

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA



**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL
SECUNDARIO EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA DEL
DISTRITO DE CASA GRANDE 2025**

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

AUTORES

Br. Medina Saldaña, Claudia Cecilia

<https://orcid.org/0009-0003-2617-9547>

Br. Medina Saldaña, Karin Elizabeth

<https://orcid.org/0009-0005-1732-4866>

ASESOR

Dr. Esteves Pairazaman, Ambrocio Teodoro

<https://orcid.org/0000-0003-4168-0850>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Liderazgo en Educación

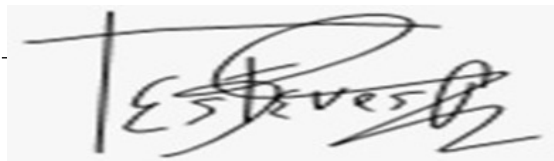
TRUJILLO - PERÚ

2026

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado:

Yo, Dr. Ambrocio Teodoro Esteves Pairazaman, con DNI N°17846910 como asesor del trabajo de investigación titulado: “LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE CASA GRANDE 2025”, desarrollada por las egresadas Claudia Cecilia Medina Saldaña con DNI N°43736959 y la egresada Karin Elizabeth Medina Saldaña con DNI N°42586222 del Programa de estudios 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. Ambrocio Teodoro Esteves Pairazaman

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

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

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DR. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJÓN

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. SILVIA VALVERDE ZAVALA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA ZAVALA ESPEJO

Vicerrectora de Investigación

DR. LUIS ORLANDO MIRANDA DIAZ

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A Yavhé, por la vida, la sabiduría, por guiar mi vida en cada instante, dedicamos este trabajo a nuestros padres, por su apoyo en cada momento de nuestras vidas, agradecemos a la vida porque cada día nos enseña lo hermosa que es.

A nuestra querida madre Mery, e hija y sobrina Sthefany, por siempre apoyarnos y darnos los ánimos a seguir luchando frente a las adversidades que fuimos atravesando a lo largo de todo nuestro crecimiento y desarrollo personal. Gracias por creer en nosotras y gracias a Dios por permitirnos vivir con salud y disfrutar de la bendición de despertar cada mañana con nuevas oportunidades para seguir viviendo.

Claudia y Karina Medina S.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Católica de Trujillo, por formarnos como profesionales, guiándonos por el camino de la fe católica, por darnos la oportunidad de poner en nuestros caminos, una plana docente, calificada con excelencia, quienes nos brindaron sus enseñanzas, guías y asesoramiento en todo momento.

A nuestro asesor Ambrosio Teodoro Esteves Pairazaman, por las orientaciones brindadas en todas las sesiones que nos ha acompañado para el logro de esta investigación, gracias por su asesoría en el cumplimiento de la maestría, agradecemos por su paciencia, agradecemos el tiempo que nos brindó a pesar de todas las actividades profesionales y personales que todo ser humano posee, gracias totales a cada uno de los administrativos que nos apoyaron en la solución de todas las consultas realizadas para el logro de este trabajo.

A la Institución Educativa Casagrande, liderada por el Lc. Jorge Luis Pérez Vargas, el cual nos abrió la puerta de su distinguida casa de estudios, brindándonos el material de trabajo para la realización del trabajo de investigación y su participación en el recojo de información.

Con la más profunda gratitud

Las autoras

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

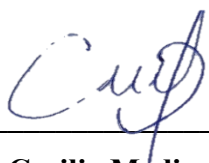
Nosotras, **Claudia Cecilia Medina Saldaña** con DNI N.º 43736959 y **Karin Elizabeth Medina Saldaña** con DNI N.º 42586222, egresadas del **Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA** de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, damos fe de que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la **Escuela de Posgrado** para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIA DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE CASAGRANDE 2025”** el cual consta de un total de **102 páginas**, incluyendo tablas y **49 páginas de anexos**.

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

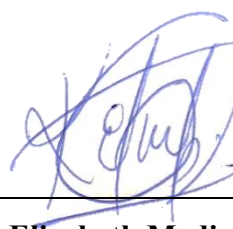
En este sentido, declaro/declaramos que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación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

Las autoras



Br. Claudia Cecilia Medina Saldaña
DNI N°43736959



Br. Karin Elizabeth Medina Saldaña
DNI N°42586222

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	6
ÍNDICE.....	7
INDICE DE TABLAS.....	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. METODOLOGÍA.....	28
2.1 Enfoque, tipo.....	28
2.2 Diseño de investigación	28
2.3 Población, muestra y muestreo	29
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos	29
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información	29
2.6 Aspectos éticos en investigación.....	30
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN.....	39
V. CONCLUSIONES.....	46
VI. RECOMENDACIONES	48
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
ANEXOS	54

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de normalidad para el objetivo de investigación	28
Tabla 2 Correlación entre liderazgo directivo y desempeño docente.....	29
Tabla 3 Tabla de normalidad del liderazgo y las dimensiones del desempeño docente	29
Tabla 4 Prueba de normalidad entre las dimensiones del liderazgo directivo y el desempeño docente.....	30
Tabla 5 Correlación entre Liderazgo directivo y el involucramiento activamente a los estudiantes en todo el proceso de aprendizaje	33
Tabla 6 Correlación entre liderazgo directivo y fomenta la capacidad de razonar, la capacidad de creatividad y el pensamiento lógico de los estudiantes	34
Tabla 7 Correlación entre el liderazgo directivo y evaluación del docente del progreso de los aprendizajes adquiridos y realiza retroalimentación a sus estudiantes y moldea su enseñanza.....	34
Tabla 8 Correlación entre liderazgo directivo y crea un clima de respeto y participación.	35
Tabla 9 Correlación entre el liderazgo directivo y regula y controla positivamente la conducta de los estudiantes.....	35
Tabla 10 Correlación entre fortalecer la institución y el desempeño docente	36
Tabla 11 Correlación entre moldear la conducta y el desempeño docente.....	36
Tabla 12 Correlación entre impulsar a sus seguidores y desempeño docente.....	37
Tabla 13 Correlación entre fortalecer el liderazgo y el desempeño docente	37
Tabla 14 Correlación entre y desempeño docente	38

RESUMEN

El presente trabajo planteó como objetivo determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casa grande 2025. De acuerdo a los parámetros establecidos en el proceso de la investigación, se hizo de utilidad aplicar como enfoque al sistema cuantitativo, siendo de nivel básico, conexial (el cual busca el vínculo o asociación de las variables y demás), aplicándose en un solo momento (es decir, transversal fue el corte). En cuanto a la población, se consideró en su totalidad los trabajadores del recinto donde se aplicó el trabajo, se utilizó aplicación del muestreo no probabilístico, es decir la muestra fue censal, compuesta por ochenta docentes. Se aplicaron dos instrumentos que fueron los cuestionarios para ambas variables, validados por expertos y con nivel alto de confiabilidad. Se encontró que, existe relación entre las principales variables que se están estudiando ($R=.925$), se determinó además que, existe relación entre liderazgo directivo y la dimensión uno (dim1) el desempeño docente, ($R=.883$), dim2 ($R=.755$), dim3 ($R=.821$), dim4 ($R=.735$), dim5 ($R=.844$), se encontró que existe relación entre fortalecer la institución y el desempeño docente ($R=.914$), moldear la conducta y el desempeño docente ($R=.914$), impulsar a sus seguidores y el desempeño docente ($R=.861$), fortalecer el liderazgo y el desempeño docente, ($R=.882$); crear un entorno de trabajo adecuado y el desempeño docente ($R=.835$).

Palabras clave: liderazgo directivo, desempeño docente, fortalecer la institución, moldear la conducta, impulsar a sus seguidores.

ABSTRACT

The present work aimed to determine the relationship between management leadership and teacher performance at the secondary level of a public educational institution in the Casa Grande 2025 district. According to the parameters established in the research process, it was useful to apply the quantitative system approach, being of basic, connexial level (which seeks the link or association of variables and others), applied at a single moment (that is, transversal was the cut). Regarding the population, all workers of the facility where the work was applied were considered, non-probabilistic sampling was used, that is, the sample was census, composed of eighty teachers. Two instruments were applied, which were questionnaires for both variables, validated by experts and with a high level of reliability. It was found that there is a relationship between the main variables being studied ($R = .925$), it was also determined that there is a relationship between directive leadership and dimension one (dim1) teaching performance, ($R = .883$), dim2 ($R = .755$), dim3 ($R = .821$), dim4 ($R = .735$), dim5 ($R = .844$), it was found that there is a relationship between strengthening the organization and teaching performance ($R = .914$), modeling behavior and teaching performance ($R = .914$), motivating collaborators and teaching performance ($R = .861$), consolidating leadership and teaching performance, ($R = .882$); generating a good institutional climate and teaching performance ($R = .835$).

Keywords: Managerial leadership, teaching performance, strengthening the organization, modeling behavior, motivating employees.

I. INTRODUCCIÓN

La UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura), en la Reunión Mundial sobre la Educación (2024), dio a conocer el progreso hacia el ODS 4 (Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, Educación de Calidad) el cual está muy lejos de alcanzarse y la crisis mundial de la educación, en equidad y calidad, persiste y se profundiza, lo que obstaculiza el potencial transformador y catalizador de la educación. Donoso (2024) identificó tensiones intrasistema, como son: el descenso significativo de los aprendizajes, aumento de desescolarización, convivencia en las escuelas, rigidez del estado, pérdida de valor social de la escuela, autoridades y docentes, nuevas demandas que las IE no pueden responder; estos retos desafían a la gestión y liderazgo de los directivos quienes deben considerar dominar nuevas perspectivas para hacer frente a estos grandes retos.

En el mundo globalizado, donde la sociedad del conocimiento avanza cada día a pasos agigantados, López, et al (2020) refirió que los líderes tienen la obligación de sacar adelante las instituciones a su cargo y mantenerlas de manera sostenible en el tiempo; para tal fin, emplearán múltiples estrategias; frente a esta postura Cuesta y Moreno (2021) manifestaron que es necesario formular teorías que constituyan al liderazgo educativo como objeto de estudio con rasgos ontológicamente definidos, para evitar distorsiones epistemológicas y acumular conocimiento sobre este tema sin ninguna trascendencia que repercute en el logro significativo del estudiante y por ende en el estado emocional del docente. La actuación que adoptan los líderes directivos en las instituciones educativas está basada en la eficacia y el compromiso, teniendo en cuenta las competencias y capacidades sustentadas en cuatro pilares como en gestión de los aprendizajes, pensamiento estratégico, trabajo en equipos y relaciones personales; en consecuencia, la actuación de los líderes directivos se fundamenta en la profesionalidad de la actuación que estará conectada con la gestión, desarrollo de la calidad y la eficiencia de los aprendizajes que fomentan los docentes (Córdova et al., 2021).

En un contexto internacional, los logros de la educación y las escuelas hacen que sea importante reconsiderar el papel de los líderes escolares. De este estudio a nivel mundial surgió el proyecto Mejorar el liderazgo escolar cuyos resultados señalan que el 51% de las personas encuestadas consideran que el director lidera la escuela estratégicamente, 31% no están seguros y un 18% están en desacuerdo. Sin embargo, el

91% de los encuestados consideran la importancia de una dirección estratégica en la escuela (Méndez, 2022)

Por otro lado, el informe TALIS (evaluación internacional a gran escala) recoge información sobre los directores a nivel internacional. Los encuestados señalan que el 90% de los directivos ha sido formados como administradores de escuelas y no como líderes pedagógicos. Sin embargo, desde el año 2013 (59,3%) al 2018 (73,8%) se ha evidenciado una mejoría respecto a la generación de los directivos con formación en liderazgo orientado a las situaciones académicas. Además, señala que un 47% de directivos españoles manifestaron haber asistido en un curso sobre liderazgo, muy por debajo del promedio de la UE-23 (67%), del promedio OCDE (73%) y de países como Dinamarca (87%) o República Checa (88%) (Ministerio de educación y formación profesional, 2019)

En América Latina, el liderazgo directivo tiene un peso relativo para el área de conocimiento, producción académica y rendimiento escolar que en conjunto hace la calidad educativa con beneficio directo al aprendizaje de los estudiantes (Mendoza, 2024). Weinstein et al. (2019) sostienen que la influencia de las necesidades académicas a nivel latinoamericano asegura el mal manejo directivo en las instituciones educativas, provocando que los estudiantes tengan un bajo nivel de aprendizaje y rechazo rotundo para aprender y manifestar sus capacidades y habilidades.

Algunas evaluaciones efectuadas en las últimas décadas en América Latina manifiestan resultados de aprendizaje positivo cuando el liderazgo pedagógico se encuentra orientado desde la presencia de los directores para el modelo curricular, de la misma manera la situación en la que se encuentran los directores en América Latina es incierta, pero existe algo clave para mejorar sus resultados como el desempeño de los directores, proceso de formación y el mejoramiento de las condiciones laborales (Vaillant & Zidán, 2016)¹⁴. Así mismo, Hasek & Ortiz (2021), señalan que la calidad educativa depende de la organización que tiene el directivo, manejando informaciones actuales y utilizando herramientas eficientes, lo mismo es corroborado por Romero et al. (2020), sosteniendo que las herramientas educativas permiten mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

En Perú, la Ley de Reforma Magisterial (LRM) establece un sistema claro de meritocracia a través de concursos y evaluaciones periódicas, permitiendo a los docentes demostrar su progreso continuo y acceder a mejores condiciones laborales. En este marco, la Carrera Pública Magisterial (CPM) organiza concursos para el ingreso a la profesión,

ascensos en sus ocho niveles salariales, acceso a posiciones de liderazgo y especialización, así como evaluaciones de desempeño para directores y docentes.

En la actualidad, el docente desarrolla su labor dentro de un conjunto amplio de principios y enfoques que requieren un análisis profundo de su propia transformación profesional y de su visión educativa. Esto se debe al acelerado avance de las ciencias que influyen en su práctica, lo cual demanda del gestor una actitud responsable y un compromiso permanente con la actualización para aplicar de manera pertinente los conocimientos propios del ámbito educativo (Esquerre y Pérez, 2020).

La IE Casa Grande, no está ajeno a esta problemática previamente planteada, es por ello que surge la necesidad de realizar este estudio en la IE más grande del distrito de Casagrande, y uno de los más grandes de la Provincia de Ascope, para determinar si el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente a través en la institución educativa; y otra de las razones, es por falta de estudios en las IE de la provincia de Ascope; por ello se planteó como problema; ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025?. De igual forma se desglosaron los problemas específicos siguientes: ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y el involucramiento activo de los estudiantes en todo el proceso educativo del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025?, ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y fomenta la capacidad de razonar, la capacidad de creatividad y el pensamiento lógico de los estudiantes del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025?, ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y la evaluación del avance de los niños y niñas en sus aprendizajes para retroalimentarlos y adecuar su enseñanza de los estudiantes del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025?, ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y crea un clima de respeto y participación de los estudiantes del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025?, ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y modela las actitudes del comportamiento de los y las alumnas. del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025?, ¿Cuál es la relación entre fortalecer la institución y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025?, ¿Cuál es la relación entre moldear la conducta y el desempeño docente del nivel secundario de

una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025?, ¿Cuál es la relación entre impulsar a sus seguidores y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025?, ¿Cuál es la relación entre fortalecer el liderazgo y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025?, y ¿Cuál es la relación entre crear un entorno de trabajo adecuado y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025?

