

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL ÁMBITO
RURAL DEL DISTRITO DE HUASMIN- CAJAMARCA, 2021**

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

AUTORES

Br. María Estela Chávez Chávez

Br. Wálter Rojas Yupanqui

ASESOR

Dr. Nolberto Arnildo Leyva Aguilar

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa.

**TRUJILLO, PERÚ
2022**

Autoridades universitarias

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta

Vicerrectora académica

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

Vicerrector de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

Secretaria General

Conformidad del asesor

Yo, Nolberto Arnildo Leyva Aguilar con DNI N° 19032390, asesor de la Tesis de Maestría titulada:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL ÁMBITO RURAL DEL DISTRITO DE HUASMIN- CAJAMARCA, 2021, presentado por los maestrandos María Estela Chávez Chávez con DNI 27074504 y Wálter Rojas Yupanqui, con DNI 27073085, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesora, me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 05 de mayo de 2022



.....
Dr. Nolberto Arnildo Leyva Aguilar

Asesor

Dedicatoria

A mi querida familia Walter Raúl, Erick Daniel y Nelia por brindarme su apoyo constante y comprensión en todo momento, convirtiéndose en una fuente de inspiración y superación.

A mis padres Raúl y Amalia por haberme formado como persona de bien y haber transmitido fuerza, voluntad y coraje para seguir adelante y lograr mis metas propuestas.

Wálter

A Dios, por ser el motor que me dio fuerza para continuar el proceso de uno de mis anhelos más deseados.

A mi familia, por su amor, paciencia, esfuerzo y sacrificio, ya que ellos son mi motivación para continuar superándome en mi vida profesional

María Estela

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios por la vida y la salud de cada uno de nosotros, por la fuerza y la compañía en cada momento, y por habernos dado la oportunidad de culminar una etapa más de nuestra vida profesional.

A nuestra familia por su apoyo incondicional que nos fortalecieron en cada momento para seguir creciendo a nivel personal y profesional.

A la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, y por su intermedio a la Escuela de Posgrado, por brindarnos la oportunidad de acceder a tan anhelado logro académico que respaldará nuestra vida profesional.

Al Dr. Nolberto Arnildo Leyva Aguilar, por su comprensión, eficacia y eficiencia durante todo el proceso de la investigación.

A los directores y docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Huasmín, por brindarnos las facilidades en el recojo de la información para lograr los objetivos propuestos en el presente trabajo de investigación

Los Autores

Declaratoria de autenticidad

Nosotros, María Estela Chávez Chávez con DNI 27074504 y Wálter Rojas Yupanqui, con DNI 27073085, egresados 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 de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL ÁMBITO RURAL DEL DISTRITO DE HUASMIN- CAJAMARCA, 2021”**, la que consta de un total de 82 páginas, en las que se incluye 18 tablas y 5 figuras, más un total de 22 páginas en apéndices.

Dejamos 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, garantizamos 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.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 20 %, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.



María Estela Chávez Chávez
DNI 27074504



Wálter Rojas Yupanqui
DNI 27073085

Índice

Portada	i
Autoridades universitarias	ii
Conformidad del asesor	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras.....	xi
Resumen.....	xi
Abstract.....	xiii
Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	2
1.1. Planteamiento del problema.	2
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Formulación de objetivos	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
Capítulo II: MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedes de la investigación.....	6
2.2. Bases teóricas científicas	8
2.2.1. Liderazgo del director	8
2.2.2. Desempeño docente	11
2.3. Definición de términos básicos.....	13
2.4. Formulación de la hipótesis	15
2.4.1. Hipótesis general	15
2.4.2. Hipótesis específicas	15
2.5. Operacionalización de la variable.....	15
Capítulo III: METODOLOGIA	18

3.1. Tipo de investigación.....	18
3.2. Método de investigación.....	18
3.3. Diseño de investigación.....	18
3.4. Población, muestra y muestreo	19
3.4.1. Población:.....	19
3.4.2. Muestra.....	19
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	20
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos.	21
Capítulo IV: RESULTADOS	22
4.1 Presentación y análisis de resultados	22
4.2. Prueba de hipótesis	31
4.3. Discusión de resultados	36
Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS.....	39
5.1. Conclusiones.....	39
5.2. Sugerencias.....	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
ANEXOS	45
Anexo 1: Instrumentos de medición	45
Anexo 2: Ficha técnica	57
Anexo3: Validez y fiabilidad de instrumentos.....	59
Anexo 4 Matriz de consistencia.....	66

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización variable 1 Liderazgo directivo.....	16
Tabla 2 Operacionalización variable 2 Desempeño docente.....	17
Tabla 3 Población de docentes de las instituciones educativas rurales del distrito de Huasmín Cajamarca 2021	19
Tabla 4 Muestra de 42 docentes de las educativas rurales del distrito de Huasmín Cajamarca 2021	19
Tabla 5 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	20
Tabla 6 Nivel de liderazgo directivo y sus dimensiones en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021	22
Tabla 7 Nivel de desempeño docente y sus dimensiones en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021	23
Tabla 8 Disposición de acuerdo al liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021	23
Tabla 9 Disposición de acuerdo al liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021	25
Tabla 10 Disposición de acuerdo al liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021	27
Tabla 11 Disposición de acuerdo al liderazgo directivo y colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021	28
Tabla 12 Disposición de acuerdo al liderazgo directivo y desenvolvimiento de la profesionalidad y la identidad del maestro en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021.....	30
Tabla 13 Prueba de normalidad.....	31
Tabla 14 Correlaciones entre liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021	32

