

**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 UNA**  
**INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA LA CONVENCION**  
**2024**

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

**AUTORES**

**Br. Cumpa Aguilar, Wilson**

<https://orcid.org/0009-0003-4358-8406>

**Br. Remache Ayma, Yaneth Isela**

<https://orcid.org/0009-0001-3783-3773>

**ASESORA**

**Dra. Yllescas Rodríguez, Patricia Maribel**

<https://orcid.org/0000-0002-4244-8167>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Diseño, desarrollo y evaluación curricular**

**TRUJILLO – PERÚ**

**2024**

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

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

Yo, Dra. Patricia Maribel Yllescas Rodríguez con DNI N°07266567, como asesora del trabajo de investigación titulado: “LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA LA CONVENCION 2024”, desarrollada por el egresado Wilson Cumpa Aguilar DNI N°02418292 y la egresada Yaneth Isela Remache Ayma DNI N°80387066, 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.



.....  
Dra. Patricia Maribel Yllescas Rodriguez

**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

*A Dios*

*Por iluminar nuestro camino y brindarnos esa fortaleza y sabiduría necesaria para culminar nuestra tesis, le ofrecemos nuestros más sinceros agradecimientos.*

*A nuestras hijas*

*Dedicamos con todo nuestro amor y cariño a nuestras amadas hijas Geraldine y Estrella quienes son nuestra fuente de inspiración y motivación que con paciencia infinita y tolerancia cedieron su tiempo para que “papá y mamá estudien” A ellas nuestro infinito cariño y gratitud.*

## **AGRADECIMIENTO**

*Nuestro agradecimiento va dirigido a nuestras hijas y a nuestros queridos colegas de la Provincia de la Convención, que fueron los principales protagonistas en el desarrollo de la presente investigación.*

*A Nuestra Asesora de tesis por dedicarnos parte de su tiempo en brindarnos respuestas claras y precisas, su paciencia y experiencia han sido un factor primordial para la culminación de nuestra investigación. Nuestra gratitud hacia usted Doctora.*

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Wilson Cumpa Aguilar con DNI N°02418292 y Yaneth Isela Remache Ayma con DNI N°80387066, egresados 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, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado, para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA LA CONVENCIÓN 2024”, en el cuál consta de un total de 107 páginas, en las que incluye 6 tablas y más un total de páginas en anexos.

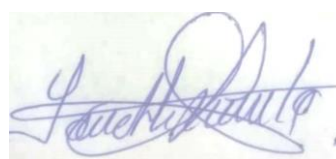
Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza 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.

Los autores



---

Wilson Cumpa Aguilar  
DNI N°02418292



---

Yaneth Isela Remache Ayma  
DNI N°80387066

## ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad.....	ii
Autoridades universitarias.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad .....	vi
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	11
II. METODOLOGÍA.....	42
2.1 Enfoque, tipo .....	42
2.2 Diseño de investigación .....	42
2.3 Población, muestra y muestreo.....	42
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos .....	43
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información .....	43
2.6 Aspectos éticos en investigación.....	44
III. RESULTADOS .....	45
IV. DISCUSIÓN.....	49
V. CONCLUSIONES .....	54
VI. RECOMENDACIONES.....	55
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	56
ANEXOS .....	63
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información .....	63
ANEXO 2: Ficha técnica .....	68
ANEXO 3: Operacionalización de variables .....	74
ANEXO 4: Consentimiento informado .....	76
ANEXO 5: Matriz de consistencia.....	81
ANEXO 6: Validación de instrumentos.....	83
ANEXO 7: Reporte Turnitin .....	107

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de normalidad.....	45
Tabla 2 Correlación de Rho Spearman entre variables .....	45
Tabla 3 Gestión pedagógica y su relación con el desempeño docente .....	46
Tabla 4 Gestión investigación y el desempeño docente.....	46
Tabla 5 Gestión administrativa y el desempeño docente.....	47
Tabla 6 Estilo directivo y el desempeño docente.....	48

## RESUMEN

En este estudio, el objetivo es determinar la relación entre Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa en la provincia La Convención 2024. Los resultados que mencionas muestran una correlación alta entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, lo cual sugiere que a medida que el liderazgo es más efectivo, el desempeño docente también mejora significativamente. Este hallazgo es importante para comprender cómo las prácticas de liderazgo pueden influir directamente en la calidad del trabajo docente, y podría abrir nuevas áreas para mejorar la formación y el desarrollo de líderes en entornos educativos. Al relacionar la variable Liderazgo directivo con las dimensiones del desempeño docente se identificó que si existe una relación significativa entre Liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño docente en una institución educativa en la provincia La Convención 2024.

*Palabra clave:* liderazgo, directivo, desempeño docente

## **ABSTRACT**

In this study, the objective is to determine the relationship between managerial leadership and teaching performance in an educational institution in the province of La Convención 2024. The results you mention show a high elevation between managerial leadership and teaching performance, which suggests that as leadership is more effective, teaching performance also improves significantly. This finding is important for understanding how leadership practices can directly influence the quality of teaching work and could open new areas for improving the training and development of leaders in educational settings. By relating the variable Management leadership with the dimensions of teaching performance, it was identified that there is a significant relationship between Management leadership and the dimensions of teaching performance in an educational institution in the province of La Convention 2024.

**Keyword:** leadership, manager, teaching performance

## I. INTRODUCCIÓN

Según Flores (2020), el liderazgo se presenta como una capacidad innata en ciertas personas, quienes a través del ejemplo y la constancia son capaces de influir en su entorno y guiar a otros hacia la consecución de objetivos comunes. Este tipo de líderes tienen una visión clara de la realidad y la capacidad de transformar esa realidad a través de acciones concretas y decisivas. Este punto de vista refuerza la idea de que un líder no solo actúa en beneficio propio, sino que es capaz de tomar iniciativas que beneficien a la colectividad. En cuanto a América Latina, Regil (2021) destaca una problemática recurrente: la falta de líderes capaces de integrar las diversas problemáticas sociales y, sobre todo, de anteponer el bien común sobre los intereses individuales. Esta carencia puede contribuir al caos y la incertidumbre, afectando el progreso social.

El liderazgo, según los autores mencionados, un enfoque de liderazgo transformacional, donde el líder no solo se enfoca en dirigir, sino en inspirar a los demás y promover un sentido de propósito compartido. Este tipo de liderazgo busca motivar a los individuos a alcanzar un bienestar colectivo, alineando los objetivos personales con los del grupo u organización. En el ámbito educativo, por ejemplo, un líder directivo que inspira y trabaja hacia un bienestar común no solo impulsa el rendimiento académico, sino que también mejora el ambiente escolar, promueve una cultura de colaboración y fomenta el crecimiento personal y profesional de los docentes y estudiantes. Este enfoque integral fortalece tanto la cohesión del equipo como el desarrollo de competencias, creando un entorno más inclusivo y productivo, un aspecto que parece escasear en algunas regiones de América Latina. Esto resalta la necesidad de formar líderes con conciencia social y habilidades transformadoras para guiar el cambio en beneficio de la sociedad en su conjunto. Las sociedades están en constante cambio, evolucionando día a día. En este proceso, los líderes desempeñan un papel clave, guiando las acciones que contribuyen a lograr los objetivos que se plantea la sociedad.

La afirmación de Flores (2020) resalta una perspectiva innatista del liderazgo, donde se considera que los líderes poseen características naturales que los predisponen a influir en los demás. Según esta visión, un líder es alguien que inspira a través de su ejemplo personal, mostrando perseverancia y una clara comprensión de la realidad en la que opera. Estas cualidades innatas le permiten guiar a otros, no solo por su capacidad de mando, sino por la influencia que ejerce a través de su carácter y acciones.

Sin embargo, este enfoque también abre el debate sobre si el liderazgo se puede desarrollar con el tiempo o si es algo con lo que se nace. Mientras que algunos estudios, como

el de Flores, subrayan las cualidades innatas, otros sugieren que el liderazgo puede ser cultivado mediante el aprendizaje, la experiencia y el desarrollo de habilidades interpersonales y estratégicas. En cualquier caso, un líder que combina sus cualidades naturales con la capacidad de adaptación y crecimiento en su entorno tiene más probabilidades de ejercer una influencia positiva y duradera en su equipo u organización, lo que le capacita para tomar iniciativas y generar cambios. Por esta razón, es esencial contar con individuos que posean estas características únicas para dirigir el proceso transformador de la sociedad y hacer realidad los objetivos propuestos. En América Latina, sin embargo, se observa una falta de líderes capaces de integrar los problemas sociales y enfocarse en el bien común, según Regil (2021). Esta carencia de liderazgo puede llevar a situaciones de caos y desorientación social.

La afirmación de Weinstein et al. (2021) pone en evidencia una problemática importante en el contexto del liderazgo directivo en algunas regiones, donde aún no se han consolidado líderes capaces de establecer políticas educativas claras y consistentes. Este tipo de liderazgo es crucial para la gestión eficaz de las actividades escolares y el desarrollo institucional, ya que permite orientar los esfuerzos de todos los actores educativos hacia metas comunes, asegurando una coherencia en las decisiones y estrategias implementadas.

En este contexto, la ausencia de líderes directivos fuertes limita la capacidad de las instituciones educativas para avanzar de manera sostenida y adaptarse a los desafíos del entorno. Esto incluye el diseño de políticas que no solo respondan a las necesidades actuales, sino que también fomenten una cultura de mejora continua en áreas clave como la enseñanza, el aprendizaje y la gestión de recursos. Es fundamental, por tanto, que se impulsen estrategias de formación y desarrollo de competencias para los líderes educativos, de modo que puedan desempeñar este rol clave en el crecimiento institucional. La creación de líderes que puedan articular políticas educativas claras y llevar a cabo una gestión eficaz impacta directamente en la calidad educativa y en la capacidad de las instituciones de cumplir con sus objetivos a largo plazo. Por su parte, la ONU (2020) señala que los procedimientos pedagógicos basados en criterios de calidad y respeto a los derechos de los niños permite incrementar el papel pedagógico y la responsabilidad profesional de los directivos. Según Lepeley (2021) precisa que el liderazgo directivo se asume como el proceso que incluye diversos actores como estudiantes, docentes, administrativos, autoridades educativas y padres de familia que están comprometidos con la gestión estudiantil para garantizar la calidad de la educación y brindar a los estudiantes una mejor educación inclusiva. Del mismo modo, el pilar fundamental del liderazgo directivo es la construcción de aprendizajes para alcanzar el nivel de logro de las competencias de los estudiantes. Es decir, deben hacerse responsables de las políticas que

mejoran significativamente la calidad de los aprendizajes y deben esforzarse para garantizar la mejora continua de cada institución educativa (Herrera, 2021).

El liderazgo directivo en el contexto educativo, según Weinstein et al. (2021), se refiere a la capacidad de gestionar de manera asertiva las actividades educativas dentro de una organización escolar. Este tipo de liderazgo es crucial para establecer políticas y estrategias que guíen el desarrollo institucional de manera coherente y sostenida. Sin embargo, en muchas regiones, incluyendo la que mencionas, parece existir una carencia de líderes con estas características. La ausencia de liderazgo directivo efectivo dificulta la implementación de políticas claras que puedan orientar el proceso de mejora continua en las instituciones educativas. Este vacío de liderazgo directivo limita el progreso educativo, ya que las decisiones importantes no cuentan con una visión integral y estratégica que favorezca un desarrollo estructurado y alineado con los objetivos institucionales. Un liderazgo directivo sólido es esencial no solo para gestionar actividades y recursos, sino también para inspirar a los docentes, mejorar el clima organizacional y fomentar una cultura de aprendizaje significativa dentro de las escuelas. La situación planteada sugiere la necesidad de formar y empoderar a líderes directivos con competencias en gestión educativa, planificación estratégica y habilidades interpersonales que les permitan manejar de manera eficiente los retos que enfrenta la organización escolar, promoviendo así el desarrollo institucional y el éxito educativo.

A nivel nacional, Alejandra (2018) destaca un problema crítico, la falta de liderazgo capaz de enfrentar los desafíos sociales y dirigir un proceso de transformación coherente y sostenible. Esta carencia de líderes con capacidad reflexiva y racional para gestionar el cambio afecta directamente la estabilidad del país, ya que no se implementan soluciones estructuradas que permitan enfrentar las complejidades sociales, políticas y económicas.

La baja confianza en las instituciones públicas es un reflejo de esta debilidad en el liderazgo, donde la percepción ciudadana se ve afectada por la ineficiencia de los poderes del Estado para responder a las necesidades de la población. Con una aprobación inferior al 25%, se evidencia una crisis de legitimidad, lo que limita la capacidad de los gobiernos e instituciones para impulsar reformas significativas o mantener la estabilidad en momentos de crisis.

Este contexto sugiere la necesidad urgente de formar líderes que no solo cuenten con habilidades técnicas y operativas, sino que también comprendan profundamente la realidad social del país. Un liderazgo fuerte y comprometido con el bienestar colectivo, que pueda recuperar la confianza de la ciudadanía, es clave para promover un cambio positivo y asegurar una transformación social sostenible. La situación del liderazgo en las instituciones públicas también es motivo de preocupación. Existe una evidente ausencia de líderes que no solo

comprendan profundamente la problemática social, sino que también sean capaces de guiar un proceso de transformación social de manera reflexiva y racional. Estos líderes deberían ser capaces de mantener las variables que proporcionan cierta estabilidad en la sociedad mientras impulsan los cambios necesarios. La falta de figuras con estas capacidades ha generado desconfianza en las instituciones públicas, lo que se refleja en bajos niveles de aprobación por parte de la ciudadanía. De hecho, ningún poder del Estado logra alcanzar siquiera un 25% de aprobación, lo que evidencia una crisis de liderazgo y de credibilidad institucional.

Esta desconfianza hacia las instituciones públicas sugiere que la sociedad percibe una desconexión entre los líderes y las necesidades reales de la población, así como una incapacidad para implementar cambios efectivos que promuevan el bienestar común. La ausencia de liderazgo transformador contribuye al estancamiento social y político, afectando la legitimidad de las instituciones y su capacidad para promover el progreso. La problemática de la falta de continuidad en las políticas educativas, como señala Minedu (2023), es un reflejo de la inestabilidad que afecta no solo a la gestión del sector público en general, sino también específicamente al sector educativo. La alta rotación de funcionarios y ministros de Educación genera interrupciones constantes en la planificación y ejecución de proyectos y programas, lo que a su vez afecta la implementación efectiva de políticas educativas a largo plazo. El ejemplo de los más de cuatro ministros de Educación que ocuparon el cargo entre 2021 y 2022 pone en evidencia la dificultad para establecer un liderazgo sólido que permita la coherencia en las acciones del sector. Cada cambio de ministro implica un reajuste en la estrategia y visión, lo que retrasa o incluso paraliza iniciativas importantes para mejorar la calidad educativa. Esta inestabilidad también impide que los funcionarios clave permanezcan el tiempo suficiente para consolidar reformas y procesos, lo que resulta en una falta de continuidad que afecta tanto a la planificación institucional como a la confianza en el sistema educativo.

Para superar este reto, es esencial que se promueva una mayor estabilidad en la gestión educativa, con políticas de largo plazo que trasciendan los cambios de gobierno y que estén respaldadas por un liderazgo técnico capaz de garantizar la continuidad en la implementación de proyectos. Solo de esta manera se podrá avanzar hacia una mejora sostenida en la educación y generar un impacto real en los resultados de aprendizaje y en la equidad del sistema educativo.

La falta de linealidad en la política educativa, como mencionas, es un desafío significativo para el sector. La inestabilidad en la gestión educativa, ejemplificada por la rotación de más de cuatro ministros de Educación entre 2021 y 2022 (Minedu, 2023), resalta un problema profundo que afecta no solo la implementación de políticas, sino también la

continuidad y sostenibilidad de los proyectos educativos. Los cambios frecuentes en el liderazgo dificultan el establecimiento de estrategias coherentes y a largo plazo, lo que puede llevar a la fragmentación de iniciativas y a una falta de claridad en las metas educativas. Esto crea un entorno de incertidumbre tanto para los docentes como para los estudiantes, quienes requieren un marco estable para desarrollar su trabajo y aprendizaje. Además, esta inestabilidad genera desconfianza en la capacidad del sistema educativo para responder a las necesidades de la población. Sin un liderazgo consistente y una política educativa clara, es difícil construir una visión compartida y lograr avances significativos en la mejora de la calidad educativa. La solución a esta problemática podría implicar la necesidad de crear estructuras más sólidas que garanticen la continuidad en la gestión educativa, permitiendo así el desarrollo efectivo de proyectos que beneficien a la comunidad educativa en su conjunto.

En ese sentido, Minedu (2020) precisa que el liderazgo directivo hace referencia a la capacidad de gestión como por ejemplo guiar y optimizar los logros de la institución educativa. Al respecto, Romero el desempeño docente permite cambiar el desarrollo de las actividades educativas siendo un aspecto absolutamente fundamental en el procedimiento de enseñanza-aprendizaje, mejorar la calidad del trabajo es un objetivo clave que se puede lograr a través de diversas estrategias que promuevan una mayor efectividad y significado en el aprendizaje. Para alcanzar este objetivo, es fundamental adoptar enfoques que consideren tanto las necesidades de los estudiantes como las características del contexto educativo.

Algunas estrategias para mejorar la calidad del trabajo en el proceso de enseñanza-aprendizaje incluyen incorporar enfoques como el aprendizaje cooperativo, el aprendizaje basado en proyectos o el aprendizaje basado en problemas permite a los estudiantes participar activamente en su proceso educativo, desarrollando no solo conocimientos, sino también habilidades para trabajar en equipo, resolver problemas y tomar decisiones. Adecuar las estrategias educativas a las necesidades y estilos de aprendizaje de cada estudiante fomenta una experiencia de aprendizaje más significativa. Utilizar herramientas como la diferenciación pedagógica ayuda a los docentes a ofrecer recursos y actividades que respondan a los niveles de comprensión y competencias de los estudiantes. Las herramientas digitales pueden enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje, facilitando el acceso a recursos interactivos y permitiendo la creación de entornos virtuales que potencien la colaboración y la creatividad. El uso adecuado de estas tecnologías también ayuda a los docentes a monitorear el progreso de los estudiantes y ajustar sus métodos según sea necesario.