La investigación se justifica por las siguientes razones: de acuerdo a la razón teórica, porque se consideró tomar como teoría base la Teoría del Liderazgo transformacional, el cual está enfocado en que el líder asesora, inspira, promueve, apoya y ayuda en el cambio a lograr el cumplimiento de las metas. Esta investigación aporta con entendimiento sobre la relación del liderazgo directivo y el desempeño docente.

En cuanto a la práctica, las instituciones educativas deben ser eficientes, para ello es de suma relevancia que quienes la dirigen tengan las competencias y capacidades necesarias para lograr las mejoras de las instituciones educativas.

En cuanto a la justificación metodológica, se utilizaron dos instrumentos, para el liderazgo directivo se utilizó un cuestionario validado y de alta confiabilidad y la rúbrica según el Ministerio de educación para la evaluación del desempeño docente. En cuanto a la implicancia social, esta investigación servirá de base para las futuras investigación con el fin de fomentar el desarrollo de las habilidades de liderazgo, así como las habilidades blandas con el objetivo de fortalecer el desempeño de los docentes, con ello se logrará alcanzar con los objetivos de desarrollo sostenible 4, el cual se busca que para el año 2030 se logre alcanzar la educación de calidad. Finalmente, la línea de investigación del presente trabajo está enfocado en el liderazgo de la educación.

De acuerdo con el objetivo general, determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casa grande 2025. Asimismo, en cuanto a los objetivos específicos: Determinar la relación entre liderazgo directivo y el involucramiento activamente a los estudiantes en todo el proceso de aprendizaje del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, determinar la relación entre liderazgo directivo y fomenta la capacidad de razonar, la capacidad de creatividad y el pensamiento lógico de los estudiantes del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, determinar la relación entre liderazgo directivo y evalúa del

avance de los niños y niñas en sus aprendizajes para retroalimentarlos y adecuar su enseñanza de los estudiantes del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, determinar la relación entre liderazgo directivo y crea un clima de respeto y participación de los estudiantes del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, determinar la relación entre liderazgo directivo y Modela las actitudes del comportamiento de los y las alumnas. de los estudiantes del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, determinar la relación entre fortalecer la institución y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, determinar la relación entre moldear la conducta y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, determinar la relación entre impulsar a sus seguidores y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, determinar la relación entre fortalecer el liderazgo y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, finalmente determinar la relación entre crear un entorno de trabajo adecuado y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025.

En cuanto a las hipótesis planteadas, se tiene a la hipótesis general: H1: si existe relación entre liderazgo directivo en el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casa grande 2025. H0: no existe relación entre liderazgo directivo en el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casa grande 2025. Finalmente se propusieron las hipótesis específicas siguientes: existe relación positiva directa entre liderazgo directivo y el involucramiento activa a los estudiantes en todo el proceso de aprendizaje del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, existe relación positiva directa entre liderazgo directivo Fomenta la capacidad de razonar, la capacidad de creatividad y el pensamiento lógico de los estudiantes del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, existe relación positiva directa entre liderazgo directivo y evalúa del avance de los niños y niñas en sus aprendizajes para retroalimentarlos y adecuar su enseñanza de los estudiantes del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, existe relación positiva directa entre liderazgo directivo y crea un clima de respeto y

participación de los estudiantes del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, existe relación positiva directa entre liderazgo directivo y modela las actitudes del comportamiento de los y las alumnas. del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, existe relación positiva directa entre fortalecer la institución y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, existe relación positiva directa entre moldear la conducta y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, existe relación positiva directa entre impulsar a sus seguidores y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, existe relación positiva directa entre fortalecer el liderazgo y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, y existe relación positiva directa entre crear un entorno de trabajo adecuado y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025

Para fundamentar el trabajo de investigación se compilaron antecedentes internacionales, se encontró a Vásquez et al. (2021) una investigación realizada Chile, tuvo como objetivo encontrar la influencia entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en trabajadores millennials basándose en el modelo de organizaciones saludables y resilientes. Su investigación fue de tipo no experimental de diseño correlacional con el método hipotético deductivo. La muestra fue de 201 trabajadores entre 22 a 37 años en 2018. El primer cuestionario, relacionado a la psicología organizacional positiva y los siguientes fueron para encontrar el liderazgo transformacional a través del cuestionario de Rafferty y Griffin (2004) desarrollado a partir del Multifactor Leadership Questionnaire y adaptado al castellano por Salanova et al (2012). La confianza organizacional mediante la adaptación de la Escala de Confianza Vertical de Huff y Kelley (2003) incluida en el cuestionario HERO. El work engagement versión en español del Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES) para trabajadores. El desempeño laboral a través del Cuestionario de Desempeño Intra y Extrarrol. Encontraron que, según los modelos de ecuaciones estructurales la confianza organizacional y el trabajo en equipo, comprueban la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral; según Chi cuadrado $(1,175) = 6105,674$ y con p valor =0,01. Con los hallazgos obtenidos, la confianza organizacional y el trabajo en equipo median de forma total la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral.

Rojas y Di Fiore (2021) en una investigación tuvo como objetivo analizar al liderazgo transformacional como herramienta para la responsabilidad social en instituciones educativas de Colombia. Su enfoque fue cuantitativo no experimental transversal. La muestra estuvo integrada por 109 educandos, 23 directores y 15 ciudadanos. Como instrumento utilizaron tres cuestionarios, el primero para medir el liderazgo transformacional, el segundo para medir la variable responsabilidad social aplicado a docentes y directores, el tercer instrumento mide la responsabilidad social aplicado a la comunidad educativa. Los resultados encontrados fue que una moderada intervención del liderazgo transformacional, no incide en la herramienta para la puesta en marcha de la responsabilidad social.

León (2023) realizó una investigación que tuvo como objetivo analizar en qué medida el desempeño docente se ve afectada por la falta o carencia de liderazgo transformacional en una en una institución educativa de Guayaquil. La metodología fue descriptiva correlacional no experimental. La muestra estuvo compuesta por 35 docentes y 2 directivos los cuales contestaron cuatro cuestionarios: dos cuestionarios para medir el liderazgo transformacional y dos cuestionarios para medir el desempeño laboral. Se encontró que la relación de estas variables es débil ($r=0.35$) encontró además que el liderazgo en la institución educativa es regular; es decir, no es de tipo transformacional. Se concluyó que, la falta de liderazgo afecta la práctica docente.

Durán et al (2022) en la investigación plantearon encontrar la influencia del liderazgo transformacional sobre el desempeño laboral de los trabajadores de una cooperativa de ahorros del Ecuador. El enfoque fue mixto, su población muestral fue de 100 colaboradores de la empresa, la técnica utilizada fue la entrevista y encuesta, aplicaron dos instrumentos: cuestionario para medir el liderazgo transformacional y el segundo para medir el desempeño laboral. Encontraron que el liderazgo se encuentra en nivel deficiente, en un 65.39%. Concluyeron que la falta de satisfacción de los empleados, la mala comunicación, la falta de motivación genera desempeño laboral inadecuado.

En cuanto a los trabajos previos encontrados a nivel nacional, encontramos a Chambilla, et al. (2022) en su artículo científico propuso determinar el nivel de relación entre liderazgo y desempeño docente. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional transversal. Los instrumentos aplicados fueron cuestionarios debidamente validados los cuales aplicaron a una muestra de 15 docentes nombrados y contratados. Entre los resultados encontrados, se observa que obtuvieron

evidencia que indica que existe relación entre las variables, según la aplicación de la prueba estadística de Pearson, a un nivel significativamente fuerte ($r=.800$)

Jauregui et al (2022), los investigadores plantearon como objetivo encontrar la relación entre el liderazgo de los directivos y el rendimiento en el plantel de los docentes de una IE. La metodología utilizada fue cuantitativa, descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra censal compuesta estuvo por cien docentes, se les aplicó cuestionarios como instrumentos. Encontraron que, el 89% de los docentes a veces tienen tolerancia psicológica, el 81% a veces está inspirado, el 68% a veces es carismático. Concluyeron finalmente que las variables se relacionan directa y positivamente, de acuerdo al análisis inferencial paramétrica ($gl\ 4, p < 0.05\%; x^2c = 15.35 > x^2t = 9.48$), consideran además que uno de los factores de éxito de la institución es el dominio del liderazgo de los directivos, lo cual aporta a mejorar el desempeño de los docentes.

Segil (2021) en su artículo científico propuso como objetivo determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente. La investigación fue básica, no experimental – correlacional. Sus instrumentos fueron dos cuestionarios dirigidos a los docentes y estudiantes. La porción de estudio fue de 24 directivos, 72 docentes y 94 estudiantes. Encontró que, las variables se relacionan según coeficiente de Pearson a un nivel fuerte ($r=.732$ y $sig = .000$). concluyendo que sí tienen relación.

Cucho (2020) en su tesis de maestría planteó describir la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones de Pucallpa. Su investigación fue cuantitativa, descriptiva correlacional. Sus instrumentos fueron dos cuestionarios los cuales se aplicaron a 102 encuestados. Encontró que las variables se relacionan significativamente según el coef. De Spearman ($r=.723$ y $sig. = .000$), concluyó que sí existe relación. Entre los resultados encontrados describe que el liderazgo directivo se encuentra en un 43.1% del nivel alto, y el desempeño docente en un 56.9% en el nivel bueno.

Incio y Capuñay (2020) en su artículo científico propusieron investigar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente, para lo cual presentaron una investigación cuantitativa descriptiva correlacional. El universo en estudio fue de 80 profesorados y 720 educandos tomados de cinco instituciones educativas de Jaén y su muestra fue de 66 docentes y 250 alumnos. Aplicaron encuestas dirigidas a estudiantes y otras dirigidas a docentes. Encontraron que el estilo de liderazgo del director fue el estilo autoritario. Concluyeron que existe relación entre fuerte entre el liderazgo autoritario y el desempeño docente según Pearson ($r=.8341$)

Finalmente, en cuanto a los antecedentes locales, se encontró a Murga (2025) propuso el objetivo de encontrar la relación entre sus variables. En cuanto a la metodología utilizada es del tipo no experimental, correlacional aplicado a una muestra de doscientos docentes, se les aplicó dos cuestionarios. Los resultados encontrados, muestran relación fuerte y significativa entre sus variables de acuerdo a los resultados de la prueba no paramétrica Spearman (.815). el investigador concluye que el desarrollo del liderazgo en los dirigentes o líderes educativos es de gran importancia para el éxito del funcionamiento la institución, el logro de los objetivos planteados y alcanzar la calidad en educación.

Remicio y Rodríguez (2022) en su investigación planteó encontrar la asociación entre liderazgo y gestión pedagógica en los educandos de un Instituto de Chocope, Trujillo. Su investigación es del tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño correlacional descriptivo. Su muestra poblacional fue de 30 profesores. La técnica que emplearon fue la encuesta y como instrumentos fueron los cuestionarios. Encontraron que existe relación significativa a nivel alto según Rho de Spearman ($r = .668$). Concluyendo que un liderazgo transformacional fuerte podrá generar una buena gestión pedagógica.

En la siguiente fase de investigación, se conceptualiza las variables, de acuerdo a la variable liderazgo directivo, se tiene a Vallejos (2017) quien refiere que el liderazgo directivo tiene el rol protagónico e importante en la práctica de la pedagogía aplicada día a día en las diferentes instituciones, esto va de la mano en importancia con la práctica docente. Los resultados de un liderazgo bien ejecutado son integrales (citado por Castrillón, 2020).

Rossi (2009) define al liderazgo directivo como una capacidad que deben tener los que gestionan organizaciones, un gestor es un líder cuando logra que sus colaboradores se comprometan voluntariamente y toman parte decididamente con la acción, cumpliendo a cabalidad y con eficiencia sus funciones para el logro de los objetivos planteados (citado en Rossi & Rossi, 2020)

Kotter (1998) refiere que los requisitos para ser un líder directivo son los siguientes: Conocimientos de educación, el líder directivo debe de estar enterado de todo lo que sucede en el sector educación y tener muy en claro la realidad de su institución. Los vínculos entre las diferentes instituciones, son de grado importante para la ejecución de diversas tareas y trabajos con sus socios laborales, así como en los niveles diferentes, horarios, actividades programadas y contingentes. Otro factor es el historial y su reputación, el líder jerárquico o directivo debe mantener veracidad de su persona, así

como dar seguridad y estabilidad, brindar su experiencia, mostrar las capacidades por las que puede ejecutar las actividades en el puesto encargado como es la dirigencia, sus actos intachables, habilidades y virtudes, todo aporte para conseguir la designación que hace importante la guía y motivación de sus súbditos. El perfil de desempeño debe relacionarse con sus virtudes y las habilidades del líder directivo (citado en Castrillón, 2020).

Weinstein, et. al. (2019) refiere que el liderazgo directivo implica comprender el funcionamiento interno de las instituciones educativas. Por esta razón, la calidad educativa está estrechamente vinculada con la formación y el desarrollo profesional del líder, así como con su capacidad para resolver problemas emergentes y generar alternativas que impulsen el progreso y el mejoramiento de la institución.

Romero, et al. (2020) considera que la calidad de una escuela depende en gran medida del desempeño de sus directivos. Sin embargo, en América Latina persiste un problema asociado a la desigualdad, lo que afecta el adecuado desarrollo de las prácticas de gestión, especialmente en las escuelas secundarias. Esto se debe a factores como el limitado compromiso pedagógico, la falta de equidad y la presencia de dinámicas de exclusión.

De acuerdo con Jeini (2019), el liderazgo directivo desempeña un papel fundamental en la planificación y en el logro de los objetivos institucionales. Esto se debe a que la labor del director está estrechamente vinculada con procesos de innovación, motivación, comunicación y acompañamiento, que impactan de manera directa en toda la comunidad educativa.

En el Perú, Minedu (2016) hace referencia sobre la existencia de una variable de gran importancia como lo es el liderazgo directivo después de la calidad de la enseñanza de los docentes, dado que ambas se relacionan y logran una asociación capaz de desarrollar el trabajo en equipo con el objetivo de mejorar el ambiente institucional. Este liderazgo es muy importante porque fomenta el diálogo y una relación cercana respetando el orden jerárquico, puesto que su buen ejercicio responderá a los intereses y necesidades de los docentes en su quehacer educativo (Terry, 2014) sin embargo, se requiere de formar líderes eficaces que innoven su praxis y gestión con miras a elevar la calidad educativa (Cabredo, 2015) para ello, se requiere de un líder predispuesto al cambio positivo ante las amenazas y oportunidades educativas (Albarrán, 2014) se debe precisar que el líder debe tomar decisiones que respondan a la ejecución de metas y en beneficio de la institución educativa (Salvador y Sánchez, 2018).

