

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



**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN ROMÁN DE JULIACA 2023**

**Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

AUTOR

Br. Núñez Saavedra, Luis Elfer
<https://orcid.org/0009-0009-5677-3508>

ASESORA

Mg. Cárdenas Rodríguez, Karina Jacqueline
<https://orcid.org/0000-0003-1140-4759>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

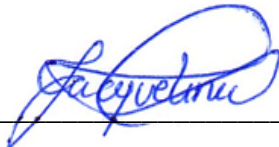
TRUJILLO - PERÚ
2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio.

Yo, Mg. Karina Cárdenas Rodríguez con DNI N°18169440, como asesora del trabajo de investigación titulado: “LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN ROMÁN DE JULIACA 2023”, desarrollada por el egresado Luis Elfer Núñez Saavedra con DNI N° 40842717, del Programa de Maestría en: EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis 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 facultad.



Mg. Karina Cárdenas Rodríguez

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO MONS. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, OFM

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Gratitud a Dios, el Sumo Bien, el Bien Total, por bendecirme y guiarme en mi historia personal, especialmente en los momentos más difíciles. Gratitud también a mis padres Teodoro y Rosario y a mis hermanos por la buena orientación y los buenos deseos durante mi carrera.

Luis Elfer

AGRADECIMIENTO

A la Rectora de la Universidad Católica de Trujillo y a todas las dignas autoridades que la dirigen les expreso mi gratitud por brindarme un espacio de aprendizaje y por promover contantemente la investigación del conocimiento.

A los maestros y doctores que han apoyado en el desarrollo de la Maestría en Educación con mención en gestión y acreditación educativa, les expreso mi gratitud. Reconozco que sus conocimientos, experiencia y vuestra enseñanza han sido fundamentales para mi crecimiento académico y profesional, respectivamente.

Al director y docentes de la Institución Educativa san Román de Juliaca por sus valiosas colaboraciones en este sumario de investigación, que, sin duda, han ayudado al avance del conocimiento en este ámbito.

Finalmente, quisiera agradecer a mi familia por su valioso e incondicional apoyo a lo largo de mi vida, porque cada aprendizaje y cada logro ha sido posible gracias a sus consejos y buenos deseos.

El autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Luis Elfer Núñez Saavedra con DNI N° 40842717, egresado del Programa de estudios de Posgrado de la Maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN ROMÁN DE JULIACA 2023”, en el cual consta de un total de 81 páginas, en las que se incluyen 13 tablas y 01 figura, más un total de páginas en anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

El autor



Br. Luis Elfer Núñez Saavedra

DNI: 40842717

ÍNDICE

| | |
|---|-----|
| Declaratoria de originalidad..... | ii |
| Autoridades universitarias | iii |
| Dedicatoria..... | iv |
| Agradecimiento..... | v |
| Declaratoria de autenticidad | vi |
| RESUMEN | x |
| ABSTRACT..... | xi |
| I. INTRODUCCION | 12 |
| II. METODOLOGIA | 26 |
| 2.1. Enfoque, tipo | 26 |
| 2.2. Diseño de investigación..... | 26 |
| 2.3. Población, muestra y muestreo..... | 26 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos | 28 |
| 2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información | 30 |
| 2.6. Aspectos éticos en investigación..... | 31 |
| III. RESULTADOS..... | 32 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 37 |
| V. CONCLUSIONES | 40 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 41 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 42 |
| ANEXOS | 48 |
| ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información | 48 |
| ANEXO 2: Ficha técnica | 52 |
| ANEXO 3: Operacionalización de variables | 54 |
| ANEXO 4: Carta de presentación..... | 55 |
| ANEXO 5: Carta de autorización | 55 |
| ANEXO 6: Consentimiento informado | 57 |
| ANEXO 7: Matriz de consistencia | 62 |
| ANEXO 8: Validación de instrumentos | 63 |
| ANEXO 9: Reporte turnitin..... | 81 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|-----------------|--|----|
| Tabla 1 | Población de estudio..... | 27 |
| Tabla 2 | Variables, dimensiones e indicadores..... | 28 |
| Tabla 3 | Lista de expertos y validez de instrumentos..... | 29 |
| Tabla 4 | Valoración de la fiabilidad según el coeficiente alfa de Cronbach..... | 30 |
| Tabla 5 | Confiabilidad de la variable Liderazgo Directivo..... | 30 |
| Tabla 6 | Confiabilidad de la variable Desempeño Docente..... | 30 |
| Tabla 7 | Análisis descriptivo de Liderazgo Directivo..... | 32 |
| Tabla 8 | Análisis descriptivo de Desempeño Docente..... | 32 |
| Tabla 9 | Prueba de Normalidad..... | 32 |
| Tabla 10 | Correlación entre Liderazgo Directivo y Desempeño Docente..... | 33 |
| Tabla 11 | Correlación entre Líder Gestor y Desempeño Docente..... | 34 |
| Tabla 12 | Correlación entre Líder Orientador y Desempeño Docente..... | 35 |
| Tabla 13 | Correlación entre Líder Ético y Desempeño Docente..... | 35 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | | |
|-----------------|---|----|
| Figura 1 | Muestra y correlación de variables..... | 26 |
|-----------------|---|----|

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca, 2023. Además, esta investigación fue de enfoque cuantitativa correlacional, de tipo aplicada, de diseño no experimental y de corte transversal, con una población de 80 docentes del nivel primario y secundario de dicha institución. Se empleó el instrumento del cuestionario, que permitió recoger información de las dos variables de investigación según la escala de Likert. Para la primera variable, liderazgo directivo, se tomó en cuenta a sus 3 dimensiones: líder gestor, líder orientador y líder ético, con 20 ítems. De igual forma para la segunda variable, desempeño docente, se tomó en cuenta a sus 4 variables: preparación de los aprendizajes, enseñanza de aprendizajes, participación en la gestión y profesión e identidad docente, con 20 ítems, respectivamente. Como resultado de la investigación se encontró que hay relación directa entre ambas variables, con un nivel de correlación baja, según la prueba Rho de Spearman que obtuvo 0,384.

Palabras clave: Desempeño docente, Gestión educativa, Liderazgo, Liderazgo directivo.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between managerial leadership and teacher performance at the San Román de Juliaca Educational Institution, 2023. In addition, this research had a quantitative correlational approach, applied, non-experimental and cross-sectional design, with a population of 80 teachers at the primary and secondary levels of this institution. The questionnaire instrument was used to collect information on the two research variables according to the Likert scale. For the first variable, managerial leadership, three dimensions were taken into account: managerial leader, guiding leader and ethical leader, with 20 items. Similarly, for the second variable, teacher performance, its 4 variables were taken into account: preparation for learning, teaching learning, participation in management and profession and teacher identity, with 20 items, respectively. As a result of the research, it was found that there is a direct relationship between both variables, with a low level of correlation, according to Spearman's Rho test, which obtained 0.384.

Keywords: Teacher performance, Educational management, Leadership, Managerial leadership.

I. INTRODUCCION

Desde el contexto actual, formar líderes que dirijan las escuelas es importante ya que son las cabezas que organizaran un adecuado sistema de trabajo que beneficie a la comunidad educativa y se preocupe por brindar calidad de enseñanza que recibirán los estudiantes que son los futuros profesionales que serán parte de la sociedad en general en los diferentes campos del saber y conocimiento. De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO (2023a) una buena gestión o el liderazgo se consideran como uno de los actores en el entorno de la escuela en la excelencia educativa. En este contexto, la relación entre los responsables de las direcciones educativas y los docentes es importante porque se ocupan del trabajo teórico, jurídico, administrativo y pedagógico y, por tanto, son parte de un sistema de buena gestión.

En las últimas décadas, el liderazgo educativo y la pedagogía en general fueron sometidos a cambios de gobierno y de formas de administrar la educación perjudicando el aprendizaje de los estudiantes. En este sentido, cuando hablamos del proceso gestor en las instituciones y del comportamiento en el sector educativo, experimentamos que surgen dificultades y crisis debido a los ineficaces métodos de gestión utilizados por los responsables de dichas instituciones en el ámbito de sus funciones.

Por consiguiente, estos resultados de la calidad de la educación y las consecuencias resultantes dependen de la gran responsabilidad y capacidad del director, lo que se refleja en la determinación de la dirección para administrar el desempeño, para superar los problemas de gestión en instituciones con poco conocimiento de cómo resolverlos. En efecto, la limitada disponibilidad de los directores para dirigir y administrar las instituciones educativas, así como la gran cantidad de directores responsables de la formación continua de los educadores, son dificultades institucionales que requieren especial atención, ya que es evidente que los directores a veces se encuentran en esta posición.

En palabras de la UNESCO (2023b), es una percepción generalizada que los directores son simplemente gerentes que se adhieren a las directivas administrativas y no líderes que toman la iniciativa, efectúan la transformación y dan forma a la política educativa. Y pareciera que el ejercicio propio de las responsabilidades del encargado de la institución se condujera de manera empírica y práctica en sus instituciones educativas, agravando la poca atención en recibir capacitaciones oportunas que mejorarían sus competencias directivas.

En países vecinos como Chile, ha prevalecido durante décadas un enfoque vertical del liderazgo en el entorno escolar, principalmente a través de los directores de escuelas y liceos

(Campos, Valdés y Ascorra, 2019; Garay et al, 2019). En el período reciente, este modelo ha cambiado hacia la gestión de métodos de aprendizaje y el desarrollo de capacidades en el equipo directivo (MINEDU, 2015 y Vaillant, 2015).

Las habilidades para organizar y gestionar en las escuelas están directamente relacionadas con el estilo de liderazgo que brindará a la comunidad educativa las oportunidades para trabajar en equipo y delegar a los actores educativos responsabilidades que vayan en beneficio de todos siempre con calidad en cada competencia a trabajar, tanto docentes, directivos, administrativos y comunidad educativa deben involucrarse en el proceso y todos los puestos de acción son relevantes para el logro de la calidad. Estas habilidades están relacionadas con la generación de ejemplos de trabajo en equipo, reflexión y retroalimentación docente, así como con el desarrollo de competencias profesionales orientadas al aprendizaje (Contreras, 2016; García, 2017; Gómez y Medina, 2014; Loyola-Bustos, 2019; Rodríguez-Molina, 2011; Rodríguez, Ordóñez y López, 2020; Rivera & Aparicio, 2020).

En el Ecuador, la gestión de las instituciones educativas tiene una amplia base empírica y teórica que la considera un factor crucial en el desempeño de la pedagogía, lo que permite ver los cambios provocados por los factores externos a los que están expuestas; es decir, las leyes y regulaciones que se aplican continuamente en mejorar las comunidades locales educativas (Ordoñez et al, 2020). A su vez, no ven al liderazgo y el desempeño como fundamental para el logro de la calidad educativa ya que consideran a las leyes y normas legales como la cabeza del proceso para la mejora educativa, dejando de lado el aspecto emocional y la percepción de los alumnos y docentes a pesar de que las funciones que practican involucran directamente al trato y acompañamiento que da el directivo a su grupo de profesores (Ordoñez et al, 2020).

En Bolivia, el funcionamiento oportuno, destacado e integral de una institución educativa depende en gran medida del tren directivo al frente de la institución y en particular del director como figura modelo quien representa para sus subordinados una pieza fundamental en cuanto a motivación y cumplimiento de todas las funciones que le competen. La influencia del líder en el personal es fuerte ya que si se trabaja en un ambiente armonioso con un clima favorable y una dirección que genere compromiso y valore la oportunidad y su impacto en los estudiantes y en la sociedad en general los resultados serán favorables (Toledo, 2020).

La Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, consideró a la autonomía como el eje fundamental del liderazgo en el sector educativo, es la única forma que el Director pueda irradiar un acompañamiento pedagógico, inclusivo y distribuido siendo un aspecto positivo que a pesar de los obstáculos y demandas no valoradas

o reconocidas el 92% de directivos en Argentina quieran seguirlo siendo, el 100% en Chile y el 81% en España (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, 2023).

El objetivo sostenible 4 de los 17 propuestos para cambiar el mundo señala brindar una educación de calidad, por ello la preocupación de que en los países desarrollados el nivel de matriculados en primaria es del 91% y, a pesar de ello existen 57 millones de niños sin escolarizar atentando de esta manera con el derecho que tiene todo ser humano a recibir una educación gratuita e idónea. Por ello los líderes directivos son los llamados a fortalecer las campañas de acceso a la educación (ODS, 2015).

A nivel nacional ciudades como Jaén mantiene los más altos índices de deserción escolar asociada al nivel de rendimiento académico bajo, la desnutrición entre otros. El rol del docente como motivador y generador de conocimientos del estudiante es un factor clave en el éxito del proceso enseñanza aprendizaje, diversas investigaciones vinculan el desempeño docente con el tipo de liderazgo que ejerce el director de la institución educativa (Inicio & Capuñay, 2020).

Otro estudio realizado en Iquitos señaló la relación entre el liderazgo educativo y el desempeño docente que al ser significativa se involucra directamente con el aprendizaje significativo y las buenas prácticas pedagógicas producto de un maestro comprometido, preocupado y que brinda el mejor servicio educativo (Jauregui et al, 2022).

Así mismo, en Tacna se realizó un estudio sobre liderazgo que concluyó indicando que la calidad educativa se ve opacada por las condiciones en infraestructura y equipamiento a pesar de que el desempeño docente es favorable y el liderazgo que ejercen las autoridades goza de un alto índice de aprobación (Lara & Romaina, 2021). Dentro de las políticas educativas establecidas por el gobierno peruano está fortalecer y apoyar la gestión de directivos y la capacitación continua en docentes buscando que ejerzan capacidades de toma de decisiones (MINEDU, 2015).

La Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED, para la mejora del proceso formativo de los estudiantes y el fortalecimiento de las competencias profesionales tanto a nivel presencial como a distancia fue el punto de partida de conocer la relevancia del desempeño directivo y darle la importancia que merece ya que las estrategias que aprenderán y compartirán en sus grupos elevará el nivel de compromiso docente y por consiguiente su desempeño (MINEDU, 2012). En teoría el liderazgo debe gozar de autonomía para tomar decisiones estratégicas que ayuden a lograr los objetivos propuestos (Maita, Nolzco, & Menacho, 2022).