La evaluación continua, acompañada de retroalimentación constructiva, es esencial para identificar áreas de mejora en el trabajo de los estudiantes. Este tipo de evaluación no se

limita a la calificación, sino que proporciona a los estudiantes una guía clara sobre cómo mejorar su desempeño y avanzar en su aprendizaje. Promover en los estudiantes la capacidad de reflexionar sobre su propio proceso de aprendizaje los ayuda a identificar sus fortalezas y áreas de mejora, permitiéndoles desarrollar estrategias que optimicen su rendimiento. En lugar de enfocarse únicamente en la adquisición de contenido, es importante que los estudiantes desarrollen competencias esenciales como el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la creatividad y la comunicación efectiva. Estas competencias les preparan mejor para enfrentar desafíos dentro y fuera del entorno académico. Implementar estas estrategias en el proceso de enseñanza-aprendizaje no solo mejora la calidad del trabajo de los estudiantes, sino que también favorece su crecimiento integral, preparándolos para un mundo en constante cambio.

El Estado debe buscar la armonía y la unidad para el mejoramiento del liderazgo directivo. Es decir, el gobierno pretende presentar los más altos escenarios de evaluación para la calidad de las instituciones, la eficacia de los grupos, la preparación para el aprendizaje interpersonal, el liderazgo y la apertura a las tendencias democráticas. Bolívar (2020) sostiene que este liderazgo directivo tiene relación con los esfuerzos hechos para mejorar las condiciones del sistema educativo y conseguir cubrir la creciente demanda.

En cuanto al desempeño docente en nuestro estado está de manera directa relacionada con el impulso a optimizar el nivel educativo conforme con las necesidades del ámbito presente. Valle (2021) indica que el desempeño docente incluye la importancia de un buen marco para la gestión de los aprendizajes de los estudiantes porque tiene la oportunidad de ser reconocida y realizar un mayor compromiso con los estudiantes. También, Martínez (2021) menciona que el desempeño docente conlleva a involucrarse en la gestión del conocimiento de los estudiantes siendo importante para la sociedad porque desarrolla un mejor actuar en la ciudadanía. Es decir, en un lenguaje común entre docentes y estudiantes produce un mejor proceso educativo e incentiva a los docentes a reflexionar sobre sus propias prácticas e implementar la perspectiva docente compartida (MINEDU, 2020).

Por último, la problemática en las instituciones educativas se observan dificultades para asumir el liderazgo directivo debido a la descoordinación con las diversas áreas de trabajo. El desinterés por mejorar la calidad educativa y la falta de conciencia sobre la importancia de la gestión del desarrollo educativo institucional permanente son factores que afectan negativamente el progreso del sistema educativo. Esta falta de enfoque en una gestión sostenible impide que las instituciones educativas aprovechen el potencial de la colaboración interinstitucional, una estrategia clave para mejorar la calidad y equidad del sistema educativo.

La gestión del desarrollo educativo institucional debe ser vista como un proceso

continuo que no solo responde a las necesidades inmediatas, sino que también promueve un crecimiento a largo plazo. Esta gestión implica la planificación estratégica, la implementación de políticas educativas coherentes y el monitoreo constante del progreso, lo que permite identificar áreas de mejora y aplicar soluciones innovadoras. Sin embargo, cuando hay desinterés o falta de visión para gestionar este desarrollo de manera permanente, se interrumpe el ciclo de mejora continua y las oportunidades para una transformación educativa efectiva se ven limitadas.

Un aspecto fundamental de este enfoque es la colaboración interinstitucional, que abre la posibilidad de alianzas entre diferentes actores del sector público y privado, universidades, ONGs y otros organismos internacionales. Esta colaboración permite compartir recursos, experiencias y mejores prácticas, contribuyendo a una gestión más eficiente y eficaz de las instituciones educativas. Sin embargo, la falta de conciencia sobre estos beneficios resulta en un aislamiento de las instituciones, lo que limita las oportunidades de innovación y de implementación de políticas y proyectos que podrían mejorar la calidad educativa.

Promover una gestión educativa institucional permanente requiere un compromiso conjunto de los líderes educativos, el personal docente y las autoridades gubernamentales, quienes deben reconocer que la calidad educativa es un proceso dinámico y que, para mantener su mejora, se necesita una visión clara y colaborativa. Solo mediante este enfoque se puede garantizar un sistema educativo adaptado a los cambios sociales, económicos y tecnológicos, asegurando que los estudiantes reciban una educación de calidad que los prepare para el futuro.

A pesar de que la tarea actual de la institución educativa es desarrollar la capacidad de gestionar su propio conocimiento y convertirse en una organización que mejore sus procesos y resultados en relación con su desempeño docente. Esta realidad problemática se observa también en las evaluaciones ECE (2020) donde 3 de cada 10 alumnos de tercer ciclo en matemáticas no logra los aprendizajes y 5 de cada 10 en lectura tampoco alcanzan el desarrollo de sus competencias. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de la provincia La Convención 2024?

Se justifica ya que ayuda al desarrollo de ideas, enfoques y conceptos asociados al análisis de los compromisos de la administración estudiantil como requisito para el funcionamiento maestro en una organización educativa. Este compromiso hace posible sacar conclusiones preciadas referente a los esfuerzos teóricos llevan implícita una práctica que especifica un procedimiento para entender y potenciar el proceso educativo.

Según Ramírez (2021), el elemento teórico de este análisis se basa en la teoría de Lev Vygotsky, quien estima que el compromiso social puede conducir al desarrollo intelectual. De

esta forma, la gestión del colegio va a tener una interacción directa con la efectividad de los profesores.

Este análisis es importante ya que investiga el asunto de la interacción entre los compromisos del liderazgo estudiantil y el manejo de los maestros en una institución educativa de la provincia La Convención 2024. Se justifica ya que el liderazgo directivo enriquece los proyectos, coadyuvando al mantenimiento de la autonomía en el marco de las políticas educativas y enriqueciendo los procesos instructivos en respuesta a las demandas locales. La profesionalidad se refleja en la actuación docente, así como en la autorreflexión, que permite la interiorización de las capacidades, así como la identificación de los problemas con el único objetivo de corregirlos y el análisis de nuevos métodos de mejora utilizando datos reales.

Posibilita que las metodologías, procesos, técnicas y grupos ideados y usados en el presente análisis logren ser adaptados con éxito a otros emprendimientos científicos conservando su validez y fiabilidad. Tiene metodologías e artefactos descriptivos que permiten diagnosticar los compromisos de administración y el funcionamiento maestro en el grado inicial, así como su efecto en el funcionamiento maestro, y cuyos datos van a permitir su integración en el proyecto estratégico de la organización.

En cuanto a la formulación del objetivo general fue determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de la provincia La Convención 2024. Los objetivos específicos fueron Identificar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa de la provincia La Convención 2024 Identificar la relación entre la gestión investigación y el desempeño docente en una institución educativa de la provincia La Convención 2024 Identificar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una institución educativa de la provincia La Convención 2024 Identificar la relación entre el estilo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de la provincia La Convención 2024

Sobre el marco teórico, los antecedentes de la investigación a nivel internacional, Sánchez (2020) afirma que el propósito del estudio fue establecer relaciones entre variables de liderazgo directivo y desempeño docente en centros de educación pública. El diseño de la investigación fue de tipo correlacional, empleando como método una encuesta a través de un cuestionario adaptado por Paz H. y Zamora. Los resultados, aplicados a un grupo de 48 docentes, revelaron una relación significativa entre las dos variables estudiadas, concluyendo que el estilo de liderazgo predominante era el transformacional, lo que a su vez se correlacionó con altos niveles de desempeño docente.

Según, Valle (2021) en este estudio se proponen identificar la relación

entre el liderazgo directivo de escuelas privadas y el nivel de desempeño docente. Se administró una muestra de 91 docentes, quienes fueron seleccionados mediante una encuesta y dos cuestionarios, y los resultados se presentaron como evidencia para este estudio. Se encontró una alta correlación entre las dos variables mencionadas, con un índice porcentual del 84.6%. Esto sugiere que, mientras haya un liderazgo gerencial adecuado, el nivel de desempeño docente tiende a ser más elevado.

Sierra (2021) en la publicación de su artículo científico planea estudiar el proceso y alcance del concepto de liderazgo en el liderazgo docente y la gestión educativa: una revisión de la literatura. El estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque filológico. Análisis de procesos de información de bases de datos WOS. Por tanto, concluyó que, en primer lugar, el uso de la gestión en las instituciones ha aumentado con el tiempo. La segunda es que el grupo dirigente tiene un determinado concepto ideológico. Esto indica que los conceptos y métodos psicológicos deberían y deberían recibir más atención en la investigación sobre gestión educativa.

De igual forma, el principal objetivo de Ríos et al. (2020) el objetivo fue analizar la posible relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente mediante una investigación descriptiva y correlacional, utilizando un diseño no experimental transversal y un muestreo aleatorio. Para ello, se recopilaron informes de 15 personas de la Universidad de San Simeón (UNMSS) a través de una encuesta basada en la Prueba de Liderazgo de Levin. Además, los resultados también obtuvieron una correlación entre las dos variables con un grado de correlación moderado. Por lo tanto, se concluye que la primera variable que influye fuertemente en las tareas del responsable de esta institución es la gestión democrática, el comportamiento positivo, respetuoso hacia los empleados y mantener una actitud involucrada. Profesores, fomenta las relaciones.

Maureira (2020) se llevó a cabo un estudio en Chile con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, en el cual participaron 75 docentes. Se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios de 40 ítems cada uno. Los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman mostraron un valor de 0,843. También se concluyó que existe una relación significativa y directa entre las dos variables de este estudio.

En su artículo, Martínez et al. (2021) también buscaron encontrar una relación entre el liderazgo y la segunda variable desempeño docente. La muestra fue seleccionada aleatoriamente y los resultados se obtuvieron de 110 docentes. Por tanto, se utilizaron dos cuestionarios y se utilizaron tipos descriptivos relacionados. Se concluyó que las correlaciones

entre las variables fueron altas, el sentido de responsabilidad del docente y la competencia profesional de los directivos estuvo indicada por un comportamiento eficaz.

A nivel nacionales Liza y Pereira (2020) determinó la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente. En ese sentido, la gestión del aprendizaje como una meta que promueve un ambiente libre de problemas y promueve la mejora del rendimiento del aprendizaje, se realiza mediante la administración de un formulario de instrumento que consta de 20 preguntas. El estudio se basa en el análisis cuantitativo. El método utiliza un diseño transaccional no experimental, utilizado por 30 profesores para la prueba. Además, su coeficiente de confiabilidad es de 0,99. Los resultados indicaron que los directores se encontraban en un nivel gerencial inferior, por lo que se ofreció un estándar de capacitación para mejorar el desempeño de los gerentes.

Por otro lado, Poma (2020) realizó un estudio que tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente mediante un diseño descriptivo y relacional con 80 docentes. Como resultado de la correlación entre los docentes, se obtuvo un valor de  $r = 0,8341$  según el coeficiente de Spearman. Esto llevó a la conclusión de que existe una correlación muy significativa entre las variables del estudio realizado.

La investigación de Fernández (2020) se centra en analizar la relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente, utilizando un estudio de correlación transversal. Con una muestra de 25 personas, el estudio empleó una encuesta aplicada a los docentes de la institución Rondocana, revelando que el estilo de liderazgo predominante entre los directores es autocrático (68%). Esto significa que los docentes perciben una influencia negativa, basada en el abuso excesivo de poder, lo que puede afectar su desempeño y la dinámica laboral dentro de la institución. El análisis de los datos mediante la prueba de chi-cuadrado arrojó un valor de 0,0724, lo que evidencia una correlación alta y significativa entre el estilo de liderazgo autocrático y el nivel de desempeño docente. Estos resultados sugieren que el liderazgo autocrático tiene un impacto negativo en la motivación y efectividad de los docentes, quienes se ven afectados por la imposición de decisiones y la falta de participación en los procesos de gestión escolar. En resumen, se refuerza la idea de que el liderazgo autocrático no solo genera una percepción negativa entre los docentes, sino que también tiene repercusiones directas en su desempeño. Este tipo de liderazgo, caracterizado por una centralización del poder y una falta de colaboración, puede limitar el potencial de los docentes y afectar la calidad educativa dentro de la institución. Para mejorar el desempeño docente y el ambiente escolar, sería fundamental explorar estilos de liderazgo más participativos y democráticos que promuevan la motivación y el compromiso del personal docente.

Por otro lado, Ramírez (2021) considera que el propósito principal determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las escuelas rurales de Jauja, y para ello se utilizan métodos y diseños descriptivos apropiados, tomando como muestra a 41 docentes, utilizando cuestionarios e instrumentos técnicos para la observación. A juzgar por los resultados obtenidos, el 75,6% de los docentes tienen buenos resultados docentes y el 4,9% de los docentes tienen excelentes estándares docentes. Por lo tanto, se puede concluir que la relación establecida entre administradores y docentes se encuentra mayoritariamente en un nivel moderado.

De igual manera, Mansilla (2020) refiere que el estudio se pretende poder identificar la relación preexistente entre el liderazgo directivo del centro de idiomas y el desempeño docente; utilizando una metodología de investigación de nivel adecuado y diseño no experimental, con una muestra de 50 docentes y utilizando como método encuestas mediante cuestionarios. Luego, la encuesta encontró que el 94% creía que el liderazgo provenía de líderes comunes, mientras que el 88% creía que cada líder tenía un desempeño sobresaliente. maestro. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación de nivel medio entre el liderazgo de los directivos y el desempeño de los docentes  $Rho=0.476$ ,  $p=0.000$ .

Ascencios (2020) en su investigación sobre liderazgo directivo y rendimiento académico. La cognición se generaliza como una interacción de obligaciones, se crea una interacción entre las responsabilidades de la dirección y la alta dirección, donde se relacionan en detalle los principales procedimientos investigativos. Estos dos puntos fueron estudiados con dieciséis profesores remunerados en diversas modalidades. Se procesa detalladamente, de forma asociativa, y se prueban las premisas con una prueba t de Student en Excel. En general, la correlación entre el compromiso de liderazgo y el logro educativo fue de 0,68. Su contribución es que el compromiso del liderazgo es esencial para el éxito educativo. Además, la mayoría de las cantidades mostraron pequeñas correlaciones positivas.

Angulo (2020) su investigación sobre el liderazgo directivo y el desempeño docente en La Cuesta-Otuzco IE tuvo como objetivo comprender la interacción entre el liderazgo directivo y el compromiso en el liderazgo estudiantil. Correlación entre desempeño docente y participación en el liderazgo estudiantil; se utilizó una muestra de 35 docentes. Se especuló una interacción directa entre el desempeño docente y la participación en el liderazgo estudiantil. Se utilizó un instrumento de cuatro niveles que contiene 40 ítems para evaluar el liderazgo docente; Se utilizó un instrumento de nivel 5 que contiene 30 ítems para medir el compromiso de liderazgo. Los resultados mostraron que la efectividad docente de los docentes se encuentra en un nivel moderado con un puntaje promedio de 100,3 en una escala de 40 a 160. En las

tareas administrativas de la escuela, el 60% de los docentes corresponden a clásicos con un puntaje promedio de 78,6 puntos. El examen de las instalaciones reveló una interacción directa, bastante fuerte y significativa entre el desempeño docente y la participación del liderazgo estudiantil,  $r = 0,937$ ,  $p = 1,1875E-16$ , lo que sugiere que la hipótesis debería rechazarse.

A nivel regional, Balzán (2020) el objetivo principal del estudio fue determinar la relación entre el liderazgo directivo en las unidades educativas y el clima laboral, el enfoque del estudio fue en métodos cuantitativos, con un diseño no experimental y correlacional, los resultados arrojaron que las dos variables. La correlación es muy alta, sumando 0,817, lo que indica que existe una fuerte relación positiva. Se concluyó que, en términos de la realidad estadística, se ha demostrado una relación altamente relevante y significativa entre variables como el liderazgo directivo y el clima laboral en un nivel muy relevante y adecuado.

Asimismo, Bazo (2021) realizó un estudio para determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. El estudio fue cuantitativo, descriptivo y correlativo, y se muestreó y encuestó a 60 docentes del campo de la educación. Nuevamente, los datos recopilados indicaron una relación preexistente entre las variables anteriores y también indicaron una Rho (0,527). Por el contrario, se concluyó que hubo un 61.2%, lo que indica que el liderazgo de los directores se encuentra en un nivel moderado y el desempeño de los docentes en el mismo nivel.

En el estudio de Bolívar (2020), se examinó la relación entre el liderazgo de los directores y el desempeño docente en la I.E. de Lircay, utilizando métodos descriptivos, relacionales y no experimentales. Con una muestra de 35 docentes y empleando un cuestionario como instrumento de recolección de datos, los resultados mostraron que, si bien existe una correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, esta es muy débil. De manera similar, las correlaciones entre las distintas dimensiones del liderazgo directivo y el desempeño docente también resultaron ser bajas. Los valores obtenidos indicaron que el nivel de correlación entre ambas variables era inadecuado, representando un 97% y un 94%, lo que refleja una escasa relación entre el estilo de liderazgo de los directores y el rendimiento de los docentes. Esta conclusión sugiere que, en el contexto de la I.E. evaluada, el liderazgo de los directores no tiene un impacto significativo en el desempeño de los docentes. Esto podría indicar la necesidad de revisar y mejorar las prácticas de liderazgo en la institución, para que los directores puedan ejercer una influencia más positiva y efectiva sobre el rendimiento del personal docente y, en consecuencia, sobre los resultados educativos. La implementación de estilos de liderazgo más integradores y orientados a la colaboración podría ayudar a mejorar esta relación y potenciar el desempeño docente.