De acuerdo a las teorías encontradas de la variable liderazgo directivo: se encontró la teoría de Lussier y Achua (2011) quienes consideran cuatro clasificaciones que buscan identificar rasgos que caracterizan a los buenos líderes.

Teoría de los rasgos: rasgos físicos como: energía, apariencia, agresividad, cualidades como la confianza en sí mismo, persuasión y dominio; bajo esta teoría son rasgos que deben tener los líderes exitosos. Sin embargo, no se ha logrado determinar rasgos que puedan listarse de manera universal y que a la vez garantice un liderazgo exitoso.

Teoría de comportamiento del liderazgo: con el propósito de encontrar el estilo de liderar como mejor herramienta en las diversas situaciones, las personas que tenían como objetivo investigar en la década de los cincuenta intentaron encontrar las diferencias entre la conducta de aquellos líderes que logran sus objetivos y de aquellos con conductas que no alcanzan a ser efectivos. En anteriores investigaciones específicamente la de la Universidad de Ohio, se identificaron dos dimensiones genéricas de comportamiento: liderazgo orientado al cumplimiento de las tareas y logro de las metas y el orientado a las personas, la cohesión y la comunicación, ambos valiosos para representar efectividad del liderazgo; la teoría del comportamiento ya habría tenido una etapa inicial.

Teoría de liderazgo por contingencia: las teorías de los rasgos y la del comportamiento son las llamadas teorías universales, cuyos propósitos estaban enfocados a determinar el estilo que mejor se acople a las diversas y diferentes situaciones posibles, son asideros sostenibles para las teorías que emerjan. En la década de los sesenta aparece la teoría de contingencia cuando parecía no existir un estilo mejor de liderazgo en todas las situaciones. Esta teoría enfatiza la importancia de los factores situacionales, la naturaleza del trabajo desempeñado, el entorno y las características de los seguidores.

Teoría del liderazgo integrador: con ella se intenta combinar las teorías de los rasgos o comúnmente llamado de los rasgos, de la conducta y de contingencia para manifestar las exitosas relaciones de influencia entre el guía y sus discípulos. Para comprender mejor esta teoría se pretende responder por qué los seguidores de algunos líderes están dispuestos a trabajar de manera sacrificada y complacida para lograr los objetivos comunes y organizacionales o la forma en que los líderes influyen en el comportamiento de los seguidores.

Ascón et al, (2020), refiere que la habilidad de liderar se convierte en una labor compleja ya que más allá del aprendizaje de los directivos, al interesarse en la coordinación de la gestión, los estados de ánimo del personal interno y externo, así como

el diseño, organización y gestión de planes por lo que demanda de otras habilidades de los directivos; el liderazgo es el impulsor por excelencia del compromiso.

En cuanto a las dimensiones del constante liderazgo directivo, se tienen las siguientes, según el investigador Rossi (2009):

Fortalecer la institución: para lograr la satisfacción de las necesidades laborales de los subordinados, el directivo debe plantear metas y objetivos que logren alcanzar lo propuesto para así mantener la motivación de los mismos, asimismo debe fomentar los equipos de trabajo para que puedan trabajar simbióticamente. Brinda solución a los problemas de forma práctica, toma decisiones acertadas y se adapta fácilmente al cambio (Rossi, 2009)

Moldear la conducta: Practica valores morales e inspira respeto, brinda trato justo, promueve el respeto mutuo es un ejemplo a seguir (Rossi, 2009).

Impulsar a sus seguidores: Sabe compartir y contagiar su visión, entusiasmo, compromiso y aspiraciones (metas, objetivos, etc.) relacionados con la organización (Rossi, 2009).

Reforzar el liderazgo: los buenos líderes, tienen claro hacia dónde dirigir sus esfuerzos en el futuro cercano y poseen las aptitudes suficientes y necesarias para lograr conducir a sus seguidores al éxito. Logra que sus colaboradores se comprometan (Rossi, 2009).

Forjar un agradable clima en la organización: ello se refiere a la creación de confianza, lo cual da seguridad, crea ambientes de respeto, buen trato, libertad de participar respetando sus ideas y aportes que puedan surgir en el día a día. Ayuda a crear un entorno propicio para el aprendizaje del alumno (Rossi, 2009).

De acuerdo a los conceptos de la segunda variable, desempeño docente, se tiene a Martínez y Lavín (2017) expresa que el desempeño docente es el grupo de estrategias y capacidades de un área determinada para articular estrategias significativas que tengan relevancia en los estudiantes (citado en Silva, 2022).

El Minedu (2014) en el marco del buen desempeño docente conceptualiza el desempeño docente como el grupo de estrategias observables que revelan las competencias que posee el docente y que pueden ser puntualizadas y evaluadas las mismas que tienen relación con el aprendizaje de sus estudiantes, dentro del desenvolvimiento del desempeño docente se pueden encontrar tres categorías: Responsabilidad, el que se relaciona con el cumplimiento de las funciones propias del docente. Actos, referido a toda tarea que conlleva la acción, y es susceptible a ser

observada, detallada y medida. Consecuencias, vienen a ser las evidencias de las actividades ejecutadas por los estudiantes en el salón donde conviven en el día a día.

El Minedu (2014) señaló que la docencia se trata de un quehacer complejo, así ejercerlo requiere de reflexión, autonomía, crítica, capacidad de decisión; la labor se realiza en la interacción relacional entre los estudiantes, las cuales permiten mejorar el aprendizaje, así como la función de la organización escolar. En tal sentido, la finalidad del profesor es la conversión de ser un ser que genere cambios, logra reconocer que sus palabras se vuelven acciones que guían a sus alumnos y alumnas. Además, incita el desarrollo de diferentes actividades colectivas como la planeación, evaluación, reflexión, y exhibición de un comportamiento ético pertinente.

En cuanto a las teorías del desempeño docente, se tiene a la teoría de la jerarquía de las necesidades, en la cual Maslow (1943) propuso el postulado de la jerarquía de las necesidades, donde estipula que las demandas personales inciden en la conducta, categorizándolo en 5 apartados: fisiológica, seguridad, social, estima y autorrealización. Esta primera necesidad es básica debido a que aduce a requerimientos netamente corpóreos como el hambre, el reposo o el sexo. La siguiente necesidad intenta cuidar al individuo de los peligros físicos o psíquicos del contexto. La necesidad siguiente de carácter social, aduce al vínculo con las emociones y los sentimientos, la correspondencia y la aprobación de los demás. La siguiente necesidad estima, se relaciona con la complacencia por el logro obtenido, el respeto y el reconocimiento individual y de los otros. Por última necesidad se encuentra la autorrealización que consiste en el crecimiento de las habilidades individuales y la ejecución de los intereses y valores personales. Maslow (1943), aducía que los requerimientos se despiertan de forma concatenada, una vez satisfecha la necesidad básica anterior se da pase a las de orden superior. Por tanto, la motivación aparece de la necesidad de complacer los requerimientos no satisfechos, ocasionando que las superiores sean las que incentiven una alta motivación intrínseca y un óptimo desempeño laboral.

En cuanto a la motivación del logro, McClelland (1961) creó el postulado de la motivación del logro, que segmenta las carencias en tres apartados: logro, poder y afiliación. Con respecto al logro, es el anhelo de llevar a cabo una actividad sin errores, desafiando las propias habilidades reconocidas o los retos complejos. El poder es la capacidad de influenciar en los individuos o contextos, teniendo autoridad o dominio. La afiliación es la necesidad por encontrarse relacionado y aceptado por los demás, creando vínculos significativos y de ayuda. De acuerdo a McClelland (1961), los individuos con

una alta motivación por sus logros están buscando actividades que impliquen retos pero que se ajustan a sus aptitudes y habilidades, aceptar riesgos manejables, estar en una constante retroalimentación y desenvolverse con autonomía. Individuos con alta tendencia orientado al poder desean liderar, influenciar en los demás, desafiar por la valoración personal y utilizar los recursos a su disposición. A diferencia de los individuos con una alta necesidad de afiliación, buscan ayuda, equilibrio, solidaridad y aceptación de los otros. El desempeño laboral esta lidiado entre las demandas personales y los requerimientos de la labor, contando con la medición de ello por medio de diversas técnicas de proyección.

En cuanto a la teoría del desempeño, Alles (2002) describe que el comportamiento de cada empleado es diferente para cada responsabilidad del puesto de la labor que le compete y que se sustenta en las aptitudes demandadas las que se categorizan en los siguientes: técnicas, comportamentales y circunstanciales. Las técnicas hacen alusión a los saberes y pericias particulares de una especialización o cargo. Las comportamentales hacen referencia a las predisposiciones y conductas que posibilitan una labor conjunta en equipo, el diálogo, el cambio y el liderazgo. Las circunstanciales aduce a los valores y principios que se enfocan en el desenvolvimiento del colaborador conforme a la cultura y visión organizacional. El desempeño laboral se encuentra circunscrito en la adaptación de las aptitudes del trabajador y las que demande el cargo.

Con respecto a las teorías del desempeño Maslow (1943) refiere a que si los trabajadores logran alcanzan su realización en el trabajo, esto los conllevará a mejorar su desempeño en su centro de trabajo, es decir que un trabajador motivado y realizado podrá obtener niveles altos de desempeño, esto se puede ubicar en el contexto del trabajador docente, puesto que como individuo o persona éste tiene necesidades que debe ir satisfaciendo y así lograr sus competencias para rendir en su centro de trabajo. Según McClelland (1961), refiere que toda persona tiene la necesidad de lograr sus objetivos, desarrollar el interés de poder influir en las personas ejerciendo autoridad. En cuanto a la teoría de Alles, propone sobre el desempeño por competencias, el cual refiere que el desempeño en un puesto de trabajo debe estar relacionada con sus habilidades, técnicas y conocimientos que puede tener el trabajador para que pueda ser evaluado el cumplimiento de sus actividades encomendadas.

Puente, et al (2018) refieren que, es imprescindible que el educativo se mantenga informado sobre los avances científicos y tecnológicos, ya que su labor involucra diseñar

recursos y estrategias sistemáticas que permitan acompañar a estudiantes con diversas condiciones hacia el progreso de una adecuada autonomía social.

El docente, a partir de su gestión y adeudo profesional, ejerce un liderazgo que guía los diversos procesos orientados a fortalecer el aprendizaje escolar y atender la diversidad del estudiantado (López, 2020). Este liderazgo pedagógico se manifiesta en el acompañamiento del aprendizaje de los educandos, quienes alcanzarán un desarrollo óptimo gracias a la preparación y empoderamiento del profesor en su rol formativo. Asimismo, la gestión educativa depende en gran medida de la comunicación entre docente y estudiante, pues constituye la base del conocimiento y del juicio sistemático de evaluaciones que permiten valorar los logros y metas establecidos durante la enseñanza (Guadalupe & Manuela, 2016).

La implementación de programas educativos dentro de la institución no solo facilita el establecimiento de parámetros para la evaluación y sistematización del aprendizaje, sino que también fortalece el compromiso institucional a partir de un liderazgo docente organizado y eficiente, cualidad indispensable en el ejercicio profesional (López et al, 2022). El desempeño docente eficaz requiere el dominio de competencias esenciales vinculadas con la enseñanza (Harmer, 2018), lo que posiciona al profesor como un actor clave en la práctica pedagógica. Desde su gestión, el docente identifica los conocimientos previos del estudiante, adapta estrategias y metodologías a sus necesidades y planifica programas curriculares en coherencia con las unidades didácticas (Aliaga, 2019).

Además, se reconoce una relación estrecha entre la motivación y la capacidad de desempeño, así como entre la satisfacción laboral y el rendimiento docente (Remedios, 2017). Esta perspectiva destaca la importancia de la formación continua y el dominio profesional para alcanzar una adecuada satisfacción laboral y eficacia en la labor educativa. Asimismo, subraya la relevancia de la interacción docente–estudiante, especialmente cuando se trabaja con estudiantes que presentan necesidades específicas y requieren procesos de inclusión apoyados en estrategias pedagógicas individualizadas (Aliaga, 2019).

Finalmente, los conocimientos, valores y actitudes demostrados por el docente en su práctica pedagógica (Valentín, 2021) refuerzan su rol dentro del proceso formativo y

favorecen la conciencia, la participación y el compromiso de los estudiantes con su propio aprendizaje.

Finalmente, las dimensiones que se consideraron para esta variable son señaladas en el “Marco del buen desempeño docente” las cuales fueron diseñados por el Min. de Educación del Perú (2012), siendo estas:

Hace partícipe a los estudiantes de forma activa a través del proceso de aprendizaje, indica el proceder del docente para que el estudiante conserve su interés por aprender, como también lograr que los y las alumnas alcancen su aprendizaje significativo. Aquí el docente plantea estrategias didácticas para promover que el alumno se apropia del aprendizaje a partir de sus propias vivencias y experiencias (Tobón, 2011).

Fomenta la capacidad de razonar, la capacidad de creatividad y el pensamiento lógico, aquí el docente anima a sus estudiantes a realizar nuevos descubrimientos en su entorno más cercano o sobre ideas abstractas, promoviendo actividades que exijan el razonamiento, con estrategias que los motive a ser creativos, o que a partir de diversas acciones puedan potenciar su pensamiento y reflexionar con sentido crítico (López, 2017).

Evalúa el avance de los niños y niñas en sus aprendizajes para retroalimentarlos y adecuar su enseñanza, nos propone observar el acompañamiento de docente durante el proceso de aprendizaje de los estudiantes, como los orienta y asesora, y si es necesario como adecua su programación para atender a intereses y necesidades del alumno, es decir, tiene en consideración todos los procesos pedagógicos de manera ordenada y progresiva (Ortega & Hernández, 2015; citado en García, 2021).

Crea y genera un clima propicio basado en el respeto y la cercanía, demostrando el vínculo o relación del maestro con el alumno es la clave para su motivación y desarrollo de sus habilidades académicas, así que se busca que el profesor manifieste sus capacidades principales como: empatía, cordialidad, calidez e interrelación con sus dicentes y lograra un clima armonioso durante el desarrollo de la clase incentivándolos a desarrollar sus capacidades de manera óptima. En caso de necesidad afectiva o física del estudiante se evalúa la manera de como el maestro manifiesta la atención a esas necesidades (Ortega & Hernández, 2015; citado en García, 2021).