El desempeño del liderazgo es un factor importante, y el liderazgo puede contribuir al crecimiento de un equipo de docentes, convirtiéndolos en verdaderos líderes en el desempeño

de sus funciones, además de brindarles confianza en su capacidad para desempeñar tareas docentes en diversas materias (Casas, 2019). En este sentido, el papel de los directores en esta práctica es de gran importancia ya que guiarán las habilidades de los docentes para lograr las promesas de mejora escolar y, por lo tanto, los buenos resultados de aprendizaje están vinculados a una buena enseñanza y metodología de la que se benefician los estudiantes (Seguil, 2023).

Este es un desafío para el gobierno del Perú, los docentes y la sociedad con cooperación, apoyo y estabilidad mutuas. Asimismo, este trabajo educativo deberá ser previamente aprobado por la visión futura de la docencia y de los diferentes agentes implicados hacia el trabajo, la gestión, el fomento y el auge de la educación.

Ante esta realidad, las Unidades de gestión educativas locales (UGEL) se animan a trabajar en la mejora del desempeño y la formación educativa continua de directivos y docentes. Por lo tanto, los líderes necesitan, por ende, desarrollar habilidades y adquirir competencias para adaptarse a las condiciones de cada institución educativa en las diferentes partes del país, ya que estos desafíos revelan el papel de los líderes en la gestión escolar. Al respecto, el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2015) plantea que el buen liderazgo educativo es un factor que determina la eficacia de la educación dentro de las mejores prácticas de los líderes; por lo tanto, se deben seleccionar y formar líderes eficaces y sobresalientes.

En este sentido, el departamento de Puno no está exento en esta problemática, ya que presenta una distancia significativa entre directivos y profesores, debido a que utilizan estilos de liderazgo en sus funciones directivas sin considerar las herramientas y las técnicas que manifiestan las insuficiencias en el sector de la educación. Esto se manifiesta en el ejercicio de la labor docente, quienes muchas veces generan ganancias a costa de otros y dificultan el beneficio de los objetivos propuestos para las escuelas que queremos. Esto preocupa a la Institución Educativa de San Román de Juliaca, la cual presenta dificultades en el ejercicio docente y la gestión educativa, ya que algunos docentes presentan problemas en la docencia y formación, lo que genera desorientación organizacional.

Con lo planteado anteriormente se formuló el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca, 2023?; como problemas específicos se planteó: ¿Cuál es la relación entre el líder gestor y el desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca, 2023?, ¿Cuál es la relación entre el líder orientador y el desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca, 2023? ¿Cuál es la relación entre el líder ético y el desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca, 2023? Por otra parte,

este estudio tuvo una base teórica ya que pretendió establecer un soporte sólido para los fundamentos del liderazgo directivo basado en la teoría del liderazgo para apoyar la comprensión de lo que significa ser un líder. Además, es importante definir claramente roles y responsabilidades; así, pues, esta perspectiva se basa en el papel de mejorar la calidad de la enseñanza y la necesidad de centrarse en apoyar, evaluar y monitorear el trabajo de los profesores con el fin de asegurar la calidad de los estudiantes. También se cuenta con un buen marco para actividades de aprendizaje que permitan cambios significativos en el aprendizaje, profesionalicen la enseñanza y promuevan el desarrollo del conocimiento en la preparación docente para la sociedad.

También estuvo metodológicamente sólido, ya que el estudio fue por su propósito aplicada y por su profundidad correlacional, respectivamente. Además, utilizó herramientas como cuestionarios para recopilar datos que permitieron evaluar la relación entre las variables de estudio que antes pasaron por un proceso de validez y confiabilidad con resultados favorables.

Este estudio, además, contribuyó con su fundamentación práctica, ya que se basó en los resultados obtenidos y ayudó al rediseño y mejora de diversos aspectos del liderazgo directivo y de su actividad educativa, que sirvieron de guía para la educación en el Colegio de San Román de Juliaca, para utilizar medidas en cuanto al buen manejo del liderazgo directivo y, por ende, resultados asertivos del desempeño docente.

La referida investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa de San Román de Juliaca 2023; así, también, se consideraron los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre el líder gestor y el desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca, 2023; determinar la relación entre el líder orientador y el desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca, 2023; y determinar la relación entre el líder ético y el desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca, 2023 respectivamente.

Se revisaron antecedentes internacionales que estuvieron en la línea de nuestro estudio y que se consideró de manera pertinente incluirlos en dicha investigación por la actualidad y la relevancia de los estudios. Como, por ejemplo, Mariño y Medina (2020) intentaron analizar la relación entre liderazgo y desempeño en las organizaciones del sector educativo en su estudio “El Impacto del Liderazgo en el Desempeño del Sector Educativo”. Además, el método de investigación es cuantitativa y tiene un diseño correlacional. Asimismo, fue aplicada a 32 instituciones educativas y representadas por 10 instituciones, respectivamente. La muestra

utilizada incluyó un total de 346 encuestados (88% profesores, 6% directores de educación, 6% administradores). Se utilizaron cuestionarios estructurados directos y métodos de información secundaria. Las investigadoras concluyeron que los resultados muestran que la variable transformacional logra un mejor desempeño en el sector educativo.

Asimismo, Rovira (2020) en su estudio “El liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño docente” buscó determinar el impacto del liderazgo transformacional en la práctica docente. El método tiene un diseño cuantitativo, no experimental, correlacional, transversal y descriptivo. Asimismo, las técnicas e instrumentos utilizados fueron encuestas, y la muestra estuvo conformada por 40 personas. El 87,8% consideró que tiene un impacto significativo en el desempeño docente, y el 97,3% de los encuestados piensan en tomar acciones a través de proyectos o propuestas para mejorar. Se demuestra el poderoso impacto del liderazgo transformacional en el desempeño docente y se recomiendan programas de formación en liderazgo transformacional.

Y, finalmente, Orellana (2019) en su estudio “Liderazgo rector y desempeño docente autopercebido en un grupo de escuelas privadas de Salvador” buscó comprender si las dimensiones directiva, transformacional, transaccional y de liderazgo libre pronostican significativamente el trabajo docente. Se realizó una correlación entre las variables estudiadas trabajadas cuantitativamente. La muestra estuvo compuesta por 105 docentes de 9 escuelas privadas de El Salvador. Además, las técnicas utilizadas para la recopilación de datos fueron un cuestionario multifactorial (MQL) y un cuestionario de autoevaluación del profesor. El investigador concluyó que, entre las tres dimensiones del liderazgo central, el liderazgo transaccional se relaciona positivamente con el ejercicio docente. Esta predicción tuvo efectos significativos en todos los aspectos del rendimiento académico excepto el afectivo. Al mismo tiempo, tienen un bajo conocimiento de la dinámica de la gestión transformacional.

Seguidamente, se revisaron antecedentes nacionales para el presente estudio. Quedándonos con los siguientes: Seguil (2023) en su estudio “El liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundaria en las instituciones educativas públicas del distrito de Pachacámac de la Ugel 01, 2018”. Además, el tipo de investigación incluyó diseños básicos, correlacionales y descriptivos. Para ello se utilizó una muestra aleatoria de 250 personas, de las cuales 24 eran administradores y 266 docentes de secundaria.

Además, Ramírez (2023) en su estudio “Gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educativas Jorge Alfonso Vázquez Reátegui de Yurimaguas 2020” tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión y el desempeño pedagógico en la institución educativa estudiada. El tipo de investigación fue cuantitativa, correlativa y no experimental; se

utilizaron encuestas para recopilar datos y los instrumentos son evaluaciones y autoevaluaciones. La muestra estuvo compuesta por 60 docentes, incluidos directores. Se concluyó que existen correlaciones moderadas y directamente significativas entre las variables de estudio.

Por último, Bravo y Dávila (2020), en su estudio sobre “Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas privadas del área metropolitana de Lima”, tuvo como objetivo identificar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas estudiadas a través del enfoque cuantitativo quedo demostrado la correlación de ambas variables con un Rho de 0,846**.

Posteriormente, se examinaron los antecedentes locales para el estudio. Como, por ejemplo, Luna y Reyes (2022) en su investigación “Liderazgo directivo y el desempeño en docentes de la Institución Educativa Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco, La Libertad, 2021” determinaron la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Además, en este estudio utilizaron una metodología cuantitativa correlacional con el apoyo de 30 profesores que resolvieron encuestas. Las investigadoras concluyeron que la correlación entre las variables es directa y significativa con un coeficiente de correlación de 0,669 y un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$.

Seguidamente, Mendoza (2021) en su indagación “Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de san Miguel Otuzco, 2021” tuvo como objetivo determinar el efecto del liderazgo educativo en el desempeño docente en la institución educativa afín. Este estudio fue tipo básica, enfoque cuantitativo, descriptivos. La muestra estuvo apoyada por 30 docentes que resolvieron una encuesta. Se halló relación significativa entre ambas variables (Rho = 0,0721, $p < 0,16$).

Y, finalmente, Velezmoro (2019) en su investigación “Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Andrés Avellino Cáceres del distrito de Parcoy, Pataz, 2017” tuvo como objetivo determinar el liderazgo institucional y el ejercicio docente en el centro de estudios en mención. La estadística se realizó a través de una correlación, las encuestas fueron aplicadas 48 docentes y 7 directivos. Se evidenció una correlación significativa entre los tamaños de las dos variables (Rho $> 0,8$, $p = 0,00$ y $\alpha = 0,05$).

En la investigación de este estudio se planteó la siguiente hipótesis general: Existe relación directa entre liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa de San Román de Juliaca 2023. Asimismo, se formularon las sucesivas hipótesis específicas: existe relación directa entre la dimensión líder gestor y desempeño docente en la Institución Educativa de San Román de Juliaca 2023; existe relación directa entre la dimensión líder

orientador y desempeño docente en la Institución Educativa de San Román de Juliaca 2023. Y, finalmente, existe relación directa entre la dimensión líder ético y desempeño docente en la Institución Educativa de San Román de Juliaca 2023.

Existen distintas definiciones del concepto de liderazgo directivo, para Acosta et al (2020), este está vinculado a la capacidad de motivar acciones y mejorar los resultados del aprendizaje de los alumnos. Además, se considera una formación apropiada y responsable que debe ofrecerse para que todos los participantes puedan colaborar y contribuir hacia el logro de los objetivos acordados en la escuela. Esta modalidad de liderazgo se percibe como una herramienta crucial para fomentar la capacidad de cambio en las instituciones educativas.

Según Northouse (2018), el liderazgo directivo implica la habilidad de influir en otros con el fin de lograr metas dentro de una organización y mejorar tanto el rendimiento individual como el grupal mediante la dirección, coordinación y supervisión de actividades.

Por otro lado, en una institución educativa, diversos actores educativos, como docentes, directores, alumnos, líderes comunitarios y padres de familia, participan activamente y colaboran de manera democrática, guiando sus acciones hacia el fomento del aprendizaje. Dentro de este contexto, el líder directivo de la escuela asume un papel fundamental al desplegar un liderazgo pedagógico, el cual implica asumir la responsabilidad tanto por el progreso educativo de los estudiantes como por la calidad de los procesos educativos (MINEDU, 2016).

En cuanto a los enfoques, el primero es el enfoque de los rasgos del liderazgo, el cual sugiere que ciertas características personales inherentes, como la inteligencia, la confianza en sí mismo y la honestidad, son fundamentales para el liderazgo efectivo (Northouse, 2018). Según esta perspectiva, los individuos que poseen estos rasgos tienen más probabilidades de destacarse como líderes en comparación con aquellos que no los tienen. Este enfoque históricamente ha intentado identificar una lista de rasgos que distinguen a los líderes exitosos de los demás.

Segundo, el enfoque del comportamiento del liderazgo se centra en las acciones y comportamientos observables de los líderes en lugar de sus características personales (Northouse, 2018). Este enfoque sugiere que el liderazgo efectivo puede aprenderse y desarrollarse a través de la adopción de comportamientos específicos, como la orientación a las tareas o la consideración hacia los seguidores. Se enfoca en cómo los líderes se comportan en diferentes situaciones y cómo estos comportamientos afectan el desempeño y la satisfacción de los seguidores.

En tercer lugar, el enfoque situacional del liderazgo reconoce que no hay un patrón establecido para el liderazgo. En cambio, sostiene que el estilo de liderazgo más adecuado depende de las características específicas de la situación (Northouse, 2018). Este enfoque implica que los líderes deben adaptar su estilo de liderazgo según las demandas y contingencias del entorno en el que se encuentran, ya sea dando prioridad a la tarea o a las relaciones según lo requiera la situación.

En cuarta instancia, el enfoque de contingencia del liderazgo combina elementos del enfoque de los rasgos y del enfoque situacional al argumentar que la efectividad del liderazgo está determinada por una interacción compleja entre los rasgos del líder y las demandas específicas de la situación (Yukl, 2013). Según esta perspectiva, ciertos estilos de liderazgo serán más efectivos en ciertas situaciones que en otras. Por lo tanto, los líderes deben ser capaces de adaptarse y ajustar su enfoque según las circunstancias particulares en las que se encuentren.

Por último, el enfoque del liderazgo transformacional se centra en la capacidad de los líderes para inspirar y motivar a sus seguidores para lograr resultados extraordinarios (Northouse, 2018). Este enfoque pone énfasis en inspirar al grupo para el logro de metas en común y personales, el fomento de relaciones interpersonales significativas y el estímulo del crecimiento y desarrollo personal de los seguidores. Los líderes transformacionales son capaces de generar cambios significativos en sus seguidores y en sus organizaciones al desafiar el status quo y alentar la innovación y la creatividad.