El estudio de Ferruzo (2021) se centra en examinar la relación entre el liderazgo de los directores y el desempeño docente, utilizando un diseño de investigación descriptivo y correlacional. La muestra está compuesta por 50 docentes, quienes fueron evaluados mediante dos cuestionarios que indagan sobre diferentes dimensiones del liderazgo y el desempeño docente. Los resultados del estudio indican que existe una correlación entre las variables analizadas, específicamente en las dimensiones relacionadas con la institución, los servicios educativos y administrativos, y el desempeño docente. La proporción de correlación entre estas variables se establece en un 60%, lo que sugiere que hay un vínculo moderado entre el estilo de liderazgo de los directores y el desempeño de los docentes. Este hallazgo implica que un liderazgo efectivo en la dirección escolar puede influir positivamente en el desempeño docente, aunque la relación no sea tan fuerte. Esto sugiere que, para optimizar el desempeño de los docentes, es importante que los directores adopten prácticas de liderazgo que fomenten la colaboración, el apoyo y la mejora continua en los procesos educativos. La identificación de estas dimensiones clave puede ofrecer oportunidades para desarrollar estrategias que fortalezcan el liderazgo directivo y, a su vez, mejoren los resultados de aprendizaje en la institución.

Por otro lado, López (2021) sostuvo que su estudio, que pretendía determinar la relación entre el liderazgo directivo y el nivel de desempeño de los docentes escolares, utilizó un enfoque cuantitativo y utilizó un diseño no experimental, con niveles de correlación descriptivos, y se aplicaron métodos de conteo a 42 docentes mediante cuestionarios de validez de constructo (AFE y AFC). También se concluyó que el acompañamiento del estudio se correlacionó con el 45% de los resultados del estudio en promedio.

Además, un estudio realizado por Pérez (2020) determinó la relación entre las variables: liderazgo líder y desempeño docente. Utilizar métodos cuantitativos básicos, así como diseños descriptivos no experimentales y adecuados. La población total estuvo compuesta por 2170 docentes que respondieron el cuestionario. El resultado resultante fue un Rho de 0,678 con un valor p de 0,000. Se concluyó entonces que existe una relación significativa y significativa entre las dos variables de este estudio.

Las bases teórico científica, según Vicente (2021) el proceso de desarrollo del liderazgo implica una serie de cualidades y habilidades que van más allá de las funciones administrativas básicas. Aunque la planificación, organización y control son esenciales para cualquier líder, las competencias interpersonales y la capacidad de inspirar y motivar a otros son igualmente fundamentales. Un buen líder debe ser capaz de comunicarse de manera clara y persuasiva, escuchando activamente a su equipo y promoviendo un ambiente de diálogo. Comprender y

conectar con las emociones y necesidades de las personas es crucial. La empatía ayuda a construir relaciones sólidas y a fomentar un ambiente de confianza. Los líderes deben inspirar a otros a alcanzar sus metas y a comprometerse con la visión del equipo o la organización.

Ser flexible y capaz de ajustarse a diferentes situaciones y personas es vital para un liderazgo efectivo. La habilidad para manejar y resolver conflictos de manera constructiva es esencial para mantener un ambiente de trabajo positivo. Un buen líder se preocupa por el crecimiento y desarrollo de su equipo, brindando oportunidades para el aprendizaje y la mejora continua. Aunque se centra en las personas, un líder debe tener una visión clara y una estrategia para guiar a su equipo hacia los objetivos. Los líderes efectivos actúan de manera coherente con sus valores y principios, lo que genera confianza y respeto entre sus seguidores. Fomentar un liderazgo centrado en las personas puede llevar a una mayor satisfacción laboral, un mejor rendimiento del equipo y un ambiente de trabajo más colaborativo y productivo.

Los gerentes tienen la capacidad de fomentar la colaboración y la participación entre las personas. Según Liza & Pereira (2020) el liderazgo es un pilar para alcanzar metas y alcanzarlas, apoya el trabajo eficaz y colaborativo, y un líder es una persona que utiliza la comunicación como una herramienta fundamental en el liderazgo educativo, especialmente en los puestos directivos, donde influir en los docentes y en la cultura organizacional es clave para lograr los objetivos del centro educativo. La comunicación influye en los subordinados y fortalece el liderazgo en contextos educativos: Una comunicación clara y transparente ayuda a los docentes a entender la visión, misión y objetivos del centro educativo. Esto les permite alinearse con las expectativas y contribuir de manera efectiva.

Proporcionar retroalimentación regular y constructiva a los docentes no solo mejora su desempeño, sino que también demuestra que su trabajo es valorado. Esto fomenta un ambiente de mejora continua y desarrollo profesional. Al fomentar un diálogo abierto, los directivos pueden empoderar a los docentes, permitiéndoles compartir ideas, inquietudes y sugerencias. Esto no solo fortalece su compromiso, sino que también puede generar soluciones innovadoras. Una buena comunicación ayuda a identificar y abordar conflictos antes de que se conviertan en problemas mayores. Los líderes deben estar dispuestos a escuchar y mediar en situaciones difíciles. La comunicación efectiva promueve un sentido de comunidad y cohesión entre el personal docente. Los líderes pueden organizar reuniones regulares y actividades colaborativas que fortalezcan las relaciones interpersonales.

Un líder que comunica su pasión y visión puede inspirar a los docentes a comprometerse con su trabajo. Utilizar historias, anécdotas o ejemplos de éxito puede ser una manera poderosa de motivar a otros. En un entorno educativo, los cambios son inevitables. La

comunicación efectiva es crucial para guiar a los docentes a través de transiciones, asegurando que entiendan el “por qué” detrás de los cambios y cómo pueden adaptarse. Al crear un ambiente donde los docentes se sientan seguros para expresar ideas y experimentar con nuevas prácticas, la comunicación abierta puede conducir a la innovación pedagógica y a la mejora del aprendizaje de los estudiantes.

Para que un líder educativo sea efectivo, debe desarrollar habilidades de comunicación que le permitan conectar genuinamente con los docentes y construir relaciones basadas en la confianza y el respeto de los padres de familia y los propios estudiantes. Esta dirección debería significar más que un liderazgo u órdenes autoritarias, es un conjunto de características que reflejan diferencias entre quienes ocupan puestos más altos y contribuyen al éxito en la mejora de la calidad institucional Balzán (2020). Por otro lado, Angulo (2020) sostuvieron que los líderes tienen la capacidad de influir en los miembros de los grupos de trabajo para que participen con habilidad y entusiasmo en el logro de objetivos. De manera similar, en términos de liderazgo, Lepeley (2016) identificaron el liderazgo como la capacidad de influir en un grupo de personas para lograr sus objetivos.

Contreras y Jiménez (2021) señala además El liderazgo de los directores en el entorno escolar es un factor clave para el desarrollo de un ambiente educativo de calidad. Su influencia abarca desde la gestión administrativa hasta el bienestar y rendimiento académico de los estudiantes. La importancia de este liderazgo en varios aspectos del entorno escolar. Un director con buen liderazgo fomenta un entorno donde los docentes, estudiantes y personal administrativo se sientan valorados y motivados. Un clima escolar positivo promueve la cooperación, el respeto mutuo y una comunicación efectiva, lo cual impacta directamente en el aprendizaje de los estudiantes.

Los directores que lideran de manera efectiva impulsan la implementación de nuevas metodologías de enseñanza, motivando a los docentes a mejorar sus prácticas pedagógicas. Esto incluye la integración de tecnologías, enfoques pedagógicos modernos y un mayor enfoque en el aprendizaje personalizado. Estudios han demostrado que el liderazgo directivo está correlacionado con el mejoramiento del rendimiento académico. Los directores que definen metas claras, supervisan el progreso y apoyan a los docentes en su desarrollo profesional pueden ayudar a mejorar los resultados de los estudiantes. Un líder escolar efectivo se preocupa por el crecimiento profesional de su equipo docente. Esto incluye la organización de capacitaciones, la promoción de un ambiente de aprendizaje colaborativo y la creación de oportunidades para que los docentes desarrollen nuevas competencias. Este enfoque no solo mejora la calidad de la enseñanza, sino que también aumenta la satisfacción laboral del

personal.

Los directores que adoptan un enfoque de liderazgo basado en datos pueden identificar áreas de mejora dentro del entorno escolar y tomar decisiones informadas para resolver problemas. Esto incluye el uso de resultados de evaluaciones, análisis de desempeño de docentes y retroalimentación de la comunidad educativa. Un director con una visión clara para su escuela puede alinear los esfuerzos de toda la comunidad escolar hacia objetivos comunes. Esta visión debe enfocarse en el desarrollo integral del estudiante y en la creación de un ambiente de aprendizaje inclusivo y equitativo. El liderazgo de los directores también es esencial para fortalecer la relación entre la escuela y la comunidad. Los directores efectivos fomentan la participación activa de los padres y tutores, así como la colaboración con otras instituciones y organizaciones locales. Esta conexión entre la escuela y la comunidad puede mejorar significativamente el entorno escolar.

El liderazgo directivo implica también una gestión eficiente de los recursos financieros, humanos y materiales. Un director con habilidades de gestión puede asegurar que los recursos se utilicen de manera efectiva para el beneficio de los estudiantes y el personal, priorizando áreas clave como la infraestructura, la capacitación docente y los materiales educativos. En resumen, el liderazgo de los directores es fundamental para el desarrollo del entorno escolar porque influye en la calidad de la enseñanza, la motivación de los docentes, el rendimiento académico de los estudiantes y la relación con la comunidad. Un director que actúa como líder transformacional puede generar un cambio significativo y duradero en el ambiente educativo, combinado con el trabajo administrativo y organizativo para promover la creatividad y el descubrimiento y mejorar la calidad de la educación.

Según Martínez et al. (2021), el liderazgo instruccional requiere que los líderes consideren la cultura diversa de los docentes en educación y gestionen una comunicación adecuada a través de acciones que reflejen un entorno caracterizado por la confianza, la colaboración y la toma de decisiones adecuada. Fortalecer el liderazgo y la gestión escolar es esencial para mejorar la calidad educativa y el desarrollo integral de los estudiantes. Según el Ministerio de Educación (Minedu) en su informe de 2021, se ha evidenciado que los directores de escuelas han asumido un papel más amplio y complejo en su gestión, lo que refleja la evolución de las expectativas y responsabilidades en el ámbito educativo. El fortalecimiento puede impactar positivamente en el entorno escolar. Los directores ahora enfrentan una variedad de responsabilidades que incluyen la gestión administrativa, la supervisión pedagógica, el desarrollo del personal docente y la interacción con la comunidad. Esta diversificación requiere habilidades de liderazgo más robustas y una capacitación constante

para adaptarse a los nuevos desafíos.

El liderazgo transformacional se centra en inspirar y motivar a los docentes y estudiantes, fomentando un ambiente de colaboración y compromiso. Los directores que adoptan este enfoque no solo gestionan, sino que también influyen positivamente en la cultura escolar, promoviendo una visión compartida y un sentido de pertenencia entre todos los miembros de la comunidad educativa. La actualización y formación continua de los directores es crucial. Programas de desarrollo profesional que aborden temas como la gestión del cambio, el liderazgo educativo y el uso de tecnologías pueden ayudar a los directores a enfrentar los desafíos actuales de manera más efectiva.

La capacidad de utilizar datos y evidencias en la toma de decisiones es fundamental para una gestión efectiva. Esto incluye el análisis de resultados académicos, la evaluación del desempeño docente y la identificación de áreas de mejora, lo que permite a los directores diseñar estrategias adecuadas para alcanzar los objetivos educativos. Un director que promueve la colaboración entre docentes, estudiantes y padres crea un ambiente donde todos se sienten parte del proceso educativo. Esta cultura de colaboración puede llevar a una mayor participación y compromiso de la comunidad, así como a un intercambio de ideas que enriquezca la práctica educativa. La capacidad de gestionar eficientemente los recursos disponibles, tanto humanos como materiales, es esencial para el buen funcionamiento de la escuela y el logro de resultados educativos de calidad. Una gestión adecuada de estos recursos permite a las instituciones educativas optimizar su funcionamiento, responder a las necesidades de los estudiantes y mejorar el ambiente de aprendizaje. Algunos aspectos clave de esta gestión incluyen:

Desarrollar un plan que defina los objetivos educativos, así como las estrategias para utilizar los recursos humanos y materiales de manera efectiva. Esto incluye la asignación adecuada de personal, la identificación de necesidades formativas y la adecuación de los recursos materiales para que se alineen con las metas educativas. Invertir en la formación y el desarrollo profesional del personal docente y administrativo es crucial. Proporcionar capacitación y oportunidades de desarrollo ayuda a los educadores a mejorar sus prácticas pedagógicas y a mantenerse actualizados con las nuevas metodologías y enfoques educativos. Asegurarse de que los recursos materiales, como libros, tecnología, y equipos, estén disponibles, actualizados y en buen estado. Esto también implica la adecuada gestión del presupuesto destinado a la adquisición y mantenimiento de estos recursos.

Fomentar un ambiente de colaboración entre el personal docente, administrativo y los estudiantes es vital. El trabajo en equipo permite una mejor utilización de los recursos

humanos, promueve el intercambio de ideas y genera un sentido de comunidad en la escuela. Implementar un sistema de evaluación que permita monitorear el uso de los recursos y el impacto en el desempeño escolar. Esta evaluación debe ser continua, permitiendo ajustes en la gestión y en la asignación de recursos según las necesidades emergentes y los resultados obtenidos. Involucrar a padres, estudiantes y la comunidad en la gestión de la escuela puede enriquecer el proceso educativo. La colaboración con la comunidad puede aportar recursos adicionales y apoyo en la implementación de proyectos educativos.

Al gestionar eficientemente los recursos disponibles, las escuelas no solo aseguran un funcionamiento efectivo, sino que también crean un entorno propicio para el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes, lo que contribuye a la mejora continua de la calidad educativa. Esto implica la planificación adecuada del presupuesto, la asignación de recursos a áreas prioritarias y la búsqueda de financiamiento adicional cuando sea necesario.

Los directores deben ser capaces de adaptarse a las circunstancias cambiantes, como la inclusión de nuevas tecnologías en el aula, el manejo de situaciones de crisis (por ejemplo, durante la pandemia) y la atención a la diversidad en el aula. La flexibilidad y la innovación son cualidades clave en este nuevo contexto. Un buen director no solo dirige, sino que también empodera a los docentes, brindándoles autonomía y apoyo para que desarrollen sus propias metodologías y enfoques pedagógicos. Esto fomenta un sentido de responsabilidad y compromiso entre el personal docente, lo que a su vez beneficia el aprendizaje de los estudiantes.

El fortalecimiento del liderazgo y la gestión escolar, tal como señala el Minedu (2021), es esencial en un mundo educativo en constante evolución. Los directores que adoptan un enfoque proactivo y colaborativo pueden transformar el entorno escolar, mejorar el rendimiento académico y contribuir al desarrollo integral de los estudiantes. La capacitación y el apoyo a los directores son fundamentales para asegurar que puedan desempeñar con éxito sus múltiples funciones y enfrentar los desafíos actuales del sistema educativo. Estos a menudo se manifestarán como altos niveles de estrés debido a la sobrecarga de la carga de trabajo, como resultado de nuevas responsabilidades para el puesto que no están claramente definidas en la descripción del puesto.

El enfoque del liderazgo escolar ha evolucionado, pasando de una visión centrada únicamente en la mejora de la enseñanza y el aprendizaje a un modelo más integral que incluye funciones tradicionales de gestión, similares a las de un decano. Este cambio resalta la importancia de un liderazgo que no se basa en la autoridad o el control, sino en el servicio y el apoyo a la comunidad educativa. El liderazgo y su relación con el aprendizaje en las

instituciones educativas. El concepto de liderazgo servidor implica que el director o líder educativo se dedica a servir a los docentes y estudiantes, facilitando las condiciones necesarias para que todos puedan prosperar. Esto significa apoyar el desarrollo profesional del personal docente, proporcionar recursos adecuados y fomentar un ambiente en el que se valore la colaboración y la comunicación.

La relación entre el liderazgo institucional y el aprendizaje de los estudiantes se manifiesta a través del trabajo de los docentes. Un líder efectivo debe cultivar un entorno donde los docentes se sientan empoderados para innovar en sus prácticas educativas. Esto incluye reconocer sus fortalezas, brindar apoyo en áreas de mejora y promover el desarrollo profesional continuo. Un buen líder promueve una cultura escolar que valora el aprendizaje colaborativo no solo entre los estudiantes, sino también entre los docentes. Al fomentar la colaboración y el intercambio de ideas, se crea un entorno en el que los educadores pueden aprender unos de otros, lo que en última instancia beneficia a los estudiantes.

Aunque el liderazgo también abarca funciones administrativas y de gestión, el objetivo último sigue siendo la mejora del aprendizaje de los estudiantes. Los directores deben ser capaces de articular claramente cómo sus decisiones y acciones impactan directamente en la experiencia de aprendizaje y en los resultados académicos. Un líder escolar eficaz asegura que los docentes tengan acceso a los recursos, herramientas y formación necesarios para llevar a cabo su labor de manera efectiva. Esto implica no solo proporcionar materiales didácticos, sino también promover el uso de tecnologías educativas y enfoques pedagógicos que faciliten el aprendizaje activo. La retroalimentación constructiva y la evaluación del desempeño docente son aspectos cruciales del liderazgo en la educación. Un líder debe establecer un sistema de evaluación que no solo valore los resultados, sino que también proporcione orientación y apoyo para el desarrollo profesional de los docentes.

Los líderes escolares deben ser flexibles y estar preparados para adaptarse a cambios en el entorno educativo, como nuevas políticas, tecnologías emergentes o circunstancias imprevistas (por ejemplo, crisis sanitarias). La resiliencia en el liderazgo es fundamental para guiar a la institución a través de desafíos y garantizar la continuidad del aprendizaje. Fomentar una comunicación abierta y transparente es esencial para construir relaciones de confianza dentro de la comunidad educativa. Un líder que escucha activamente a los docentes y estudiantes puede identificar necesidades y preocupaciones, lo que permite una respuesta más efectiva a los desafíos que enfrenta la institución. El liderazgo en las instituciones educativas ha evolucionado hacia un enfoque más colaborativo y centrado en el servicio, donde el director no solo actúa como un administrador, sino como un facilitador del aprendizaje. La relación

entre el liderazgo, los docentes y el aprendizaje de los estudiantes es fundamental para crear un entorno educativo positivo y eficaz. Al cultivar un liderazgo que prioriza el servicio y la colaboración, se pueden lograr mejoras significativas en la calidad educativa y en el desarrollo integral de los estudiantes.