Regula o controla positivamente la actitud de los estudiantes, aquí se evidencia las diferentes formas de módulos que utiliza el maestro para favorecer el buen

comportamiento con respeto y cumplimiento de las pautas de clase, de este modo lograr el desarrollo de la sesión. Los maestros aplican diversas estrategias para inducir el comportamiento social positivo logrando que los niños reflexionen sobre la importancia y utilidad de las normas (Ortega & Hernández, 2015; citado en García, 2021).

II. METODOLOGÍA

2.1 Enfoque, tipo

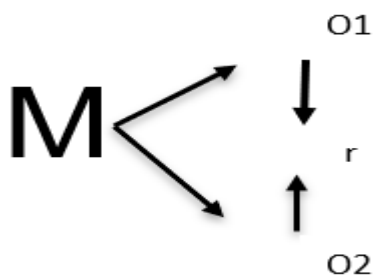
La investigación es de enfoque cuantitativo, Hernández, et al (2014) refiere que este enfoque mide y estima magnitudes de los fenómenos o problemas a investigar. Por ello este trabajo es de enfoque cuantitativo porque pretende medir la relación entre las variables de estudio y su contrastación de estas.

El tipo de investigación es básica tiene como fin primordial buscar el conocimiento por el valor de este y por tanto produce información que nos permite entender mejor un fenómeno, pero en principio no resuelve un problema o no tiene una aplicación directa inmediata (Hernández, et al, 2014). La presente investigación es del tipo básica puesto que busca entender la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa.

Hernández, et. al. (2014) describieron a la investigación según su finalidad, como descriptiva y según su profundidad fue diseño correlacional, la cual busca la asociación entre variables o conceptos, para ser cuantificables, finalmente refirieron que una investigación es de corte transversal, porque el estudio se realizó en un único momento.

Al facilitarse los conceptos, se buscó determinar en el trabajo la relación utilizando el enfoque cuantitativo no experimental correlacional transversal.

Esquema del diseño correlacional:



Donde:

M: Docentes de la IE

O1: Liderazgo directivo

O2: Desempeño docente

r: Relación

2.2 Diseño de investigación

Sánchez y Reyes (2017) refieren que las investigaciones no experimentales, que las investigaciones no experimentales, consisten en analizar las variables y no manipularlas, es decir aplicar los instrumentos en el medio donde habitualmente se encuentre la muestra a ser analizada.

2.3 Población, muestra y muestreo

Hernández et al (2018) menciona que el todo o comunidad poblacional es el grupo de datos que son sensibles a ser analizados. Por ello, la población estará incluida por todos los docentes de la Institución Educativa. Según los criterios de inclusión, se seleccionaron a los docentes con contrato vigente con la Institución educativa, docentes que tienen contrato el presente año, así como los docentes nombrados en los tres niveles que tiene la institución, docentes de edades entre 25 a 65 años, de ambos sexos.

Hernández et al (2018) refiere que la muestra es una parte representativa del total de datos encontrados. Es así que la muestra estuvo conformada por 80 docentes.

Finalmente, Hernández et al (2018) refiere que el muestreo es un conjunto de técnicas estadísticas que permiten obtener información de una parte de una población para hacer inferencias sobre el conjunto completo. En este apartado, el tipo de muestreo será no probabilístico considerando tomar a los participantes por conveniencia. Por ello, la muestra estuvo conformada por 80 docentes que cumplen con los criterios de inclusión siguientes: tener un vínculo laboral vigente con la IE desde marzo 2025 a la fecha de aplicar los instrumentos, docentes de ambos géneros, de edades entre 24 y 65 años, docentes con contratos y/o nombramiento en la IE.

2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Las técnicas son un conjunto de recursos, procesos e instrumentos, para obtener información. Entre ellas se encuentran las encuestas, las cuales consisten en desplegar un conjunto de preguntas con el fin de obtener información a ser medida. (Hernández, et al. 2014). En el presente trabajo investigativo, se utilizó como técnica, la encuesta.

En cuanto a los instrumentos, son herramientas que permiten el registro de datos necesarios para la orientación de la investigación. (Hernández, et al. 2014). Frente a ello, los instrumentos utilizados fue un cuestionario que midió el liderazgo directivo y una rúbrica que midió el desempeño de los docentes, dicha rúbrica se tomó en consideración la emitida por el MINEDU.

2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Primero paso, se indaga sobre la problemática que la institución educativa estaba atravesando. Luego de realizar una selección de los problemas con mayor incidencia en la institución, se consideró determinar si el desempeño docente se relaciona con el liderazgo directivo en la institución educativa. Frente a lo ubicado, se realizó la búsqueda de bibliografía para determinar el marco teórico y los antecedentes que armen y sustenten con fundamento la investigación. Se llegó material bibliográfico a nivel internacional,

mientras que, a nivel nacional, aún queda sesgada la información, la cual deja un punto importante donde realizar este aporte a las investigaciones siguientes. Finalmente, se coordinó con el director para acceder a la aplicación de los instrumentos y recolectar los datos que van a ser utilizados en el desarrollo del presente trabajo. Se coordinó, además, la fecha para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos, previamente aprobados por los expertos.

En cuanto al procesamiento de datos, se utilizó la prueba para determinar la relación o contrastación de hipótesis de Rho de Spearman, por la naturaleza de las variables.

2.6 Aspectos éticos en investigación

Según los principios éticos, Miranda y Villacís (2019) refieren que las investigaciones deben regirse por principios éticos, se consideró en esta investigación la libre y autónoma participación respetando los derechos de los encuestados. Los datos recabados serán custodiados y se mantendrán en el anonimato y bajo el fin único de objeto de estudio. Los tiempos de aplicación serán equitativos para que todos puedan participar con sus aportes. Asimismo, se utilizó plataformas confiables para la búsqueda de información, buscadores como Scopus, Alicia Concytec, Google academic entre otros. Se referenció a todos los investigadores que se consideraron en el presente trabajo, así como la lista de bibliografía de los mismos. Finalmente, el trabajo fue filtrado a través de la plataforma de Turnitin para tener los niveles mínimos de similitud permitidos por la Universidad. Finalmente, la investigación cumple con los preceptos éticos consagrados en el Código de Ética de la Universidad Católica de Trujillo.

III. RESULTADOS

Objetivo general:

Determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casa grande 2025

Tabla 1

Prueba de normalidad para el objetivo de investigación

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,146	80	,000	,893	80	,000
Desempeño docente	,143	80	,000	,917	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Decisión y conclusión: como se muestra en la tabla 1, los resultados muestran que los datos tienen una distribución no normal, por ello se recomienda aplicar el análisis con la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para determinar la relación de variables

Tabla 2

Correlación entre liderazgo directivo y desempeño docente

		Liderazgo directivo	Desempeño docente
Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,925**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,925**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Conclusión: Se encuentra certeza suficiente para determinar la existencia de vínculo o asociación intensa fuerte entre la el liderazgo directivo y desempeño docente, dando aceptación a la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivos específicos

Tabla 3

Tabla de normalidad del liderazgo y las dimensiones del desempeño docente

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Hace participe a los estudiantes del proceso de incorporación de conocimientos para su aprendizaje.	,286	80	,000	,771	80	,000
Fomenta la capacidad de razonar, la capacidad de creatividad y el pensamiento lógico.	,322	80	,000	,771	80	,000
Evaluación del docente del progreso de los aprendizajes adquiridos y realiza retroalimentación a sus estudiantes y moldea su enseñanza.	,280	80	,000	,798	80	,000
Crea un clima de respeto y participación.	,285	80	,000	,776	80	,000
Regula y controla positivamente la conducta de los estudiantes	,334	80	,000	,758	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Esta tabla muestra los índices de significancia de las dimensiones de la variable desempeño docente.

Tabla 4

Prueba de normalidad entre las dimensiones del liderazgo directivo y el desempeño docente

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Fortalecer la institución	,135	80	,001	,907	80	,000
Moldear la conducta	,182	80	,000	,844	80	,000
Impulsar a sus seguidores	,140	80	,001	,900	80	,000
Fortalecer el liderazgo	,152	80	,000	,878	80	,000
Crear un entorno de trabajo adecuado	,238	80	,000	,836	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Esta tabla muestra los índices de significancia de las dimensiones de la variable liderazgo directivo

Interpretación: de acuerdo a la tabla 3 y 4, para el análisis de la distribución de datos, se utilizó la prueba de normalidad según Kolmogorov - Smirnov, dado que esta prueba se utiliza para cantidades mayores a 50 unidades de análisis. Por ello, se puede concluir que, los sig. arrojaron resultados menores al 0.05 de error. Por ello se recomienda utilizar la prueba no paramétrica de Spearman.

Objetivo específico 01: Determinar la relación entre liderazgo directivo y el involucramiento activamente a los estudiantes en todo el proceso de aprendizaje del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025

Tabla 5

Correlación entre Liderazgo directivo y el involucramiento activamente a los estudiantes en todo el proceso de aprendizaje

			Liderazgo directivo	Involucramiento activamente a los estudiantes en todo el proceso de aprendizaje
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,883**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Involucramiento activamente a los estudiantes en todo el proceso de aprendizaje	Coefficiente de correlación	,883**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Interpretación: como se muestra en los resultados mostrados en la tabla 5, se concluye que la el liderazgo directivo y el involucramiento activamente a los estudiantes en todo el proceso de aprendizaje, si se relacionan a intensidad fuerte.

Objetivo específico 02: Determinar la relación entre liderazgo directivo y fomenta la capacidad de razonar, la capacidad de la creatividad y el pensamiento lógico de los

estudiantes del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025

Tabla 6

Correlación entre liderazgo directivo y fomenta la capacidad de razonar, la capacidad de creatividad y el pensamiento lógico de los estudiantes

		Fomenta la capacidad de razonar, la capacidad de la creatividad y el pensamiento lógico de los estudiantes	
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	,755**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Interpretación: como se muestra en los resultados mostrados en la tabla 6, se concluye que la el liderazgo directivo y fomentar o promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes, si se relacionan a intensidad fuerte.

Objetivo específico 03: Determinar la relación entre liderazgo directivo y la evaluación del docente del progreso de los aprendizajes adquiridos y realiza retroalimentación y moldea su enseñanza a los estudiantes del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025

Tabla 7

Correlación entre el liderazgo directivo y la evaluación del docente del progreso de los aprendizajes adquiridos, realiza retroalimentación a sus estudiantes y moldea su enseñanza a los estudiantes

		Evaluación del docente del progreso de los aprendizajes adquiridos, realiza retroalimentación y moldea su enseñanza a los estudiantes	
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	,821**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

Interpretación: como se muestra en los resultados mostrados en la tabla 7, se concluye que la el liderazgo directivo y la evaluación del docente del progreso de los aprendizajes adquiridos y realiza retroalimentación y moldea su enseñanza a los estudiantes., si se relacionan a intensidad fuerte.

Objetivo específico 04: Determinar la relación entre liderazgo directivo y crea un clima de respeto y participación de los estudiantes del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025

Tabla 8

Correlación entre liderazgo directivo y crea un clima de respeto y participación de los estudiantes

			Crea un clima de respeto y participación de los estudiantes
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	,735**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

Interpretación: como se muestra en los resultados mostrados en la tabla 8, se concluye que la el liderazgo directivo crea un clima de respeto y participación de los estudiantes, si se relacionan a intensidad fuerte.

Objetivo específico 05: Determinar la relación entre liderazgo directivo y regula y controla positivamente la conducta de los estudiantes del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025

Tabla 9

Correlación entre el liderazgo directivo y regula y controla positivamente la conducta de los estudiantes

			Regula y controla positivamente la conducta de los estudiantes
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	,844**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

Interpretación: como se muestra en los resultados mostrados en la tabla 9, se concluye que el liderazgo directivo y regula y controla positivamente la conducta de los estudiantes, si se relacionan a intensidad fuerte.

Objetivo específico 06: Determinar la relación entre fortalecer la institución y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025

Tabla 10

Correlación entre fortalecer la institución y el desempeño docente

		Fortalecer la institución	
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,914**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

Interpretación: como se muestra en los resultados mostrados en la tabla 10, se concluye fortalecer la institución y el desempeño docente, si se relacionan a intensidad fuerte.

Objetivo específico 07: Determinar la relación entre moldear la conducta y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa del distrito de Casagrande 2025

Tabla 11

Correlación entre moldear la conducta y el desempeño docente

		Moldear la conducta	
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,914**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

Interpretación: como se muestra en los resultados mostrados en la tabla 11, se concluye que el moldear la conducta y el desempeño laboral, si se relacionan a intensidad fuerte.

Objetivo específico 08: Determinar la relación entre impulsar a sus seguidores y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025

Tabla 12

Correlación entre impulsar a sus seguidores y desempeño docente

		Impulsar a sus seguidores	
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,861**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

Interpretación: como se muestra en los resultados mostrados en la tabla 12, se concluye que impulsar a sus seguidores y el desempeño laboral, si se relacionan a intensidad fuerte.

Objetivo específico 09: Determinar la relación entre fortalecer el liderazgo y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025

Tabla 13

Correlación entre fortalecer el liderazgo y el desempeño docente

		Fortalecer el liderazgo	
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,882**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

Interpretación: como se muestra en los resultados mostrados en la tabla 13, se concluye consolidación el liderazgo directivo y el desempeño laboral, si se relacionan a intensidad fuerte.