En el ámbito educativo, diversas teorías del liderazgo directivo han sido aplicadas para comprender y mejorar la gestión escolar. Una de estas teorías es el enfoque de los rasgos, que destaca las características personales del líder como determinantes de su eficacia. Según esta perspectiva, los líderes educativos efectivos poseen ciertos rasgos como la integridad, la inteligencia emocional y la capacidad de comunicación (Northouse, 2018). Por otro lado, el enfoque del comportamiento se centra en las acciones y conductas observables del líder, sugiriendo que ciertos comportamientos, como la claridad en las expectativas y la retroalimentación efectiva, están asociados con un liderazgo exitoso en contextos educativos (Leithwood & Riehl, 2005). Asimismo, el enfoque situacional considera que el liderazgo es intuitivo según la situación educativa que hay que afrontar. En cambio, sostiene que el estilo de liderazgo más adecuado varía según las circunstancias específicas de cada escenario educativo (Northouse, 2018). Estas teorías proporcionan marcos conceptuales valiosos para entender cómo los líderes educativos pueden influir en el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes y en el clima del colegio

El líder educativo desempeña un papel fundamental en el éxito y desarrollo de una institución escolar, así como en el crecimiento académico y personal de los estudiantes. Entre las características que definen a un líder educativo efectivo se encuentran la visión, la integridad, la empatía, la habilidad para la toma de decisiones y la capacidad de comunicación (Bascia, 2019; Leithwood & Harris, 2018). La visión implica la capacidad de articular y comunicar una dirección clara y motivadora para la escuela, inspirando a otros a trabajar hacia objetivos comunes. La integridad es fundamental para establecer la confianza y la credibilidad, así como para modelar los valores éticos y morales que se espera de la comunidad escolar. La empatía permite al líder comprender y responder a las necesidades y preocupaciones de la comunidad educativa, promoviendo así un ambiente de apoyo y colaboración. Además, la habilidad para tomar decisiones efectivas es esencial para abordar los desafíos y oportunidades que se presentan en el entorno educativo en constante cambio.

En cuanto a los roles que desempeña el líder educativo, estos pueden variar dependiendo del contexto y las necesidades específicas de la escuela, pero generalmente incluyen funciones de liderazgo pedagógico, administrativo y de gestión (Leithwood & Harris, 2018). En su rol pedagógico, el líder educativo se centra en la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje, colaborando con el personal docente para desarrollar e implementar prácticas efectivas que promuevan el éxito estudiantil. Además, el líder educativo asume responsabilidades administrativas, tales como la gestión de recursos humanos y financieros, la planificación del currículo y la evaluación del rendimiento escolar. En su función de gestión, el líder educativo establece y mantiene relaciones con diversos actores educativos, incluyendo a las autoridades educativas y comunidad educativa en general, trabajando en colaboración para alcanzar metas educativas compartidas.

Los estilos de liderazgo desempeñan un papel fundamental en la gestión escolar y pueden tener un impacto significativo en el rendimiento académico de los estudiantes, el clima escolar y la cultura organizacional. Investigaciones recientes sugieren que diferentes estilos de liderazgo pueden influir en la efectividad de una escuela y en el logro de sus objetivos educativos. Por ejemplo, el liderazgo transformacional, caracterizado por líderes que inspiran y motivan a sus seguidores mediante una visión inspiradora, el estímulo del crecimiento personal y el fomento de relaciones interpersonales significativas ha demostrado tener un efecto positivo en el rendimiento estudiantil y en la satisfacción del personal escolar (Alkahtani, 2020). Este estilo de liderazgo puede contribuir a crear una cultura escolar de confianza, colaboración y compromiso, lo que a su vez puede mejorar la eficacia del aprendizaje y el clima escolar (DiPaola & Tschannen-Moran, 2019).

Por otro lado, el liderazgo transaccional, que se centra en el establecimiento de expectativas claras, el seguimiento del cumplimiento de normas y la aplicación de recompensas y sanciones, también puede desempeñar un papel importante en la gestión escolar al proporcionar estructura y dirección, aunque su impacto en el compromiso y la motivación de los miembros de la comunidad escolar puede ser más limitado (Alkahtani, 2020). En resumen, los estilos de liderazgo pueden tener efectos significativos en la gestión escolar y en el logro de los objetivos educativos, y es importante que los líderes escolares comprendan y utilicen diferentes enfoques de liderazgo de manera efectiva para promover el éxito de su escuela.

El liderazgo directivo efectivo es fundamental para el éxito y la mejora escolar, ya que influye en la cultura, las prácticas y los resultados educativos de la institución escolar. El liderazgo transformacional, caracterizado por líderes que inspiran y motivan a sus seguidores, ha sido asociado con un mejor rendimiento estudiantil, una mayor satisfacción del personal y un clima escolar más positivo (Leithwood & Sun, 2020). Además, el liderazgo directivo que se enfoca en establecer expectativas claras, brindar apoyo y fomentar la colaboración entre el personal escolar ha sido vinculado a mejoras en el aprendizaje y el logro académico de los estudiantes (Harris & Jones, 2021).

Respecto a las dimensiones de liderazgo directivo, estas radican en líder gestor, líder orientador y líder ético. El líder gestor se centra en la administración eficaz de los recursos y en la implementación de políticas y procesos que respalden los objetivos educativos de la escuela (Harris & Jones, 2021). Este aspecto del liderazgo directivo ha sido destacado como crucial para garantizar la eficiencia y la efectividad en la gestión escolar, lo que permite a la institución alcanzar sus metas de manera consistente.

Por otra parte, el líder orientador desempeña un papel clave en el desarrollo profesional del personal escolar y en el fomento de una cultura de aprendizaje colaborativo (Pont, Nusche & Moorman, 2020). Este prototipo de liderazgo se concentra en brindar orientación y apoyo para mejorar la práctica docente y promover el desarrollo profesional de los docentes. La investigación ha demostrado que el liderazgo orientador puede tener un impacto significativo en la calidad de la enseñanza y, en última instancia, en el rendimiento académico de los estudiantes.

En última instancia, el líder ético actúa como modelo de integridad y valores éticos en la institución escolar (Harris & Jones, 2021). Este tipo de liderazgo promueve la equidad, la justicia y la responsabilidad en todas las interacciones escolares, creando un ambiente de confianza y respeto mutuo. La presencia de un líder ético en la escuela no solo inspira confianza

en los miembros de la comunidad educativa, sino que también contribuye a construir una cultura escolar sólida y cohesiva.

Con respecto a la variable desempeño docente la definición puede variar según el enfoque y la perspectiva de los autores. Según Harris y Muijs (2003), el desempeño docente se refiere al conjunto de habilidades, conocimientos y competencias que un docente demuestra en su práctica profesional, incluyendo su capacidad para planificar y llevar a cabo actividades de enseñanza efectivas, evaluar el aprendizaje de los estudiantes y establecer relaciones positivas con ellos. Por otro lado, Gu y Day (2019) definen el desempeño docente como el grado en que un docente logra los objetivos educativos establecidos, así como su capacidad para adecuarse a las necesidades y características individuales de los alumnos. Desde esta perspectiva, el desempeño docente no solo se centra en los resultados académicos, sino también en el bienestar y el desarrollo integral de los estudiantes. En resumen, el desempeño docente puede entenderse como la capacidad de los docentes para llevar a cabo su labor de manera efectiva, promoviendo el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes en el contexto escolar.

La importancia del desempeño docente radica en su influencia directa en el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes, así como en el logro de los objetivos educativos establecidos a nivel institucional y societal. Investigaciones recientes han destacado la relación significativa entre el desempeño docente y los resultados académicos de los estudiantes (Kyriakides et al, 2019). Un desempeño docente efectivo está asociado con un mayor rendimiento estudiantil, una mayor motivación para aprender y una mejor participación en el aula (Harris & Muijs, 2003). Además, el desempeño docente también influye en el clima escolar y en la calidad de la experiencia educativa de los estudiantes, lo que puede tener un impacto duradero en su bienestar y desarrollo personal (Klassen & Kim, 2019).

Por otro lado, el desempeño docente también es crucial para el funcionamiento eficaz de la institución escolar, ya que los docentes desempeñan un papel central en la implementación de políticas educativas, el diseño del currículo y la colaboración con otros miembros del personal escolar (Muijs & Harris, 2020). En resumen, el desempeño docente es un factor clave en la calidad y efectividad del sistema educativo, y su mejora continua es fundamental para garantizar resultados óptimos para todos los estudiantes.

Las teorías del desempeño docente han sido objeto de investigación y debate en el campo de la educación. Una de las teorías prominentes es la teoría del enfoque basado en competencias, que destaca la importancia de identificar y desarrollar las habilidades específicas que los docentes necesitan para llevar a cabo su labor de manera efectiva (Muijs & Harris, 2020). Esta teoría sugiere que el desempeño docente puede mejorarse mediante la formación y

el desarrollo profesional centrados en el desarrollo de competencias clave, como la planificación de lecciones, la gestión del aula y la retroalimentación efectiva.

Otra teoría relevante es la teoría del enfoque sistémico, que reconoce la influencia de múltiples factores en el desempeño docente, incluyendo el contexto escolar, las políticas educativas y las características individuales de los docentes (Harris & Muijs, 2003). Desde esta perspectiva, el desempeño docente se entiende como el resultado de la interacción dinámica entre diferentes elementos del sistema educativo, y su mejora requiere un enfoque holístico que aborde tanto los aspectos individuales como contextuales.

Además, la teoría del enfoque basado en la evidencia se centra en el uso de datos y evidencia empírica para evaluar y mejorar el desempeño docente (Kyriakides et al, 2019). Esta teoría enfatiza la importancia de recopilar y analizar datos sobre el desempeño de los docentes, así como de utilizar esta información para informar la toma de decisiones relacionadas con la formación, la evaluación y el desarrollo profesional.

El desempeño docente está influido por una serie de factores tanto individuales como contextuales que interactúan de manera compleja. Desde una perspectiva individual, factores como la formación inicial y continua, la experiencia docente, las creencias y actitudes profesionales, así como las características personales y habilidades de los docentes juegan un papel crucial (Savelsbergh et al., 2019). La investigación ha destacado la importancia de la competencia pedagógica, el dominio del contenido, la autoeficacia docente y la motivación como factores determinantes del desempeño docente (Muijs & Harris, 2020).

Asimismo, factores contextuales también influyen significativamente en el desempeño docente. Estos incluyen el clima y la cultura escolar, el liderazgo escolar, el apoyo administrativo y la colaboración entre colegas (Harris & Muijs, 2003). El contexto socioeconómico y cultural de la comunidad en la que se encuentra la escuela también puede tener un impacto en el desempeño docente, ya que influye en las expectativas de los estudiantes, los recursos disponibles y los desafíos que enfrentan los docentes en el aula (Muijs & Harris, 2020).

Es importante reconocer que estos factores individuales y contextuales interactúan entre sí de manera dinámica, y que el desempeño docente es el resultado de la interacción compleja de múltiples influencias (Savelsbergh et al, 2019). Por lo tanto, para comprender y mejorar el desempeño docente, es crucial considerar tanto los aspectos individuales como contextuales que influyen en la práctica educativa.

Las dimensiones del desempeño docente, que abarcan diversos aspectos de la práctica educativa, han sido identificadas y estudiadas en la literatura académica. Según Harris y Muijs

(2003), una de estas dimensiones es la "Preparación de los aprendizajes", que se refiere a la capacidad del docente para planificar y organizar experiencias de aprendizaje significativas y efectivas que respondan a las necesidades individuales de los estudiantes. Esta dimensión implica la selección y conciliación de capitales educativos, la creación de ambientes de aprendizaje inclusivos y la evaluación formativa del progreso estudiantil.

La dimensión "Enseñanza aprendizaje" se centra en las prácticas de enseñanza del docente y su capacidad para facilitar el aprendizaje de los estudiantes (Muijs & Harris, 2020). Esto incluye la implementación de estrategias pedagógicas variadas, el uso de tecnologías educativas, la retroalimentación efectiva y la creación de oportunidades de participación activa de los estudiantes en su propio proceso de aprendizaje.

La "Participación en la gestión" es otra dimensión importante del desempeño docente, que se refiere a la capacidad del docente para colaborar con otros miembros del personal escolar, los padres de familia y la comunidad en la toma de decisiones relacionadas con la gestión escolar y el desarrollo del currículo (Harris & Muijs, 2003). Esto implica trabajar en equipo, comunicarse de manera efectiva y contribuir al desarrollo de una visión compartida para la institución escolar.

Por último, la dimensión "Profesión e identidad docente" se centra en el compromiso del docente con su profesión, su desarrollo profesional continuo y su contribución al avance del conocimiento en el campo educativo (Savelsbergh et al, 2019). Esta dimensión incluye aspectos como la reflexión sobre la práctica, la participación en redes profesionales y el compromiso con los principios éticos y los valores de la profesión docente.

II. METODOLOGIA

2.1. Enfoque, tipo

En este estudio se utilizó un enfoque cuantitativo. Para Ñaupas et al. (2018) la naturaleza de este enfoque es el uso de métodos cuantitativos y cualitativos, el uso de cantidades, unidades de observación y medición de análisis, modelado y procesamiento estadístico. Por lo tanto, los enfoques cuantitativos utilizan la compilación y el estudio de datos para responder preguntas de investigación y experimentar suposiciones que se han formulado.

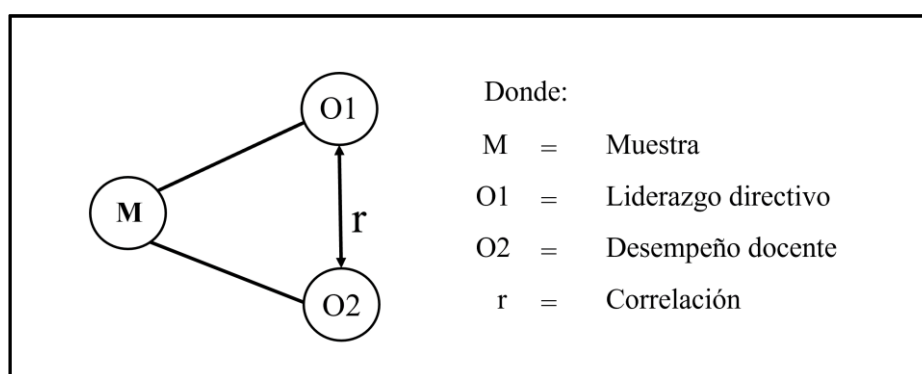
Según el alcance por objetivos esta investigación fue correlacional. Según Paragua et al. (2022) “es el tipo de investigación que con mayor probabilidad podría responder a preguntas acerca de la relación entre variables o sucesos” (p. 59).