Está dispuesto a hacerlo cuando es motivado por su supervisor inmediato (Valle, 2021). El liderazgo instruccional implica la capacidad de involucrar a los miembros del equipo para lograr metas establecidas y compartidas. En este sentido, esta variable se mide mediante tres estilos de liderazgo; Según Pont et al. (2021) el liderazgo transformacional resulta de la acción informada a partir de cambios entre los miembros de la institución. Se refiere a la realización de objetivos y tareas comunes por parte de colaboradores y directivos. Un líder tiene una actitud única y se convierte en un ejemplo a seguir para sus socios.

El liderazgo transaccional es un enfoque que se centra en las interacciones entre líderes y seguidores, donde se establecen acuerdos claros sobre tareas y recompensas. Este estilo puede ser efectivo en ciertos contextos, pero también tiene sus limitaciones. Las características del liderazgo transaccional, así como sus ventajas y desventajas. Este estilo de liderazgo se basa en un intercambio mutuo entre el líder y los seguidores. Los líderes definen claramente las expectativas y objetivos, y los empleados son recompensados por su cumplimiento.

Los líderes utilizan sistemas de recompensas para motivar a los empleados. Esto puede incluir incentivos financieros, reconocimiento o beneficios adicionales. Por otro lado, también se implementan sanciones si no se logran los objetivos establecidos. El liderazgo transaccional se centra principalmente en el logro de resultados a corto plazo y en el cumplimiento de metas específicas. Los líderes establecen objetivos claros y miden el rendimiento en función de estos. La relación entre el líder y los subordinados es de carácter instrumental, donde ambas partes persiguen sus propios intereses. Los empleados cumplen con sus responsabilidades a cambio de recompensas. Este estilo de liderazgo a menudo implica un alto grado de supervisión y control por parte del líder para asegurar que los empleados se adhieran a las expectativas y normas establecidas.

Los objetivos claros y las expectativas definidas pueden ayudar a los empleados a entender lo que se espera de ellos, lo que puede mejorar el enfoque y la productividad. Las recompensas inmediatas pueden ser efectivas para motivar a los empleados y lograr resultados rápidos, lo que puede ser útil en situaciones donde se requieren acciones rápidas. Los sistemas de recompensas y castigos facilitan la evaluación del rendimiento de los empleados, lo que puede ayudar a identificar áreas de mejora. Este estilo de liderazgo puede desalentar la creatividad y la innovación, ya que se enfoca más en el cumplimiento de tareas que en la

búsqueda de nuevas ideas o enfoques.

Los empleados pueden volverse dependientes de las recompensas externas para su motivación, lo que puede disminuir su compromiso intrínseco hacia el trabajo. La relación entre el líder y los subordinados puede ser superficial y centrada únicamente en transacciones, lo que limita la construcción de un ambiente de confianza y colaboración. La rigidez en la estructura y las expectativas puede dificultar la adaptación a cambios en el entorno o en las necesidades del equipo. El liderazgo transaccional, como señala Urbina (2021), puede ser eficaz en entornos donde se necesitan resultados rápidos y claridad en las expectativas. Sin embargo, es esencial reconocer sus limitaciones, especialmente en contextos donde la innovación, la creatividad y el compromiso a largo plazo son fundamentales para el éxito. Por lo tanto, los líderes pueden beneficiarse al combinar aspectos del liderazgo transaccional con enfoques más transformacionales, que fomenten relaciones más profundas y un compromiso más significativo por parte de los empleados. Esto puede crear un entorno en el que se logren tanto los objetivos a corto plazo como un desarrollo más sostenible y a largo plazo.

La comparación entre el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional presentada por Rojas y Gaspar (2020) resalta dos enfoques fundamentales en la gestión y dirección de equipos en contextos organizativos, incluidos los educativos. Este estilo se enfoca en las transacciones o acuerdos que ocurren entre el líder y los seguidores. Se basa en la premisa de que los empleados son motivados principalmente a través de recompensas y castigos. Los líderes transaccionales establecen objetivos claros y expectativas, y proporcionan incentivos por el cumplimiento de estos objetivos. Este enfoque es efectivo para mantener la organización en funcionamiento y asegurar que las tareas se realicen de manera eficiente, pero puede limitar la creatividad y la innovación, ya que se centra en el cumplimiento de tareas y objetivos establecidos.

En contraste, el liderazgo transformacional se centra en inspirar y motivar a los empleados a alcanzar su máximo potencial y a contribuir al bienestar de la organización. Este estilo prioriza lo que los empleados pueden hacer por la organización y busca fomentar un sentido de compromiso y pertenencia. Los líderes transformacionales promueven la innovación, el desarrollo personal y profesional de sus seguidores, y crean un ambiente de trabajo en el que las ideas y la colaboración son valoradas. Este enfoque no solo mejora el desempeño individual, sino que también puede llevar a cambios significativos en la cultura organizacional.

La elección entre estos estilos de liderazgo puede influir considerablemente en la dinámica laboral y en los resultados educativos. Mientras que el liderazgo transaccional puede

ser útil en situaciones donde se requiere un enfoque claro y estructurado, el liderazgo transformacional puede ser más efectivo en entornos que buscan fomentar la colaboración, la creatividad y la mejora continua. Ambos estilos tienen su lugar en la gestión educativa, y la combinación de elementos de ambos enfoques podría ser la clave para una gestión más efectiva y un ambiente de aprendizaje más enriquecedor.

La gestión *laissez-faire* es bastante clara y precisa. Este estilo de liderazgo se caracteriza por la falta de intervención y control del líder sobre su equipo, permitiendo que los empleados tomen sus propias decisiones y gestionen sus tareas sin supervisión constante. Algunas características clave del liderazgo *laissez-faire* incluyen:

**Falta de supervisión:** El líder no proporciona dirección ni supervisión, lo que puede llevar a una falta de claridad en las tareas y objetivos.

**Autonomía de los empleados:** Los empleados tienen la libertad de trabajar a su manera, lo que puede ser beneficioso para aquellos que son motivados y autónomos.

**Decisiones descentralizadas:** Las decisiones se toman a nivel de los empleados, lo que puede fomentar la creatividad y la innovación, pero también puede resultar en una falta de dirección si no hay un enfoque claro.

**Enfoque en resultados:** Los líderes *laissez-faire* suelen enfocarse en los resultados finales, permitiendo que los empleados encuentren sus propios caminos para lograrlos.

Sin embargo, este estilo también tiene desventajas, como la posibilidad de que los empleados se sientan perdidos o desmotivados sin la orientación necesaria. En entornos donde se necesita dirección y cohesión, el liderazgo *laissez-faire* puede no ser el más adecuado. Siempre está ausente cuando es necesario resolver conflictos o problemas Murillo (2021). Por otro lado, Moral & Amores (2020) asume que la ausencia se produce cuando no hay vínculo con la organización o algún miembro del grupo de trabajo, pero sí está físicamente presente.

En cuanto a las técnicas de administración críticas que ayudan a afirmar el aprendizaje de los alumnos. Los compromisos se manifiestan en métricas evidentemente verificables sobre las que la organización educativa puede pensar e intervenir para mejorar la toma de elecciones y el aprendizaje (Minedu, 2021). Luego, se muestran las promesas de la gestión estudiantil:

**Progreso anual de los aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE.** Este compromiso ordena a la I.E a realizar una evaluación apropiada del rendimiento de sus alumnos y una meditación sobre lo llevado a cabo en la ECE y en los aprendizajes, identificando las zonas de optimización; hacer un análisis de componentes causales, resaltando el seguimiento bimestral o trimestral para afirmar que los alumnos progresen satisfactoriamente.

**Retención anual de estudiantes en la II.EE.** La institución educativa es responsable de

terminar el proceso de matrícula en el plazo previsto y obtener el informe que corresponde del SIAGIE; evaluar las causas por las que los alumnos abandonan o permanecen a punto de renunciar a, abreviar y manifestar las causas en las ocupaciones del PAT.

Cumplimiento de la calendarización planificada por la IE. Para asegurar el cumplimiento, la organización educativa debería entablar en el PAT los horarios mínimos del año estudiantil, las jornadas de meditación, las jornadas de aprovechamiento y los horarios de vacaciones; cada I.E debería tener documentada la ayuda maestro y administrativa actualizada.

Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la I.EE. Para eso, la I.E debería integrar en el PAT al menos 3 visitas anuales; estas 3 visitas como apoyo interno tienen que ser incorporadas en el PAT; sin embargo, se monitoree porque tienen que ser analizadas colaborativamente para tomar elecciones posteriores y mejorar los niveles de aprendizaje.

Gestión de la convivencia escolar. Adicionalmente, la institución educativa debería disponer de reglas de convivencia que tienen que ser tramitadas y después registradas en el Reglamento Interno para que sean transmitidas a los miembros de la comunidad educativa, especialmente a las FF.PP. por causas de orientación especializada, en caso de que se identifiquen casos de maltrato, los tutores tienen que aceptar la responsabilidad de impartir una enseñanza correcta.

Respecto a la segunda variable, el desempeño docente se refiere al conjunto de acciones que los maestros realizan para cumplir con sus responsabilidades diarias, como la planificación de clases, elaboración de informes sobre los estudiantes, corrección de trabajos, y participación en reuniones con otros docentes y miembros de las instituciones educativas., y diversas colaboraciones en el currículum Chunga (2021).

El desempeño docente se refiere al conjunto de actividades, comportamientos y competencias que los docentes emplean para cumplir con sus funciones profesionales. Esto incluye tareas esenciales como la preparación de lecciones, la evaluación del progreso de los estudiantes, la elaboración de informes académicos, y la participación en reuniones con colegas y representantes de la comunidad educativa. También abarca la gestión del aula, la actualización continua de conocimientos pedagógicos, la implementación de estrategias didácticas y la capacidad para fomentar un ambiente de aprendizaje inclusivo y colaborativo.

El desempeño docente tiene un impacto directo en el éxito educativo, ya que involucra tanto la dimensión técnica de la enseñanza como la capacidad de motivar y guiar a los estudiantes en su aprendizaje. Además, se puede medir a través de la calidad de la enseñanza, la relación con los estudiantes, el uso de recursos y el cumplimiento de los objetivos educativos establecidos por la institución. El desempeño, en un sentido general, se refiere a las acciones o

comportamientos que los colaboradores realizan de manera simultánea para cumplir con sus responsabilidades y alcanzar los objetivos institucionales. En el contexto organizacional, el desempeño se puede medir a través de la eficacia y eficiencia con la que los empleados ejecutan sus tareas, y cómo contribuyen al éxito de la organización.

Un buen desempeño es fundamental para cualquier institución, ya que implica no solo la capacidad de los colaboradores para cumplir con las expectativas, sino también su alineación con los objetivos estratégicos de la institución. Esto incluye factores como el trabajo en equipo, la productividad, la capacidad de adaptación y la calidad del servicio o producto ofrecido. Por lo tanto, el buen desempeño de los empleados es clave para que la organización pueda lograr sus metas y mantener su competitividad. En resumen, el desempeño efectivo es un factor crítico que define el éxito de una institución, siendo la posición más importante para asegurar su crecimiento, sostenibilidad y calidad en los resultados.

Además, Botero (2021) definen el desempeño docente en relación con las funciones que el docente puede desempeñar, considerando el espacio en el que se desenvuelve, como lo es el aula en la que desempeña las funciones de docente, promoviendo las funciones de docente. maestro. docencia a estudiantes, desarrollo de otros campos, incluido el trabajo en una universidad, actividades de ocio, etc. Asimismo, Horn (2020) afirma que el desempeño se refiere a las acciones o comportamientos medibles de los colaboradores que se realizan simultáneamente para alcanzar los objetivos de la institución. De hecho, un buen desempeño ocupa un lugar clave en la estructura de la organización, incluido el desarrollo futuro del equipo directivo. También se enfatiza repetidamente que para optimizar la calidad de la educación, los docentes deben realizar una evaluación continua, desarrollar directrices y utilizarlas como base para la evaluación docente. Referencia, cumplir con las obligaciones propias de sus funciones para alcanzar las metas del programa. Por otro lado, Minedu (2020) plantea que estos campos. Se trata de un conjunto de expresiones profesionales con un enfoque ético que favorecen el proceso de formación y desarrollo de los estudiantes. Para lograrlo, se proponen cuatro áreas clave. En primer lugar, la adecuada preparación docente, que implica el uso de conocimientos pedagógicos para planificar el trabajo del docente mediante actividades como la elaboración del currículo, la evaluación escolar y el uso de materiales didácticos. En segundo lugar, se destaca la contribución a la sociedad a través de una gestión clara, definida como la cooperación activa en la gestión institucional que impulsa la mejora continua en los resultados de aprendizaje.

La construcción de relaciones basadas en la comunicación, la responsabilidad y el respeto es fundamental para crear un ambiente educativo positivo y productivo. Estas

relaciones no solo benefician a los docentes, sino que también impactan directamente en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes. Aquí hay algunos aspectos clave sobre cómo estas relaciones y el enfoque en la enseñanza orientada al aprendizaje contribuyen al desempeño docente: La comunicación abierta y transparente entre docentes, estudiantes y padres fomenta un clima de confianza. Esto permite que los docentes comprendan mejor las necesidades y preocupaciones de sus estudiantes, lo que puede ayudar a adaptar la enseñanza a sus requerimientos individuales.

Establecer un sentido de responsabilidad compartida entre todos los miembros de la comunidad educativa promueve el compromiso y la colaboración. Cuando todos se sienten responsables por el éxito educativo, se fortalece la motivación y la cooperación en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Fomentar un ambiente de respeto entre docentes y estudiantes es esencial para un aprendizaje efectivo. El respeto ayuda a crear un espacio seguro donde los estudiantes se sienten valorados y escuchados, lo que a su vez facilita su participación activa y su disposición para asumir riesgos en su aprendizaje. Al considerar la enseñanza orientada al aprendizaje como una dimensión central del desempeño docente, se prioriza el desarrollo integral de los estudiantes. Esto implica que los docentes deben diseñar actividades y estrategias de enseñanza que fomenten la comprensión profunda, el pensamiento crítico y la aplicación de conocimientos en contextos reales.

La comunicación también incluye la retroalimentación constante, que es crucial para el desarrollo de los estudiantes. Los docentes deben proporcionar retroalimentación constructiva que ayude a los estudiantes a identificar sus fortalezas y áreas de mejora, guiándolos en su proceso de aprendizaje. Promover relaciones sólidas y una enseñanza centrada en el aprendizaje contribuye a la construcción de una cultura de aprendizaje dentro de la institución. Esta cultura se caracteriza por la colaboración, la innovación y un enfoque constante en la mejora. En resumen, la construcción de relaciones basadas en la comunicación, la responsabilidad y el respeto, junto con una enseñanza orientada al aprendizaje, son elementos clave para mejorar el desempeño docente y promover un entorno educativo más efectivo y enriquecedor para todos los involucrados.

El desempeño docente es un concepto multifacético que se refiere a las acciones y actitudes que los docentes adoptan en su labor educativa. Entenderlo como un conjunto de expresiones profesionales con un carácter ético resalta la importancia de la responsabilidad y la integridad en el proceso de enseñanza-aprendizaje. A continuación, se desglosan algunos elementos clave que destacan esta perspectiva: El desempeño docente implica la aplicación de habilidades pedagógicas efectivas que facilitan el aprendizaje. Esto incluye la planificación de

lecciones, la utilización de diversas estrategias de enseñanza y la evaluación del progreso de los estudiantes. Los docentes deben ser competentes en su materia y estar actualizados sobre las mejores prácticas educativas.

Un docente debe actuar con integridad, honestidad y responsabilidad. Esto significa que deben ser modelos a seguir para sus estudiantes, promoviendo valores como el respeto, la justicia y la equidad. La ética en la educación también implica la defensa de los derechos de los estudiantes y la creación de un ambiente inclusivo y seguro. El desempeño docente se manifiesta en la capacidad del educador para establecer relaciones significativas con sus estudiantes. Esto implica escuchar, comprender y responder a las necesidades y preocupaciones de los alumnos, creando un entorno en el que se sientan valorados y motivados para aprender.

Los docentes deben ser capaces de adaptarse a diferentes contextos y a las diversas necesidades de sus estudiantes. Esto puede implicar modificar su enfoque pedagógico según las características del grupo, así como estar abiertos a nuevas metodologías y tecnologías que mejoren el proceso educativo. Un buen desempeño docente va más allá de la mera transmisión de conocimientos. Los docentes tienen la responsabilidad de fomentar el desarrollo integral de sus estudiantes, incluyendo habilidades sociales, emocionales y cognitivas. Esto implica crear oportunidades para que los estudiantes desarrollen competencias que les serán útiles en su vida personal y profesional.

La interacción y colaboración con otros docentes, padres y la comunidad educativa es esencial. Un buen desempeño docente incluye trabajar en equipo para mejorar el ambiente escolar y compartir buenas prácticas que beneficien a todos los estudiantes. Un docente comprometido debe evaluar constantemente su propio desempeño y buscar oportunidades de mejora. Esto implica reflexionar sobre su práctica, recibir retroalimentación y participar en procesos de desarrollo profesional. En resumen, el desempeño docente se concibe como una práctica ética y profesional que tiene un impacto significativo en el proceso de formación y desarrollo de los estudiantes. Un enfoque integral que priorice tanto las competencias pedagógicas como los valores éticos puede contribuir a una educación de calidad y al desarrollo de ciudadanos responsables y comprometidos con su entorno.

Este enfoque ético y profesional garantiza que las acciones del docente no solo se limiten a cumplir con sus deberes, sino también a actuar de manera que fomente el bienestar y el progreso de los alumnos. Para lograrlo, se destacan cuatro áreas clave:

**Preparación docente adecuada:** Esta dimensión se refiere al uso eficaz del conocimiento pedagógico para planificar y organizar el trabajo del docente. Incluye actividades como la preparación curricular, la clasificación escolar, y el diseño y uso de materiales didácticos que

faciliten el aprendizaje de los estudiantes. Una preparación sólida permite al docente adaptar las enseñanzas a las necesidades individuales y colectivas del alumnado.