Objetivo específico 10: Determinar la relación entre crear un entorno de trabajo adecuado y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025

Tabla 14

Correlación entre crear un entorno de trabajo adecuado y desempeño docente

		Crear un entorno de trabajo adecuado	
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,835**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

Interpretación: como se muestra en los resultados mostrados en la tabla 14, se concluye crear un entorno de trabajo adecuado y el desempeño laboral, si se relacionan a intensidad fuerte.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general, determinar la relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente de una Institución educativa pública de Casagrande, 2025. La prueba no paramétrica de Rho de Spearman arrojó como coeficiente de relación $r=.925$ (sig. bilateral .000). Esto quiere decir que el liderazgo frente al desempeño de los docentes, logra mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Frente a lo encontrado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo, el cual refiere que existe relación entre liderazgo directivo y desempeño docente a intensidad fuerte. Estos resultados coinciden con lo encontrado por Chambilla, et al. (2022) en su artículo científico propusieron encontrar el nivel de relación entre liderazgo y desempeño docente; encontraron evidencia que indica que existe relación entre las variables, según la aplicación de la prueba estadística de Pearson, a un nivel significativamente fuerte ($r=.800$), esto coincide con Jauregui et al (2022), quienes concluyeron finalmente que las variables se relacionan directa y positivamente, de acuerdo al análisis inferencial paramétrica ($\chi^2_c = 15.35 > \chi^2_t = 9.48$, $gl\ 4$, $p < 0.05\%$), consideran además que uno de los factores de éxito de la institución es el dominio del liderazgo de los directivos, lo cual aporta a mejorar el desempeño de los docentes. León (2023) realizó una investigación que tuvo como objetivo analizar en qué medida el desempeño docente se ve afectada por la falta o carencia de liderazgo transformacional en una institución educativa de Guayaquil, encontró que la relación de estas variables es débil ($r=0.35$) encontró además que el liderazgo en la institución educativa es regular; es decir, no es de tipo transformacional, finalmente concluyó que, la falta de liderazgo afecta la práctica docente. Vallejos (citado por Castrillón, 2020) quien refiere que el liderazgo directivo desempeña un protagonismo muy importante en el desarrollo de las prácticas pedagógicas, considerándose este como el segundo factor interno, después de la docencia. Los resultados de un liderazgo bien ejecutado son integrales. Kotter (citado en Castrillón, 2020) refiere que los requisitos para ser un líder directivo son los siguientes: Conocimientos de educación, dominio de las relaciones institucionales, reputación e historial, sus virtudes y habilidades y actitudes y el perfil de desempeño debe relacionarse con sus virtudes y las habilidades del líder directivo. El Minedu (2014) en el marco del buen desempeño docente conceptualiza el desempeño docente como el grupo de estrategias observables que revelan las competencias que posee el docente y que pueden ser puntualizadas y evaluadas las mismas que tienen relación con el aprendizaje de sus

estudiantes, dentro del desenvolvimiento del desempeño docente se pueden encontrar tres categorías: Responsabilidad, actuación y resultados, Son los avances evidenciados del desenvolvimiento de los estudiantes en el aula. Con lo descrito anteriormente, se concluye que el liderazgo directivo aporta en las mejoras en el desempeño laboral de los docentes, contribuyendo así en el logro de los aprendizajes de los y las estudiantes de la institución en la que se desenvuelven.

De acuerdo al objetivo específico 1, determinar la relación entre liderazgo directivo y hace participe a los estudiantes del proceso de incorporación de conocimientos para su aprendizaje de una Institución educativa de Casagrande, 2025. La prueba no paramétrica de Rho de Spearman arrojó como coeficiente de relación $r=.883$ (sig. bilateral .000). Esto quiere decir que el liderazgo frente a el involucramiento activo de los estudiantes en todo el proceso de aprendizaje, logra mejorar dicho aprendizaje de los estudiantes. Frente a lo encontrado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo, el cual refiere que existe relación entre liderazgo directivo y el involucramiento activo de los estudiantes en el proceso de aprendizaje a intensidad de moderada a fuerte. Con lo descrito anteriormente, se concluye que el liderazgo directivo aporta en gran medida a que la competencia: Hace participe a los estudiantes del proceso de incorporación de conocimientos para su aprendizaje, indica que el docente mantenga al estudiante con interés por aprender, así también como logra que los estudiantes encuentren la significatividad de sus aprendizajes.

De acuerdo al objetivo específico 2, determinar la relación entre liderazgo directivo y fomenta la capacidad de razonar, la capacidad de creatividad y el pensamiento lógico de los estudiantes de una Institución educativa de Casagrande, 2025. La prueba no paramétrica de Rho de Spearman arrojó como coeficiente de relación $r=.755$ (sig. bilateral .000). Esto quiere decir que el liderazgo frente a fomentar y promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes, logra mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Frente a lo encontrado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo, el cual refiere que existe relación entre liderazgo directivo y fomentar o promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los mismos a intensidad de moderada. Con lo descrito anteriormente, se concluye que el liderazgo directivo y la competencia: Fomentar o promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico en los docentes, anima a los estudiantes a querer investigar y encontrar nuevos descubrimientos en su entorno más cercano, es decir los impulsan a desarrollar su creatividad, potenciar su pensamiento y sentido crítico.

De acuerdo al objetivo específico 3, determinar la relación entre liderazgo directivo y la evaluación del docente del progreso de los aprendizajes adquiridos, realiza retroalimentación y moldea su enseñanza a los estudiantes de una Institución educativa de Casagrande, 2025. La prueba no paramétrica de Rho de Spearman arrojó como coeficiente de relación $r=.821$ (sig. bilateral .000). Esto quiere decir que el liderazgo frente a la evaluación de los avances en sus aprendizajes para la retroalimentación y adecuación de sus enseñanzas, logra mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Frente a lo encontrado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo, el cual refiere que existe relación entre liderazgo directivo y evalúa avance de los niños y niñas en sus aprendizajes para retroalimentarlos y adecuar su enseñanza a intensidad de moderada a fuerte. Con lo descrito anteriormente, se concluye que el liderazgo directivo aporta al desarrollo del dominio: Evalúa el avance de los niños y niñas en sus aprendizajes para retroalimentarlos y adecuar su enseñanza; el docente orienta y asesora a comprender sus intereses y necesidades del alumno para que pueda alcanzar los logros de aprendizaje.

De acuerdo al objetivo específico 4, determinar la relación entre liderazgo directivo y Crea un clima de respeto y participación de los estudiantes de una Institución educativa de Casagrande, 2025. La prueba no paramétrica de Rho de Spearman arrojó como coeficiente de relación $r=.735$ (sig. bilateral .01). Esto quiere decir que el liderazgo directivo y crea un clima de respeto y participación de los estudiantes, logra mejorar incidir en los mismos. Frente a lo encontrado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo, el cual refiere que existe relación entre liderazgo directivo y crea un clima de respeto y participación de los estudiantes a intensidad de moderada. Estos resultados coinciden con lo encontrado por Vásquez et al. (2021), en la investigación realizada Chile, que tuvo como objetivo encontrar la influencia entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en trabajadores millennials basándose en el modelo de organizaciones saludables y resilientes; encontraron que, según los modelos de ecuaciones estructurales la confianza organizacional y el trabajo en equipo, comprueban la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral; según Chi cuadrado $(1,175) = 6105,674$ y con p valor $=0,01$. Con los hallazgos obtenidos, la confianza y el trabajo en equipo median de forma total la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral. Con lo descrito anteriormente, se concluye que el liderazgo directivo aporta a la mejora del dominio: Crea un clima de respeto y participación, demostrando que el vínculo o relación del maestro con el alumno es la clave para su motivación y desarrollo de sus habilidades académicas, buscando en el docente

manifieste su capacidad de empatía, cordialidad y calidez logrando un clima armonioso durante el desarrollo de la clase incentivándolos a desarrollar sus capacidades de manera óptima.

De acuerdo al objetivo específico 5, determinar la relación entre liderazgo directivo y regula y controla positivamente la conducta de los estudiantes de una Institución educativa pública de Casagrande, 2025. La prueba no paramétrica de Rho de Spearman arrojó como coeficiente de relación $r=.844$ (sig. bilateral .000). Esto quiere decir que el liderazgo frente regular y controlar la conducta de los y las estudiantes, se relacionan a intensidad moderada a fuerte. Frente a lo encontrado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo, el cual refiere que existe relación entre liderazgo directivo y regular y controlar positivamente la conducta de los estudiantes. Con lo descrito anteriormente, se concluye que el liderazgo directivo aporta significativamente al dominio: Regula o controla positivamente la conducta de los estudiantes, considerándose como la realización de estrategias que favorecen a crear ambientes de respeto y cumpliendo las normas de convivencia en el aula.

De acuerdo al objetivo específico 6, determinar la relación entre fortalecer la institución y el desempeño de los docentes de una Institución educativa de Casagrande, 2025. La prueba no paramétrica de Rho de Spearman arrojó como coeficiente de relación $r=.914$ (sig. bilateral .000). Esto quiere decir que el líder al fortalecer la institución, logra mejorar en los docentes un mejor desempeño laboral en la institución educativa. Frente a lo encontrado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo, el cual refiere que existe relación entre fortalecer la institución y el desempeño docente a intensidad de fuerte. Estos resultados coinciden con lo encontrado por Incio y Capuñay (2020), quienes concluyeron que existe relación entre fuerte entre el liderazgo autoritario y el desempeño docente según Pearson ($r=.8341$). Rossi (2009), habla sobre fortalecer la institución, en el cual considera que el directivo debe o intenta satisfacer las necesidades laborales de sus colaboradores, dirigiendo esfuerzos para conseguir las metas, promover el trabajo en equipo y dar solución a los problemas, así como tomar las decisiones adecuadas, pertinentes y acertadas para lograr dichos objetivos. Minedu (2016), refiere que el liderazgo es muy importante porque fomenta el diálogo y una relación cercana respetando el orden jerárquico, puesto que su buen ejercicio responderá a los intereses y necesidades de los docentes en su quehacer educativo (Terry, 2014) sin embargo, se requiere de formar líderes eficaces que innoven su praxis y gestión con miras a elevar la calidad educativa (Cabredo, 2015) para ello, se requiere de un líder predispuesto al cambio positivo ante las

amenazas y oportunidades educativas (Albarrán, 2014) se debe precisar que el líder debe tomar decisiones que respondan a la ejecución de metas y en beneficio de la institución educativa (Salvador y Sánchez, 2018). Por lo expuesto anteriormente, se confirma que fortalecer la institución depende en gran sentido del liderazgo de los directivos, para que puedan generar un buen trato a sus colaboradores y estos puedan alcanzar niveles alto de desempeño laboral.

De acuerdo al objetivo específico 7, determinar la relación entre moldear la conducta y el desempeño de los docentes de una Institución educativa de Casagrande, 2025. La prueba no paramétrica de Rho de Spearman arrojó como coeficiente de relación $r=.914$ (sig. bilateral .000). Esto quiere decir que el líder cuando modela el comportamiento, logra mejorar en los docentes un mejor desempeño laboral en la institución educativa. Frente a lo encontrado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo, el cual refiere que existe relación entre moldear la conducta y el desempeño docente a intensidad de fuerte. Estos resultados coinciden con lo encontrado por Murga (2025), el investigador concluye que el desarrollo del liderazgo en los dirigentes o líderes educativos es de gran importancia para el éxito del funcionamiento la institución, el logro de los objetivos planteados y alcanzar la calidad en educación. Rossi (2009) considera que la práctica de valores morales inspira respeto, un trato justo y promueve el ejemplo a seguir a través del respeto. Lussier y Achua (2011), en la teoría del comportamiento del liderazgo, identificaron comportamiento como el liderazgo orientado al cumplimiento de las tareas y logro de las metas y el orientado a las personas, la cohesión y la comunicación, ambos valiosos para representar efectividad del liderazgo; la teoría del comportamiento ya habría tenido una etapa inicial. De acuerdo a lo descrito anteriormente, se confirma que moldear la conducta mejora con buena actitud a los docentes, y esto hará que el desempeño se vea realizado en el logro de los aprendizajes de los y las estudiantes.

De acuerdo al objetivo específico 8, determinar la relación entre impulsar a sus seguidores y el desempeño de los docentes de una Institución educativa de Casagrande, 2025. La prueba no paramétrica de Rho de Spearman arrojó como coeficiente de relación $r=.861$ (sig. bilateral .000). Esto quiere decir que el líder al impulsar a sus seguidores, logra mejorar en los docentes un mejor desempeño laboral en la institución educativa. Frente a lo encontrado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo, el cual refiere que existe relación entre impulsar a sus seguidores y el desempeño docente a intensidad de fuerte. Estos resultados coinciden con lo encontrado por Remicio y Rodríguez (2022), quienes encontraron que existe relación significativa a nivel alto según Rho de Spearman

($r = .668$). Concluyendo que un liderazgo transformacional fuerte podrá generar una buena gestión pedagógica. Rossi (2009), hace referencia a la motivación de los colaboradores, el cual considera que es contagiar la visión con entusiasmo, aspiración y compromiso relacionado con la organización. Lussier y Achua (2011), en la Teoría del liderazgo integrador, hacen referencia en que los seguidores de algunos líderes están dispuestos a trabajar de manera sacrificada y complacida para lograr los objetivos comunes y organizacionales o la forma en que los líderes influyen en el comportamiento de los seguidores para alcanzar los objetivos propuestos. De acuerdo a lo descrito anteriormente, se confirma que cuando los colaboradores están motivados, esto impacta directa y proporcionalmente al desempeño docente, logrando que el aprendizaje sea impartido de la mejor forma en bien de lograr que los estudiantes alcancen sus metas estudiantiles.

De acuerdo al objetivo específico 9, determinar la relación entre fortalecer el liderazgo y el desempeño de los docentes de una Institución educativa de Casagrande, 2025. La prueba no paramétrica de Rho de Spearman arrojó como coeficiente de relación $r = .882$ (sig. bilateral .000). Esto quiere decir que el líder al fortalecer el liderazgo, logra mejorar en los docentes un mejor desempeño laboral en la institución educativa. Frente a lo encontrado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo, el cual refiere que existe relación entre fortalecer el liderazgo y el desempeño docente a intensidad de fuerte. Rossi (2009) habla sobre la consolidación del liderazgo, lo cual considera de gran visión del futuro y la capacidad del líder para el establecimiento del camino hacia el éxito de sus colaboradores. Ascón et al, (2020), refiere que la habilidad de liderar se convierte en una labor compleja ya que más allá del aprendizaje de los directivos, al interesarse en la coordinación de la gestión, los estados de ánimo del personal interno y externo, así como el diseño, organización y gestión de planes por lo que demanda de otras habilidades de los directivos; el liderazgo es el impulsor por excelencia del compromiso. De acuerdo a lo descrito anteriormente, se confirma que la consolidación del liderazgo aporta al buen desempeño docente, dado que un liderazgo sólido encamina, guía y motiva a los docentes en la ejecución de sus actividades de forma clara y relacionada con los objetivos de la Institución educativa.