2.2. Diseño de investigación

Este estudio tuvo un diseño no experimental en su composición. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) pueden definirlo como un estudio realizado sin empleo deliberado de las variables relevantes. De hecho, este tipo de indagación no experimental observa o mide objetos o variables que se dan en el ámbito natural para poder analizarlos sin manipulación alguna.

Figura 1

La muestra y la correlación de variables



Criterio de selección: Criterio de inclusión. Docentes nombrados y contratados que laboran en la Institución Educativa San Román de Juliaca 2023, Región Puno.

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), una población es un conjunto de casos

que cumplen determinadas normas. Asimismo, las poblaciones deben ubicarse específicamente en función de su contenido, características espaciales y temporales y accesibilidad. La población estará compuesta por la plantilla de 80 profesores de la Institución Educativa de San Román de Juliaca 2023, clasificados de la siguiente manera:

Tabla 1

Población de estudio

| N° | Docentes | Subtotal |
|----|----------|----------|
| 01 | Hombres | 55 |
| 02 | Mujeres | 25 |
| | Total | 80 |

Nota: Total de los docentes registrados en la Institución Educativa San Román de Juliaca 2023.

Muestra

Para Lerma (2009), una muestra es una subcategoría extraída de una población circundante. En efecto, a partir de la información obtenida se calculan los valores de las mismas variables en la población. Este estudio manejó muestreo universal, que ocurre cuando todos los integrantes de una población forman una muestra. El equipo estará integrado por 80 docentes de la Institución Educativa San Román de Juliaca.

Muestreo

Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), las unidades de muestreo son prototipos de los casos seleccionados en el estudio. Suele ser la unidad de análisis que en última instancia representa o causa nueva información que ha sido examinada mediante estudios estadísticos. Asimismo, la selección de unidades para el muestreo no probabilístico no depende del azar, sino de razones relacionadas con la naturaleza y circunstancias del estudio. A discreción del revisor, se aplican criterios adicionales a la muestra seleccionada.

Tabla 2*Variables, dimensiones e indicadores*

| Variables | Dimensiones | Indicadores |
|------------------------|-------------------------------|---|
| Liderazgo directivo | Líder gestor | Dirige la organización de la institución. Promueve la contribución democrática de la institución escolar |
| | Líder orientador | Promueve y lidera una entidad de aprendizaje. Acompañamiento y deliberación unida en el asunto pedagógico. |
| | Líder ético | Gestiona aprendizajes de calidad. Demuestra ética profesional. |
| Desempeño docente | Preparación de aprendizajes | Planificación de los contenidos. |
| | Enseñanza de aprendizajes | Estrategias para el progreso y logro de los aprendizajes. |
| | Participación en la gestión | Involucramiento en las actividades institucionales. |
| | Profesión e identidad docente | Ejerce su profesión con ética. |

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Técnica

Este estudio realizó una encuesta para evaluar variables de liderazgo directivo y desempeño docente. Para Arias y Covinos (2021) la encuesta es una herramienta realizada a través de un instrumento llamado cuestionario y está dirigido exclusivamente a personas que proporcionan información sobre sus opiniones, acciones o percepciones. Además, la encuesta puede proporcionar resultados cuantitativos o cualitativos y se centraliza en preguntas predeterminadas con una secuencia lógica y un sistema de respuesta paso a paso.

Instrumento

En el estudio se ejecutó un cuestionario de interrogantes para la variable

liderazgo directivo que comprendió de 20 ítems y cada uno logró ser valorado en cuatro criterios de escala de Likert (Nunca 1 punto, a veces 2 puntos, casi siempre 3 puntos y siempre 4 puntos, respectivamente).

También, se realizó un cuestionario de la variable desempeño docente que constató de 20 ítems y cada uno logró ser valorado en cuatro criterios de escala de Likert (Nunca 1 punto, a veces 2 puntos, casi siempre 3 puntos y siempre 4 puntos).

Para Yuni y Urbano (2020) un instrumento es un mecanismo o dispositivo que utilizan los investigadores para generar información. Asimismo, estas herramientas son de carácter mecánico, formularios de cuestionarios, guías de observación ordenadas, etc. Mientras que el cuestionario, según Castellano et al. (2020) es un medio por el cual una encuesta recopila datos, aunque no en un orden estandarizado, a través del cual los investigadores escriben preguntas sobre el problema en estudio y reciben respuestas de los encuestados y seleccionados como informantes.

Incluir la Validez

La validez se juzgó considerando el juicio de tres expertos que determinaron la aplicabilidad de los instrumentos: Dra. Cecilia Yanett Reategui Valladolid; Dr. Fermín Peña López y Mg. Karina Jacqueline Cárdenas Rodríguez. Para Ñaupas et al. (2018) la validez de un diseño de investigación se refiere a su competencia y capacidad para lograr sus objetivos y su cumplimiento de los acuerdos.

Tabla 3

Lista de expertos y validez de instrumentos

| N° | Expertos | Grado académico | Instrumento. Variable 1 | Instrumento. Variable 2 |
|-----------|---|------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| 01 | Reategui Valladolid Cecilia Yanett | Doctora | Aplicable | Aplicable |
| 02 | Peña López Fermín | Doctor | Aplicable | Aplicable |
| 03 | Cárdenas Rodríguez Karina Jacqueline | Magister | Aplicable | Aplicable |

Confiabilidad de Instrumentos

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) “la fiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo, caso

o muestra produce resultados iguales (...), donde un instrumento produce resultados consistentes y coherentes en la muestra” (p. 228). Además, se utilizan varios métodos para medir instrumentos y determinar su confiabilidad. En este estudio, se realizó el alfa de Cronbach, donde un coeficiente de cero (0) representa confiabilidad cero, un coeficiente de uno (1) representa confiabilidad general y si se acerca al coeficiente cero, mayor será el error de medición.

Tabla 4

Valoración de la fiabilidad según el coeficiente alfa de Cronbach

| Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach | Valoración de la fiabilidad |
|---|------------------------------------|
| [0 ; 0,5] | Nula |
| [0,5 ; 0,6] | Muy baja |
| [0,6 ; 0,7] | Baja |
| [0,7 ; 0,8] | Aceptable |
| [0,8 ; 0,9] | Buena |
| [0,9 ; 1] | Excelente |

Tabla 5

Confiabilidad de la variable estilos de liderazgo

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,985 | 15 |

Tabla 6

Confiabilidad de la variable estilos de liderazgo

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,926 | 15 |

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Después que se ha recopilado la data; es decir, las respuestas de los cuestionarios, se utilizó el Excel para crear una respuesta basada en la serialización

donde se colocaron los datos. La base de datos se procesó en el programa SPSS 26 en tablas con sumas, porcentajes y estadísticas. Luego se realizó un análisis inferencial en SPSS, con pruebas de normalidad, pruebas de hipótesis y coeficientes de correlación.

Al respecto, Ñaupas et al. (2018) sostienen que el procesamiento de datos es una actividad que se realiza después de la recopilación de la información y las herramientas que contienen esta información son la fuente para iniciar el procesamiento y el análisis de dicha información.

2.6. Aspectos éticos en investigación

En esta investigación se respetó el principio de confidencialidad. Pues, las identidades de los participantes no se divulgaron y tampoco se coaccionó su participación; esto se ejecutó de forma voluntaria, bajo el consentimiento informado.

Asimismo, este estudio fue realizado bajo las normas vigentes de American Psychological Association (APA) y se desarrolló bajo los lineamientos éticos y legales de la Universidad Católica de Trujillo.

III. RESULTADOS

Tabla 7

Análisis descriptivo de Liderazgo Directivo

| Liderazgo Directivo | | | | | |
|----------------------------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Bajo | 13 | 16,3 | 16,3 | 16,3 |
| | Medio | 16 | 20,0 | 20,0 | 36,3 |
| | Alto | 51 | 63,7 | 63,7 | 100,0 |
| | Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

La tabla 7 evidenció que; el 16,3% se encuentran en un nivel bajo, el 20,0% se encuentran en un nivel medio y el 63,7% se encuentra en el nivel alto. Esto evidencia que existe un nivel alto con respecto a la variable liderazgo directivo.

Tabla 8

Análisis descriptivo de Desempeño Docente

| Desempeño Docente | | | | | |
|--------------------------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Bajo | 1 | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| | Medio | 22 | 27,5 | 27,5 | 28,7 |
| | Alto | 57 | 71,3 | 71,3 | 100,0 |
| | Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Interpretación: En la tabla 8 podemos evidenciar que; el 1,3% se encuentran en un nivel bajo, el 27,5% se encuentran en un nivel medio y el 71,3% se encuentra en el nivel alto. Esto evidencia que existe un nivel alto con respecto a la variable desempeño docente.

Tabla 9

Prueba de Normalidad

| Pruebas de normalidad | | | |
|------------------------------|---------------------------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Liderazgo Directivo | ,185 | 80 | ,000 |
| Desempeño Docente | ,134 | 80 | ,001 |
| Líder Gestor | ,182 | 80 | ,000 |

| | | | |
|---------------------------------|------|----|------|
| Líder Orientador | ,215 | 80 | ,000 |
| Líder Ético | ,185 | 80 | ,000 |
| Preparación de los Aprendizajes | ,285 | 80 | ,000 |
| Enseñanza de aprendizajes | ,169 | 80 | ,000 |
| Participación en la gestión | ,155 | 80 | ,000 |
| Profesión e identidad docente | ,316 | 80 | ,000 |

H₁: Los datos no provienen de una distribución normal

H₀: Los datos provienen de una distribución normal

En la tabla 9 se observó que, el valor calculado de significancia del estadístico de prueba de normalidad resulta que ningún valor es mayor al valor teórico $\alpha = 0,05$; por lo tanto, se impugna la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

En efecto, de acuerdo a los resultados los datos provienen de un repartimiento no normal. Consecuentemente, es No Paramétrico y se usará el Rho de Spearman para establecer la correlación.

Tabla 10

Correlación entre Liderazgo Directivo y Desempeño Docente

| | | | Correlaciones | |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|-------------------|
| | | | Liderazgo Directivo | Desempeño Docente |
| Rho de Spearman | Liderazgo Directivo | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,384** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 80 | 80 |
| | Desempeño Docente | Coefficiente de correlación | ,384** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 80 | 80 |

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

H₁: Existe relación directa entre liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa de San Román de Juliaca 2023.

H₀: No existe relación directa entre liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa de San Román de Juliaca 2023.

En la tabla 10 se observó la presencia de una relación $r_s = ,384^{**}$ entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente, coexistiendo una relación directa, con un nivel de correlación baja.

Dado que el valor de significancia observado es $p= 0.000$, que es menor que el valor de significancia teórico de $\alpha = 0.05$ para afirmar que existe una relación entre las variables, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe una relación directa entre liderazgo directivo y desempeño docente en en la Institución Educativa de San Román de Juliaca 2023.

Tabla 11

Correlación entre Líder Gestor y Desempeño Docente

| | | Correlaciones | | |
|--------------------|----------------------|--------------------------------|--------------------|----------------------|
| | | | Líder Gestor | Desempeño Docente |
| Rho de Spearman | Líder Gestor | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,325 ^{**} |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,003 |
| | | N | 80 | 80 |
| | Desempeño Docente | Coefficiente de correlación | ,325 ^{**} | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,003 | . |
| | | N | 80 | 80 |

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

H₁: Existe relación directa entre el líder gestor y el desempeño docente en la Institución Educativa de San Román de Juliaca 2023.

H₀: No existe relación directa entre el líder gestor y el desempeño docente en la Institución Educativa de San Román de Juliaca 2023.

En la tabla 11 se observó la existencia de una relación $r_s = ,325^{**}$ entre líder gestor y desempeño docente, existiendo una relación directa, con un nivel de correlación baja.

Dado que el valor de significancia observado es $p= 0.000$, es menor que el valor de significancia teórico de $\alpha = 0.05$, lo que permite demostrar que existe correlación y por tanto rechazar la hipótesis nula. En consecuencia, hay relación directa entre la dimensión líder gestor y el desempeño docente en la Institución Educativa de San Román de Juliaca 2023.

Tabla 12*Correlación entre Líder Orientador y Desempeño Docente*

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|----------------------|-------------------------------|---------------------|----------------------|
| | | | Líder Orientador | Desempeño Docente |
| Rho de Spearman | Líder Orientador | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,357** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | | N | 80 | 80 |
| | Desempeño Docente | Coeficiente de correlación | ,357** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | | N | 80 | 80 |

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

H₁: Existe relación directa entre el líder orientador y el desempeño docente en la Institución Educativa de San Román de Juliaca 2023.

H₀: No existe relación directa entre el líder orientador y el desempeño docente en la Institución Educativa de San Román de Juliaca 2023.

En la tabla 12 se observó la existencia de una relación $r_s = ,357^{**}$ entre líder orientador y el desempeño docente, existiendo una relación directa, con un nivel de correlación baja.

Dado que el valor de significancia observado es $p = 0.000$, es menor que el valor de significancia teórico de $\alpha = 0.05$, lo que permite demostrar que existe correlación y por tanto rechazar la hipótesis nula. Consiguientemente, hay relación directa entre el líder orientador y el desempeño docente en la Institución Educativa de San Román de Juliaca 2023.

Tabla 13*Correlación entre Líder Ético y Desempeño Docente*

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|-------------|-------------------------------|----------------|----------------------|
| | | | Líder Ético | Desempeño Docente |
| Rho de Spearman | Líder Ético | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,414** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 80 | 80 |

| | | | |
|-------------------|-----------------------------|--------|-------|
| Desempeño Docente | Coefficiente de correlación | ,414** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 80 | 80 |

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

H₁: Existe relación directa entre el líder ético y el desempeño docente en la Institución Educativa de San Román de Juliaca 2023.