**Contribución de una gestión clara a la sociedad:** Se refiere a la cooperación activa del docente en la gestión institucional. Esto implica su participación en la mejora continua de los procesos educativos, apoyando la mejora de los resultados de aprendizaje a través de una planificación coherente y un enfoque centrado en el desarrollo académico y personal de los estudiantes.

**Relaciones de comunicación, responsabilidad y respeto:** La construcción de relaciones positivas es esencial en el desempeño docente. Estas relaciones deben basarse en la comunicación abierta, el sentido de responsabilidad hacia los estudiantes y la comunidad educativa, y el respeto mutuo. Estas interacciones saludables promueven un ambiente de confianza que es vital para el crecimiento emocional y académico de los estudiantes.

**Enseñanza orientada al aprendizaje de los estudiantes:** Finalmente, la enseñanza debe estar orientada hacia el aprendizaje efectivo de los estudiantes, asegurando que se comprendan los contenidos y que estos se vinculen con el desarrollo de competencias esenciales para la vida. Los docentes deben emplear estrategias didácticas centradas en el estudiante, fomentando la participación activa, el pensamiento crítico y la resolución de problemas.

Estas áreas no solo guían el comportamiento profesional del docente, sino que también promueven un entorno educativo que favorece tanto el desarrollo académico como el crecimiento integral de los estudiantes. El proceso de evaluación continua del aprendizaje y los métodos de intervención docente y de evaluación de resultados de aprendizaje, motivación y procesos estratégicos. El desarrollo del profesionalismo y de la identidad del docente es un aspecto fundamental en la formación y el desempeño de los educadores. Este proceso se caracteriza por ser reflexivo y sistemático, incorporando diversas experiencias y prácticas educativas que enriquecen tanto la labor docente como el impacto en los estudiantes y la comunidad. A continuación, se desglosan los componentes clave de este desarrollo:

El profesionalismo docente implica una constante reflexión sobre la práctica educativa. Los docentes deben analizar sus métodos de enseñanza, su interacción con los estudiantes y los resultados de su labor. Esta reflexión permite identificar áreas de mejora y adoptar enfoques más efectivos, adaptándose a las necesidades cambiantes del aula. La formación de un docente no se limita a la obtención de un título; se nutre de la experiencia acumulada a lo largo de los años. La práctica educativa sistemática implica aplicar teorías y estrategias en el aula de manera intencional y organizada, lo que facilita el aprendizaje y el desarrollo de competencias en los estudiantes.

Un docente profesional debe tener un profundo compromiso con el respeto a los derechos de todos los estudiantes. Esto incluye promover la equidad y la inclusión en el aula, asegurando que cada alumno tenga las mismas oportunidades de aprendizaje y desarrollo, independientemente de su origen, habilidades o circunstancias personales. El profesionalismo también conlleva un fuerte sentido de responsabilidad. Los docentes tienen la tarea de guiar y formar a las futuras generaciones, lo que implica una dedicación al bienestar y al desarrollo integral de sus estudiantes. Esta responsabilidad se extiende más allá del aula, al impactar en la comunidad y contribuir a una sociedad más justa y equitativa.

La identidad del docente está intrínsecamente ligada a su compromiso con la sociedad. Los educadores no solo son responsables de transmitir conocimientos, sino que también juegan un papel crucial en la formación de ciudadanos conscientes, críticos y comprometidos. Esto implica fomentar valores como la solidaridad, el respeto y la justicia social en sus estudiantes. La identidad docente también se fortalece a través de la formación continua. Participar en talleres, cursos, conferencias y redes de aprendizaje permite a los docentes actualizar sus conocimientos, mejorar sus habilidades y mantenerse al día con las tendencias educativas y las innovaciones en el campo.

A medida que los docentes reflexionan sobre su práctica y se comprometen con su desarrollo profesional, construyen una identidad docente sólida y coherente. Esta identidad les permite sentirse seguros en su rol, definir su estilo de enseñanza y actuar con confianza en su capacidad para impactar positivamente en la vida de sus estudiantes. En conclusión, el desarrollo del profesionalismo y la identidad del docente es un proceso complejo y enriquecedor que requiere reflexión, experiencia, responsabilidad y compromiso con los derechos de los demás. Este proceso no solo beneficia a los docentes, sino que también tiene un efecto significativo en el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes, contribuyendo a una sociedad más informada, responsable y equitativa.

También se manifiesta en el desarrollo de métodos de aprendizaje individuales y grupales para fortalecer y afirmar la identidad, el compromiso profesional y la práctica profesional.

Así también, el desempeño docente, es un instrumento estratégico en la política educativa nacional con el fin de lograr las competencias docentes de acuerdo al MDD permite la mejora de los aprendizajes.

Preparación para la enseñanza. Involucra el desarrollo de ocupaciones de instrucción por medio de planes de clase, módulos de enseñanza y cursos de estudio en el marco intercultural e inclusivo. Implica la selección de los recursos educativos, las metodologías de

educación y la evaluación del aprendizaje.

El diseño instruccional que da prioridad al aprendizaje de los alumnos. Hace referencia al proceso de valoración de la integración y de las múltiples protestas culturales, la participación del instructor y el establecimiento de forma continua, la utilización de varios procedimientos y tácticas usadas en los procesos de evaluación e importantes y pertinentes. Junto con los temas para la utilización de estándares y métodos que ayudan a detectar los logros y los obstáculos a lo largo del proceso de aprendizaje.

Colaboración en la administración estudiantil que se comunica a la sociedad. Tiene relación con la colaboración democrática del instructor en la administración de las redes de EI o II EE para facilitar el incremento de un ambiente de aprendizaje comunitario. Además, se relaciona con las propiedades de Preparación para el aprendizaje relacionadas a la administración pertinente, el apoyo en el establecimiento de un ambiente de trabajo conveniente en la organización y el respeto general de la sociedad.

Desarrollo profesional y establecimiento de una identidad profesor: Tiene relación con los procesos y prácticas del profesor que componen y desarrollan la colectividad profesional del educador, a la autoevaluación consciente de las prácticas expertos propias y ajenas como profesor, y al activismo profesional consciente del profesor en las prácticas expertos propias y ajenas como maestro. Además, tiene relación con la obra o redescubrimiento de métodos específicos de la carrera según con los requisitos de la política educativa local, regional o nacional (Minedu, 2021).

Definición de términos. Gestión: El término gestión se refiere al conjunto de acciones y procedimientos que posibilitan la realización de actividades y aspiraciones. En otras palabras, la gestión se refiere a todo el trabajo que se realiza para resolver una situación o realizar un proyecto (Martínez, 2021).

Capacidad. La información competitiva más relevante para las empresas incluye el número de competidores, la cuota de mercado, el tamaño, los precios y la variedad de productos (Bolívar, 2020).

Cultura corporativa. Se refiere a un conjunto de significados compartidos entre los miembros de la organización, que establece formas específicas de pensar, sentir y actuar, orientando la toma de decisiones y las actividades de los participantes en la empresa (Liza & Pereira, 2020).

Ejecutivo. Es la persona responsable de tomar decisiones estratégicas junto con otros directivos de la empresa. Su función abarca la planificación, organización y gestión (Murillo, 2020).

Liderazgo Directivo: Se refiere al liderazgo ejercido por individuos en el ámbito educativo o empresarial que tienen la autoridad para tomar decisiones. Esto incluye procesos de toma de decisiones, sistemas de comunicación, relaciones interpersonales y sistemas de recompensas y castigos (Amachi, 2020).

Liderazgo autoritario benevolente: Se trata de un estilo de liderazgo extremadamente autocrático y arbitrario, que impone un control riguroso sobre todos los aspectos de la organización (Arias, 2021).

Liderazgo interpersonal: Se refiere a la habilidad de fomentar la comunicación y el control del equipo, influyendo de manera positiva en los demás para alcanzar metas comunes y valiosas. Esta capacidad se evalúa mediante puntuaciones obtenidas de pruebas estandarizadas que miden habilidades de trabajo en equipo y gestión (Moral & Amores, 2020).

Liderazgo personal: Se refiere a la habilidad de auto-liderarse, compartir lo mejor de uno mismo con los demás y distanciarse de la sabiduría acumulada a lo largo del tiempo. Así, se proyectan las propias fortalezas y debilidades en el entorno (Contreras & Jiménez, 2021).

Personalidad. Se define como la manera en que una persona interactúa y se relaciona con los demás.

Enseñanza. La progresión está relacionada con los períodos de aumento en el aprendizaje, según los estándares que establecen los comportamientos que un estudiante debe alcanzar al final de un nivel de análisis determinado (Sineace, 2020).

Retención. Es la tendencia de una institución educativa (IE) a ayudar a los estudiantes a permanecer en sus aulas con el objetivo de completar lo que el sistema educativo establece (Minedu, 2021).

La tutoría. Es una mediación en la que un individuo, generalmente un instructor, apoya a un alumno durante su tiempo en una IE en el ámbito académico. El objetivo del tutor es asegurar que el desarrollo del alumno sea adecuado, brindando atención al grupo o equipo de alumnos, según sea necesario (Gonzales y Avelino, 2021).

La formulación de la hipótesis H<sub>1</sub> Existe relación altamente significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño en una institución educativa de la provincia La Convención 2024. Las hipótesis específicas Existe relación altamente significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa de la provincia La Convención 2024. Existe relación altamente significativa entre la gestión investigación y el desempeño docente en una institución educativa de la provincia La Convención 2024. Existe relación altamente significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una institución educativa de la provincia La Convención 2024. Existe relación altamente

significativa entre el estilo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de la provincia La Convención 2024.

## II. METODOLOGÍA

### 2.1. Enfoque, tipo

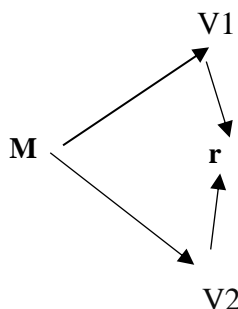
De acuerdo al enfoque cuantitativo se recoge datos para caracterizar el tema investigado, describe los patrones de un grupo o población, considera un fenómeno y los componentes que lo conforman. Conceptos de medición. se definen las variables. Análisis correlacional. Relaciona las variables de un grupo de personas mediante un patrón predecible. Hace predicciones, dilucida los vínculos entre las variables y cuantifica esas asociaciones (Arias, 2017).

Sigue un proceso de lo abstracto o teórico a lo concreto o específico. Se utilizará para crear y diseccionar un conjunto en sus elementos constitutivos para obtener una comprensión profunda de cada uno de ellos. Se utilizará para detallar el trabajo de los datos estadísticos. Técnica sintética. A diferencia del método analítico, avanza de las partes al todo para discutir las fuentes de información.

### 2.2. Diseño de investigación

Hernández et al. (2020) establecen que el diseño descriptivo correlacional tiene como objetivo descubrir lo especificado.

La presente investigación responde al diseño correlacional al determinar la relación en las variables en una institución educativa de la provincia La Convención 2024.



Dónde:

**M:** Muestra, docentes en una institución educativa de la provincia La Convención 2024

**V1:** Liderazgo directivo

**V2:** Desempeño docente.

**r:** Relación entre Liderazgo directivo y Desempeño docente

### 2.3. Población muestra y muestreo:

#### **Población.**

Según Sánchez (2020) expresa que la población es el conjunto de todos los casos

que concuerdan con determinadas especificaciones. La población, objeto de estudio, está constituido por 92 docentes en una institución educativa de la provincia La Convención 2024.

### **Muestra**

La población de este estudio estará formada por 35 participantes en una institución educativa de la provincia La Convención 2024

Según Sabino (2020), una muestra es un subconjunto del grupo general. En este caso se trabajará con 35 docentes en una institución educativa de la provincia La Convención 2024.

De acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión se consideró para el primero a los docentes en una institución educativa de la provincia La Convención 2024. De la misma manera se excluyó a los docentes que no pertenecen a dicha jurisdicción.

#### **2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos:**

Permite adquirir dispositivos que serán personalizados para el enfoque a utilizar. Tamayo (2020) afirma que las metodologías de recolección de datos es un componente crítico de todo estudio. En este sentido, se utilizará la encuesta. Esta técnica se utilizará para recoger datos de la muestra.

#### **Validez del instrumento de indagación**

**Variable de estudio 1:** Liderazgo directivo. Para medir esta variable se utilizará el cuestionario de Liderazgo directivo de autoría propia. Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario de Liderazgo directivo

**Variable de estudio 2:** Desempeño Docente. Para medir esta variable se utilizará el cuestionario de Desempeño Docente de autoría propia. Técnica: Encuesta  
Instrumento: Cuestionario de Desempeño Docente.

#### **Instrumento**

El cuestionario es un conjunto de afirmaciones o preguntas cerradas que se organizan de forma metódica y sistemática en función de las variables y sus dimensiones asociadas; son las preguntas que se deben responder para evaluar con precisión el fenómeno investigado. (Hernández et al., 2020). En este estudio se utilizarán dos encuestas.

#### **2.5. Técnica de procesamiento y análisis de la información:**

Se empleará como técnicas la estadística descriptiva e inferencial para manejar y analizar los datos. Se utilizará Excel para crear la matriz de la base de datos y las tablas de frecuencias y porcentajes.

Estadística inferencial: Se utilizará la herramienta estadística Statistical Package for The Social Sciences, abreviada SPSS V26, para manejar y analizar los datos. El SPSS V26 se utilizará para determinar la normalidad de los datos en términos de dimensiones y variables, utilizando la teoría de Shapiro Wilk como guía, dado que el tamaño de la muestra es inferior a 50 elementos.

## **2.6. Aspectos éticos en investigación:**

En cuanto a la ética, es posible precisar que esta investigación se llevará a cabo de las siguientes maneras: Se solicitará el permiso de los directivos y se notificará a los docentes que cuentan con el permiso institucional y el consentimiento informado para realizar la investigación. Se respetarán los derechos de autor y las normas y reglas universitarias y de investigación como parte del compromiso ético. La autonomía de los instructores para decidir si participan.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,575	35	,000	,853	35	,000
Desempeño docente	,542	35	,000	,836	35	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota:* Cuestionario de Liderazgo directivo y desempeño docente.

En la tabla a continuación se presentan los resultados de dos pruebas de normalidad. Se ha optado por utilizar la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dado que la muestra de este estudio está compuesta por estudiantes de secundaria. La variable "Liderazgo directivo y desempeño docente" muestra una significancia de  $0,000 < 0,05$ , lo que indica que no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se procede a aplicar la prueba de correlación de Rho de Spearman.

**Tabla 2**

*Correlación de Rho Spearman entre variables*

<b>Variab</b> les	<b>Desempeño docente</b>	
<i>Liderazgo directivo</i>	Correlación de Rho Spearman	,869
	N	35

*Nota:* Cuestionario Liderazgo directivo y desempeño docente.

Un coeficiente de correlación de 0.869 entre el liderazgo directivo y el desempeño docente indica una correlación positiva alta, lo que sugiere que a medida que mejora el liderazgo directivo, también tiende a mejorar el desempeño de los docentes. Este resultado implica que los líderes educativos que ejercen un liderazgo efectivo pueden influir significativamente en la calidad de la enseñanza y, por ende, en el aprendizaje de los estudiantes.

Un liderazgo directivo fuerte, que puede incluir aspectos como la comunicación, la motivación y el apoyo a los docentes, probablemente esté relacionado con un mejor desempeño en el aula. Un alto desempeño docente puede estar asociado con un entorno de trabajo positivo,

recursos adecuados y una visión compartida entre los líderes y los docentes. Los hallazgos sugieren que mejorar el liderazgo directivo podría ser una estrategia efectiva para elevar el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas.

**Tabla 3**

*Gestión pedagógica y su relación con el desempeño docente*

Correlación de Spearman		<i>Desempeño docente</i>
<i>Gestión pedagógica</i>	Coefficiente de Spearman $\rho$	0,877
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	35

*Nota:* Cuestionario Liderazgo directivo y desempeño docente

Salida SPSS Versión 25.0

La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

La Tabla 4 indica que el coeficiente de correlación de Spearman es  $\rho = 0.877$ , lo que refleja una alta correlación positiva, y el nivel de significancia se sitúa por debajo del 1%.

**Tabla 4**

*Gestión investigación y el desempeño docente*

Correlación de Spearman		<i>Desempeño docente</i>
<i>Gestión investigación</i>	Coefficiente de Spearman $\rho$	0,883
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	35

*Nota:* Cuestionario Liderazgo directivo y desempeño docente

Salida SPSS Versión 25.0

La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

Un coeficiente de correlación de Spearman de  $\rho = 0.883$  indica una alta correlación positiva entre las variables analizadas. Esto sugiere que, a medida que una variable aumenta, la otra también tiende a aumentar de manera consistente. Además, si el nivel de importancia (p-valor) es inferior al 1%, esto significa que hay evidencia estadísticamente significativa para

rechazar la hipótesis nula, indicando que la correlación observada no es el resultado de la casualidad. En otras palabras, se puede afirmar con un alto grado de confianza que existe una relación real entre las variables evaluadas. Los resultados sugieren que las variables están fuertemente relacionadas y que este hallazgo es significativo desde el punto de vista estadístico.

**Tabla 5**

*Gestión administrativa y el desempeño docente*

Correlación de Spearman		<i>Desempeño docente</i>
<i>Gestión administrativa</i>	Coefficiente de Spearman $\rho$	0,869
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	35

*Nota:* Cuestionario Liderazgo directivo y desempeño docente

Salida SPSS Versión 25.0

La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

La presentación de los resultados en la Tabla 6, donde el coeficiente de correlación de Spearman es  $\rho = 0.869$ , confirma la existencia de una alta correlación positiva entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Además, el hecho de que el nivel de importancia sea inferior al 1% refuerza la validez estadística de este hallazgo.

Correlación Positiva Alta ( $\rho = 0.869$ ) indica que existe una relación fuerte; a medida que el liderazgo directivo mejora, el desempeño docente también tiende a mejorar.

Significancia Estadística ( $p < 0.01$ ) este nivel de significancia sugiere que es muy poco probable que esta correlación se deba al azar. Hay evidencia suficiente para afirmar que la relación observada es significativa y relevante.