De acuerdo al objetivo específico 10, determinar la relación entre crear un entorno de trabajo adecuado y el desempeño de los docentes de una Institución educativa de Casagrande, 2025. La prueba no paramétrica de Rho de Spearman arrojó como coeficiente de relación $r = .835$ (sig. bilateral .000). Esto quiere decir que el líder al generar un buen clima organizacional, logra mejorar en los docentes un mejor desempeño laboral

en la institución educativa. Frente a lo encontrado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo, el cual refiere que existe relación entre crear un entorno de trabajo adecuado y el desempeño docente a intensidad de moderada a fuerte. Rossi (2009) refiere que un líder para generar un clima organizacional adecuado, debe inspirar confianza, donde hay confianza y buen trato y respeto mutuo, habrá una convivencia saludable y comprometida, creando de esta forma un entorno propicio para el aprendizaje de los y las estudiantes. Por lo expuesto anteriormente, se confirma que un buen clima institucional aporta al buen desempeño docente, lo cual contribuirá y facilitará el camino para lograr el ODS 4.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación entre liderazgo directivo y desempeño docente, según los resultados arrojados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, el cual se encuentra a intensidad fuerte ($R=.925$, sig. 0.01), evidencia suficiente para determinar la relación entre las variables, por lo tanto, se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula. Se aprecia que un liderazgo directivo desarrollado incide en gran medida en el desempeño de los docentes.
2. Se determinó que existe relación entre liderazgo directivo y el involucramiento activamente a los estudiantes en todo el proceso de aprendizaje, según los resultados de la prueba de Rho de Spearman, el cual evidencia que la intensidad de relación es fuerte ($R=.883$, sig. 0.01), por lo tanto, se acepta la hipótesis de trabajo y se desestima la hipótesis nula. El liderazgo directivo incide en incrementar la participación y el involucramiento activo de los estudiantes en todo el proceso de aprendizaje.
3. Se determino que existe relación entre liderazgo directivo y fomentar o promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes, resultados emitidos por la prueba de Spearman, el cual refiere que existe relación a intensidad moderada a fuerte ($R=.755$, sig. .01), por lo tanto, se acepta la hipótesis de trabajo. el liderazgo directivo desarrollado contribuye a fomentar o promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes.
4. Se determinó que existe relación entre liderazgo directivo y evaluación del avance de los niños y niñas en sus aprendizajes para retroalimentarlos y adecuar su enseñanza de los mismos, con la evaluación de Spearman, confirma la relación entre estas a intensidad fuerte ($R=.821$, sig. .01), por ende, se rechaza la hipótesis nula. El liderazgo directivo apoya en la evaluación de los avances de los niños y niñas en sus aprendizajes, apoyando la retroalimentación y adecuando las estrategias que ayuden en el aprendizaje de los estudiantes.
5. Se terminó que existe relación entre liderazgo directivo y crea un clima de respeto y participación de los estudiantes, según Spearman, los resultados arrojaron que existe relación moderada a intensa ($R=.735$, sig. .01), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. El liderazgo directivo apoya a mejorar el ambiente en el cual los y las estudiantes van a desarrollarse.
6. Se determinó que existe relación entre liderazgo directivo y regula y controla positivamente la conducta de los estudiantes, según los resultados de la prueba no

paramétrica, se encontró que dichas variables se relacionan a intensidad fuerte ($R=.844$, sig. $.01$), concluyendo que se acepta la hipótesis de trabajo. el liderazgo directivo ayuda a regular y controlar de forma positiva la conducta de los y las estudiantes.

7. Se determinó que existe relación entre fortalecer la institución y el desempeño docente, según el análisis realizado con la regresión lineal de la prueba de Spearman, encontrando que existe relación de intensidad muy fuerte ($R=.914$, sig. $.01$), por lo tanto, se acepta la hipótesis de trabajo. En cuanto a la dimensión de fortalecer la institución, este procedimiento contribuye con mejorar el desempeño docente.
8. Se determino que existe relación entre moldear la conducta y el desempeño docente, según evaluación de Spearman, el cual arrojó que la relación se encuentra a intensidad muy fuerte ($R=.914$, sig. $.01$), por lo tanto, se acepta la hipótesis de trabajo. en lo que respecta a la dimensión del liderazgo: moldear la conducta, ello permite que el desempeño docente se encamine a mejorar, por lo tanto, impactará en el aprendizaje de los y las estudiantes.
9. Se determinó que existe relación entre impulsar a sus seguidores y el desempeño docente, de acuerdo a los resultados obtenidos de la prueba de Rho de Spearman, el cual refiere que se encuentran relacionados a intensidad moderada a fuerte ($R=.861$, sig. $.01$), concluyendo que se desestima la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo. impulsar a sus seguidores logra cambios positivos en el desempeño docente, logrando encaminar hacia el logro de los objetivos institucionales.
10. Se determinó que existe relación entre fortalecer el liderazgo y el desempeño docente, se llegó a estos resultados a través de la aplicación de la prueba de Spearman, el cual dio como resultado un $R=.882$, sig. $.000$; por lo tanto, se acepta la hipótesis de trabajo. En cuanto a la consolidación del liderazgo, este aporta a las mejoras en el desempeño docente, lo cual es un atributo muy importante en el logro de los aprendizajes.
11. Se determinó que existe relación entre crear un entorno de trabajo adecuado y el desempeño docente, de acuerdo a la aplicación de evaluación de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, el cual arrojó como resultado que la relación es intensamente fuerte ($R=.835$, sig. $.01$), por ende, se acepta la hipótesis alterna. Crear un entorno de trabajo adecuado ayuda a que los docentes mejoren su desempeño dado que estos se sentirán guiados y motivados en el ejercicio de sus actividades.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al director de la Institución educativa, plantear un presupuesto para capacitar a los y las administrativas y docentes que laboran en el plantel escolar.
2. Al subdirector de la Institución educativa, monitorear lo planificado en los programas de enseñanza para el logro de aprendizajes de forma permanente y gradual, dando seguridad y confianza a los docentes bajo su delegación.
3. Al director de la Institución educativa, coordinar conjuntamente con la UGEL – Ascope, charlas informativas sobre el tema El Buen Desempeño Docente, para mantener a los docentes, administrativos y todo el personal, actualizado con las directrices propuestas y planteadas por el Minedu.
4. Al director de la Institución educativa, realizar una entrevista anónima a los docentes, para recabar información sobre las necesidades que éstas puedan estar atravesando, y tomar decisiones en conjunto para crear un clima laboral seguro y confiable.
5. Al director y al subdirector de la Institución educativa, propiciar la participación de todo la plana docente y administrativos que laboran en el colegio, en viajes de esparcimiento, con el fin de motivar y mejorar los vínculos que puedan estar deteriorados dentro de la institución.
6. Al director y al subdirector de la Institución educativa, considerar la creación del área de psicología para los docentes, con el fin de reducir los niveles de estrés en el trabajo diaria de los docentes.
7. Al director y al subdirector de la Institución educativa, fomentar la visión clara y precisa de los objetivos del colegio, con el fin de encaminar todo esfuerzo hacia el logro de la ODS 4.
8. Al director y al subdirector de la Institución educativa, apoyar al desarrollo profesional brindando las facilidades del caso a los docentes que deseen empezar sus estudios de Posgrado, lo cual aporta a niveles mejorados en la enseñanza.
9. Al director y al subdirector de la Institución educativa, delegar la toma de decisiones a los administrativos, para hacer el ambiente más dinámico y se pueda reducir los tiempos de respuestas ante casos de medidas urgentes.
10. Al director y al subdirector de la Institución educativa, instruirse sobre los temas de liderazgo y coaching para adaptarse a los desafíos que diariamente se pueden originar en la institución educativa.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albarrán, D. y Alarcón, L. (2017). Evaluación del desempeño docente en la Preparatoria 1 de la UAGroRIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8 (15). Centro de Estudios e Investigaciones para el Desarrollo Docente A.C. Recuperado: <https://bit.ly/2VALZMM>
- Ascón, J.E., García, M. y Lajara, A. (2020). Enfoques teóricos del liderazgo en el desarrollo de habilidades directivas en las IES. Ponencia en Congreso Internacional Universidad 2020. La Habana. Cuba.
- Cabredo, K. (2015). *Factores determinantes del estilo de liderazgo del director*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, España.
- Castrillón, I. (2020). *Liderazgo, Directivo y Desempeño, Docente en dos instituciones educativas - 2020* [Tesis Maestría]. Universidad César Vallejos.
- Chambilla, B., Mamani, R., Peralta, J. (2022). Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Primaria de Zepita. *Revista EDUCA UMCH*, (20), 75-94. <https://doi.org/10.35756/educaumch.202220.199>
- Córdova Ramírez, E., Rojas Idrogo, I., y Marín Ruiz, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Conrado*, 17(80), 231-236. Epub 02 de junio de 2021. Recuperado en 21 de marzo de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300231&lng=es&tlng=es
- Cucho, E. (2020). *LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PUCALLPA, 2020* [Tesis Maestría]. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Cuesta Moreno, O., y Moreno Mosquera, E. (2021). El concepto de liderazgo en los espacios educativos: alcances y límites de un término elástico. *Sofía*, 17 (1), 84-99. Epub 29 de julio de 2021. <https://doi.org/10.18634/sophiaj.17v.1i.1010>
- Donoso-Díaz, S. (2024). Tensions and Challenges of School Educational Leadership in the Post-Pandemic. *Páginas de Educación*, 17(1), e3625. <https://doi.org/10.22235/pe.v17i1.3625>
- Durán, J. E. D., García, Á. M., Rojas, H. a. R., & Arguello, V. (2022). Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de las cooperativas

- de ahorro y crédito de la provincia de Bolívar. *Alfa Publicaciones*, 4(3.1), 235–252. <https://doi.org/10.33262/ap.v4i3.1.251>
- Esquerre, L. y Pérez, M. (2020) «Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano.,» *Revista Educación*, 2020.
- García, A. (2021). *Niveles de la evaluación del desempeño docente (rúbricas de observación) en educación primaria, 2019* [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.
- Guadalupe, I. y G. A. y. V. Manuela, (2016) «El desempeño docente y la calidad educativa.,» *Dianet*, 2016.
- Harmer (2019) «Taming the big ‘I’: teacher performance and student satisfaction,» *ELT journal: An international journal for teachers of English to speakers of other languages*, 2018. Aliaga (2019) «Gestión Curricular y Desempeño docente.,» *Cielo*, 2019.
- Hasek, S.,&Ortíz, L. (2021). Liderazgo: Una Oportunidad de Gestión Educativa. *Rev. Int. Investig. Cienc. Soc.*, 17(2),405-416. <https://n9.cl/60yvq>
- Incio, A, & Capuñay, D. (2020). LIDERAZGO DIRECTIVO y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES. *Revista Científica Epistemia*, 4(3), 119–128. <https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1422>
- Jáuregui, Espinoza, Chávez, Vargas, García, Ramírez, & Carhuancho, Romero. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(23), 648-658. Epub 02 de junio de 2022. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>
- Jeini, E. (2019). Managerial Approaches and Leadership Styles for Educational Leader: Motivating staff towards the achievement of organisational goals. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 383, 834 - 837
- La Ley de Reforma Magisterial (Ley N° 29944). *Diario Oficial El Peruano*. 25 de noviembre de 2012. Perú
- León, A. (2023). *Liderazgo transformacional y desempeño docente de una institución educativa de la ciudad de, Guayaquil, 2022*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106115>

- López, R. (2017). *Estrategia de enseñanza creativa: Investigaciones sobre la creatividad en aula*. Editorial Universidad de la Salle
- López-Meneses, E., Vázquez-Cano, E., Corchuelo-Fernández, C., y Cejudo-Cortes, C. (2020). Análisis de la percepción del estudiante universitario sobre el contexto sociotecnológico a través de la innovación didáctica. *Revista Lasallista de Investigación*, 17(1), 84-102. Epub 29 de enero de 2021
- López, R. (2020) «Reflexiones acerca de las necesidades de formación docente en Colombia en los tiempos de la sociedad líquida.» *Revista Educación*, pp. 1-23, 2020.
- López Morales, M. Urrea Solano, O. García Taibo y S. Baena Morales (2022)«Quality education and gender equality as objectives of sustainable development in education: an experience,» *Retos nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, 2022.
- Lussier, R. y Achua, C. (2011). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México. Cengage Learning Editores. S.A. 4º Ed.
- Marco del Buen Desempeño Docente*. (2015). Informes Y Publicaciones - Ministerio De Educación - Plataforma Del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>
- Méndez, C. (2022). Liderazgo directivo en el desempeño docente de la educación básica regular en los años 2014 al 2019. *Revista Iberoamericana De Tecnología En Educación Y Educación En Tecnología*, 32, ISSN 1850-9959. <https://www.scielo.org.ar/scieloOrg/php/articleXML.php?pid=S1850-99592022000200066&lang=es>
- Mendoza, J. C. Yacky (2024). Liderazgo Directivo y Calidad Educativa. *Revista Docentes 2 0*, 17(1), 320–329. <https://doi.org/10.37843/rtd.v17i1.480>
- MINEDU (2012) *Estándares de calidad educativa*. https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/09/estandares_2012.pdf
- MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima, Perú: Gráfica Navarrete.
- MINEDU (2014). *Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa*.

- https://oswaldoguaman.weebly.com/uploads/8/1/8/0/81804460/manualpara-la-implementacion-de-los-estandares-de-calidadeducativa_editado.pdf
- MINEDU (2018). *Manual de Aplicación de las Rúbricas de Observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente*. Lima, Perú..
- Ministerio de Educación y Formación Profesional. *Estudio Internacional de la Enseñanza y del Aprendizaje*. Madrid: Secretaria General Técnica, 2019. [[Links](#)]
- Murga Polo, L. A. . (2025). Liderazgo directivo y desempeño de los docentes en instituciones educativas. *Revista InveCom / ISSN En línea: 2739-0063*, 5(4), 1–9. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14835314>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. *Mejorar el liderazgo escolar Herramientas de trabajo*. México: OCDE, 2009 [[Links](#)]
- Ortega, C., & Hernández. (2015). Hacia el aprendizaje profundo en la reflexión de la práctica docente. *Revista Ra Ximhai*, 11(4), 213-220. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596015.pdf>
- Puente, L., Martínez, G. y Tamayo J. (2018), «El desempeño docente desde la Teoría de Educación Avanzada.,» Dianet, 2018, p.78.
- Remedios, j. (2005) «Desempeño, creatividad, y evaluación de los docentes en el contexto de los cambios educativos de la escuela cubana.,» Curso Pre Evento. Pedagogía 2005, 2005.
- Remicio Moscol, W. J., & Rodríguez Cabrera, M. E. (2022). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope – Trujillo, 2021* [Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Investigación y Docencia Universitaria, Universidad Católica de Trujillo]. <https://core.ac.uk/download/568226545.pdf>
- Rojas H., L. y Di Fiore S., M. (2021). Liderazgo transformacional para genera la responsabilidad social en instituciones educativas. *Informes Psicológicos*, 21(1), 117-131. <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v21n1a08>
- Romero, R., Montt, B., Pino, B., Riquelme, I. &Gracia, M. E. (2020). Evaluar la transferencia de la formación en liderazgo directivo: un caso chileno. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 22, e19, 1-13. <https://doi.org/10.24320/redie.2020.22.e19.2683>