Tabla 15 Correlaciones entre liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021	33
Tabla 16 Correlaciones entre liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021	34
Tabla 17 Correlación entre liderazgo directivo y colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021	35
Tabla 18 Correlaciones entre liderazgo directivo y desenvolvimiento de la profesionalidad y la identidad del maestro en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021	36

Índice de figuras

Figura 1 Disposición de acuerdo al liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021. -----	24
Figura 2 Disposición de acuerdo al liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021. -----	26
Figura 3 Disposición de acuerdo al liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021. -----	27
Figura 4 Disposición de acuerdo al liderazgo directivo y colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021. -----	29
Figura 5 Disposición de acuerdo al liderazgo directivo y desenvolvimiento de la profesionalidad y la identidad del maestro en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021. -----	30

Resumen

El presente informe de tesis tiene como objetivo general establecer la relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmin- Cajamarca, 2021. La investigación es de tipo correlacional, con diseño no experimental, correlacional de corte transaccional; cuya muestra estuvo conformada por 42 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario sobre el liderazgo directivo y una ficha de observación para el desempeño docente. De acuerdo a los resultados de la prueba estadística Rho Spearman, se ha podido confirmar la hipótesis de la investigación planteada, con un 95% de probabilidad y un margen de error de 5%: Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmin- Cajamarca, 2021. La conclusión a que se arribó fue que existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente, con un coeficiente de $Rho = 0.796$ y un p valor de 0,000.

Palabras clave: Aprendizaje, desempeño docente, enseñanza y liderazgo directivo.

Abstract

The general objective of this thesis report is to establish the relationship between managerial leadership and teaching performance in secondary educational institutions in the rural area of the Huasmin-Cajamarca district, 2021. The research is of a correlational type, with a non-experimental, correlational design. transactional court; The sample consisted of 42 teachers, who were given a questionnaire on managerial leadership and an observation sheet for teacher performance. According to the results of the Rho Spearman statistical test, it has been possible to confirm the hypothesis of the proposed research, with a 95% probability and a margin of error of 5%: There is a direct and significant relationship between leadership and teaching performance in the secondary educational institutions in the rural area of the Huasmin-Cajamarca district, 2021. The conclusion reached was that there is a direct and significant relationship between managerial leadership and teaching performance, with a coefficient of $Rho = 0.796$ and a p value of 0.000.

Keywords: Learning, teaching performance, teaching and leadership.

Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema.

El reto que tienen las escuelas tras la pandemia, es responder a los requerimientos y demandas propias de un contexto de educación virtual, ya no es tan solo los aprendizaje conceptuales, procedimentales y actitudinales sino de un soporte emocional y gestión de recursos, para lograr convertirse en una buena escuela o escuelas eficaces, en este sentido la Unesco (2021), considera como eje primordial, el liderazgo directivo, es decir el ejercicio de un accionar que promueva aprendizajes para todos y desarrollo de capacidades instituciones que garanticen buenos desempeños docentes y el logro de objetivos de la institución.

Como señala Bolivar (2010), para obtener alto rendimiento en los estudiantes, el liderazgo directivo, según las investigaciones es el más efectivo y acreditado para la articulación de las nuevas normas de formación y enseñanza.

Por otro lado, el desempeño de los docentes, asumido como el comportamiento que tienen o manifiestan los maestros durante su práctica pedagógica, contribuyendo a la institución, tiene como objetivo mejorar la eficiencia y efectividad de las funciones organizativas. Por lo tanto, para asegurar la formación integral del estudiante es de gran importancia fomentar en los docentes excelentes desempeños.

En nuestro país, la situación no es distinta al contexto global, en este sentido Zárata (2011) afirma: La gran parte de directivos carecen de una adecuada preparación para ejercer el liderazgo pedagógico que motive a los docentes a realizar mejores prácticas pedagógicas que garanticen aprendizajes a todos los alumnos. Encontramos directores que aún tienen dificultad para centrar su gestión en el aprendizaje, en lo pedagógico y ejercer un liderazgo directivo de coadyuve a la formación integral de los estudiantes. Dicho liderazgo debe evidenciarse con la implementación de la estrategia que da buenos resultados como es el monitorear y acompañar al docente tanto en el aspecto pedagógico como herramientas fundamentales en la gestión efectuada por los directivos.

En la Región Cajamarca, según el Gobierno Regional de Cajamarca en su informe de evaluación de indicadores del plan estratégico institucional (2019) En cuanto a la actividad vital

institucional, la administración educativa y la instrucción específica en las organizaciones, hay dos marcadores propuestos, uno según el nivel de los educadores que superan la evaluación de la exposición y el otro sobre el nivel de los directores nombrados por rivalidad abierta. Correspondiendo al marcador principal, el 98% de los educadores han superado la evaluación expositiva. Por lo que respecta al marcador posterior, el 18% de los administradores han sido seleccionados por rivalidad abierta según lo señalado por la Dirección Regional de Educación.

En el distrito Huasmín de la Región Cajamarca, las instituciones educativas del ámbito rural, se evidencia que los directivos de dichas instituciones en su gran mayoría están en el proceso de transitar de una gestión centrada en la parte administrativa a una gestión basada en los aprendizajes que deben alcanzar los estudiantes. Una de las estrategias aplicadas en la nueva visión de gestión pedagógica es el monitoreo que no es bien recibido por algunos docentes, porque sienten que es invadido su trabajo y muchas veces criticado o poco valorado, pues no reciben ese acompañamiento que le permita fortalecer competencias para un mejor accionar en su práctica pedagógica, Sin embargo, la gran parte de los docentes viene asumiendo la mejora continua como aspecto importante para alcanzar un mejor desempeño docente.