H₀: No existe relación directa entre el líder orientador y el desempeño docente en la Institución Educativa de San Román de Juliaca 2023.

La Tabla 13 muestra que existe una correlación $r_s = .414^{**}$ entre los líderes educativos y el desempeño educativo, con una correlación directa y un bajo grado de correlación. Dado que el valor de significancia observado es $p = 0.000$, es menor que el valor de significancia teórico de $\alpha = 0.05$, lo que permite demostrar que existe correlación y por tanto rechazar la hipótesis nula. En efecto, existe relación directa entre el líder ético y el desempeño docente en la Institución Educativa de San Román de Juliaca 2023.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca, 2023 encontrando relación directa entre ambas variables, con un nivel de correlación baja. Existe similitud con la investigación realizada por Mariño y Medina (2020) quienes analizaron la correlación entre el liderazgo y el desempeño concluyendo que existe relación directa entre ambas variables. Asimismo, Rovira (2020) hizo un estudio similar relacionando las mismas variables y obteniendo como resultado que el 87,8% de los docentes entrevistados consideró que el liderazgo tiene un impacto significativo en el desempeño docente, y se recomiendan programas de formación en liderazgo transformacional. Los resultados coinciden con el planteamiento teórico de Acosta et al, (2020) quién afirma que el liderazgo está vinculado a la capacidad de motivar acciones y mejorar los resultados del aprendizaje de los alumnos.

Del mismo modo, Northouse (2018) mencionó que el liderazgo directivo implica la habilidad de influir en otros con el fin de lograr metas dentro de una organización y mejorar tanto el rendimiento individual como el grupal mediante la dirección, coordinación y supervisión de actividades. Se centra en la teoría de los rasgos, que destaca las características personales del líder como determinantes de su eficacia. Finalmente, la investigación realizada por Mendoza (2021) al igual que los antecedentes anteriores encontró una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Ante todo, lo antes expuesto cabe mencionar la influencia directa que existe entre ambas variables y el impacto que tiene en los docentes de Educación Básica Regular y las consecuencias positivas y valoradas que se observará en los estudiantes.

El primer objetivo específico fue determinar la relación entre el líder gestor y el desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca, 2023 encontrando vinculación directa entre las dos variables con una escala de correlación baja. Los resultados son comparables con el estudio realizado por Ramírez (2023) sobre gestión pedagógica y desempeño docente concluyendo existen correlaciones moderadas y directamente significativas entre las variables de estudio. También Bravo y Dávila (2020) demostraron la relación entre las mismas variables demostrado la correlación de ambas variables con un Rho de 0,846**.

Luna y Reyes (2022) investigaron las mismas variables concluyendo que presentan una correlación directa y significativa con un coeficiente de correlación de 0,669 y un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$. La teoría mencionó que, el líder educativo desempeña un papel

fundamental en el éxito y desarrollo de una institución escolar, así como en el crecimiento académico y personal de los estudiantes (Bascia, 2019; Leithwood & Harris, 2018). Estos hallazgos aclaran la idea que, el liderazgo directivo, se centra en la administración eficaz de los recursos y en la implementación de políticas y procesos que respalden los objetivos educativos de la escuela (Harris & Jones, 2021).

El segundo objetivo específico fue determinar la relación entre el líder orientador y el desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca, 2023 encontrando una vinculación directa entre las dos variables con una escala de correlación baja. Los resultados coinciden con el estudio realizado por Orellana (2019) que indicó que las tres dimensiones del liderazgo central, el liderazgo transaccional se relaciona positivamente con el ejercicio docente. Coincidiendo con Seguil (2023) quién concluyó en su investigación la vinculación directa entre el desempeño docente y el líder orientador. Además, el líder orientador desempeña un papel clave en el desarrollo profesional del personal escolar y en el fomento de una cultura de aprendizaje colaborativo (Pont, Nusche & Moorman, 2020).

En esta línea el líder gestor se centra en la administración eficaz de los recursos y en la implementación de políticas y procesos que respalden los objetivos educativos de la escuela (Harris & Jones, 2021). Finalmente, el liderazgo directivo efectivo es fundamental para el éxito y la mejora escolar, ya que influye en la cultura, las prácticas y los resultados educativos de la institución escolar.

El tercer objetivo específico fue determinar la relación entre el líder ético y el desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca, 2023 encontrando la existencia de una relación directa, con una escala de correlación baja entre las dos variables. Un estudio similar realizado por Ramírez (2023) señaló que existen correlaciones moderadas y directamente significativas entre las variables de estudio. A su vez, Bravo y Dávila (2020) demostraron la correlación de ambas variables con un Rho de 0,846 llegando a la conclusión que si existe relación entre el líder ético y el desempeño de los docentes.

También Luna y Reyes (2022) mostraron una relación directa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, así como Velezmoro (2019) que consolida la importancia de trabajar ambas variables para el éxito de la institución y sus estudiantes. Teorizando los hallazgos presentados el líder ético actúa como modelo de integridad y valores éticos en la institución escolar (Harris & Jones, 2021). Este tipo de liderazgo promueve la equidad, la justicia y la responsabilidad en todas las interacciones escolares, creando un ambiente de confianza y respeto mutuo. La presencia de un líder ético en la escuela no solo inspira confianza

en los miembros de la comunidad educativa, sino que también contribuye a construir una cultura escolar sólida y cohesiva.

V. CONCLUSIONES

El presente estudio permitió determinar la relación entre las variables de liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa de San Román de Juliaca 2023. De esta manera se ha logrado encontrar las siguientes conclusiones:

1. Existe una relación directa entre las variables liderazgo directivo y el desempeño docente, con un nivel de correlación baja en los docentes de la Institución Educativa de San Román de Juliaca, 2023.
2. Existe una relación directa entre el líder gestor y el desempeño docente, con un nivel de correlación baja en los docentes de la Institución Educativa de San Román de Juliaca, 2023.
3. Existe una relación directa entre el líder orientador y el desempeño docente, con un nivel de correlación baja en los docentes de la Institución Educativa de San Román de Juliaca 2023.
4. Existe una relación directa entre el líder ético y el desempeño docente en la Institución Educativa de San Román de Juliaca 2023.

VI. RECOMENDACIONES

En respuesta a los resultados presentados de la presente investigación, se han considerado las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda a docentes y directivos analizar los resultados encontrados en el estudio y realizar propuestas de proyectos o actividades que favorezcan el buen clima laboral a partir del liderazgo directivo que fortalecerá el desempeño docente y por consiguiente un mayor rendimiento en los alumnos.
2. El líder gestor que se capacita constantemente será capaz de lograr una administración eficaz de los recursos por consiguiente se recomienda la implementación de políticas y procesos que respalden los objetivos educativos de la escuela y creando los espacios de aprendizaje con todas las condiciones básicas para el mejor rendimiento estudiantil.
3. Es importante que el líder se capacite para poder orientar a docentes y estudiantes en los diferentes aspectos de la gestión y el que hacer educativo, se sugiere que también capacite a los docentes para poder comprender mejor el proceso de acompañamiento logro de aprendizajes.
4. Se sugiere elaborar una cultura organizacional que incluya los aspectos éticos a seguir por el grupo y que todos los miembros de la organización participen y tengan conocimiento de ellas como valores fundamentales siendo el líder pedagógico quien profese y de ejemplo de ello.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, W., Ángel Pardo, N., Pérez Pérez, T., Vargas Rojas, A., & Cárdenas Sánchez, D. (2020). *Liderazgo en la educación rural con enfoque territorial*. Universidad de la Salle. Fundación Empresarios por la Educación. Bogotá: Colombia. doi:<https://eds.p.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzI4OTU1NTBfX0FO0?sid=b75511f4-8c15-49e4-b5fe-6e3c8e038f71@redis&vid=4&hid=/&format=EB>
- Altakahtani, A. (2020). *The relationship between leadership styles of school principals and teachers' job satisfaction in public schools*. *Educational Management*, 48(4), 572-591.
- Arias, J. L., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Bascia, N. (2019). *Leadership for change in educational sector: Reconceptualizing the core business of school leadership*. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(1), 3-18.
- Bravo, L. E., & Dávila, L. F. (2020). *El liderazgo directivo y el desempeño docente en una Institución Educativa privada de Lima Metropolitana*. Universidad Marcelino Champagnat.
- Campos, F., Valdés, R., & Ascorra, P. (2019). *¿Líder pedagógico o gerente de escuela? Evolución del rol del director de escuela en Chile*. *Calidad en la Educación*, (51), 53-84. Doi:10.31619/caledu.n51.685
- Casas, A. (2019). *Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente*. *Investigación Valdizana*, vol. 13, núm. 1, 2019, Enero-Marzo, pp. 51-60. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Perú. DOI: <https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>
- Castellano, M., Granado, O., Castellano, N., & Silva, H. (2020). *Incursionando en el mundo de la investigación. Orientaciones básicas*. Unimagdalena, Santa Marta. Colombia. Doi:10.21676/9789587463002
- Contreras, T. (2016). *Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica*. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 231-284. Doi:10.20511/pyr2016.v4n2.122
- DiPaola, M., & Tschannen-Moran, M. (2019). *Organizational learning and leadership*. *Educational leadership and organizational learning*, 19-33.

- García, I. (2017). *Innovación educativa desde el liderazgo distribuido: Estudio de caso escuela pública española*. *Propósitos y Representaciones*, 5(1), 205-273. Doi:10.20511/pyr2017.v5n1.152
- Garay, S., Quliapán, J., Maureira, O., Garay, C., & Guíñez, C. (2019). *El liderazgo distribuido desde la perspectiva del análisis de redes: una experiencia en escuelas vulnerables y efectivas de Chile*. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 23(2), 169-188.
- Gómez, R., & Medina, A. (2014). *El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria*. *Perspectiva Educacional. Formación de Profesores*, 53(1), 91-113. <http://www.perspectivaeducacional.cl/index.php/peducacional/article/view/127>
- Gu, Q., & Day, C. (2019). *Teacher development and educational change: A history of interpretations*. *Frontiers of Educational in China*, 14(3), 312-332.
- Harris, A., & Muijs, D. (2003). *Teacher Leadership: ¿Improvement through Empowerment? An Overview of the Literature*. *Educational Management Administration & Leadership* 31(4):437-448. Doi:10.1177/0263211X030314007
- Harris, A., & Jones, M. (2021). *Leadership and improvement: Concepts, themes and impact*. Routledge.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas de cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V. México, 387-410.
- Inicio, F., & Capuñay, D. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares*. *REV. Epistemia.*, 4(3), 119-128. <https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1422>
- Jauregui, J., Chávez, P., Menacho, I., Ramírez, L., & Romero, E. (2022). *El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular*. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(23), 648-658. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>
- Klassen, R., & Kim, E. (2019). *Teacher efficacy and well-being: A review*. *Advances in teacher emotion research: The impact on teachers' lives*. Springer, 27-42.
- Kyriakides, L., Creemers, B., Antoniu, P., & Charalambous, C. (2019). *Teacher performance pay and student outcomes: A systematic review and meta-analysis*. *Review of Educational research*, 89(6), 903-994.

- Lara, C., & Romaina, J. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño docente en un centro de idiomas de Tacna*. *Revista Veritas et scientia*, 10(2), 204-214.
<https://doi.org/10.47796/ves.v10i2.562>
- Leithwood, K., & Harris, A. (2018). *The social sciences and school leadership in the twenty-first century*. *School Leadership & Management*, 38(1), 5-23.
- Leithwood, K., & Reihl, C. (2005). *What do we already know about successful school leadership? A new agenda: Directions for research on educational leadership*. Teachers College Press.
- Leithwood, K., & Sun, J. (2020). *Transformational school leadership effects on student achievement*. *Leadership and Policy in Schools* 11 (4), 418-451.
<https://doi.org/10.1080/15700763.2012.681001>
- Jerma, H. (2009). *Metodología de la investigación. Propuesta, anteproyecto y proyecto*. Ecoe Ediciones. Bogotá, Colombia.
[doi:https://eds.p.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzQ4MzM1NF9fQU41?sid=deecf377-4601-4ed2-b0c4-26c4502a3523@redis&vid=4&format=EB&rid=1](https://eds.p.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzQ4MzM1NF9fQU41?sid=deecf377-4601-4ed2-b0c4-26c4502a3523@redis&vid=4&format=EB&rid=1)
- Luna, V. R., & Reyes, M. L. (2022). *Liderazgo directivo y el desempeño en docentes de la Institución Educativa Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco, la Libertad, 2021*. Universidad Católica de Trujillo, Benedicto XVI. Escuela de Posgrado.
- Loyola-Bustos, C. (2019). *Estableciendo "conversaciones desafiantes" en el ejercicio del liderazgo pedagógico*. *Revista Saberes Educativos*, (4), 129-146.
<https://revistateoria.uchile.cl/index.php/RSED/article/view/55905/59103>
- Maita, D., Nolazco, F., & Menacho, J. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño profesional docente de la enseñanza virtual*. *INNOVA Research Journal*, 7(2), 1-15.
<https://doi.org/10.33890/innova.v7.n2.2022.1999>
- Mariño, G., & Medina, I. (2020). *Incidencia del liderazgo en el desempeño del sector educativo*. *Revista Espacios*. Vol. 41(28) 2020. Art. 25.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n28/a20v41n28p25.pdf>
- Mendoza, W. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de san Miguel Otuzco, 2021*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Trujillo.
- MINEDU. (2012). Resolución Ministerial N.º 0547-2012-ED. *Aprobar los lineamientos denominados "Marco del buen desempeño docente para docentes de educación básica regular", que contiene los criterios de buen desempeño docente a que se refiere el artículo 4 de la ley n°29944 ley de la reforma magisterial, los que forman parte*

- integrante de la relación.* <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/167173-0547-2012-ed>
- MINEDU. (2015). *Marco de Buen Desempeño del Directivo. Directivos construyendo escuela.* Lima: Perú. MINEDU. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- MINEDU. (2016). *Marco de Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes.* Lima: Perú. MINEDU. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Muijis, D., & Harris, A. (2020). *Teacher appraisal and performance-related pay: A conceptual framework.* *School Leadership & Management*, 40(1), 3-17.
- Northhouse, P. (2018). *Leadership: Theory and Practice.* Sage Publications.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la tesis.* Bogotá: Colombia: Ediciones de la U.
- ODS. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible.*
- Ordoñez, C., Castillo, D., Ordoñez, A., & Orbe, M. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano.* *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573667940012>
- Orellana, K. L. (2019). *El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños.* *Revista internacional de estudios en Educación*, 19(1), 47-63. Doi: <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, I. C. (2023). *Liderazgo Directivo en Iberoamérica.* Sevilla España: OIT.
- Paragua, M., Bustamante, N., Norberto, L., Paragua, M., & Paragua, C. (2022). *Investigación científica. Formulación de Proyectos de Investigación y Tesis.* Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Huánuco, Perú.
- Pont, B., Nusche, D., & Murrman, H. (2020). *Improving school leadership* (Vol. 2). OECD Publishing.
- Ramírez, R. (2023). *Liderazgo directivo y desempeño de los docentes de la Institución Educativa Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas, 2020.* Universidad San Martín de Porres. Instituto para la calidad de la educación.