- Rossi, R. (2009). *Liderazgo Directivo. Una necesidad por satisfacer en la escuela pública peruana.* (n.d.). calameo.com. <https://www.calameo.com/read/0007255593a2a56ddf69d>
- Rossi, R. M. & Rossi, R. G. (2020). Liderazgo directivo, modelo de medida del constructo para aplicación en Educación Básica regular. *Revista Andina De Educación*, 4(1), 11–22. <https://doi.org/10.32719/26312816.2021.4.1.2>
- Salvador, E y Sánchez, J.(2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Rev. investig. Altoandin.* 20(1). 115 - 124. Recuperado: <https://bit.ly/38ijZTf>
- Silva, C. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes”, Cantón Baba – Ecuador – 2021.* [Tesis Maestría]. Universidad César Vallejos.
- Terry, R. (2014). *¿Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos?* Santiago de Chile, Chile: PREAL.
- Tobón, S. (2011). Evaluación de las competencias en la educación básica. Ediciones Santillana.
- Vaillant, D.,&Zidán, E. (2016). Prácticas de liderazgo para el aprendizaje en América Latina: un análisis a partir de PISA 2012. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 24, 253-274. <https://n9.cl/yc07zr>
- Valentín, t. (2021) «Aprendizaje cooperativo y la formación docente por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.,» *Horizonte de la Ciencia.* , 2021.
- Vásquez, M. P., Inostroza, R. F., & Acosota, H. A. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista De Psicología*, 30(1). <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>
- Weinstein, J., Muñoz, G. & Flessa, J. (2019). Liderazgo directivo para la calidad de la educación: aprendizajes desde un campo de investigación emergente. *Calidad en la educación*, (51), 10-14. <https://n9.cl/fv225>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES / CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
Liderazgo directivo en el desempeño docente del nivel secundario en una institución educativa del distrito de Casa grande 2025	<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025?</p> <p>Problemas específicos</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre liderazgo directivo en el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025.</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre liderazgo directivo en el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casa grande 2025.</p> <p>Objetivos específicos:</p>	<p>Liderazgo directivo</p> <p>Desempeño docente</p>	<p>Fortalecer la institución</p> <p>Moldear la conducta</p> <p>Impulsar a sus seguidores</p> <p>fortalecer el liderazgo</p> <p>Crear un entorno de trabajo adecuado</p> <p>Hace participe a los estudiantes del proceso de incorporación de conocimientos</p>	<p>Tipo:</p> <p>-Según finalidad: Investigación básica</p> <p>-Según su alcance por objetivos: Descriptiva – correlacional</p> <p>-Según su naturaleza: Cuantitativo</p> <p>-Según alcance temporal: Transversal</p> <p>Métodos: Método hipotético deductivo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población y muestra: Población: docentes de tres I.E. (80 docentes)</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</p>

	<p>¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y el involucramiento activo de los estudiantes en todo el proceso educativo del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025?, ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y fomenta la capacidad de</p>	<p>Hipótesis específicas existe relación positiva directa entre liderazgo directivo y el involucramiento activa a los estudiantes en todo el proceso de aprendizaje del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, existe relación positiva</p>	<p>Determinar la relación entre liderazgo directivo y el involucramiento activamente a los estudiantes en todo el proceso de aprendizaje del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, determinar la relación entre liderazgo directivo y</p>		<p>para su aprendizaje. Fomentar o promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. Evalúa el avance de los niños y niñas en sus aprendizajes para retroalimentarlos y adecuar su enseñanza. Crea un clima de respeto y participación. Regula y controla positivamente la conducta de los estudiantes.</p>	<p>Cuestionario para medir el liderazgo directivo y el desempeño docente Métodos de análisis de investigación: Cuantitativo. Prueba de Rho de Spearman.</p>
--	--	---	--	--	--	--

	<p>razonar, la capacidad de creatividad y el pensamiento lógico de los estudiantes del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025?, ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y la evaluación del avance de los niños y niñas en sus aprendizajes para</p>	<p>directa entre liderazgo directivo Fomenta la capacidad de razonar, la capacidad de creatividad y el pensamiento lógico de los estudiantes del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, existe relación positiva</p>	<p>fomenta la capacidad de razonar, la capacidad de creatividad y el pensamiento lógico de los estudiantes del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, determinar la relación entre liderazgo directivo y evalúa del</p>			
--	--	--	---	--	--	--

	<p>retroalimentarlos y adecuar su enseñanza de los estudiantes del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025?, ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y crea un clima de respeto y participación de los estudiantes del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de</p>	<p>directa entre liderazgo y evalúa del avance de los niños y niñas en sus aprendizajes para retroalimentarlos y adecuar su enseñanza de los estudiantes del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, existe</p>	<p>avance de los niños y niñas en sus aprendizajes para retroalimentarlos y adecuar su enseñanza de los estudiantes del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, determinar la relación entre liderazgo directivo y crea un clima de</p>			
--	---	--	--	--	--	--

	<p>Casagrande 2025?, ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y modela las actitudes del comportamiento de los y las alumnas. del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025?, ¿Cuál es la relación entre fortalecer la institución y el desempeño</p>	<p>relación positiva directa entre liderazgo directivo y crea un clima de respeto y participación de los estudiantes del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, existe relación positiva directa entre liderazgo y</p>	<p>respeto y participación de los estudiantes del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, determinar la relación entre liderazgo directivo y Modela las actitudes del comportamiento de los y las alumnas. de los estudiantes del</p>			
--	---	--	--	--	--	--

	<p>docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025?, ¿Cuál es la relación entre moldear la conducta y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025?, ¿Cuál es la relación entre impulsar a sus</p>	<p>modela las actitudes del comportamiento de los y las alumnas. del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, existe relación positiva directa entre fortalecer la institución y el desempeño docente del nivel secundario de</p>	<p>nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, determinar la relación entre fortalecer la institución y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, determinar</p>			
--	--	---	---	--	--	--

	<p>seguidores y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025?, ¿Cuál es la relación entre fortalecer el liderazgo y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025?, y ¿Cuál es</p>	<p>una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, existe relación positiva directa entre moldear la conducta y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, existe relación positiva</p>	<p>la relación entre moldear la conducta y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, determinar la relación entre impulsar a sus seguidores y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa</p>			
--	---	---	--	--	--	--

	<p>la relación entre crear un entorno de trabajo adecuado y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025?</p>	<p>directa entre impulsar a sus seguidores y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, existe relación positiva directa entre fortalecer el liderazgo y el desempeño docente del nivel secundario de una institución</p>	<p>pública del distrito de Casagrande 2025, determinar la relación entre fortalecer el liderazgo y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025, finalmente determinar la relación entre crear un entorno de trabajo</p>			
--	---	--	--	--	--	--

		<p>educativa pública del distrito de Casagrande 2025, y existe relación positiva directa entre crear un entorno de trabajo adecuado y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025</p>	<p>adecuado y el desempeño docente del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Casagrande 2025.</p>			
--	--	--	---	--	--	--

ANEXO 2: Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ítems	Instrumento	ESCALA
V.1: LIDERAZGO DIRECTIVO	Rossi (2009) define al liderazgo directivo como una capacidad que deben tener los que gestionan organizaciones, un gestor es un líder cuando logra que sus colaboradores se comprometan voluntariamente y toman parte decididamente con la acción, cumpliendo a cabalidad y con eficiencia sus funciones	Es un conjunto de procedimientos entorno al director, quien es el líder de la institución en la cual dirige. Se evalúa de acuerdo a fortalecer la institución, moldear la conducta, impulsar a sus seguidores, fortalecer el liderazgo y crear un entorno de trabajo adecuado	Fortalecer la institución.	Dirección orientada Comunicación Resolución de problemas Trabajo en equipo Adaptación al cambio	1-13	Cuestionario sobre liderazgo directivo	Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre Baremos: Bajo (33 – 77) Medio (78 – 121)
			Moldear la conducta	Modelo de persona	14 – 22		
			Impulsar a sus seguidores	Genera motivación	23 – 26		
			Fortalecer el liderazgo	Acompañamiento al personal Consolidación del liderazgo	27 – 31		
			Crear un entorno de trabajo adecuado	Crear un entorno de trabajo adecuado	32 – 33		

	para el logro de los objetivos planteados.						Alto (122 – 165)
--	--	--	--	--	--	--	------------------

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ítems	Instrumento	ESCALA
V. 2 Desempeño docente	El Minedu (2015) en el marco del buen desempeño docente conceptualiza el desempeño docente como el grupo de estrategias	De acuerdo a lo establecido en el marco del buen desempeño docente, docente es quien va a plantear estrategias para que el aprendizaje logre su objetivo. Para ello se evalúa de acuerdo a las dimensiones, tales como: hace participe a los	Hace participe a los estudiantes del proceso de incorporación de conocimientos para su aprendizaje. Fomenta la capacidad de razonar, la capacidad de creatividad y el pensamiento lógico.	Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. ¿Qué relación existe entre liderazgo	1 – 4	Rúbrica de observación	Ordinal Destacado (4) Satisfactorio (3) En proceso (2) Insatisfactorio (1) IV Destacado (18 – 20)

	<p>observables que revelan las competencias que posee el docente y que pueden ser puntualizadas y evaluadas las mismas que tienen relación con el aprendizaje de sus estudiantes.</p>	<p>estudiantes del proceso de incorporación de conocimientos para su aprendizaje, fomenta la capacidad de razonar, la capacidad de creatividad y el pensamiento lógico., evalúa el avance de los niños y niñas en sus aprendizajes para retroalimentarlos y adecuar su enseñanza, crea un clima de respeto y participación, y regula y controla positivamente la</p>	<p>Evaluación del docente del progreso de los aprendizajes adquiridos, realiza retroalimentación a sus estudiantes y moldea su enseñanza.</p>	<p>directivo y Dominio de los contenidos?</p>			<p>III Satisfactorio (13 – 17)</p> <p>II En proceso (8 – 12)</p> <p>I Insatisfactorio (5 – 7)</p>
--	---	--	---	--	--	--	---

		conducta de los estudiantes.					
--	--	---------------------------------	--	--	--	--	--

ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL “LIDERAZGO DIRECTIVO” CUESTIONARIO DE OPINIÓN.

SEXO:	MASCULINO		FEMENINO		EDAD	
--------------	------------------	--	-----------------	--	-------------	--

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene fin educativo, busca encontrar los niveles del liderazgo directivo y la relación con el buen desempeño de los docentes. Les pedimos que lean con detenimiento el instrumento. Marcar la alternativa que considere pertinente. No existen respuestas ni buenas ni malas.

El director de mi institución educativa		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Intenta velar por el cumplimiento de las necesidades.					
2	Tiene capacidades para guiar los esfuerzos hacia el cumplimiento de las metas					
3	Tiene el conocimiento necesario para alcanzar los objetivos					
4	Comunica sus ideas					
5	Las instrucciones que da son entendibles					
6	Es práctico al solucionar problemas					
7	Da a conocer la solución de los problemas					
8	Acierta en sus decisiones					
9	Fomenta trabajar en equipo					
10	Trabaja en equipo activamente					
11	Es optimista al enfrentar cambios					
12	Es adaptable en ambientes nuevos.					
13	Es el primero en iniciar los cambios					
14	Realiza la práctica de los valores morales					
15	Nos motiva al respeto					

16	Preserva su aspecto físico e imagen.					
17	Considera que es un ejemplo a quien seguir					
18	Sus hábitos son adecuados					
19	Su estilo de vida es inspirador					
20	Es justo con su trato					
21	Fomenta el valor del respeto entre todos y todas					
22	Es comprensivo					
23	Es entusiasta y lo transmite					
24	Su visión en la vida lo comparte con todas y todos					
25	Es optimista y la fomenta					
26	Se considera dinámico y lo transmite					
27	Fomenta el compromiso con la institución					
28	Las necesidades son escuchadas y atendidas					
29	Frente a un problema, actúa como guía.					
30	La confianza es uno de sus valores fuertes					
31	Es asertivo y sabe escuchar					
32	El trato que brinda es el adecuado a todos y todas					

Instrumento N° 2. Rúbricas de evaluación del desempeño docente.

Estimados, el presente cuestionario tiene como objetivo la recopilación de información con fin netamente educativo. Agradecemos su participación.

Marque la alternativa que considera pertinente

INSTRUCCIONES: Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. considere conveniente. Las respuestas son:

Destacado	Satisfactorio	En proceso	Insatisfactorio
(4)	(3)	(2)	(1)

Rubrica de evaluación docente

APELLIDOS Y NOMBRE DEL DOCENTE VISITADO			
NIVEL		ESPECIALIDAD	

Marque con una equis (x) el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada uno de Los siguientes desempeños, además en el caso de los desempeños 4 y 5, si el docente es ubicado en el nivel I, indique si merece una marca

NIVELES DE LOGRO			
NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
No demuestran.	Logros con deficiencia	Conducta deseadas.	Conductas deseadas completas.

INSTRUMENTOS 1: OBSERVACION DE AULA					
DESEMPEÑO A: Hace participe a los estudiantes del proceso de incorporación de conocimientos para su aprendizaje.					
		NIVELES			
		I	II	III	IV
El profesor no da oportunidad de participar					
Más del 50% de alumnos y alumnos no está motivado, esta aburrido, no presta atención .					
El docente hace participe en su mayoría a los alumnos y alumnos en la práctica de aprendizaje propuesta					
El profesor fomenta la participación y y promueve el sentido de comprensión de lo que están aprendiendo					

DESEMPEÑO B: Fomenta la capacidad de razonar, la capacidad de creatividad y el pensamiento lógico.
--

	DESCRIPCION AL NIVEL QUE CORRESPONDE	NIVELES			
		I	II	III	IV
	El profesor brinda propuestas que fomentan únicamente el aprendizaje memorista de datos, práctica de ejercicios con ejemplos, técnicas rutinarias y procedimientos rutinarios, o copias de textos, libros, pizarras y otros.				
	El profesor lleva acabo la intención de fomentar el razonamiento, la creatividad y el pensamiento lógico y no lo logra.				
	El profesor fomenta el razonar, la creatividad y el pensamiento lógico a veces.				
	El profesor fomenta el razonar, la creatividad y el pensamiento lógico a lo largo de toda la sesión de estudio.				

DESEMPEÑO C: Evaluación del docente del progreso de los aprendizajes adquiridos y realiza retroalimentación a sus estudiantes y moldea su enseñanza..					
	DESCRIPCION AL NIVEL QUE CORRESPONDE	NIVELES			
		I	II	III	IV
	El profesor no realiza un monitoreo adecuado o lo hace a veces (menor del 25% del tiempo de la sesión para obtener evidencia de los logros obtenidos por sus estudiantes)				
	El profesor, realiza una incorrecta retroalimentación, o no la da.				

	El profesor no responde las preguntas o las evade, da sanciones a los que realizan las preguntas, no aprovechar mas consultas o errores para ser corregidos y tomarlos como oportunidades.				
	El profesor si monitorea a sus alumnos, pero su retroalimentación es muy básica o simple, sin explicación.				
	La monitorización del profesor es permanente, retroalimenta de forma específica y descriptiva (responde al detalle las preguntas de los alumnos con el fin de mejorar sus logros, adaptación de las actividades a realizar para su mejor comprensión.				
	El profesor realiza la monitorización de forma permanente, mas del 25% de la clase, brinda además retroalimentación de forma reflexiva e investigativa con el fin de que cada alumno encuentre su solución para mejorar o una estrategia para solucionar.				