Por lo descrito anteriormente, se hace necesario realizar la investigación en la que se relacionen, el liderazgo que efectúan los directivos y el desempeño que alcanzan los maestros, para que en función de los resultados establecer mejoras sustanciales.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y desempeño del maestro en las I.E. secundarias del ámbito rural de Huasmín- Cajamarca, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los alumnos en las I.E. secundarias del ámbito rural de Huasmín- Cajamarca, 2021?

¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los alumnos en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021?

¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021?

¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y desenvolvimiento de la profesionalidad y la identidad del maestro en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Instituir la relación entre liderazgo directivo y desempeño del maestro en las I.E. secundarias del ámbito rural de Huasmín- Cajamarca, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Instituir la relación entre liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los alumnos en las I.E. secundarias del ámbito rural de Huasmín- Cajamarca, 2021

Instituir la relación entre liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los educandos en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021

Instituir la relación entre liderazgo directivo y colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021

Instituir la relación entre liderazgo directivo y desenvolvimiento de la profesionalidad y la identidad del maestro en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021

1.4. Justificación de la investigación

Teórica: es justificado de manera teórica, para las variables en lo que afirma el Med (2015), en la vía de que, para tratar y lograr aprendizajes deseados, debiendo formarse en el grupo directivo un buen conducción pedagógica, situacional, organizacional y emocional. En otro sentido, posibilitando tener en cuenta la relación cada dimensión de las variables.

Práctica: En el aspecto práctico, se permitirá trazar alternativas que mejoren los niveles de las variables en la I.E. secundarias del ámbito rural de Huasmín- Cajamarca, 2021, sirviendo de sustento para los planes de capacitación institucional.

Metodológica: Se justifica de forma metodológica, relación al liderazgo pedagógico del director, al contar con instrumentos permitidos y confiables y el desempeño de maestros. De la misma manera los procesos realizados, los instrumentos utilizados, así como las conclusiones a las que se arribó como parte de los resultados puedan servir de referente para otros investigadores.

Relevancia: El estudio es relevante puesto que las variables de estudio como son liderazgo directivo, se está considerado como uno de los factores y motores que impulsan el logro de aprendizajes, y el desempeño docente es el que efectiviza en gran medida los aprendizajes esperados.

Capítulo II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedes de la investigación

A nivel internacional

Chisaguano (2017) presentó “*Liderazgo directivo en el desempeño docente*” estableció las relaciones existentes entre la capacitación en gestión directiva con la finalidad de optimar la gestión administrativa; conseguir fuentes necesarias para fundamentar científica y teóricamente el trabajo; fabricar un manual de capacitación sobre el Liderazgo Directivo guiados a una optimización de los procesos de gestión y administrativos. Se utilizaron como instrumentos una encuesta la cual ayudó a establecer la viabilidad en el desenvolvimiento de un manual de capacitación para líderes directivos, que posibilite efectuar la propuesta determinada. El resultado obtenido se observa en el trabajo en equipo siendo el origen de desenvolvimiento en el canje de estrategias y en el manejo de prácticas de liderazgo directivo nuevas los que están desenvueltos con ofrecimiento innovadores al desenvolvimiento que favorezcan a la comunidad, practicando los estándares de calidad según lo que pido Minedu.

Rovira (2020), en su trabajo de maestría de la universidad de Guayaquil: “*Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente*”, la muestra estuvo constituida por 40 docente, se aplicó como instrumento cuestionario sobre el liderazgo y una guía de observación sobre desempeño. Concluyendo: En la institución se encontró que el 87.8% indican que el liderazgo transformacional permite que todos los miembros del colegio estén comprometidos con los objetivos institucionales. El desempeño docente en 97.3% encontrados en un adecuado nivel. Comprobándose la existencia de influencia de la variable liderazgo transformacional en el desempeño docente.

Ríos et al (2019), en su tesis denominada “*Liderazgo directivo y su incidencia en el éxito escolar, como factor de calidad*”. De tipo cualitativa con, como es percibido dicho liderazgo por los docentes y estudiantes de 4 instituciones educativas, se trabajó con procedimientos como la focalización, codificación axial y abierta. Concluyendo: Las comunidades educativas investigadas tienen una percepción de que hay incidencia respecto a las prácticas y estilos del

liderazgo directivo en los logros educativos de la institución, según lo que requiere potenciar y formación permanente de los directivos.

A nivel nacional

Villalba (2020), presentó *liderazgo directivo y desempeño docente*, poseyendo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, descriptiva correlacional. Aplicándose a 9 directores y 30 maestros. De acuerdo a la investigación se encontró que los directores de Primaria, muestran un Liderazgo mediador o equilibrado y que los maestros del mismo colegio tienen un suficiente nivel en relación a su Desempeño Docente. Comprobándose la existencia de relación.

Macahuachi y Gonzales (2017), presentó: “*Liderazgo directivo y desempeño docente*”, empleando de técnica el cuestionario. De la misma forma, la muestra se constituyó de 25 maestros. Concluyéndose: La apreciación del liderazgo procedente de los directivos tiene relación de según el desenvolvimiento laboral de los maestros de la misma manera, el colegio se encuentra simbolizado por un directivo que practica el liderazgo autoritario coercitivo, obteniendo de esta manera un entorno laboral de desmotivación como de desconfianza para desenvolver de manera adecuada funciones formativas.