Los resultados sugieren que invertir en el desarrollo de competencias de liderazgo directivo podría ser crucial para mejorar el desempeño de los docentes. Podría ser útil considerar programas de capacitación y desarrollo que integren estrategias de liderazgo eficaz para fomentar un ambiente de trabajo que promueva la excelencia docente. Estos hallazgos subrayan la importancia del liderazgo en el contexto educativo y pueden servir como base para desarrollar políticas y prácticas que refuercen la calidad de la enseñanza.

**Tabla 6***Estilo directivo y el desempeño docente*

Correlación de Spearman		<i>Desempeño docente</i>
	Coefficiente de Spearman $\rho$	0,865
<i>Estilo directivo</i>	Sig. (bilateral)	0,000
	N	35

*Nota:* Cuestionario Liderazgo directivo y desempeño docente

Salida SPSS Versión 25.0

La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

Los resultados presentados en la Tabla 7, donde el coeficiente de correlación de Spearman es  $\rho = 0.865$ , indican nuevamente una alta correlación positiva. Esto sugiere que hay una relación fuerte entre las variables que estás analizando, lo cual puede ser un hallazgo muy significativo en el contexto de tu investigación.

Correlación Positiva Alta ( $\rho = 0.865$ ) esta correlación implica que, a medida que una variable aumenta, la otra también tiende a aumentar de manera consistente. Esto refuerza la idea de que hay una conexión significativa entre las variables estudiadas.

Significancia Estadística ( $p < 0.01$ ) al igual que en los resultados anteriores, un p-valor por debajo del 1% respalda la idea de que esta correlación no es el resultado de la casualidad. Hay una evidencia sólida que respalda la relación observada.

Este hallazgo puede ser un indicativo de que las estrategias implementadas en el contexto educativo tienen un impacto positivo y medible. Sería útil explorar las causas de esta correlación y cómo se puede fortalecer aún más. Los resultados pueden ser utilizados para respaldar políticas que fomenten prácticas que promuevan la correlación positiva observada. Esto puede incluir inversiones en formación y desarrollo profesional para docentes y líderes educativos.

La alta correlación positiva y la significancia estadística son evidencias robustas de una relación que merece ser explorada más a fondo.

#### IV. DISCUSIÓN

El objetivo general de tu estudio, que busca determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de la provincia de La Convención en 2024, ha sido respaldado por los hallazgos obtenidos. La correlación significativa de 0.869 entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, especialmente en el contexto de los estudiantes rotativos, es un resultado importante y sugiere una conexión fuerte entre estas dos variables. La correlación alta (0.869) indica que, efectivamente, hay una relación positiva alta entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. A medida que el liderazgo se fortalece, el desempeño de los docentes también mejora, lo cual es crucial para el éxito educativo. La comparación con el estudio de Valle (2021), que reporta un índice de correlación de 0.846, refuerza la validez de tus hallazgos. La similitud en los resultados sugiere que el vínculo entre el liderazgo directivo y el desempeño docente es un fenómeno consistente en diferentes contextos educativos.

Los resultados subrayan la importancia de un liderazgo efectivo en el ámbito educativo, lo que podría implicar que las instituciones educativas deben enfocarse en desarrollar competencias de liderazgo en sus directores. La mayor interacción observada entre los estudiantes rotativos podría indicar que estos estudiantes pueden beneficiarse particularmente de un liderazgo directivo fuerte. Esto puede ser un área de enfoque para futuras investigaciones y políticas educativas. Los hallazgos no solo aportan evidencia sobre la relación entre liderazgo y desempeño docente, sino que también se alinean con estudios previos, lo que les da mayor robustez. Esta información puede ser valiosa para el desarrollo de estrategias que promuevan la calidad educativa en la región.

Se puede observar que mientras exista suficiente liderazgo gerencial, el nivel de desempeño docente será mayor. Además, Ríos et al. (2020) manifiesta que sus resultados también obtuvieron una correlación entre las dos variables con un grado de correlación moderado. Por lo tanto, se concluye que la primera variable que influye fuertemente en las tareas del responsable de esta institución es la gestión democrática, el comportamiento positivo, respetuoso hacia los empleados y mantener una actitud involucrada. Profesores, fomenta las relaciones. Asimismo, Liza y Pereira (2020) determinó que el nivel de correlación fue de ,899. Los resultados indicaron que los directores se encontraban en un nivel gerencial inferior, por lo que se ofreció un estándar de capacitación para mejorar el desempeño de los gerentes.

El primer objetivo específico de tu estudio, que busca identificar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa de la provincia de La

Convención en 2024, ha revelado hallazgos significativos. La asociación sustancial entre el liderazgo directivo y el aprendizaje de las matemáticas, especialmente en la dimensión de la capacidad de resolución de problemas, proporciona una base sólida para argumentar que la gestión pedagógica efectiva influye en el desempeño docente y, por ende, en los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Los resultados sugieren que un liderazgo directivo efectivo tiene un impacto positivo en el desempeño docente, lo que a su vez se traduce en mejores resultados en el aprendizaje de matemáticas. Esto resalta la importancia de la gestión pedagógica en el proceso educativo. Al enfocarse en la capacidad de resolución de problemas en matemáticas, el estudio apunta a una habilidad fundamental que no solo es clave para el éxito académico, sino también para el desarrollo de competencias críticas en los estudiantes. Esto sugiere que el liderazgo directivo debe incentivar estrategias pedagógicas que fortalezcan estas habilidades.

Los hallazgos destacan la necesidad de que los directores educativos implementen programas de capacitación que se enfoquen en mejorar la gestión pedagógica y, a su vez, el desempeño docente en áreas críticas como las matemáticas. Se pueden desarrollar e implementar estrategias que integren prácticas efectivas de enseñanza y aprendizaje, enfocándose en la resolución de problemas matemáticos para fomentar un aprendizaje más significativo. Los resultados de este objetivo específico subrayan la relación clave entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, destacando el papel del liderazgo directivo en la mejora de los resultados de aprendizaje en matemáticas. Esta información es valiosa para el diseño de políticas educativas y programas de desarrollo profesional.

Por su parte, Martínez et al. (2021) concluyó que las correlaciones entre las variables fueron altas, el sentido de responsabilidad del docente y la competencia profesional de los directivos estuvo indicada por un comportamiento eficaz. También, Maureira (2020) sus resultados de Rho Spearman arrojaron que se obtuvo 0,843; También se concluyó que existe una relación significativa y directa entre las dos variables de este estudio.

El segundo objetivo específico de tu estudio, que se centra en identificar la relación entre la gestión de la investigación y el desempeño docente en una institución educativa de la provincia de La Convención en 2024, ha proporcionado hallazgos interesantes. La revelación de que las competencias de gestión de la investigación se relacionan significativamente con la enseñanza para los aprendizajes sugiere que hay un vínculo fuerte entre estas áreas.

Los resultados indican que existe una conexión clara y significativa entre la gestión de la investigación y el desempeño docente. Esto sugiere que los docentes que son competentes en la gestión de la investigación tienden a tener un mejor desempeño en sus prácticas

educativas. La mención de una "interacción intensa" implica que el nivel de conexión entre estas competencias y la enseñanza es muy fuerte. Esto puede indicar que la gestión de la investigación no solo influye en el desempeño docente, sino que también potencia las metodologías de enseñanza y los resultados de aprendizaje. Es esencial promover programas de formación que fortalezcan las competencias en gestión de la investigación. Esto no solo mejoraría el desempeño docente, sino que también enriquecería las prácticas pedagógicas.

Fomentar una cultura de investigación dentro de la institución educativa puede ser clave para mejorar la calidad de la enseñanza. Esto podría incluir proyectos colaborativos, incentivos para la investigación educativa y apoyo a docentes en sus esfuerzos de investigación. Los hallazgos de este objetivo específico subrayan la importancia de la gestión de la investigación en el contexto educativo y su impacto positivo en el desempeño docente. Esta relación puede servir como base para desarrollar estrategias que integren la investigación en la práctica pedagógica, lo que a su vez beneficiará a los estudiantes. Al respecto, Sierra (2021) concluyó que, en primer lugar, el uso de la gestión en las instituciones ha aumentado con el tiempo. La segunda es que el grupo dirigente tiene un determinado concepto ideológico. Esto indica que los conceptos y métodos psicológicos deberían y deberían recibir más atención en la investigación sobre gestión educativa. Sánchez (2020) los resultados de un grupo de 48 docentes indicaron una relación significativa entre estas dos variables y concluyeron que el estilo de liderazgo dominante era el liderazgo transformacional, lo que a su vez condujo a altos niveles de desempeño docente.

El tercer objetivo específico de tu estudio, que se enfoca en identificar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una institución educativa de la provincia de La Convención en 2024, ha producido resultados significativos. La demostración de que el uso del liderazgo directivo está relacionado de manera significativa con el aprendizaje de la escritura sugiere una conexión importante entre la gestión administrativa y el desempeño docente. Los hallazgos sugieren que las prácticas de liderazgo directivo en la gestión administrativa tienen un impacto directo en el desempeño docente. Esto implica que un liderazgo efectivo puede facilitar un ambiente en el que los docentes se sientan apoyados y capacitados para mejorar sus métodos de enseñanza.

La relación observada entre el liderazgo directivo y el aprendizaje de la escritura resalta la importancia de las habilidades de comunicación en el currículo. Un liderazgo que prioriza la escritura puede influir positivamente en cómo se enseña esta habilidad fundamental, mejorando así el desempeño docente. Fortalecimiento del Liderazgo Directivo: Este hallazgo enfatiza la necesidad de invertir en el desarrollo de habilidades de liderazgo entre los administradores

educativos, asegurando que puedan brindar el apoyo necesario para que los docentes mejoren sus prácticas de enseñanza. Dado que el aprendizaje de la escritura es crucial para el éxito académico, se podrían implementar programas y estrategias que integren prácticas de escritura efectivas en todas las áreas del currículo, lideradas por un liderazgo administrativo comprometido.

Los resultados de este objetivo específico subrayan la relación crucial entre la gestión administrativa y el desempeño docente, especialmente en el contexto del aprendizaje de la escritura. Esta información puede ser valiosa para diseñar políticas y programas que fortalezcan el liderazgo directivo y mejoren la calidad de la enseñanza en la institución educativa. De acuerdo con Fernández (2020) evidenció que el estilo de liderazgo que afecta a los docentes que ocupan los cargos de directores, es autocrático (68%) porque la gente percibe que su influencia sobre los docentes requiere un abuso excesivo de poder. En resumen, existe una correlación alta y significativa entre las variables mencionadas en la institución Rondocana. Los resultados fueron confirmados mediante la prueba de chi-cuadrado (0,0724). Mansilla (2020) encontró que el 94% creía que el liderazgo provenía de líderes comunes, mientras que el 88% creía que cada líder tenía un desempeño sobresaliente. maestro. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación de nivel medio entre el liderazgo de los directivos y el desempeño de los docentes  $Rho=0.476$ ,  $p=0.000$ .

El cuarto objetivo específico de tu estudio, que se centra en identificar la relación entre el estilo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de la provincia de La Convención en 2024, aborda un aspecto crucial del liderazgo educativo. Aunque no has proporcionado resultados específicos para este objetivo, podemos discutir la relevancia de este enfoque y las posibles implicaciones de los hallazgos que podrías encontrar.

Al identificar cómo diferentes estilos de liderazgo (por ejemplo, autoritario, democrático, transformacional, etc.) impactan en el desempeño docente puede ayudar a comprender mejor qué prácticas de liderazgo son más efectivas en el contexto educativo. Un estilo directivo adecuado puede fomentar un ambiente de trabajo positivo, aumentar la motivación de los docentes y mejorar la colaboración, lo que, a su vez, puede traducirse en un mejor desempeño en el aula.

Si se encuentra que ciertos estilos directivos están asociados con un mejor desempeño docente, esto podría guiar la formación y capacitación de líderes educativos, promoviendo prácticas que se alineen con los estilos más efectivos. Los resultados pueden informar estrategias para mejorar el clima escolar, facilitando un entorno en el que los docentes se sientan valorados y apoyados, lo que puede llevar a una enseñanza más efectiva. El análisis de

la relación entre el estilo directivo y el desempeño docente es un componente vital para mejorar la calidad educativa. Una vez que obtengas y analices los resultados de este objetivo específico, podrás generar recomendaciones concretas sobre cómo los estilos de liderazgo pueden influir en el desempeño docente y, en última instancia, en el aprendizaje de los estudiantes.

Del mismo modo, Angulo (2020) mostró que la efectividad docente de los docentes se encuentra en un nivel moderado con un puntaje promedio de 100,3 en una escala de 40 a 160. En las tareas administrativas de la escuela, el 60% de los docentes corresponden a clásicos con un puntaje promedio de 78,6 puntos. El examen de las instalaciones reveló una interacción directa, bastante fuerte y significativa entre el desempeño docente y la participación del liderazgo estudiantil,  $r = 0,937$ ,  $p = 1,1875E-16$ , lo que sugiere que la hipótesis debería rechazarse. Ramírez (2021) los resultados obtenidos, el 75,6% de los docentes tienen buenos resultados docentes y el 4,9% de los docentes tienen excelentes estándares docentes. Por lo tanto, se puede concluir que la relación establecida entre administradores y docentes se encuentra mayoritariamente en un nivel moderado.

## V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el Liderazgo directivo y desempeño docente se relacionan significativamente en una institución educativa en la provincia La Convención 2024 (0,869)
2. Se estableció que la gestión pedagógica se relaciona significativamente con desempeño docente en una institución educativa en la provincia La Convención 2024; siendo la relación alta entre variables. (0,877)
3. Se estableció que se relaciona significativamente la gestión investigación y el desempeño docente en una institución educativa en la provincia La Convención 2024; siendo la relación alta entre variables. (0,883)
4. Se estableció que la gestión administrativa se relaciona significativamente con desempeño docente en una institución educativa en la provincia La Convención 2024; siendo la relación alta entre variables. (0,869)
5. Se estableció que el estilo directivo se relaciona significativamente con desempeño docente en una institución educativa en la provincia La Convención 2024; siendo la relación alta entre variables. (0,865)

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Implementar programas de formación y desarrollo continuo tanto para directivos como para docentes, enfocándose en habilidades de liderazgo, gestión del equipo y competencias pedagógicas.
2. Fomentar una mayor autonomía en los docentes, respaldada por directivos que actúen como facilitadores y guías, en lugar de microgestores.
3. Establecer canales de comunicación claros y efectivos entre directivos y docentes, que incluyan procesos regulares de retroalimentación constructiva.
4. Crear espacios y tiempos específicos para la colaboración entre docentes y directivos, donde se compartan buenas prácticas, se resuelvan problemas comunes y se impulse la innovación pedagógica.
5. Realizar evaluaciones periódicas del impacto del liderazgo directivo en el desempeño de los docentes, utilizando indicadores de desempeño claramente definidos. Implementar políticas que apoyen el bienestar físico y emocional de los docentes, como programas de manejo del estrés, salud mental y equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amachi, M. (2020). *Desempeño docente y formación profesional permanente de los profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego Quispe Tito de Cusco [tesis de maestría, Universidad Mayor de San Marcos]*.  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5430/Amachi\\_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5430/Amachi_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Anderson, S. (2020). Liderazgo Directivo: Claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 34- 52., <http://www.psicoperspectivas.cl>.
- Anderson, S. (2020). *Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela*. Recuperado el 21 de septiembre de 2015, de <http://www.psicoperspectivas.cl>
- Angulo, V. (2020). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2021*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44388>
- Arias, C. (2021). *Desempeño docente, calidad educativa y comprensión lectora en estudiantes de primaria [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5179/Arias\\_CCL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5179/Arias_CCL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias, F. (2017). *El proyecto de investigación*.  
[https://issuu.com/fidiasgerardoarias/docs/fidias\\_g.\\_arias.\\_el\\_proyecto\\_de\\_inv](https://issuu.com/fidiasgerardoarias/docs/fidias_g._arias._el_proyecto_de_inv)
- Ascencios, T. (2020). *Habilidades comunicativas, cognitivas y desempeño docente en el distrito de Carabayllo*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5182/Ascencios\\_MTJ.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5182/Ascencios_MTJ.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Balzán Sanchez, Y. (2020). *Acompañamiento Pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de educación básica*. Maracaibo, Venezuela: Rafael Urdaneta.
- Bazo, G. (2021). *Liderazgo docente y su relación con el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la facultad de educación*.  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3300/Gretsel%20Limny%20Bazo%20Bazan..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bolívar, A. (2020). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9-33.
- Bolívar-Botía, A. (2020). *¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Revisión de la investigación y propuesta*. Granada, España: Revista

Internacional de Investigación en Educación.