DESEMPEÑO D: Crea un clima de respeto y participación					

DESCRIPCION AL NIVEL QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	I	II	III	IV
Cuando hay falta de respeto, el profesor no interviene o es participe de la falta de respeto.				
El profesor es respetuoso pero no empatico, distante y frío.				
El profesor transmite calidez, es amable y cordial. Se muestra empatico ante las necesidades afectivas de sus alumnos.				
El profesor no solo es el.patico, sino que también interviene ante la falta de respeto que observe en la sesión de su actividad, es cordial y empatico en toda circunstancia				

DESEMPEÑO E: Modela las actitudes del comportamiento de los y las alumnas.
--

DESCRIPCION AL NIVEL QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	I	II	III	IV
El profesor no es eficaz en el control de las actitudes negativas del comportamiento de sus alumnos, su actividad en el aula de ve interrumpida en todo momento por los contratiempos en el aula.				
No considera participar en la solución de dichos contratiempos habiendo en el aula caos, ocasiona falta de respeto en su salón.				
El profesor recurre al uso de técnicas predominantes para formar positivamente, no usa el maltrato.				
El profesor recurre al uso de tecnicas para formar positivamente si maltratar a sus alumnos y alumnas.				

ANEXO 4: Ficha técnica

Nombre original del instrumento:	Cuestionario para medir el liderazgo directivo				
Autor y año:	Original: Rossi (2021) Adaptación: Claudia Medina Karin Medina				
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de aceptación del liderazgo directivo				
Usuarios:	Docentes de las instituciones educativas				
Forma de administración o modo de aplicación:	Aplicación virtual. Con un promedio de 15 a 20 minutos para responder las respuestas.				
Validez: (presentar la constancia de validación de expertos)	Aplicable, según los tres expertos considerados.				
Confiabilidad: (presentar los resultados estadísticos)	<p style="text-align: center;">Estadísticas de fiabilidad</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Alfa de Cronbach</th> <th style="text-align: center;">N de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">,988</td> <td style="text-align: center;">33</td> </tr> </tbody> </table>	Alfa de Cronbach	N de elementos	,988	33
Alfa de Cronbach	N de elementos				
,988	33				

Nombre original del instrumento:	Rúbrica para medir el desempeño docente				
Autor y año:	Original: Minedu (2014) Adaptación: Claudia Medina Karin Medina				
Objetivo del instrumento:	Medir el desempeño docente según los parámetros del Ministerio de Educación				
Usuarios:	Docentes de las instituciones educativas				
Forma de administración o modo de aplicación:	Evaluación realizada por los líderes académicos en la evaluación dentro de las aulas				
Validez: (presentar la constancia de validación de expertos)	Aplicable, según los tres expertos considerados.				
Confiabilidad: (presentar los resultados estadísticos)	<p style="text-align: center;">Estadísticas de fiabilidad</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Alfa de Cronbach</th> <th style="text-align: center;">N de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">,984</td> <td style="text-align: center;">20</td> </tr> </tbody> </table>	Alfa de Cronbach	N de elementos	,984	20
Alfa de Cronbach	N de elementos				
,984	20				

ANEXO 5: Ficha de Validación de Instrumentos



Ficha de Validación de Instrumento

Trujillo, 31 de julio del 2025

Mg. Julia Isabel Terrones Angulo

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: Cuestionario sobre Liderazgo Directivo elaborado por **Rosy (2009)**, y adaptado por Claudia Cecilia Medina Saldaña y Karin Elizabeth Medina Saldaña del Programa de maestría en **EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA** del Programa/Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE CASA GRANDE 2025.**

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,

Claudia Cecilia Medina Saldaña

Karin Elizabeth Medina Saldaña

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

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

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

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

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

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	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					
31	X					

32	X				
33	X				

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:..... TERRONES ANGULO JULIA ISABEL

COLEGIATURA:..... 1541656373

DNI:..... 41656373


Firma

Ficha de Validación de Instrumento

Trujillo, 31 de julio del 2025

Mg. Julia Isabel Terrones Angulo

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: Rúbrica sobre Desempeño Docente elaborado por MINEDU (2015), Programa de maestría en **EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA** del Programa/Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE CASA GRANDE 2025.**

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,



Claudia Cecilia Medina Saldaña



Karin Elizabeth Medina Saldaña

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

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

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

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

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	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					

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:..... *TERRONES ANGULO JULIA ISABEL*

COLEGIATURA:..... *1541656373*

DNI:..... *41656373*



 Firma

Ficha de Validación de Instrumento

Trujillo, 31 de julio del 2025

Mg. Javier Leonidas Rojas Roncal

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: Cuestionario sobre Liderazgo Directivo elaborado por **Rosy (2009)**, y adaptado por Claudia Cecilia Medina Saldaña y Karin Elizabeth Medina Saldaña del Programa de maestría en **EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA** del Programa/Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE CASA GRANDE 2025.**

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,



Claudia Cecilia Medina Saldaña



Karin Elizabeth Medina Saldaña

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

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

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

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

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

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	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					
31	X					

32	X				
33	X				

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: *Rojas Roncal Javier Leonidas*
 COLEGIATURA: *1518191632*
 DNI: *18.191632*


 Firma

Ficha de Validación de Instrumento

Trujillo, 31 de julio del 2025

Mg. Javier Leonidas Rojas Roncal

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: Rúbrica sobre Desempeño Docente elaborado por MINEDU (2015), Programa de maestría en **EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA** del Programa/Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE CASA GRANDE 2025.**

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,



Claudia Cecilia Medina Saldaña



Karin Elizabeth Medina Saldaña

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

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

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

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

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	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					

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: *Rojas Romual Javier Leonidas*

 COLEGIATURA: *1518191632*

 DNI: *18191632*


Firma

Ficha de Validación de Instrumento

Trujillo, 31 de julio del 2025

Mg. Riquelmer Bienbenido Mantilla García

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: Cuestionario sobre Liderazgo Directivo elaborado por **Rossy (2009)**, y adaptado por Claudia Cecilia Medina Saldaña y Karin Elizabeth Medina Saldaña del Programa de maestría en **EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA** del Programa/Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE CASA GRANDE 2025.**

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,



Claudia Cecilia Medina Saldaña



Karin Elizabeth Medina Saldaña

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					
31	X					

32	X					
33	X					

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: Mantilla García Riguelmer Bienbenido
 COLEGIATURA: 1517948503
 DNI: 17948503


 Firma

Ficha de Validación de Instrumento

Trujillo, 31 de julio del 2025

Mg. Riquelmer Bienbenido Mantilla García

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: Rúbrica sobre Desempeño Docente elaborado por MINEDU (2015), Programa de maestría en **EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA** del Programa/Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE CASA GRANDE 2025.**

En tal sentido, conoedores 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,

-----
Claudia Cecilia Medina Saldaña-----
Karin Elizabeth Medina Saldaña

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

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

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

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

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

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	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					

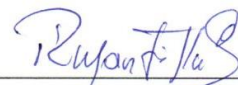
CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	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: Mantilla García Rigoberto Bienbenido

 COLEGIATURA: 15 17948503

 DNI: 17948503

 Firma

ANEXO 6: Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario en una institución educativa pública del distrito de Casa Grande 2025.
Investigador/es:

1. Medina Saldaña, Claudia Cecilia
2. Medina Saldaña, Karin Elizabeth

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: Liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario en una institución educativa pública del distrito de Casa Grande 2025.

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio. Este estudio tiene como objetivo es determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de la IE Casagrande. Si decide participar, se le solicitará que el llenado del cuestionario para medir el liderazgo directivo, demandará un tiempo de 20 minutos, en el cual podrá elegir la alternativa que más se adecue a su opinión, este cuestionario es anónimo y la información será confidencial, así como el fin de los datos recabados solo se utilizarán con fines educativos. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a buscar mejoras en el desempeño docente para lograr el cumplimiento de la ODS 4. Su participación en este estudio no implica riesgos. Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima. Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

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

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

Nombre del participante: Amparo Iglesias Guzmán

Firma:

Fecha: 1508-25

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario en una institución educativa pública del distrito de Casa Grande 2025.
Investigador/es:

1. Medina Saldaña, Claudia Cecilia
2. Medina Saldaña, Karin Elizabeth

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: Liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario en una institución educativa pública del distrito de Casa Grande 2025.

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio. Este estudio tiene como objetivo es determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de la IE Casagrande. Si decide participar, se le solicitará que el llenado del cuestionario para medir el liderazgo directivo, demandará un tiempo de 20 minutos, en el cual podrá elegir la alternativa que más se adecue a su opinión, este cuestionario es anónimo y la información será confidencial, así como el fin de los datos recabados solo se utilizarán con fines educativos. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a buscar mejoras en el desempeño docente para lograr el cumplimiento de la ODS 4. Su participación en este estudio no implica riesgos. Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima. Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

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

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

Nombre del participante: *Alejandra Caipo Peña*

Firma: 

Fecha: *15/8/15*

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario en una institución educativa pública del distrito de Casa Grande 2025.
Investigador/es:

1. **Medina Saldaña, Claudia Cecilia**
2. **Medina Saldaña, Karin Elizabeth**

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: Liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario en una institución educativa pública del distrito de Casa Grande 2025.

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio. Este estudio tiene como objetivo es determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de la IE Casagrande. Si decide participar, se le solicitará que el llenado del cuestionario para medir el liderazgo directivo, demandará un tiempo de 20 minutos, en el cual podrá elegir la alternativa que más se adecue a su opinión, este cuestionario es anónimo y la información será confidencial, así como el fin de los datos recabados solo se utilizarán con fines educativos. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a buscar mejoras en el desempeño docente para lograr el cumplimiento de la ODS 4. Su participación en este estudio no implica riesgos. Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima. Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

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

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

Nombre del participante: *Giovanni Gilmer Romero Agreda*

Firma: 

Fecha: *15-08-25*

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario en una institución educativa pública del distrito de Casa Grande 2025.
Investigador/es:

1. Medina Saldaña, Claudia Cecilia
2. Medina Saldaña, Karin Elizabeth

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: Liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario en una institución educativa pública del distrito de Casa Grande 2025.

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio. Este estudio tiene como objetivo es determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de la IE Casagrande. Si decide participar, se le solicitará que el llenado del cuestionario para medir el liderazgo directivo, demandará un tiempo de 20 minutos, en el cual podrá elegir la alternativa que más se adecue a su opinión, este cuestionario es anónimo y la información será confidencial, así como el fin de los datos recabados solo se utilizarán con fines educativos. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a buscar mejoras en el desempeño docente para lograr el cumplimiento de la ODS 4. Su participación en este estudio no implica riesgos. Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima. Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

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

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

Nombre del participante: *SCUNDO GILBERTO AVILA CASTILLO*

Firma: 

Fecha: *15/08/25*

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario en una institución educativa pública del distrito de Casa Grande 2025.
Investigador/es:

1. **Medina Saldaña, Claudia Cecilia**
2. **Medina Saldaña, Karin Elizabeth**

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: Liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario en una institución educativa pública del distrito de Casa Grande 2025.

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio. Este estudio tiene como objetivo es determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de la IE Casagrande. Si decide participar, se le solicitará que el llenado del cuestionario para medir el liderazgo directivo, demandará un tiempo de 20 minutos, en el cual podrá elegir la alternativa que más se adecue a su opinión, este cuestionario es anónimo y la información será confidencial, así como el fin de los datos recabados solo se utilizarán con fines educativos. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a buscar mejoras en el desempeño docente para lograr el cumplimiento de la ODS 4. Su participación en este estudio no implica riesgos. Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima. Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

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

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

Nombre del participante:

Carlos Amaya Escobar

Firma:

Carlos Amaya Escobar

Fecha:

15/08/25

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario en una institución educativa pública del distrito de Casa Grande 2025.
Investigador/es:

1. Medina Saldaña, Claudia Cecilia
2. Medina Saldaña, Karin Elizabeth

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: Liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario en una institución educativa pública del distrito de Casa Grande 2025.

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio. Este estudio tiene como objetivo es determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de la IE Casagrande. Si decide participar, se le solicitará que el llenado del cuestionario para medir el liderazgo directivo, demandará un tiempo de 20 minutos, en el cual podrá elegir la alternativa que más se adecue a su opinión, este cuestionario es anónimo y la información será confidencial, así como el fin de los datos recabados solo se utilizarán con fines educativos. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a buscar mejoras en el desempeño docente para lograr el cumplimiento de la ODS 4. Su participación en este estudio no implica riesgos. Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima. Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

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

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

Nombre del participante: *Santa Ruiz Chuguinanga*

Firma: 

Fecha: *18-08-25.*

ANEXO 7: Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	80	100,0

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

Alfa de Crombach del Liderazgo directivo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,988	33

Alfa de Crombach de la Rúbrica para medir el desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	20

Anexo 8: Reporte de Turnitin

CLAUDIA CECILIA MEDINA SALDAÑA

MEDINA SALDAÑA, CLAUDIA CECILIA - MEDINA SALDAÑA, KARIN ELIZABETH

 INFORME 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:545839643

Fecha de entrega
13 ene 2026, 14:19 GMT-5

Fecha de descarga
13 ene 2026, 14:30 GMT-5

Nombre del archivo
MEDINA SALDAÑA, CLAUDIA CECILIA - MEDINA SALDAÑA, KARIN ELIZABETH.docx

Tamaño del archivo
11.9 MB

102 páginas

18.953 palabras

107.489 caracteres




20% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 11%  Publicaciones
- 18%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)




Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

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

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 11%  Publicaciones
- 18%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet		
hdl.handle.net			3%
2	Trabajos del estudiante		
POSGRADO on 2025-08-19			3%
3	Internet		
repositorio.ucv.edu.pe			2%
4	Trabajos del estudiante		
POSGRADO on 2025-09-15			2%
5	Trabajos del estudiante		
POSGRADO on 2025-09-11			1%
6	Internet		
repositorio.unheval.edu.pe			1%
7	Trabajos del estudiante		
POSGRADO on 2025-08-30			<1%

Anexo 9: Reporte de escritura de inteligencia artificial

CLAUDIA CECILIA MEDINA SALDAÑA

MEDINA SALDAÑA, CLAUDIA CECILIA - MEDINA SALDAÑA, KARIN ELIZABETH

 INFORME 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:545839643

Fecha de entrega

13 ene 2026, 14:19 GMT-5

Fecha de descarga

13 ene 2026, 14:31 GMT-5

Nombre del archivo

MEDINA SALDAÑA, CLAUDIA CECILIA - MEDINA SALDAÑA, KARIN ELIZABETH.docx

Tamaño del archivo

11.9 MB

102 páginas

18.953 palabras

107.489 caracteres

*% detectado como IA

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

Precaución: Se necesita revisión.

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

Aviso legal

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

Preguntas frecuentes

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

El porcentaje que se muestra en el reporte 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 se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

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 al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único 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 o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a 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 resaltarán 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 de la entrega y el porcentaje mostrado.