Arana y Coronado (2017), “*Liderazgo directivo y desempeño docente*”. Empleando técnica e instrumento el cuestionario, la población comprendió a 48 maestros. Obteniendo como conclusión:

La manera de liderar de los directivos del colegio se encuentra vinculada del desempeño laboral, además la manera de liderar incumbe al estilo de liderazgo evidenciado niveles altos del desempeño laboral posibilitando la medición las distintas variables del proyecto; obteniendo los resultados de que hay entre las variables de estudio una relación directa, liderazgo y el desenvolvimiento de las tareas.

A nivel local:

Valderrama y Montenegro (2019), presentó: *Liderazgo directivo y desempeño docente*, cuyo fin fue instituir la relación entre las variables, se trabajó con una población de 7 maestros a los que, aplicándoseles ambos cuestionarios, uno para cada una de las variables. Se concluyó que: hay presencia de relación entre variables, siendo dicha correlación alta con un $Rho = 0.978$, por

lo que la forma cómo el equipo directivo pone de manifiesto su liderazgo y cómo los maestros lo perciben dicho liderazgo responden en esa misma proporción en su desempeño.

Escalante (2018), presentó *El liderazgo y su relación con la gestión*. Planteó que, entre las variables, liderazgo directivo y su respectiva gestión, existe una relación positiva, es un trabajo de tipo descriptivo explicativo con el propósito de explicar las características y el tipo de estilo que utiliza el director como líder del colegio, con diseño no experimental correlacional transversal. Según los resultados se evidencia un liderazgo permisivo con una gestión que dista de la centralidad de los aprendizajes, que aún se basa en lo administrativo.

Chávez (2017) en la tesis titulada *Relación entre el liderazgo directivo con el desempeño docente*. Con el objeto de demostrar la relación entre las variables de estudio. Empleándose como 98 maestros como muestra. Con la finalidad de medir el liderazgo empleando un instrumento de escalamiento tipo escala Likert, para el desempeño se trabajó la ficha de observación. Concluyéndose la existencia de una relación significativa entre dichas variables.

2.2. Bases teóricas científicas

2.2.1. Liderazgo del director

Definición

En el Fascículo para gestionar los aprendizajes en los colegios, “se considera como líder al que suministra guía y practica influencia en su grupo”. Dicho liderazgo conlleva al directivo se encuentre continuamente “interesado a una mejoría continua del colegio y se encuentra atento al ambiente interno y externo que posibiliten la contribución a las mejorías del colegio y de esa manera determinar y ejecutar planes de acción que logren dichas mejoras. Practicar su liderazgo pedagógico posibilitándole al director solucionar los problemas que hallados en el colegio”.

Medina y Gómez (2014) el liderazgo directivo es “una constante innovación y creación de culturas de cambio para mejorías de las instituciones.” (p.3). El liderazgo directivo, es la característica esencial docente que le permite diseñar, organizar y mejorar su desempeño. Las prácticas pedagógicas buenas son significativas ya que hacen posible un mayor aprendizaje de los educandos, según lo cual la potenciación de liderazgo apoyando el incremento del desarrollo de la organización educativo.

Minedu (2015), dicho liderazgo conlleva al director encontrar mejorías constantes para el colegio y siempre se encuentra interesado del ambiente tanto interno como externo

posibilitando la identificación de oportunidades de mejorías y de la misma manera determinar ejecutar planes de acción que consigan lograr dichas mejorías. Ejecutar sus caracteres de líder pedagógico “haciendo posible al director la identificación y sistematización de buenas prácticas permiten remediar las dificultades del colegio”. (p.6).

La persona que es capaz de conducir a su grupo a alcanzar objetivos que apoyen a una mejoría del aprendizaje de los alumnos es un líder pedagógico.

Asimismo, Minedu (2012), sostiene que el liderazgo pedagógico implica la búsqueda del mejoramiento de los aprendizajes que le permita a los estudiantes alcanzar el perfil que se pretende.

Acorde a lo mencionado, un correcto liderazgo directivo se evidencia cuando se centra en lo pedagógico, al tener la habilidad de relacionar la totalidad de los factores del colegio entre los mismos y con su ambiente. Es importante mencionar que la manera de comportarse del líder es posible variar en ciertos empleados su negativa actitud.

Dimensiones del liderazgo del director

Siguiendo lo señalado por el Minedu (2015) se tomaron:

Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes

De acuerdo al MINEDU (2015):

Involucrando las competencias del director encaminadas a edificar la reforma del colegio, tramitando las condiciones incrementando la calidad la enseñanza aprendizaje mediante la programación, promover la convivencia intercultural y democrática, adicionalmente la colaboración de las comunidades y familias, valorando la gestión organizada que se realiza en el colegio.

Dentro de su institución educativa, el director cuyo liderazgo pedagógico se tiene que negociar las condiciones, que son distintos ejercicios de cómo realizar en la experiencia para mejoría de los aprendizajes, las presentes condiciones se consideran como competencias.

Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

MINEDU (2013) manifiestan: “Dirigido a la mejora de la increíble habilidad del instructor y a la comprobación eficaz del sistema de enseñanza completado por los profesores”

La presente competencia demanda que el director sea líder en la parte pedagógica por medio del monitoreo y la asesoría de los maestros, con el propósito de planear y organizar talleres para capacitar apoyando a la mejoría de los aprendizajes de los alumnos.