- Rivera, Y., & Aparicio, C. (2020). *Características de las prácticas de liderazgo pedagógico en programas de integración escolar que favorecen el trabajo colaborativo entre docentes*. 59(2). Doi: <http://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.59-iss.2-art.1055>
- Rodríguez-Molina, G. (2011). *Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza*. Educación y Educadores, 14(2), 253-267 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83421404003>
- Rodríguez, M., Ordóñez, R., & López, A. (2020). *La dirección escolar: Liderazgo pedagógico y mejora escolar*. Revista de Investigación Educativa, 38(1), 275-292. doi:10.6018/rie.364581
- Rovira, I. R. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente*. Universidad de Guayaquil, Ecuador. Doi:<https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/6d21dc99-bc7a-42fa-875f-e81480b49a69/content>
- Savelsbergh, E., van der Heidjen, B., & Poell, R. (2019). *Are teachers' professional and career development and student outcomes interrelated? A review of empirical research*. Educational Research Review, 28.
- Seguil, M. M. (2023). *El liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundaria en las instituciones educativas públicas del distrito de Pachacámac de la UGEL 01, 2018*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Toledo, A. (2020). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente*. Revista Compás Empresarial,, 11(30), 76-99. Doi: <https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>
- UNESCO. (2023a). *Nota conceptual del Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2024/5 sobre liderazgo y educación*. Unesco. <https://doi.org/10.54676/QAK2294>
- UNESCO. (2023b). *Políticas digitales en educación en México. Tendencias emergentes y perspectivas de futuro*. México.
- Vaillant, D. (2015). *Liderazgo escolar, evolución de políticas y prácticas y mejora de la calidad educativa*. París: UNESCO.
- Velezmoro, J. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres, del distrito de Parcoy, Pataz, 2017*. Universidad Nacional de Trujillo. Escuela de Posgrado.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations*. Pearson.
- Yuni, J., & Urbano, C. (2020). *Metodología y técnicas para investigar. Recursos para la elaboración de proyectos, análisis de datos y redacción científica*. Editorial Brujas. Córdoba, Argentina.

<https://eds.s.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzI2NDg3OTVfX0FO0?sid=fb8fa9ac-a111-4785-8b50-f54f3c571915@redis&vid=7&format=EB&rid=21>

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información

Cuestionario 1: Liderazgo directivo

Estimado profesor, por favor responda todas las preguntas del cuestionario y marque con una cruz (X) el cuadro según el resultado que crea adecuado. El presente instrumento es confidencial y de carácter anónimo.

| Criterios | Nunca | A veces | Casi siempre | siempre |
|------------------|-------|---------|--------------|---------|
| Puntaje | 1 | 2 | 3 | 4 |

| Ítems de liderazgo directivo | | | | | |
|--------------------------------------|---|---|---|---|---|
| N° | Dimensión 1. Líder gestor | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Valora las particularidades de los entornos institucional, familiar y social para alcanzar los objetivos de aprendizaje. | | | | |
| 2 | El director inspira, establece y promueve la mejora continua en la ejecución del proyecto educativo de la Institución. | | | | |
| 3 | Trabaja junto con el equipo de profesores a través de una variedad de estrategias en línea con la misión y visión de PEI. | | | | |
| 4 | Trabaja con los profesores para establecer objetivos de aprendizaje para que los estudiantes los alcancen en la gestión escolar. | | | | |
| 5 | Fomenta un ambiente de trabajo positivo, el trabajo en equipo y promueve el desempeño profesional efectivo. | | | | |
| 6 | Identifica y analiza situaciones de conflicto, ofreciendo soluciones pacíficas y promoviendo la resolución a través del diálogo y el consenso. | | | | |
| Dimensión 2. Líder orientador | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 | Gestiona oportunidades de capacitación continua para que los docentes mejoren su desempeño en función del logro de los objetivos de aprendizaje. | | | | |
| 8 | Crea espacios y herramientas para la colaboración del trabajo juntamente con los docentes. | | | | |
| 9 | Anima las iniciativas docentes relacionadas con las innovaciones y la investigación de los profesores y promueve su implementación y sistematización. | | | | |

| | | | | | |
|----|--|----------|----------|----------|----------|
| 10 | Promueve en los docentes el aprendizaje colaborativo a través del estudio y la indagación. | | | | |
| 11 | Lidera y fomenta la participación del equipo docente en el proceso de planificación curricular en relación con la propuesta curricular nacional de acuerdo con los lineamientos del Marco Curricular Regional. | | | | |
| 12 | Establece espacios de aprendizaje dentro del colegio con el objetivo de mejorar el desempeño profesional de los profesores. | | | | |
| 13 | Conduce y guía el proceso evaluativo del aprendizaje basándose en estándares claros y consistentes a alcanzar. | | | | |
| 14 | Fomenta y promueve ambientes donde los docentes pueden compartir sus experiencias de práctica docente para mejorar su trabajo profesional. | | | | |
| | Dimensión 3. Líder ético | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15 | Fomenta espacios de aprendizaje según las características de los alumnos y crear lugares interactivos para ellos. | | | | |
| 16 | Colabora con los maestros en recomendar estrategias y materiales de aprendizaje para ayudar a los estudiantes a desarrollar conocimientos y habilidades. | | | | |
| 17 | Lidera y gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y contextos de riesgo para garantizar la seguridad e integridad de los integrantes del colegio. | | | | |
| 18 | Dispone de forma responsable y transparente el uso de los recursos del colegio. | | | | |
| 19 | Pone en marcha y ejecuta estrategias y mecanismos para garantizar la transparencia de la gestión escolar y la rendición de cuentas en el colegio. | | | | |
| 20 | Presenta un diálogo fluido y respeta las opiniones de todos los integrantes de la Institución Educativa. | | | | |

Cuestionario 2: Desempeño docente

Estimado profesor, por favor responda todas las preguntas del cuestionario y marque con una cruz (X) el cuadro según el resultado que crea adecuado. El presente instrumento es confidencial y de carácter anónimo.

| Criterios | Nunca | A veces | Casi siempre | siempre |
|------------------|-------|---------|--------------|---------|
| Puntaje | 1 | 2 | 3 | 4 |

| Ítems de desempeño docente | | | | | |
|-----------------------------------|---|----------|----------|----------|----------|
| N° | Dimensión 1. Preparación de los aprendizajes | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Manifiesto conocimiento y comprensión de las peculiaridades y necesidades personales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes en la Institución donde laboro. | | | | |
| 2 | Manifiesto conocimiento actualizado y comprensión de conceptos básicos en las materias en que me desempeño. | | | | |
| 3 | Planifico lecciones en función de las características de mis alumnos. | | | | |
| 4 | Bosquejo creativamente el proceso de aprendizaje para estimular la curiosidad y el interés de los estudiantes por aprender. | | | | |
| 5 | Esbozo, elijo y establezco varios recursos para el adecuado aprendizaje de los alumnos | | | | |
| 6 | Creo evaluaciones sistemáticas, continuas, formativas y diferenciadas en función del aprendizaje previsto. | | | | |
| | Dimensión 2. Enseñanza de aprendizajes | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 | Creo y fomento un ambiente favorable e interpersonal positivo con los estudiantes. | | | | |
| 8 | Soluciono conflictos a través del diálogo con los estudiantes, basándome en las reglas de convivencia, promoviendo el respeto, la cooperación y la reflexión sobre la experiencia acontecida. | | | | |
| 9 | Ejecuto estrategias de aprendizaje y actividades pedagógicas que fortalecen el pensamiento crítico y creativo, y también uso la tecnología para inspirar el aprendizaje de los estudiantes. | | | | |
| 10 | Dirijo una variedad de estrategias de instrucción para brindar servicios personalizados a estudiantes con diversas necesidades educativas. | | | | |
| 11 | Empleo una variedad de métodos y técnicas para evaluar el aprendizaje planificado de manera diferente según el estilo de aprendizaje de cada estudiante. | | | | |

| | | | | | |
|----|---|----------|----------|----------|----------|
| 12 | Califico todo el aprendizaje de los estudiantes según criterios predeterminados, seleccionados y asignados. | | | | |
| 13 | Organizo los resultados de la evaluación para tomar decisiones y brindar retroalimentación oportuna. | | | | |
| 14 | Comunico de manera oportuna los resultados de las evaluaciones con los estudiantes, sus familias y la Institución Educativa para generar compromiso con el rendimiento académico. | | | | |
| | Dimensión 3. Participación en la gestión | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15 | Colaboro con colegas para intercambiar experiencias, organizar el trabajo docente, mejorar el trabajo docente y crear una atmósfera democrática en la escuela. | | | | |
| 16 | Coopero activamente en el desarrollo de los documentos de gestión de la institución, involucrándose activamente en el equipo de trabajo. | | | | |
| 17 | Ejecuto de manera individual y conjunta programas de investigación, innovaciones docentes y mejoro la calidad educativa de la Institución. | | | | |
| 18 | Promuevo el trabajo con familias, con la Institución y la comunidad para integrar la cultura y los recursos de su origen en el aprendizaje de los estudiantes. | | | | |
| | Dimensión 4. Profesión e identidad docente | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19 | Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos en la vida escolar. | | | | |
| 20 | Intervengo y tomo decisiones respetando los principios de los derechos humanos y los intereses de los niños y jóvenes. | | | | |

ANEXO 2: Ficha técnica

FICHA TÉCNICA 1. CUESTIONARIO LIDERAZGO DIRECTIVO

| | |
|--|--|
| Nombre inédito del instrumento: | Cuestionario para evaluar el liderazgo directivo |
| Autor y año: | ORIGINAL: MINEDU (2014) Marco del Buen Desempeño Directivo |
| | ADAPTACIÓN: Br. Núñez Saavedra Luis Elfer |
| Objetivo del instrumento: | Evaluar el nivel de liderazgo directivo |
| Usuarios: | Profesores de la Institución Educativa San Román de Juliaca 2023 |
| Modo de aplicación: | Modo personal con una duración de 15 minutos |
| Validez: | A juicio de los expertos es Muy adecuado este instrumento. |
| Confiabilidad: | Instrumento altamente confiable [Alfa de Cronbach 0,8 ; 0,9] |

FICHA TÉCNICA 2. CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

| | |
|--|--|
| Nombre inédito del instrumento: | Cuestionario para evaluar el desempeño docente |
| Autor y año: | ORIGINAL: MINEDU (2014) Marco del Buen Desempeño Docente |
| | ADAPTACIÓN: Br. Núñez Saavedra Luis Elfer |
| Objetivo del instrumento: | Evaluar el nivel de desempeño docente |
| Usuarios: | Profesores de la Institución Educativa San Román de Juliaca 2023 |
| Modo de aplicación: | Modo personal con una duración de 15 minutos |
| Validez: | A juicio de los expertos es Muy adecuado este instrumento. |
| Confiability: | Instrumento altamente confiable [Alfa de Cronbach 0,8 ; 0,9] |

ANEXO 3: Operacionalización de variables

| Variables | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Instrumento | Escala de medición |
|----------------------------|-------------------------------|--|-----------------------------|---|---|
| Liderazgo directivo | Líder gestor | Dirige la organización de la institución. | 1, 2, 3 | Un questionario de preguntas que comprendió de 20 ítems. | Escala de Likert (Nunca 1 punto, a veces 2 puntos, casi siempre 3 puntos y siempre 4 puntos). |
| | | Promueve la contribución demócrata de la institución escolar | 4, 5, 6 | | |
| | Líder orientador | Promueve y lidera una entidad de aprendizaje. | 7, 8, 9, 10 | | |
| | | Acompañamiento y deliberación unida en el asunto pedagógico. | 11,12, 13, 14 | | |
| | Líder ético | Gestiona aprendizajes de calidad. | 15, 16, 17 | | |
| | | Demuestra ética profesional. | 18, 19, 20 | | |
| Desempeño docente | Preparación de aprendizajes | Planificación de los contenidos. | 1, 2, 3, 4, 5, 6 | Un questionario de preguntas que comprendió de 20 ítems. | Escala de Likert (Nunca 1 punto, a veces 2 puntos, casi siempre 3 puntos y siempre 4 puntos). |
| | Enseñanza de aprendizajes | Estrategias para el progreso y logro de los aprendizajes. | 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 | | |
| | Participación en la gestión | Involucramiento en las actividades institucionales. | 15, 16, 17, 18 | | |
| | Profesión e identidad docente | Ejerce su profesión con ética. | 19, 20 | | |

ANEXO 4: Carta de presentación



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Trujillo, 2 de noviembre de 2023

CARTA DE PRESENTACION N° 01308-2023/UCT-EPG-D

Rvdo. Fr. Manuel Robles Mendoza, Ofm:

DIRECTOR DEL COLEGIO PARROQUIAL FRANCISCANO SAN ROMÁN

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y, a la vez, presentarle a Luis Elfer Núñez Saavedra, identificado con DNI N° 40842717, alumno del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, de nuestra casa superior de estudios, quien viene desarrollando su proyecto de investigación titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN ROMÁN DE JULIACA 2023.**

Presento a usted al mencionado maestrando para que pueda realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su entidad.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



Dr. Winston Rolando Reaño Portal
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

DISTRIBUCIÓN
Interesados, archivo EPG
WRRP/maj

ANEXO 5: Carta de autorización



Colegio Parroquial Franciscano SAN ROMÁN

051-321433
PLAZA DE ARMAS 350
JULIACA, SAN ROMAN - PUNO - PERU

“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Juliaca, 22 de noviembre del 2023

Oficio No 065-2023-DG/CPF “SAN ROMÁN”-J.