- Botero, C. (2021). *Cinco Tendencias de la Gestión Educativa*.  
<https://rieoei.org/RIE/article/view/2100>
- Chunga, G. (2021). *al clima institucional y su relación en el desempeño de los docentes de la institución educativa “Ignacio Escudero” – San Jacinto – Sullana*.  
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3005/CEGED-CHU-SAA-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Contreras, D., & Jiménez, L. (2021). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*.  
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10335/11983/ContrerasRios-Doris-2016.pdf?sequence=9&isAllowed=y>
- Cuevas, M., & Diaz, F. (2020). El Liderazgo educativo en centros de secundaria. Un estudio en el contexto multicultural de Ceuta. *Revista Iberoamericana de Educación*, 37 (2), 1-18.
- Díaz Díaz, H. (2017). *Nuevas Tendencias y Desafíos de la Gestión Escolar*. Lima. Perú: Somos Maestros.
- Farfán. (2017). *Influencia del clima institucional en el servicio educativo, Institución Educativa N° 15117 “Victor Raúl Haya de la Torre” – Distrito de Las Lomas – Piura 2017*.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USPE\\_8abd4ef90fc3fc8f1531a25e616c62e3](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USPE_8abd4ef90fc3fc8f1531a25e616c62e3)
- Farías Toledo, S. (2021). *Tesis: La influencia del liderazgo pedagógico en el rendimiento escolar*. Temuco, Chile: Universidad de la Frontera.
- Fernández, J. (2020). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú*.  
<https://www.redalyc.org/pdf/647/64770207.pdf>
- Ferruzo, P. (2021). *Liderazgo del director, calidad de la administración educativa y manejo maestro en la Organización Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”- Pasco*.  
[http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1530/1/T026\\_04015309\\_M.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1530/1/T026_04015309_M.pdf)
- Finol, M. (2020). *El proceso de investigación científica*. *Revista de Educación Laurus*, 3(7), 35-39. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111491014.pdf>
- Freire, S., & Miranda, A. (2020). El rol del director en la escuela: El Liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. En *Discusion y Perspectiva de politica*

- (pág. 47). GRADE.
- García, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil Ecuador [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]*.  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/14576/Garcia\\_ad.pdf?sequence=1](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/14576/Garcia_ad.pdf?sequence=1)
- García, S. (2020). *Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria Institución Educativa 5051 Virgen de Fátima*. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11038>
- Gonzáles. (2020). *“liderazgo gerencial y desempeño docente en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela*.  
<https://www.redalyc.org/journal/280/28064146003/28064146003.pdf>
- Gorrochoterri Martell, A. (2020). *Un Modelo para la enseñanza de competencias de liderazgo*. Bogotá. Colombia: Educación y Educadores. Volumen 10 N° 02. Universidad de La Sabana. Facultad de Educación.
- Herrera, G. (2021). *La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa “Sagrado Corazón” de Arequipa, 2020*.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13198/UPhedigm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Horn Küpfer, A. (01 de octubre de 2020). *Liderazgo Escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje. Tesis doctoral*. Madrid, Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid.
- Jara, C., Sánchez, M., & Cox, C. (2021). *Liderazgo educativo y formación ciudadana: visiones y prácticas de los actores*.  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-45652021000200350&lng=es&nrm=iso](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-45652021000200350&lng=es&nrm=iso)
- Leithwood, K., & Strauss, T. (2021). *Giro escuelas: lecciones de liderazgo. Education Canadá*,  
<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=19&sid=4b6a90d3-2303-4276-8937-a3b9dd2d7820%40sessionmgr4002&hid=4109>.
- Lepeley, M. (2016). *Gestión y calidad en educación :Un modelo de evaluación*.  
<https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=8951>
- Liza, W., & Pereira, R. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de sartimbamba, región la libertad*.

- [https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/776/1/019102372E\\_019101967E\\_M\\_2020.pdf](https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/776/1/019102372E_019101967E_M_2020.pdf)
- López, E. (2021). *Liderazgo docente y motivación para las matemáticas, en estudiantes de básica secundaria y media de la institución educativa técnico departamental, Natania, Colombia.* <https://1library.co/document/z12kox3y-liderazgo-motivacion-matematicas-estudiantes-secundaria-institucion-tecnico-departamental.html>
- Mansilla, E. (2020). *Liderazgo pedagógico para promover estrategias en resolución de problemas en el área de matemática de la I.E.I N° 30730.* <https://repositorio.usil.edu.pe/items/b5fca952-f67a-40fd-80d5-37b3c8a590a8>
- Martínez, A., & Ibarrola, S. (2021). *Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa.* <https://rieoei.org/historico/documentos/rie67a03.pdf>
- Martínez, G. (2021). *La evaluación del desempeño docente.* <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596007.pdf>
- Martínez, G., Guevara, A., & Valles, M. (2021). *El desempeño docente y la calidad educativa.* <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Maureira, O. (2020). *Prácticas del liderazgo educativo: Una mirada evolutiva e ilustrativa a partir de sus principales marcos, dimensiones e indicadores más representativos.* <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/22115/pdf>
- Mendoza. (2021). *Desempeño docente y Competencias Científicas de los estudiantes de la I.E. “Héroes de la Paz” - Surpampa - Suyo – Ayabaca – Piura, 2020.* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45878>
- MINEDU. (2020). Lineamientos y estrategias generales para la Supervisión Pedagógica. En *Ministerio de Educación. Viceministerio de Gestión Pedagógica.* (págs. RVM N°038-2009-ED). Lima, Perú: Viceministerio de Gestión Pedagógica, Dirección de Investigación, Supervisión y Documentación Educativa (DISDE).
- Minedu. (2020). *Planeamiento estrategico y Gestión en Instituciones educativas.* <http://www.minedu.gob.pe/pdf/proyecto-educativo-institucional.pdf>
- Moral, C., & Amores, F. (2020). *Arquitectura Resistente Determinante de Liderazgo Pedagógico en los Centros de Educación Secundaria.* Trabajo de investigación, Universidad de Granada, España.
- Murillo, J. (2020). *Una dirección escolar para el cambio: Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido.* [http://www.rinace.net/arts/vol4num4e/art2\\_htm.htm](http://www.rinace.net/arts/vol4num4e/art2_htm.htm)
- Murillo, P. (2021). *Las percepciones del clima escolar por directivos, docentes y y alumnado mediante el empleo de “redes semánticas naturales”. Su importancia en la gestión de*

- los centros educativos. Revista de Educación.  
<https://www.redalyc.org/pdf/1735/173524998006.pdf>
- ONU. (2020). *Organización de las Naciones Unidas*. Investigación:  
[https://www.google.com/search?q=onu&rlz=1C1CHBF\\_esPE918PE918&oq=ONU&aqs=chrome.69i59j46j0l6.1384j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=onu&rlz=1C1CHBF_esPE918PE918&oq=ONU&aqs=chrome.69i59j46j0l6.1384j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)
- Pérez, E. (2020). *Estrategias de gestión institucional para mejorar el desempeño docente de las instituciones educativas nacionales del nivel de educación secundaria*.  
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4660/TESIS%20PEREZ%20ASTO-RODRIGUEZ%20RODRIGUEZ%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Poma, O. (2020). *El liderazgo Pedagógico del Director y El Clima Escolar en la Institución Educativa N° 35002 “Zoila Amoretti de Odría” – Pasco*.  
<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1931>
- Pont, B., Nusche, D., & Moorman, H. (2021). *Mejorar el liderazgo escolar. Volumen 1: política y práctica*. México: OCDE.
- Ramírez, G. (2021). *Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2021*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50815/Ram%c3%adrez\\_MG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50815/Ram%c3%adrez_MG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ríos, M., González, I., & Prieto, O. (2020). *Liderazgo directivo y su incidencia en el éxito escolar, como factor de calidad de la institución educativa en cuatro colegios oficiales de Bogotá*. <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/34630>
- Rodríguez Molina, G. (2020). Funciones y Rasgos de liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *14 N°2*, 253 - 267.
- Rojas, A., & Gaspar, F. (2020). *Bases del Liderazgo en Educación*. Chile: OREALC/UNESCO.
- Romero, A. (2020). *Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios particulares de Lima*.  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5786/ROMERO\\_HUAMAN\\_ALEXANDER\\_EVALUACION\\_DOCENTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5786/ROMERO_HUAMAN_ALEXANDER_EVALUACION_DOCENTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rosario, A. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente, distrito Puente Piedra [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor San Marcos]*.

- <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7005>
- Salas, J. (2020). *Liderazgo docente y clima áulico según los estudiantes del primer ciclo de la facultad de estomatología*. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1918>
- Salazar, W. (2016). *Aplicación Web y la efectividad de la gestión de la biblioteca en la I.E.P. Mundo Mejor de Chimbote [Tesis de ingeniería, Universidad César Vallejo]*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/147/salazar\\_cw.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/147/salazar_cw.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2020). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez, N. (2020). *Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador*. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10508>
- Sierra, G. (2021). *Liderazgo docente elaboró una investigación denominada Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible*. <https://www.redalyc.org/journal/206/20649705007/html/>
- Tirado, R. (2020). *Estudio de la gestión de la convivencia*. [http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/6438/Estudio\\_de\\_la\\_gestion\\_de\\_la\\_convivencia.pdf?sequence=2](http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/6438/Estudio_de_la_gestion_de_la_convivencia.pdf?sequence=2)
- Unesco. (2017). *Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe*. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11352/13065/S046463\\_es.pdf?sequence=1](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11352/13065/S046463_es.pdf?sequence=1)
- Unesco. (2020). *Informe de la Comisión internacional sobre la Educación*. México. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000230033>
- Unesco. (2020). *Informe sobre la calidad educativa*. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000127583\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000127583_spa)
- Urbina, J. (2021). *Liderazgo docente y calidad educativa en alumnos de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional de Trujillo*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37830/urbina\\_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37830/urbina_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valle, C. (2021). *Incidencia del acompañamiento pedagógico para la mejora del desempeño docente de educación primaria en el instituto Loyola, ubicado en el departamento y municipio de Managua,*. <https://repositorio.unan.edu.ni/1589/>
- Vicente, M. (2021). *El liderazgo en la Educación*.

[https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2978/MONOGRAF%  
c3%8dA%20-%20VICENTE%20SALAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2978/MONOGRAF%c3%8dA%20-%20VICENTE%20SALAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vilca, H., & Mamani, W. (2017). *Los siete hábitos de los niños con alto rendimiento académico en Puno: análisis desde el contexto y tipo de gestión*.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682017000100005](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000100005)

## ANEXOS

### Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

#### CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado docente se le pide leer las instrucciones antes de marcar la alternativa que Usted crea conveniente, su respuesta sincera nos ayudará a obtener resultados favorables en la investigación.

Instrucciones: Marca con una “X” solo una alternativa la que crea conveniente.

#### Escala de evaluación

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>1</b>	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES/ITEMS	ESCALA				
<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>		1	2	3	4	5
<b>1</b>	Contribuye al mejoramiento de la enseñanza de los docentes					
<b>2</b>	Incentiva su práctica pedagógica					
<b>3</b>	Propicia el trabajo en equipo					
<b>4</b>	Monitorea y acompaña tu desempeño en el aula					
<b>5</b>	Autoevalúa su desempeño					
<b>6</b>	Valora y reconoce su desempeño					
<b>7</b>	Gestiona capacitaciones y actualización pedagógica					
<b>8</b>	Promueve la innovación pedagógica para mejorar su desempeño					
<b>9</b>	Alcanza los objetivos propuestos al finalizar el año escolar					
<b>DIMENSIÓN 2: GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>						
<b>10</b>	Maneja un buen clima institucional					
<b>11</b>	Establece una comunicación asertiva con otros docentes					
<b>12</b>	Alivia conflictos entre docentes.					
<b>13</b>	Compromete a todos en la elaboración del PEI					
<b>14</b>	Propicia una cultura institucional orientada al logro de los objetivos educacionales					
<b>15</b>	Practica buenas relaciones con los docentes					
<b>16</b>	Toma en cuenta las necesidades e intereses de los docentes					
<b>17</b>	Cumple las normas, reglamentos y orientaciones educativas.					

18	Incentiva a la participación y colaboración de todos los docentes en las actividades pedagógicas.
<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	
19	Actualiza y capacita a los docentes en las funciones administrativas.
20	Monitorea el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT como parte de la gestión administrativa.
21	Comunica a la comunidad educativa, de todo lo acontecido en la gestión administrativa (recursos materiales), en esta etapa de aislamiento social.
22	Maneja adecuadamente los recursos materiales y/o financieros
23	Organiza y ejecuta un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa
24	Informa sobre los recursos materiales y/o financieros empleados en su labor.
<b>DIMENSIÓN 4: ESTILO DIRECTIVO</b>	
25	Da solución a situaciones problemáticas imprevistas de manera asertiva
26	Incentiva la participación de todos en las decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.
27	Actúa de manera autoritaria y hace prevalecer sus decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa
28	Brinda asistencia oportuna y plantea alternativas de solución buscando el bien común de todos los involucrados.

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente leer las indicaciones:

Indicaciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

### Escala de evaluación

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

N°	DIMENSIONES/ITEMS	ESCALA				
<b>DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>		1	2	3	4	5
<b>1</b>	Conoce de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje.					
<b>2</b>	Diseña su planificación anual en los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.					
<b>3</b>	Selecciona y adecua los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.					
<b>4</b>	Elabora la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
<b>5</b>	Adecua el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes					
<b>6</b>	Emplea la evaluación formativa en concordancia con los logros esperados de aprendizaje.					
<b>7</b>	Organiza sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.					
<b>DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>						
<b>8</b>	Propicia relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración					
<b>9</b>	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales					
<b>10</b>	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas concertadas de convivencia y mecanismos pacíficos					
<b>11</b>	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje					

- 
- 12 Reflexiona constantemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión
- 
- 13 Comprueba que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.
- 
- 14 Emplea las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes
- 
- 15 Maneja estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.
- 
- 16 Usa recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje
- 
- 17 Procesa los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna
- 
- 18 Realiza la evaluación los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.
- 

**DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN  
DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA  
COMUNIDAD**

---

- 19 Socializa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencia para mejorar la enseñanza
- 
- 20 Interviene en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.
- 
- 21 Elabora plan para la mejora de los aprendizajes.
- 
- 22 Involucra en el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.
- 
- 23 Incluye críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno
- 
- 24 Difunde con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.
- 

**DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA  
PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE**

---

- 25 Actúa en base con los principios de la ética profesional docente.
- 
- 26 Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en relación con sus necesidades.
- 
- 27 Reflexiona colegiadamente sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.
-

---

**28** Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, manifestando una opinión informada y actualizada sobre ellas.

---

## Anexo 2: Ficha técnica

<b>Nombre:</b>	Cuestionario sobre liderazgo directivo								
<b>Autor y año:</b>	Br. Wilson Cumpa Aguilar y Br. Yaneth Isela Remache Ayma								
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Medir la variable liderazgo directivo								
<b>Usuarios:</b>	En una institución educativa de la provincia la Convención 2024								
<b>Forma de Administración o Modo de aplicación:</b>	Individual								
<b>Validez:</b> <b>(Presentar la constancia de validación de expertos)</b>	<p>La validación del instrumento se sometió a juicio de expertos</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Nombre de los expertos</th> <th style="text-align: left;">Opinión</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mg. Quispe Burgos Lener Javier</td> <td>Aplicable</td> </tr> <tr> <td>Mg. Campos Guillén Rocío</td> <td>Aplicable</td> </tr> <tr> <td>Dr. José Pablo Mendizábal Cotos</td> <td>Aplicable</td> </tr> </tbody> </table>	Nombre de los expertos	Opinión	Mg. Quispe Burgos Lener Javier	Aplicable	Mg. Campos Guillén Rocío	Aplicable	Dr. José Pablo Mendizábal Cotos	Aplicable
Nombre de los expertos	Opinión								
Mg. Quispe Burgos Lener Javier	Aplicable								
Mg. Campos Guillén Rocío	Aplicable								
Dr. José Pablo Mendizábal Cotos	Aplicable								
<b>Confiabilidad:</b> <b>(Presentar los resultados estadísticos)</b>	<p>La confiabilidad se determinó por Alfa de Cronbach a través de la consistencia interna de los puntajes, se obtuvo un valor de 0. 893</p> <p style="text-align: center;"><b>Estadísticas de fiabilidad</b></p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Alfa de Cronbach</td> <td style="text-align: center;">N de elementos</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">,893</td> <td style="text-align: center;">28</td> </tr> </tbody> </table>	Alfa de Cronbach	N de elementos	,893	28				
Alfa de Cronbach	N de elementos								
,893	28								

<b>Nombre:</b>	Cuestionario sobre desempeño docente								
<b>Autor y año:</b>	Br. Wilson Cumpa Aguilar y Br. Yaneth Isela Remache Ayma								
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Medir la variable desempeño docente								
<b>Usuarios:</b>	En una institución educativa de la provincia la Convención 2024								
<b>Forma de Administración o Modo de aplicación:</b>	Individual								
<b>Validez:</b>  (Presentar la constancia de validación de expertos)	<p>La validación del instrumento se sometió a juicio de expertos</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th><b>Nombre de los expertos</b></th> <th><b>Opinión</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mg. Quispe Burgos Lener Javier</td> <td>Aplicable</td> </tr> <tr> <td>Mg. Campos Guillén Rocío</td> <td>Aplicable</td> </tr> <tr> <td>Dr. José Pablo Mendizábal Cotos</td> <td>Aplicable</td> </tr> </tbody> </table>	<b>Nombre de los expertos</b>	<b>Opinión</b>	Mg. Quispe Burgos Lener Javier	Aplicable	Mg. Campos Guillén Rocío	Aplicable	Dr. José Pablo Mendizábal Cotos	Aplicable
<b>Nombre de los expertos</b>	<b>Opinión</b>								
Mg. Quispe Burgos Lener Javier	Aplicable								
Mg. Campos Guillén Rocío	Aplicable								
Dr. José Pablo Mendizábal Cotos	Aplicable								
<b>Confiabilidad:</b>  (Presentar los resultados estadísticos)	<p>La confiabilidad se determinó por Alfa de Cronbach a través de la consistencia interna de los puntajes, se obtuvo un valor de 0. 874</p> <p style="text-align: center;"><b>Estadísticas de fiabilidad</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Alfa de Cronbach</th> <th>N de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">,874</td> <td style="text-align: center;">28</td> </tr> </tbody> </table>	Alfa de Cronbach	N de elementos	,874	28				
Alfa de Cronbach	N de elementos								
,874	28								

### **Análisis de la Confiabilidad**

El instrumento elaborado por el investigador fue sometido a este proceso con la finalidad de probar la confiabilidad del mismo y poder llevar a cabo la investigación.

La herramienta empleada para determinar la confiabilidad del instrumento Liderazgo directivo fue el Coeficiente Alfa de Cronbach que se basa en el análisis de la consistencia interna y que fue seleccionado teniendo como base las características de la investigación.

Se debe resaltar que el valor del coeficiente obtenido se halla entre  $0.893 < r \leq 1$ , “El instrumento se puede considerar confiable.

## **CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO**

### **Análisis del Alfa de Cronbach**

En la tabla siguiente, se presentan los resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alfa de Cronbach

#### **V1: Liderazgo directivo**

#### **Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	28	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	28	100,0

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

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	28

Tal como se observa, el Cuestionario elaborado por el investigador para evaluar Liderazgo directivo de los estudiantes ha obtenido un Coeficiente Alfa de Cronbach de ,893, de 28 ítems evaluados.