Teorías que sustentan el liderazgo directivo

Teoría Contingente, para Fiedler (1978), este autor diseñó el primer modelo en 1965, estableciendo relación entre el rendimiento de cada organización y las actitudes del líder. Esta teoría sostiene que la eficacia de los grupos de trabajo de cualquier organización depende de los vínculos entre la forma o estilo de liderazgo con sus subordinados y el grado en el que ejerce influencia y control.

Teoría situacional, Hersey y Blanchard (1969), según esta teoría el directivo tiene que adaptarse a las características de los docentes que tiene a cargo, esta teoría se fue perfeccionando al transcurrir de los años, el liderazgo directivo debe ser dinámico y flexible, establecieron cuatro niveles en el ejercicio del liderazgo directivo, que va desde dirigir, se dan órdenes y se realiza la supervisión del desempeño; el otro nivel es el de persuadir, implicar explicar la toma de decisiones, se da opción a formular interrogantes, despejar dudas para comprender mejor sus responsabilidades. El otro nivel según esta teoría es participar, aquí se va más allá puesto que se le posibilita la intervención de los participantes al tomar decisiones. Finalmente encontramos el delegar los que forman parte de la organización colaboran de forma activa en la organización están comprometido con el logro de los objetivos institucionales, se da una escasa presencia del líder.

Teoría satisfacción ruta-meta, Evans (1970) y House (1971), explican la atribución de la forma de comportarse del líder. El líder quiere acrecentar los resultados, según lo que incrementa la posibilidad de los miembros de la institución u organización a seguir aprendiendo. El líder brinda disposiciones y conjeturas precisas y claras, colaborando en las labores como miembro del grupo. Según esta teoría el directivo en la escuela se involucra con los docentes para que ellos puedan ver un modelo a seguir, es decir antes de delegar las funciones enseña o guía la manera de trabajo que espera puedan realizar los docentes así se garantizan los objetivos propuestos.

2.2.2. Desempeño docente

Definición

Guzmán y Ruíz (2015) hace referencia a los “dominio y conocimientos que posee el maestro de los cuales y de cómo lo realice en la educación en solucionar contextos hipotéticos con base en la realidad” (p.25).

“Los maestros constantemente poseen desafíos trascendentales como contar con una preparación correcta que le apruebe desenvolver diversas innovaciones pedagógicas que dependen los requerimientos de los educandos con el propósito de obtener una mejoría su desempeño” La colaboración, participación y el liderazgo se consideran una parte trascendental con el que debe tener el maestro en la educación para conseguir los objetivos institucionales. La satisfacción del alumno y su entorno se refleja por su iniciativa, decisiones, intervención y desempeño.

Minedu (2014) desempeño docente es asumido a partir del actuar, el desenvolvimiento, que conlleva a que los maestros reflexionen sobre la práctica, y mejoren su accionar, antes, durante y después del desarrollo de sus experiencias de aprendizaje, la actividad del educador debe tener una mirada en los aprendizajes que lograran los estudiantes, para ello la labor docente debe ser valorada socialmente, de reforzar la práctica docente como expertos capaces que aprenden y crean en el acto de educar.

De la misma manera, está definido como un lenguaje común que se da entre los ciudadanos y los que practican la profesión de maestro para referir a los diferentes procesos de enseñanza.

Cuenca (2011) menciona al desempeño docente, “se considera como la habilidad de interactuar con otros, de la misma manera como el empleo de diversas maneras de comunicación para con el otro”. (p.44).

Así mismo para Montenegro (2007) menciona: La presentación del educador incluye al instructor junto con el alumno y la reunión de actividades que fomentan el clima en el que

crea. La obligación de su labor instructiva. El entorno de bienestar y el grado de inspiración son factores que conectan con el alumno y el educador, que se ve afectado institucional y socialmente.

Fundamentos teóricos del desempeño docente

UNESCO (2005), señala que el desempeño docente, se debe asumir como el conjunto de capacidades, que van más allá de lo cognitivo, procedimental pues es necesario la destreza social y personalmente la responsabilidad.

De acuerdo al Minedu (2013), a la representación ética de la enseñanza se hace presente en la totalidad de los dominios orientada en dar un servicio pertinente para una formación integral de los alumnos”.

García (2008) y Guerrero (2011) señala que es determinada por causa concernientes al maestro mismo y al alumno, y las distintas diligencias en las cuales se recalca acorde sus ocupaciones planificando, desarrollando, evaluando y de esa forma conseguir que el alumno logra su avance fomentando sus mentalidades, valores e información para lograr su desarrollo esencial.

Dimensiones del desempeño docente

Se consideran:

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los alumnos.

El maestro desde la problemática del colegio y a los requerimientos de aprendizaje fabrica la programación curricular, empleando adecuadamente de recursos, teniendo en cuenta su cultura e infantes inclusivamente. Considerando en la praxis educativa desde una planificación, elaboración fabricación del programa curricular, unidades didácticas y las sesiones en el marco de un enfoque inclusivo e intercultural (Minedu. 2014)

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos

El educador, a la vista de las cuestiones del medio y de las necesidades que avanzan, explica la programación curricular, involucrando los materiales de forma adecuada, respecto a su forma de vida y a los niños de forma integral. "Incorpora la preparación de la praxis académica, la producción de las unidades didácticas, programación curricular, y encuentros de aprendizaje dentro de la estructura de un enfoque integral e intercultural. (MINEDU, 2014, p. 19).

En este sentido, es importante que se produzca un buen ambiente para una concurrencia amistosa, luego también, la mejora de las reuniones de aprendizaje, de la misma manera que la evaluación del desarrollo.