Dr. Winston Rolando Reaño Portal
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD DE TRUJILLO “BENEDICTO XVI”
TRUJILLO.

Presente. -

ASUNTO: Aceptación para que su mencionado pueda realizar su proyecto de investigación en nuestra institución educativa.

REFERENCIA: CARTA DE PRESENTACION N°01308
2023/UTC-EP6-D.

Tengo el grato honor de dirigirme a Ud. con un fraterno saludo de Paz y Bien, mediante la presente hacemos de vuestro conocimiento lo siguiente.

Por el presente, tenemos el agrado de notificarle de la aceptación del proyecto de investigación “LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN ROMÁN DE JULIACA 2023” desarrollado por el Sr. Luis Elfer Núñez Saavedra; esperamos que el proyecto se inicie según lo esperado y sea llevado a cabo con completo éxito.

Sin otro en particular, aprovechamos la ocasión para expresarle los sentimientos de nuestra especial consideración y estima personal.

Atentamente,



[Handwritten Signature]
Manuel Ángel Robles Mendoza O.F.M.
DIRECTOR GENERAL

SECRETARIA_CPFSANROMAN@HOTMAIL.COM
WWW.CPFSANROMAN.EDU.PE
<https://www.facebook.com/cpfsanromajuliaca/>



ANEXO 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Luis Elfer Núñez Saavedra; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la Maestría en Educación con mención en gestión y acreditación educativa, que tiene por título: **Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca 2023.**

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

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

NOMBRE:

Thosely Patricia Chavez Huanca

FIRMA:



Fecha:

27/11/2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Luis Elfer Núñez Saavedra; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la Maestría en Educación con mención en gestión y acreditación educativa, que tiene por título: **Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca 2023.**

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

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

NOMBRE:

Felix Suro Quispe

FIRMA:



Fecha:

27 / 11 / 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Luis Elfer Núñez Saavedra; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la Maestría en Educación con mención en gestión y acreditación educativa, que tiene por título: **Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca 2023.**


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

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

NOMBRE:

Oscar A. Gonzales Del Corpio

FIRMA:



Fecha:

27 / 11 / 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Luis Elfer Núñez Saavedra; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la Maestría en Educación con mención en gestión y acreditación educativa, que tiene por título: **Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca 2023.**

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

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

NOMBRE:

Marylin Rosemary Fina Chambi

FIRMA:



Fecha:

27 / 11 / 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Luis Elfer Núñez Saavedra; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la Maestría en Educación con mención en gestión y acreditación educativa, que tiene por título: **Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca 2023.**


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

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

NOMBRE:

Elvia Yurema Olazabal Quispe

FIRMA:



Fecha:

27 / 11 / 2023

ANEXO 7: Matriz de consistencia



| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Metodología |
|--|---|--|--|--|
| Problema General | Objetivo General | Hipótesis General | Variable 1: Liderazgo directivo | Enfoque: Cuantitativo |
| ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca, 2023? | Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca, 2023 | Existe relación directa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca, 2023 | Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Líder gestor • Líder orientador • Líder ético | Tipo: Aplicada |
| Problemas Específicos: | Objetivo Específicos: | Hipótesis Específicos: | Variable 2: Desempeño docente | Método: Hipotético deductivo |
| ¿Cuál es la relación entre el líder gestor y el desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca, 2023? | Determinar la relación entre el líder gestor y el desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca, 2023 | Existe relación directa entre el líder gestor y el desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca, 2023 | Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Preparación de los aprendizajes • Enseñanza aprendizaje • Participación en la gestión • Profesión e identidad docente | Diseño: No experimental |
| ¿Cuál es la relación entre el líder orientador y el desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca, 2023? | Determinar la relación entre el líder orientador y el desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca, 2023 | Existe relación directa entre el líder orientador y el desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca, 2023 | | Corte: Transversal |
| ¿Cuál es la relación entre el líder ético y el desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca, 2023? | Determinar la relación entre el líder ético y el desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca, 2023 | Existe relación directa entre el líder ético y el desempeño docente en la Institución Educativa San Román de Juliaca, 2023 | | Nivel o alcance: Correlacional |

ANEXO 8: Validación de instrumentos

VALIDADOR 1. DR. PEÑA LÓPEZ FERMÍN



JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Nº de ítem | COHERENCIA | |
|---------------------|---------------------------------|---|----------------------|------------|----|
| | | | | SI | NO |
| Liderazgo directivo | Líder gestor | Dirige la planificación institucional | 1,2,3 | X | |
| | | Promueve la participación democrática de la comunidad educativa | 4,5,6 | X | |
| | Líder orientador | Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje | 7,8,9,10 | X | |
| | | Acompañamiento y reflexión conjunta del proceso pedagógico | 11,12,13,14 | X | |
| | Líder ético | Gestiona aprendizajes de calidad | 15,16,17 | X | |
| | | Demuestra ética profesional | 18,19,20 | X | |
| Desempeño docente | Preparación de los aprendizajes | Planificación de los contenidos | 1,2,3,4,5,6 | X | |
| | Enseñanza de aprendizajes | Estrategias para el desarrollo y logro de los aprendizajes | 7,8,9,10,11,12,13,14 | X | |
| | Participación en la gestión | Involucramiento en las actividades institucionales | 15,16,17,18 | X | |
| | Profesión e identidad docente | Ejerce su profesión con ética | 19,20 | X | |

Cuestionario 1: Liderazgo directivo

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

| Preguntas | | Valoración | | | | | Observaciones |
|-----------|--|------------|----|---|----|----|---------------|
| N° | Items | MA | BA | A | PA | NA | |
| 1 | Valora las características del entorno institucional, familiar y social para el beneficio de las metas de aprendizaje. | | X | | | | |
| 2 | El director construye y promueve un liderazgo transformacional sobre el proyecto educativo de la Institución. | | X | | | | |
| 3 | El director trabaja en forma conjunta con su equipo directivo a través de estrategias diversas de acuerdo con la misión y visión del PEI. | X | | | | | |
| 4 | Establece conjuntamente con las/os docentes las metas de aprendizaje que deben lograr las/os estudiantes y las señalan en los documentos de gestión escolar. | X | | | | | |
| 5 | Fomenta un clima laboral favorable, trabaja en equipo y provoca un desempeño profesional eficiente. | | X | | | | |
| 6 | Identifica y analiza situaciones conflictivas, y plantea alternativas de solución pacífica, promoviendo su resolución mediante el diálogo, el consenso y la negociación. | | X | | | | |
| 7 | Gestiona oportunidades de formación continua en los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje. | X | | | | | |
| 8 | Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar. | X | | | | | |
| 9 | Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas. | X | | | | | |
| 10 | Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el | X | | | | | |

| | | | | | | | |
|--------|---|----|---|--|--|--|--|
| | conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella. | | | | | | |
| 11 | Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional. | X | | | | | |
| 12 | Organiza espacios de capacitación dentro de la institución educativa, con la finalidad de mejorar el desempeño profesional de las/os docentes. | X | | | | | |
| 13 | Acompaña y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora. | X | | | | | |
| 14 | Organiza espacios de intercambio de experiencias en torno a las prácticas pedagógicas que llevan a cabo las/os docentes para mejorar su desempeño profesional. | X | | | | | |
| 15 | Organiza ambientes de aprendizaje de acuerdo con las características de los estudiantes y crea espacios para su interacción. | X | | | | | |
| 16 | Propone junto a sus docentes estrategias pedagógicas y materiales didácticos para que los estudiantes creen conocimientos y habilidades adquiridas. | X | | | | | |
| 17 | Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que garanticen la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa. | X | | | | | |
| 18 | Planifica responsablemente la utilización de los recursos de la I.E. | X | | | | | |
| 19 | Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa. | X | | | | | |
| 20 | Tiene una comunicación fluida, escucha y respeta las opiniones de la comunidad educativa. | X | | | | | |
| Total: | | 15 | 5 | | | | |

Evaluado por: Dr. Peña López Fermín

D.N.I.: 02447800

Fecha: 23/08/23

Firma:



Cuestionario 2: Desempeño docente

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

| Preguntas | | Valoración | | | | | Observaciones |
|-----------|---|------------|----|---|----|----|---------------|
| N° | Items | MA | BA | A | PA | NA | |
| 1 | Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades de la Institución Educativa. | X | | | | | |
| 2 | Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas del área curricular que lidero. | X | | | | | |
| 3 | Elaboro la programación curricular de acuerdo con las características de los estudiantes, articulando de manera coherente estrategias y medios seleccionados. | X | | | | | |
| 4 | Diseño creativamente procesos pedagógicos que despiertan la curiosidad e interés de los estudiantes para el logro de los aprendizajes. | X | | | | | |
| 5 | Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje. | X | | | | | |
| 6 | Diseño evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferenciada en concordancia con los aprendizajes esperados. | X | | | | | |
| 7 | Construyo y promuevo un ambiente acogedor para las relaciones interpersonales, valorando la diversidad que permita oportunidades de logro en los aprendizajes. | X | | | | | |
| 8 | Resuelvo los conflictos, en diálogo con los estudiantes, en base a las normas de convivencia, promoviendo el respeto, colaboración y reflexión de experiencias vividas. | | X | | | | |
| 9 | Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo, así como el uso de la tecnología que motiven a los estudiantes a aprender. | X | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------|--|-----------|----------|----------|--|--|
| 10 | Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas diferenciadas. | X | | | | |
| 11 | Utilizo diversos métodos y técnicas que permitan evaluar de manera diferenciada los aprendizajes esperados de acuerdo a los estilos de aprendizaje en cada estudiante. | X | | | | |
| 12 | Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, seleccionados y precisados. | X | | | | |
| 13 | Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. | | X | | | |
| 14 | Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje. | | X | | | |
| 15 | Interactúo con mis pares, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. | X | | | | |
| 16 | Participo en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en el equipo de trabajo. | X | | | | |
| 17 | Desarrollo individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela. | X | | | | |
| 18 | Fomento el trabajo colaborativo con las familias, autoridades y comunidad integrando la cultura y recursos de su contexto en los aprendizajes de los estudiantes. | X | | | | |
| 19 | Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos. | X | | | | |
| 20 | Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y del adolescente. | X | | | | |
| Total: | | 15 | 3 | 2 | | |

Evaluado por: Dr. Peña López Fermín

D.N.I.: 02447800

Fecha: 23/08/23

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Dr. Peña López Fermín, con DNI N.º 02447800, de profesión profesor, grado académico de Doctor en Ciencias de la Educación de la Universidad Marcelino Champagnat, con código de colegiatura 0702447800, labor que ejerzo actualmente como Director general de la Institución Educativa San Luis Gonzaga de Huánuco y Director general de las Instituciones Católicas Diocesanas de la Diócesis de Huánuco, asesor externo de método científico.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los Instrumentos denominados Cuestionario 1: Liderazgo directivo y Cuestionario 2: Desempeño docente, cuyo propósito es medir el nivel de relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente, a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa de San Román de Juliaca 2023.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

| Criterios evaluados | Valoración positiva | | | Valoración negativa | |
|--|---------------------|--------|-------|---------------------|--------|
| | MA (4) | BA (3) | A (2) | PA (1) | NA (0) |
| 1. Calidad de redacción de los ítems. | | X | | | |
| 2. Amplitud del contenido a evaluar. | X | | | | |
| 3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems. | | X | | | |
| 4. Congruencia con los indicadores. | X | | | | |
| 5. Coherencia con las dimensiones. | X | | | | |

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (3) BA=Bastante adecuado (2) A= Adecuado () PA= Poco adecuado () NA=No adecuado ()

Trujillo, a los 23 días del mes de agosto del 2023.