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	37,93	90,271	,782	,774
Ítem2	38,33	98,299	,537	,885
Ítem3	38,03	90,240	,755	,874
Ítem4	37,67	90,644	,702	,877
Ítem5	37,97	101,689	,253	,893
Ítem6	37,47	88,602	,659	,878
Ítem7	36,77	96,875	,371	,791
Ítem8	38,10	89,197	,815	,872
Ítem9	37,77	94,944	,474	,786
Ítem10	38,13	89,361	,782	,873
Ítem11	37,43	90,047	,653	,878
Ítem12	38,37	103,413	,177	,795
Ítem 13	37,57	91,564	,600	,881
Ítem 14	37,37	98,585	,223	,901
Ítem 15	38,10	92,921	,666	,879
Ítem 16	37,67	90,644	,702	,877
Ítem 17	37,97	101,689	,253	,893
Ítem 18	37,47	88,602	,659	,778
Ítem19	36,77	96,875	,371	,891
Ítem 20	38,10	89,197	,815	,872
Ítem21	37,60	64,869	,438	,879
Ítem22	37,37	64,930	,313	,889
Ítem23	37,87	67,844	,255	,891
Ítem24	37,60	64,869	,438	,879
Ítem 25	37,57	91,564	,600	,881
Ítem 26	37,37	98,585	,223	,801
Ítem 27	38,10	92,921	,666	,879
Ítem 28	37,67	90,644	,702	,898

## Análisis de la Confiabilidad

El instrumento elaborado por el investigador fue sometido a este proceso con la finalidad de probar la confiabilidad del mismo y poder llevar a cabo la investigación.

La herramienta empleada para determinar la confiabilidad del instrumento Desempeño docente fue el Coeficiente Alfa de Cronbach que se basa en el análisis de la consistencia interna y que fue seleccionado teniendo como base las características de la investigación.

Se debe resaltar que el valor del coeficiente obtenido se halla entre  $0.874 < r \leq 1$ , "El instrumento se puede considerar confiable.

### CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

#### Análisis del Alfa de Cronbach

En la tabla siguiente, se presentan los resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alfa de Cronbach

#### V2: Desempeño docente

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	28	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	28	100,0

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

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	28

Tal como se observa, el Cuestionario elaborado por el investigador para evaluar el Desempeño docente de los estudiantes ha obtenido un Coeficiente Alfa de Cronbach de ,874, de 28 ítems evaluados.

##### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha Suprimido
Ítem1	38,03	68,033	,376	,785
Ítem2	38,07	65,720	,431	,880
Ítem3	37,83	65,730	,378	,883
Ítem4	37,77	57,978	,724	,753
Ítem5	37,80	63,062	,533	,872
Ítem6	37,40	64,041	,368	,784
Ítem7	36,53	61,499	,466	,775
Ítem8	37,60	64,869	,438	,879
Ítem9	37,37	64,930	,313	,789
Ítem10	37,87	67,844	,255	,891
Ítem11	37,20	59,890	,534	,869
Ítem12	38,20	63,200	,529	,872
Ítem13	37,83	64,626	,330	,787
Ítem14	36,87	63,292	,329	,789
Ítem15	36,90	67,955	,139	,804
Ítem16	37,83	65,730	,378	,783
Ítem17	37,77	57,978	,724	,753
Ítem18	37,83	65,730	,378	,883
Ítem19	38,03	68,033	,376	,785
Ítem20	38,07	65,720	,431	,780
Ítem21	37,83	65,730	,378	,883
Ítem22	37,60	64,869	,438	,779
Ítem23	37,37	64,930	,313	,789
Ítem24	37,87	67,844	,255	,891
Ítem25	36,90	67,955	,139	,804
Ítem26	37,83	65,730	,378	,783
Ítem27	37,77	57,978	,724	,753
Ítem28	37,83	65,730	,378	,883

### Anexo 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumento de medición	Escala
<b>Liderazgo directivo</b>	El liderazgo directivo como la capacidad de liderar un grupo específico dentro de una institución, que caracteriza como el arte de liderar personas humanas (Alvarado, 2021).	Para medir la variable liderazgo directivo se utilizará un cuestionario con las siguientes dimensiones: gestión pedagógica, gestión institucional, gestión administrativa y estilo de aprendizaje, por medio de un cuestionario empleando la escala de Likert distribuido proporcionalmente en las cinco dimensiones que consta de 28 ítems.	Gestión pedagógica	-Mejoramiento de la enseñanza -Trabajo en equipo -Supervisión y monitoreo de aula -Capacitaciones pedagógicas	1 al 9	<b>Cuestionario</b>	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Gestión institucional	-Clima institucional -Solución de conflictos -Trabajo colaborativo del PEI -Cultura institucional	10 al 18		
			Gestión administrativa	-Relaciones interpersonales -Capacitación docente -Evaluación PAT -Maneja presupuesto	19 al 24		
			Estilo directivo	-Toma de decisiones -Motiva participación docente -Actitud autoritaria -Información oportuna y busca el bien común	25 al 28		
	Vásquez (2009) donde el desempeño del docente hace referencia al incremento correcto de su trabajo, que está definido por él	De acuerdo a las dimensiones del desempeño docente se podrá construir un instrumento considerando la preparación para el	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Características de los estudiantes. -Planificación curricular -Clima propicio para los estudiantes	1 al 7	Cuestionario	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		la enseñanza para el aprendizaje	Enseñanza para el aprendizaje	-Dominio de los contenidos disciplinares	8 al 18		

Desempeño docente	<p>mismo, por los chicos y por las propiedades únicas del ámbito. Además, se forma en entornos desiguales: el sociocultural, el institucional, el del aula y el personal por medio de la actividad reflexiva crítica.</p>	<p>aprendizaje, enseñanza para los aprendizajes, participación en la gestión de la escuela y la comunidad, desarrollo de la profesionalidad e identidad personal. En ese sentido se evaluarán a través de un cuestionario empleando la escala de Likert con respecto a cuatro dimensiones y se valora en niveles nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre, el instrumento cuenta con 28 Ítems, distribuidos proporcionalmente por cada dimensión.</p>	de los estudiantes	<p>-Procesos pedagógicos y didácticos. -Desarrollo de estrategias metodológicas. Evaluación</p>	
			<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<p>-Actitud democrática Colaboración y corresponsabilidad con la familia.</p>	19 al 24
			<p>Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>-Práctica y experiencia Ética</p>	25 al 28

#### Anexo 4: Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros Wilson Cumpa Aguilar y Yaneth Isela Remache Ayma; tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE.

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

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

NOMBRE:

Docente: Richar Julian Amao Huillca

FIRMA:



41324647  
Doc. J. Richar Amao H.

Fecha: 05/08/ 2024

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros Wilson Cumpa Aguilar y Yaneth Isela Remache Ayma; tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE.

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

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

NOMBRE:

Docente: Jhon Nilton Condori Ingaluque

FIRMA:

  
Prof. Jhon Condori  
Ingaluque  
DNI: 70064233

Fecha: 05/08/ 2024

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros Wilson Cumpa Aguilar y Yaneth Isela Remache Ayma; tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE.

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

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

NOMBRE:

Docente: Rosa María Yañac CCoto

FIRMA:

*Rosa María Yañac Coto*  
70504117

*Wilson Cumpa Aguilar*

Fecha: 05/08/ 2024

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros Wilson Cumpa Aguilar y Yaneth Isela Remache Ayma; tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE.

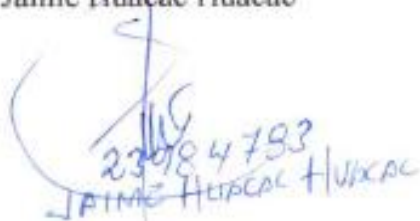
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

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

NOMBRE:

Docente: Jaime Huacac Huacac

FIRMA:

  
23084783  
JAIME HUACAC HUACAC

Fecha: 05/08/ 2024

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros Wilson Cumpa Aguilar y Yaneth Isela Remache Ayma; tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE.

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

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

NOMBRE:

Docente: Emperatriz Bolaños Medina

FIRMA:



DNI 23921526.

Fecha: 05/08/ 2024



<p>administrativa y el desempeño docente en una institución educativa de la provincia La Convención 2024?</p>	<p>una institución educativa de la provincia La Convención 2024</p>	<p>provincia La Convención 2024</p>			<p><b>r = Relación</b></p>
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión estilo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de la provincia La Convención 2024?</p>	<p>-Existe relación altamente significativa entre la dimensión de la gestión administrativa y desempeño docente en una institución educativa de la provincia La Convención 2024</p>	<p>Identificar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una institución educativa de la provincia La Convención 2024</p>		<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente</p>	<p><b>Muestra</b></p> <p>La muestra estará conformada por 35 docentes en una institución educativa de la provincia La Convención 2024</p>
	<p>-Existe relación altamente significativa entre la dimensión del estilo directivo y desempeño docente en una institución educativa de la provincia La Convención 2024</p>	<p>Identificar la relación entre el estilo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de la provincia La Convención 2024</p>			<p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Cuestionarios</p>
					<p><b>Método de análisis de investigación</b></p> <p>-Análisis descriptivo</p> <p>-Análisis inferencial</p>

## Anexo 6: Validación de instrumentos

### INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

#### I. DATOS GENERALES

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

1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo

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

1.4. Autor del instrumento: Br. Wilson Cumpa Aguilar y Br. Yaneth Isela Remache Ayma

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

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X			
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X			
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X			
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X			
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X			
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			X			
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X			
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			X			
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X			
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																			X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se encuentra apto para aplicarlo.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0.85, es una validez aceptable Lugar y Fecha: Trujillo, 17 de agosto de 2024

DNI 45875155



Trujillo, 17 de agosto de 2024

Mg. Quispe Burgos Lener Javier

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Wilson Cumpa Aguilar y Br. Yaneth Isela Remache Ayma, egresada del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Liderazgo directivo y desempeño docente en los en una institución educativa de la provincia la Convención 2024

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación del Instrumento sobre Liderazgo directivo que se utilizarán en la presente Investigación.

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

Atentamente,

Wilson Cumpa Aguilar  
DNI N° 02418292

Yaneth Isela Remache Ayma  
DNI N° 80387066

## TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

### INSTRUCCIONES:

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

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

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

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

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					
26	X					
27	X					
28	X					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

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

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Quispe Burgos Lener Javier

COLEGIATURA: 0642247

DNI: 45875155

Firma:  \_\_\_\_\_

Fecha: 17/08/2024

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Campos Guillén Rocío

1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo

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

1.4. Autor del instrumento: Br. Wilson Cumpa Aguilar y Br. Yaneth Isela Remache Ayma

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

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																	X			
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																	X			
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagogica																	X			
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica																	X			
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																	X			
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																	X			
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																	X			
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X			
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																	X			

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Se encuentra apto para aplicarlo.

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 0.84, es una validez aceptable Lugar y Fecha: Trujillo, 17 de agosto de 2024

DNI 40149905



Trujillo, 17 de agosto de 2024

Mg. Campos Guillén Rocío

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Wilson Cumpa Aguilar y Br. Yaneth Isela Remache Ayma, egresada del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Liderazgo directivo y desempeño docente en los en una institución educativa de la provincia la Convención 2024

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación del Instrumento sobre Liderazgo directivo que se utilizarán en la presente Investigación.

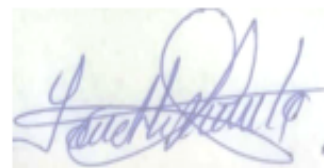
Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



---

Wilson Cumpa Aguilar  
DNI N° 02418292



---

Yaneth Isela Remache Ayma  
DNI N° 80387066

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

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

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

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

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

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

### CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

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

### Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Campos Guillén Rocío

COLEGIATURA: 0126238

DNI: 40149905

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: 17/08/2024

## INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. José Pablo Mendizábal Cotos
- 1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre Liderazgo directivo
- 1.4. Autor del instrumento: Br. Wilson Cumpa Aguilar y Br. Yaneth Isela Remache Ayma
- 1.5. Título de la Investigación: Liderazgo directivo y desempeño docente en los en una institución educativa de la provincia la Convención 2024

### II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	X			
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	X			
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	X			
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																	X			
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																	X			
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																	X			
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X			
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																	X			

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Se encuentra apto para aplicarlo.

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 0.83, es una validez aceptable. Lugar y Fecha: Trujillo, 17 de agosto de 2024

DNI 71139038

Trujillo, 17 de agosto de 2024

Dr. José Pablo Mendizábal Cotos

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Wilson Cumpa Aguilar y Br. Yaneth Isela Remache Ayma, egresada del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Liderazgo directivo y desempeño docente en los en una institución educativa de la provincia la Convención 2024

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

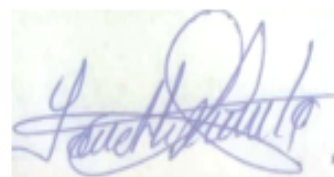
Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



---

Wilson Cumpa Aguilar  
DNI N° 02418292



---

Yaneth Isela Remache Ayma  
DNI N° 80387066

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

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

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

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

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

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					
26	X					
27	X					
28	X					

## CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

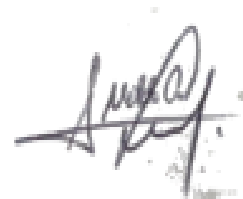
	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Items				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Items				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

### Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Dr. José Pablo Mendizábal Cotos

COLEGIATURA: 1789647

DNI: 71139038



Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: 17/08/2024

## INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Quispe Burgos Lener Javier
- 1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre desempeño docente
- 1.4. Autor del instrumento: Br. Wilson Cumpa Aguilar y Br. Yaneth Isela Remache Ayma
- 1.5. Título de la Investigación: Liderazgo directivo y desempeño docente en los en una institución educativa de la provincia la Convención 2024

### II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																		X		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		X		
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																		X		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X		
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																		X		
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X		
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																		X		

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Se encuentra apto para aplicarlo.

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 0.87, es una validez aceptable Lugar y Fecha: Trujillo, 17 de agosto de 2024

DNI 45875155



Trujillo, 17 de agosto de 2024

Mg. Quispe Burgos Lener Javier

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Wilson Cumpa Aguilar y Br. Yaneth Isela Remache Ayma, egresada del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Liderazgo directivo y desempeño docente en los en una institución educativa de la provincia la Convención 2024

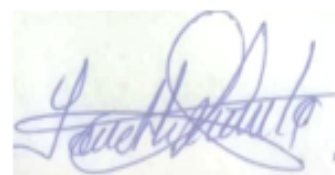
En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación del Instrumento sobre desempeño docente que se utilizarán en la presente Investigación.

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

Atentamente,



Wilson Cumpa Aguilar  
DNI N° 02418292



Yaneth Isela Remache Ayma  
DNI N° 80387066

## TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

### INSTRUCCIONES:

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

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

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

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

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					
26	X					
27	X					
28	X					

### CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

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

### Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Quispe Burgos Lener Javier

COLEGIATURA: 0642247

DNI: 45875155

Firma:  \_\_\_\_\_

Fecha: 17/08/2024

## INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

### I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg. Campos Guillén Rocío

1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo

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

1.4. Autor del instrumento: Br. Wilson Cumpa Aguilar y Br. Yaneth Isela Remache Ayma

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

### II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																		X		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		X		
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																		X		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X		
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																		X		
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X		
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																		X		

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Se encuentra apto para aplicarlo.

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 0.84, es una validez aceptable Lugar y Fecha: Trujillo, 17 de agosto de 2024

DNI 40149905



Trujillo, 17 de agosto de 2024

Mg. Campos Guillén, Rocío

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Wilson Cumpa Aguilar y Br. Yaneth Isela Remache Ayma, egresada del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Liderazgo directivo y desempeño docente en los en una institución educativa de la provincia la Convención 2024

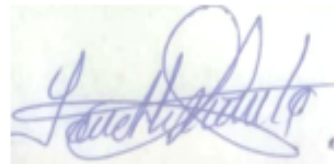
En tal sentido conedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación del Instrumento sobre desempeño docente que se utilizarán en la presente Investigación.

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

Atentamente,



Wilson Cumpa Aguilar  
DNI N° 02418292



Yaneth Isela Remache Ayma  
DNI N° 80387066

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

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

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

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

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

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

### CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

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

### Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Campos Guillén Rocio

COLEGIATURA: 0126238

DNI: 40149905

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: 17/08/2024

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. José Pablo Mendizábal Cotos

1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo

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

1.4. Autor del instrumento: Br. Wilson Cumpa Aguilar y Br. Yaneth Isela Remache Ayma

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

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																			X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X	
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica																			X	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6.INTENCIONALIDA	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			X	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X	
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			X	
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X	
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																			X	

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Se encuentra apto para aplicarlo.

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 0.88, es una validez aceptable Lugar y Fecha: Trujillo, 17 de agosto de 2024

DNI 71139038



Trujillo, 17 de agosto de 2024

Dr. José Pablo Mendizábal Cotos

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Wilson Cumpa Aguilar y Br. Yaneth Isela Remache Ayma, egresada del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Liderazgo directivo y desempeño docente en los en una institución educativa de la provincia la Convención 2024

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación del Instrumento sobre desempeño docente que se utilizarán en la presente Investigación.

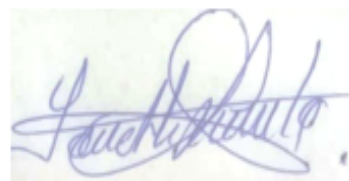
Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



---

Wilson Cumpa Aguilar  
DNI N° 02418292



---

Yaneth Isela Remache Ayma  
DNI N° 80387066

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

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

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

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

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

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					
26	X					
27	X					
28	X					

## CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

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

### Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Dr. José Pablo Mendizábal Cotos

COLEGIATURA: 1789647

DNI: 71139038



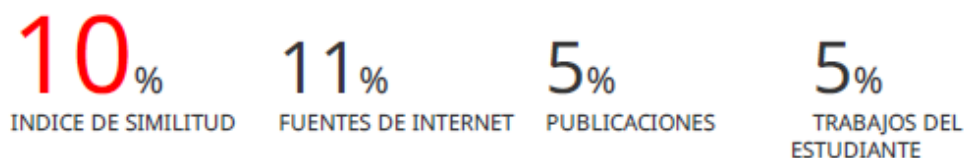
Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: 17/08/2024

## Anexo 7. Reporte turnitin

### LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA LA CONVENCION 2024

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>6%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.uct.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>

Excluir citas      Activo  
Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias < 1%