Dimensión 3: Colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad:

Envuelve la habilidad de estimular el aprendizaje en equipos de integrantes heterogéneos en expectativas, edad y particularidad, de la misma forma la confianza en sus posibilidades de conseguir la totalidad de las habilidades que requieren obtener, arriba de algún factor adverso y en distintos entornos tanto culturales como económicos (MINEDU, 2014)

Se asume un currículo por competencias, haciendo requerido que el maestro, pueda relacionar los aprendizajes de los alumnos con la problemática generada en su entorno, sus demandas y expectativas en el entorno del alumno.

Dimensión 4: Desarrollo de la identidad y profesionalidad docente

La presente encierra a la ética de la forma de actuar del maestro, a partir de su responsabilidad para cumplir sus ocupaciones, colaboración y caracterización con las actividades para alumnos del colegio.

Es asumido que el maestro es reflexivo, piensa, analiza, lo que realiza o ha realizado, conocimiento construido o reconstruye originado en la práctica. La presente dimensión envuelve lo correspondiente a autoformarse y capacitarse de manera continua para poder realizar un trabajo más profesional.

2.3. Definición de términos básicos

Liderazgo: Destreza que tienen las personas para asumir las directrices e influye en su equipo de trabajo. Es la guía que permite lograr los objetivos de la organización. Minedu (2015).

Liderazgo directivo: Es la cualidad y conducción acertada de aquellos que tienen cargos directivos, lo que implica trabajar en equipo, de manera colegiada, buscando la mejora continua, utilizando las oportunidades y mejorando los aprendizajes. (Minedu 2015)

Desempeño: Se elige un conjunto de prácticas aplicables a la labor instructiva del educador y que se perciben de forma experta a partir del trabajo con los estudiantes, la experimentación y la investigación. (MED, 2014)

Desempeño docente: Asigna un conjunto de prácticas o ejecuciones que se comparan con la labor instructiva del educador y que aprecian el reconocimiento competente obtenido de la apreciaciones de expertos en la materia y la experiencia que se tenga. (Minedu, 2014)

Gestión de la mejora de los aprendizajes: Implica aquellas competencias del directivo que permita gestionar y garantizar aprendizajes de calidad a partir de procesos educativos pertinentes (Minedu 2015)

Orientación de procesos pedagógicos: Es la guía que el directivo debe estar liderando sobre aquellas actividades que desarrolla el docente, el monitoreo y acompañamiento es la estrategia que permite promover procesos pedagógicos de calidad. (Minedu 2015)

Comunidad de aprendizaje: Es el equipo de profesionales, que en espacios determinados intercambian información y experiencias con la finalidad de mejorar sus prácticas y desempeños. (Minedu 2015)

Preparación para los aprendizajes: Es el conjunto de actividades previas al desenvolvimiento de las sesiones de aprendizaje, que va desde el conocimiento de los intereses y requerimientos los alumnos, ello debe verse reflejado en la planificación con una selección de competencias, estrategias y formas de evaluación teniendo en cuenta el enfoque por competencias. (MED 2014).

Enseñanza para el aprendizaje

Es la puesta en marcha de lo planificado, aquí el docente pone en práctica no sólo su dominio curricular sino también el manejo de la metodología, uso de recursos, desarrollo de los momentos de la actividad, la motivación, y los respectivos procesos pedagógicos. (Minedu, 2014).

Colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad

En el trabajo pedagógico se debe considerar los requerimientos sociales, económicas y culturales de la comunidad, ello se refleja en el perfil de ingreso y las propuestas para que la comunidad se integre a la comunidad. El docente debe despertar el interés por aprender de todos sus estudiantes. (Minedu, 2014)

Identidad docente: Es una dimensión del trabajo pedagógico que se relaciona con el aspecto ético, que va desde el cumplimiento de sus responsabilidades hasta la caracterización con las metas del colegio. (Minedu 2015)

2.4. Formulación de la hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los alumnos en las I.E. secundarias del ámbito rural de Huasmín- Cajamarca, 2021

Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los alumnos en las I.E. secundarias del ámbito rural de Huasmín- Cajamarca, 2021

Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021

Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y desenvolvimiento de la profesionalidad y la identidad del maestro en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021

2.5. Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización variable 1 Liderazgo directivo

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA
Liderazgo directivo	Destreza de dirigir que ejerce el equipo directivo o director para el logro de los objetivos institucionales, haciendo uso óptimo de los recursos. Minedu (2015)	El liderazgo directivo se evalúa que se evalúa mediante un cuestionario.	Gestión de las condiciones para la mejoría de los aprendizajes	Conduce de forma participativa	1 - 12	Cuestionario	Ordinal
				Origina democracia	13- 19		
				Fortifica condiciones operativas	20 – 27		
				Lidera proceso de evaluación	28 - 33		
			Guía de los procesos pedagógicos para la mejoría de los aprendizajes	Incentiva una comunidad de aprendizaje	34 - 39		
				Gestiona los procesos pedagógicos	40 - 47		

Tabla 2

Operacionalización variable 2 Desempeño docente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA
Desempeño docente	Es el ejercicio que conlleva a los maestros reflexionen sobre la práctica, y mejoren su accionar, antes, durante y después del desarrollo de sus experiencias de aprendizaje, MINEDU (2015)	El desempeño docente implica 4 dominios que se evalúa con una ficha de evaluación.	Preparativo para los aprendizajes de los alumnos.	Está al tanto y comprende las características de los alumno.	1- 3	Ficha de observación	Ordinal
				Planifica la enseñanza colegiada.			
			Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos.	Clima propicio	4-8		
				Conducción del proceso			
				Evaluación del aprendizaje.			
			Colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad.	Participación y colaboración.	9-12		
				Relación con las familias y comunidad			
			Desenvolvimiento de la profesionalidad y la identidad del maestro.	Reflexión de la práctica pedagógica.	13- 15		
				Ejercicio ético			