Apellidos y nombres: Peña López Fermín

DNI: 024447800

Firma:



VALIDADOR 2: DRA. REATEGUI VALLADOLID CECILIA YANETT



JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Nº de ítem | COHERENCIA | |
|---------------------|---------------------------------|---|----------------------|------------|----|
| | | | | SI | NO |
| Liderazgo directivo | Líder gestor | Dirige la planificación institucional | 1,2,3 | X | |
| | | Promueve la participación democrática de la comunidad educativa | 4,5,6 | X | |
| | Líder orientador | Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje | 7,8,9,10 | X | |
| | | Acompañamiento y reflexión conjunta del proceso pedagógico | 11,12,13,14 | X | |
| | Líder ético | Gestiona aprendizajes de calidad | 15,16,17 | | X |
| | | Demuestra ética profesional | 18,19,20 | X | |
| Desempeño docente | Preparación de los aprendizajes | Planificación de los contenidos | 1,2,3,4,5,6 | | X |
| | Enseñanza de aprendizajes | Estrategias para el desarrollo y logro de los aprendizajes | 7,8,9,10,11,12,13,14 | X | |
| | Participación en la gestión | Involucramiento en las actividades institucionales | 15,16,17,18 | | X |
| | Profesión e identidad docente | Ejerce su profesión con ética | 19,20 | X | |

Cuestionario 1: Liderazgo directivo

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

| Preguntas | | Valoración | | | | | Observaciones |
|-----------|--|------------|----|---|----|----|---------------|
| N° | Items | MA | BA | A | PA | NA | |
| 1 | Valora las características del entorno institucional, familiar y social para el beneficio de las metas de aprendizaje. | | | | X | | |
| 2 | El director construye y promueve un liderazgo transformacional sobre el proyecto educativo de la Institución. | | | X | | | |
| 3 | El director trabaja en forma conjunta con su equipo directivo a través de estrategias diversas de acuerdo con la misión y visión del PEI. | | | X | | | |
| 4 | Establece conjuntamente con las/os docentes las metas de aprendizaje que deben lograr las/os estudiantes y las señalan en los documentos de gestión escolar. | | | X | | | |
| 5 | Fomenta un clima laboral favorable, trabaja en equipo y provoca un desempeño profesional eficiente. | | | X | | | |
| 6 | Identifica y analiza situaciones conflictivas, y plantea alternativas de solución pacífica, promoviendo su resolución mediante el diálogo, el consenso y la negociación. | | | X | | | |
| 7 | Gestiona oportunidades de formación continua en los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje. | | | X | | | |
| 8 | Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar. | | | X | | | |
| 9 | Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas. | | | X | | | |
| 10 | Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el | | | X | | | |

| | | | | | | |
|--------|---|--|--|----|---|--|
| | conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella. | | | | | |
| 11 | Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional. | | | X | | |
| 12 | Organiza espacios de capacitación dentro de la institución educativa, con la finalidad de mejorar el desempeño profesional de las/os docentes. | | | X | | |
| 13 | Acompaña y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora. | | | X | | |
| 14 | Organiza espacios de intercambio de experiencias en torno a las prácticas pedagógicas que llevan a cabo las/os docentes para mejorar su desempeño profesional. | | | X | | |
| 15 | Organiza ambientes de aprendizaje de acuerdo con las características de los estudiantes y crea espacios para su interacción. | | | X | | |
| 16 | Propone junto a sus docentes estrategias pedagógicas y materiales didácticos para que los estudiantes creen conocimientos y habilidades adquiridas. | | | X | | |
| 17 | Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que garanticen la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa. | | | X | | |
| 18 | Planifica responsablemente la utilización de los recursos de la I.E. | | | X | | |
| 19 | Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa. | | | X | | |
| 20 | Tiene una comunicación fluida, escucha y respeta las opiniones de la comunidad educativa. | | | X | | |
| Total: | | | | 13 | 7 | |

Evaluado por: Dra. Reategui Valladolid Cecilia Yanett.

D.N.I.: 43023057

Fecha: 22/08/2023

Firma:

The stamp contains the text: "Escuela de Posgrado UCT" and "CIP Nº 803081".

Cuestionario 2: Desempeño docente

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

| Preguntas | | Valoración | | | | | Observaciones |
|-----------|---|------------|----|---|----|----|---------------|
| N° | Ítems | MA | BA | A | PA | NA | |
| 1 | Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades de la Institución Educativa. | | | X | | | |
| 2 | Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas del área curricular que lidero. | | | | X | | |
| 3 | Elaboro la programación curricular de acuerdo con las características de los estudiantes, articulando de manera coherente estrategias y medios seleccionados. | | | X | | | |
| 4 | Diseño creativamente procesos pedagógicos que despiertan la curiosidad e interés de los estudiantes para el logro de los aprendizajes. | | | X | | | |
| 5 | Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje. | | | | X | | |
| 6 | Diseño evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferenciada en concordancia con los aprendizajes esperados. | | | X | | | |
| 7 | Construyo y promuevo un ambiente acogedor para las relaciones interpersonales, valorando la diversidad que permita oportunidades de logro en los aprendizajes. | | | X | | | |
| 8 | Resuelvo los conflictos, en diálogo con los estudiantes, en base a las normas de convivencia, promoviendo el respeto, colaboración y reflexión de experiencias vividas. | | | X | | | |
| 9 | Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo, así como el uso de la tecnología que motiven a los estudiantes a aprender. | | | X | | | |

| | | | | | | | |
|--------|--|--|--|----|---|--|--|
| 10 | Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas diferenciadas. | | | X | | | |
| 11 | Utilizo diversos métodos y técnicas que permitan evaluar de manera diferenciada los aprendizajes esperados de acuerdo a los estilos de aprendizaje en cada estudiante. | | | X | | | |
| 12 | Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, seleccionados y precisados. | | | X | | | |
| 13 | Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. | | | X | | | |
| 14 | Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje. | | | X | | | |
| 15 | Interactúo con mis pares, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. | | | | X | | |
| 16 | Participo en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en el equipo de trabajo. | | | X | | | |
| 17 | Desarrollo individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela. | | | X | | | |
| 18 | Fomento el trabajo colaborativo con las familias, autoridades y comunidad integrando la cultura y recursos de su contexto en los aprendizajes de los estudiantes. | | | | X | | |
| 19 | Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos. | | | X | | | |
| 20 | Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y del adolescente. | | | X | | | |
| Total: | | | | 16 | 4 | | |

Evaluado por: Dra. Reategui Valladolid Cecilia Yanett.

D.N.I.: 43023057 **Fecha:** 22/08/2023

Firma: 

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Dra. Reategui Valladolid Cecilia Yanett con DNI N° 43023057, de profesión Ingeniera Agroindustrial, grado académico: Doctora en gestión empresarial, con código de colegiatura CIP N° 109981, labor que ejerzo actualmente como Directora General de la Universidad Alas Peruanas-Filial Huánuco, docente de la Escuela de Post grado de la Universidad Privada de Tacna.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los Instrumentos denominados Cuestionario 1: Liderazgo directivo y Cuestionario 2: Desempeño docente, cuyo propósito es medir el nivel de relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente, a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa de San Román de Juliaca 2023.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

| Criterios evaluados | Valoración positiva | | | Valoración negativa | |
|--|---------------------|--------|-------|---------------------|--------|
| | MA (4) | BA (3) | A (2) | PA (1) | NA (0) |
| 1. Calidad de redacción de los ítems. | | X | | | |
| 2. Amplitud del contenido a evaluar. | | X | | | |
| 3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems. | | | X | | |
| 4. Congruencia con los indicadores. | | | X | | |
| 5. Coherencia con las dimensiones. | | | X | | |

Apreciación total:

MA=Muy adecuado () BA=Bastante adecuado (2) A= Adecuado (3) PA= Poco adecuado () NA=No adecuado ()

Trujillo, a los 22 días del mes de agosto del 2023

Apellidos y nombres: Dra. Reategui Valladolid Cecilia Yanett.

DNI: 43023057

Firma:

VALIDADOR 3: MG. CÁRDENAS RODRÍGUEZ KARINA JACQUELINE



JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

| Variable | Dimensiones | Indicadores | N° de ítem | COHERENCIA | |
|---------------------|---------------------------------|---|----------------------|------------|----|
| | | | | SI | NO |
| Liderazgo directivo | Líder gestor | Dirige la planificación institucional | 1,2,3 | X | |
| | | Promueve la participación democrática de la comunidad educativa | 4,5,6 | X | |
| | Líder orientador | Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje | 7,8,9,10 | X | |
| | | Acompañamiento y reflexión conjunta del proceso pedagógico | 11,12,13,14 | X | |
| | Líder ético | Gestiona aprendizajes de calidad | 15,16,17 | X | |
| | | Demuestra ética profesional | 18,19,20 | X | |
| Desempeño docente | Preparación de los aprendizajes | Planificación de los contenidos | 1,2,3,4,5,6 | X | |
| | Enseñanza de aprendizajes | Estrategias para el desarrollo y logro de los aprendizajes | 7,8,9,10,11,12,13,14 | X | |
| | Participación en la gestión | Involucramiento en las actividades institucionales | 15,16,17,18 | X | |
| | Profesión e identidad docente | Ejerce su profesión con ética | 19,20 | X | |

Cuestionario 1: Liderazgo directivo

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

| Preguntas | | Valoración | | | | | Observaciones |
|-----------|--|------------|----|---|----|----|---------------|
| Nº | Ítem | MA | BA | A | PA | NA | |
| 1 | Valora las características del entorno institucional, familiar y social para el beneficio de las metas de aprendizaje. | X | | | | | |
| 2 | El director construye y promueve un liderazgo transformacional sobre el proyecto educativo de la Institución. | X | | | | | |
| 3 | El director trabaja en forma conjunta con su equipo directivo a través de estrategias diversas de acuerdo con la misión y visión del PEI. | X | | | | | |
| 4 | Establece conjuntamente con las/os docentes las metas de aprendizaje que deben lograr las/os estudiantes y las señalan en los documentos de gestión escolar. | X | | | | | |
| 5 | Fomenta un clima laboral favorable, trabaja en equipo y provoca un desempeño profesional eficiente. | X | | | | | |
| 6 | Identifica y analiza situaciones conflictivas, y plantea alternativas de solución pacífica, promoviendo su resolución mediante el diálogo, el consenso y la negociación. | X | | | | | |
| 7 | Gestiona oportunidades de formación continua en los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje. | X | | | | | |
| 8 | Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar. | X | | | | | |
| 9 | Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas. | X | | | | | |
| 10 | Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el | X | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|----|--|--|--|--|
| | conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella. | | | | | |
| 11 | Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional. | X | | | | |
| 12 | Organiza espacios de capacitación dentro de la institución educativa, con la finalidad de mejorar el desempeño profesional de las/os docentes. | X | | | | |
| 13 | Acompaña y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora. | X | | | | |
| 14 | Organiza espacios de intercambio de experiencias en torno a las prácticas pedagógicas que llevan a cabo las/os docentes para mejorar su desempeño profesional. | X | | | | |
| 15 | Organiza ambientes de aprendizaje de acuerdo con las características de los estudiantes y crea espacios para su interacción. | X | | | | |
| 16 | Propone junto a sus docentes estrategias pedagógicas y materiales didácticos para que los estudiantes creen conocimientos y habilidades adquiridas. | X | | | | |
| 17 | Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que garanticen la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa. | X | | | | |
| 18 | Planifica responsablemente la utilización de los recursos de la I.E. | X | | | | |
| 19 | Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa. | X | | | | |
| 20 | Tiene una comunicación fluida, escucha y respeta las opiniones de la comunidad educativa. | X | | | | |
| | Total: | 20 | | | | |

Evaluado por: Mg. Cárdenas Rodríguez Karina Jacqueline

D.N.I.: 18169440

Fecha: 28/09/2023

Firma:



Cuestionario 2: Desempeño docente

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

| Preguntas | | Valoración | | | | | Observaciones |
|-----------|---|------------|----|---|----|----|---------------|
| N° | Ítem | MA | BA | A | PA | NA | |
| 1 | Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades de la Institución Educativa. | X | | | | | |
| 2 | Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas del área curricular que lidero. | X | | | | | |
| 3 | Elaboro la programación curricular de acuerdo con las características de los estudiantes, articulando de manera coherente estrategias y medios seleccionados. | X | | | | | |
| 4 | Diseño creativamente procesos pedagógicos que despiertan la curiosidad e interés de los estudiantes para el logro de los aprendizajes. | X | | | | | |
| 5 | Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje. | X | | | | | |
| 6 | Diseño evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferenciada en concordancia con los aprendizajes esperados. | X | | | | | |
| 7 | Construyo y promuevo un ambiente acogedor para las relaciones interpersonales, valorando la diversidad que permita oportunidades de logro en los aprendizajes. | X | | | | | |
| 8 | Resuelvo los conflictos, en diálogo con los estudiantes, en base a las normas de convivencia, promoviendo el respeto, colaboración y reflexión de experiencias vividas. | X | | | | | |
| 9 | Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo, así como el uso de la tecnología que motiven a los estudiantes a aprender. | X | | | | | |


| | | | | | | |
|--------|--|----|--|--|--|--|
| 10 | Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas diferenciadas. | X | | | | |
| 11 | Utilizo diversos métodos y técnicas que permitan evaluar de manera diferenciada los aprendizajes esperados de acuerdo a los estilos de aprendizaje en cada estudiante. | X | | | | |
| 12 | Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, seleccionados y precisados. | X | | | | |
| 13 | Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. | X | | | | |
| 14 | Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje. | X | | | | |
| 15 | Interactúo con mis pares, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. | X | | | | |
| 16 | Participo en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en el equipo de trabajo. | X | | | | |
| 17 | Desarrollo individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela. | X | | | | |
| 18 | Fomento el trabajo colaborativo con las familias, autoridades y comunidad integrando la cultura y recursos de su contexto en los aprendizajes de los estudiantes. | X | | | | |
| 19 | Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos. | X | | | | |
| 20 | Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y del adolescente. | X | | | | |
| Total: | | 20 | | | | |

Evaluado por: Mg. Cárdenas Rodríguez Karina Jacqueline

D.N.I.: 18169440

Fecha: 28/09/2023

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Mg. Cárdenas Rodríguez Karina Jacqueline, con DNI N° 18169440, de profesión licenciada en estadística, grado académico Maestra en ciencias: mención estadística aplicada, con código de colegiatura del Colegio de Estadísticos del Perú COESPE Número 272, labor que ejerzo actualmente como docente, en la Universidad Católica de Trujillo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los Instrumentos denominados Cuestionario 1: Liderazgo directivo y Cuestionario 2: Desempeño docente, cuyo propósito es medir el nivel de relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente, a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa de San Román de Juliaca 2023.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

| Criterios evaluados | Valoración positiva | | | Valoración negativa | |
|--|---------------------|--------|-------|---------------------|--------|
| | MA (4) | BA (3) | A (2) | PA (1) | NA (0) |
| 1. Calidad de redacción de los ítems. | X | | | | |
| 2. Amplitud del contenido a evaluar. | X | | | | |
| 3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems. | X | | | | |
| 4. Congruencia con los indicadores. | X | | | | |
| 5. Coherencia con las dimensiones. | X | | | | |

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (5) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
 NA=No adecuado ()

Trujillo, a los 28 días del mes de septiembre del 2023

Apellidos y nombres: Mg. Cárdenas Rodríguez Karina Jacqueline.

DNI: 18169440

Firma:

ANEXO 9: Reporte turnitin

LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN ROMÁN DE JULIACA 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|----|
| 1 | repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet | 3% |
| 2 | Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante | 3% |
| 3 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 3% |
| 4 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 2% |

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%