Capítulo III: METODOLOGIA

3.1. Tipo de investigación

Tipo descriptivo correlacional, siguiendo que sostienen Hernández y Mendoza (2018) “La exploración correlacional piensa en al menos dos factores para establecer si están conectados con sustancias similares, y luego, en ese momento, examinar la relación. Asimismo, presenta una exploración cuantitativa, lo que permite evaluar la información de forma deductiva, con la ayuda de las percepciones; reuniendo y examinando la información sobre los factores.”

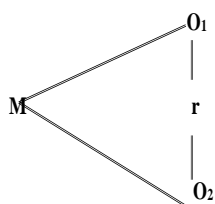
3.2. Método de investigación.

Se hizo uso del método hipotético-deductivo, Bernal (2006), manifiesta que dicho método al igual que cualquier método científico parte de la observación, formulando interrogantes de investigación, como parte específica de este método se responden las interrogantes con las hipótesis respectivas las cuales pasaron por el proceso de contrastación y a partir de ello se arriba a conclusiones.

3.3. Diseño de investigación.

Fue no experimental, correlacional, transversal, el diseño es no experimental dado que no se manipula de manera deliberada las variables, sólo se ven las peculiaridades en su entorno normal y se investigan después, y es transversal, ya que la información se recoge en un momento solitario (Hernández, et al), cuyo esquema:

Diseño:



Donde:

O₁= Liderazgo directivo

O₂= Desempeño docente

M= Muestra

r= Relación entre variables.

3.4. Población, muestra y muestreo

3.4.1. Población:

La población estimada es de 98 docentes, divididos de acuerdo a la siguiente tabla.

Tabla 3

Población de maestros de I.E. rurales de Huasmín Cajamarca 2021

Institución educativa	H	M	T
Las Lagunas	8	0	8
Vista Alegre	3	5	8
San Santiago	6	2	8
José María Arguedas	4	4	8
Andrés Avelino Cáceres	5	3	8
Husares de Junín	5	3	8
Agropecuario Jerez	8	1	9
San Isidro	5	3	8
Llaguan	5	3	8
Jorge Basadre	4	4	8
Mariano Melgar	3	5	8
Sagrado Corazón	6	3	9
Total	62	36	98

3.4.2. Muestra

Tabla 4

Muestra de 42 maestros de I.E. rurales del distrito de Huasmín Cajamarca 2021

Institución educativa	H	M	T
Las Lagunas	2	0	2
Vista Alegre	2	1	3
San Santiago	2	1	3
José María Arguedas	2	2	4
Andrés Avelino Cáceres	2	2	4

Husares de Junín	3	1	4
Agropecuario Jerez	2	1	3
San Isidro	2	1	3
Llaguan	3	1	4
Jorge Basadre	2	2	4
Mariano Melgar	2	2	4
Sagrado Corazón	3	1	4
Total	27	15	42

3.4.3. Muestreo

Aplicándose un muestreo no probabilístico, debido a la coyuntura de la pandemia, es difícil poder contactar a los maestros de las diversas instituciones, por ello se trabajó con los docentes de las instituciones en la que se tuvo acceso.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Tabla 5 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Variable	Técnica	Instrumento
Variable 1 Liderazgo directivo	Encuesta.	Cuestionario liderazgo directivo
Variable 2 Desempeño docente	Observación	Ficha de observación

Dichos instrumentos han sido sometidos a validación, lo que se realizó a través de juicio de expertos (tres expertos), para ambos instrumentos. Los cuales dieron una apreciación favorable a dichos instrumentos.

El cuestionario de liderazgo directivo, es un cuestionario de 47 ítems, el cual fue sometido a un análisis para realizar la medición de la confiabilidad, utilizando a un grupo piloto para aplicar la prueba y posterior al procesamiento de los resultados haciendo uso del coeficiente de Alfa de Cronbach, resultando de 0.86 y la confiabilidad obtenido manifiesto que se puede confiar en él. El instrumento para evaluar el desempeño docente es una ficha de evaluación, que fue obtenida de lo que trabaja el

MED, alcanzó una confiabilidad de 0.81, lo que implica que es confiable, según lo cual pudo aplicarse a la muestra.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para analizar de la información, se utilizarán técnicas fácticas y recetas con los programas Excel y SPSS, con los que se realizaron las siguientes:

Prueba de fiabilidad, pruebas de normalidad, coeficiente de aprobación Alpha de Cronbach, pruebas de hipótesis, etc.

Este gran número de puntos de vista fueron escritos en el producto final según el tema de estudio y la utilización de las recetas que eran importantes para abordar las preguntas presentadas.

3.7. Aspectos éticos.

Se consideró:

- Declaración de autoría.
- Consentimiento informado de la institución donde se aplicó el proyecto, solicitando el permiso respecto tanto al director del colegio para la aplicación de los cuestionarios a los maestros.
- Se realizó la validación de instrumentos de investigación.
- Porcentaje de investigación, que permite la universidad procesado correctamente por turnitin.
- Citas y referencias de acuerdo al formato APA.

Capítulo IV: RESULTADOS

4.1 Presentación y análisis de resultados

Tabla 6

Nivel de liderazgo directivo y sus dimensiones en las I.E. secundarias del ámbito rural de Huasmín- Cajamarca, 2021

Nivel	Malo		Regular		Bueno		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Liderazgo Directivo	2	4,8	10	23,8	30	71,4	42	100
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	3	7,1	5	11,9	34	81,0	42	100
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	3	7,1	9	21,4	30	71,4	42	100

Interpretación:

Del 100% de los docentes, acerca de liderazgo directivo, se evidencia que únicamente un 4,8% manifiesta un malo nivel, un 23,8% en un regular nivel y un 71,4% en un buen nivel. Respecto a sus dimensiones se considera en gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes un 7,1% en un nivel malo, en un 11,9% en un regular nivel y un 81,0% en un buen nivel. Finalmente, en una dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes un 7,1% en un nivel malo, en un 21,4% en un nivel regular y un 71,4% en un nivel bueno.

Tabla 7

Nivel de desempeño docente y sus dimensiones en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021

Nivel	Baja		Media		Alta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Desempeño Docente	2	4,8	15	35,7	25	59,5	42	100
Preparación para los aprendizajes de los alumnos	2	4,8	16	38,1	24	57,1	42	100
Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos	2	4,8	15	35,7	25	59,5	42	100
Colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad	2	4,8	18	42,9	22	52,4	42	100
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	2	4,8	16	38,1	24	57,1	42	100

Interpretación:

Del 100% de maestros, acerca de la variable desempeño docente, se evidencia que únicamente un 4,8% manifiesta un bajo nivel, un 35,7% en un medio nivel y un 59,5% en un alto nivel. Acerca de sus dimensiones se considera en la dimensión preparación para los aprendizajes de los alumnos 4,8% manifiesta un bajo nivel, un 38,1% en un nivel medio y un 57,1% en un alto nivel. De otra manera, en enseñanza para el aprendizaje de los alumnos se evidencia que únicamente un 4,8% manifiesta un nivel bajo, un 35,7% en un nivel medio y un 59,5% en un alto nivel, en colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad el 4,8% manifiesta un bajo nivel, un 42,9% en un medio nivel y un 52,4% en un alto nivel. Finalmente, en desarrollo de la profesionalidad y la identidad se evidencia que únicamente un 4,8% manifiesta un nivel bajo, un 38,1% en un nivel medio y un 57,1% en un alto nivel.

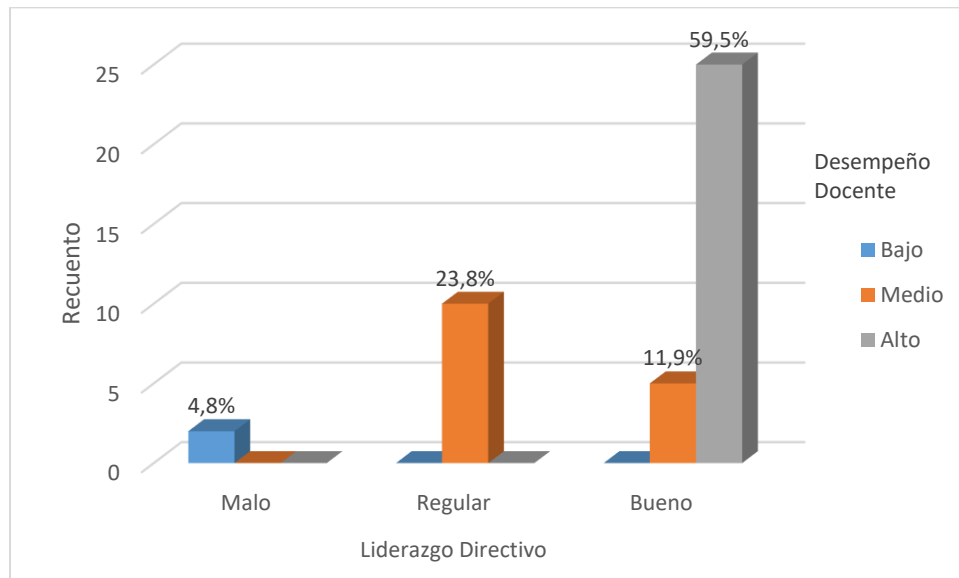
Tabla 8

Disposición de acuerdo al liderazgo directivo y desempeño docente en las I.E. secundarias del ámbito rural de Huasmín- Cajamarca, 2021

			Desempeño Docente			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo Directivo	Malo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	4,8%	0,0%	0,0%	4,8%
	Regular	Recuento	0	10	0	10
		% del total	0,0%	23,8%	0,0%	23,8%
	Bueno	Recuento	0	5	25	30
		% del total	0,0%	11,9%	59,5%	71,4%
Total	Recuento	2	15	25	42	
	% del total	4,8%	35,7%	59,5%	100,0%	

Figura 1

Disposición de acuerdo al liderazgo directivo y desempeño docente en las I.E. secundarias del ámbito rural de Huasmín- Cajamarca, 2021.



Interpretación:

Del 100% de los docentes, en cuanto a liderazgo directivo y desempeño docente, se evidencia que de los encontrados en un nivel malo del liderazgo directivo un 4,8% están

ubicados en un nivel bajo del desempeño, por otro lado en un regular nivel de liderazgo directivo se encuentra a un 23,8% de un nivel medio de desempeño docente; finalmente en un nivel bueno de la variable liderazgo directivo se evidencia a un 11,9% de un nivel medio y el 59,5% se encuentra en un alto nivel de desempeño docente.

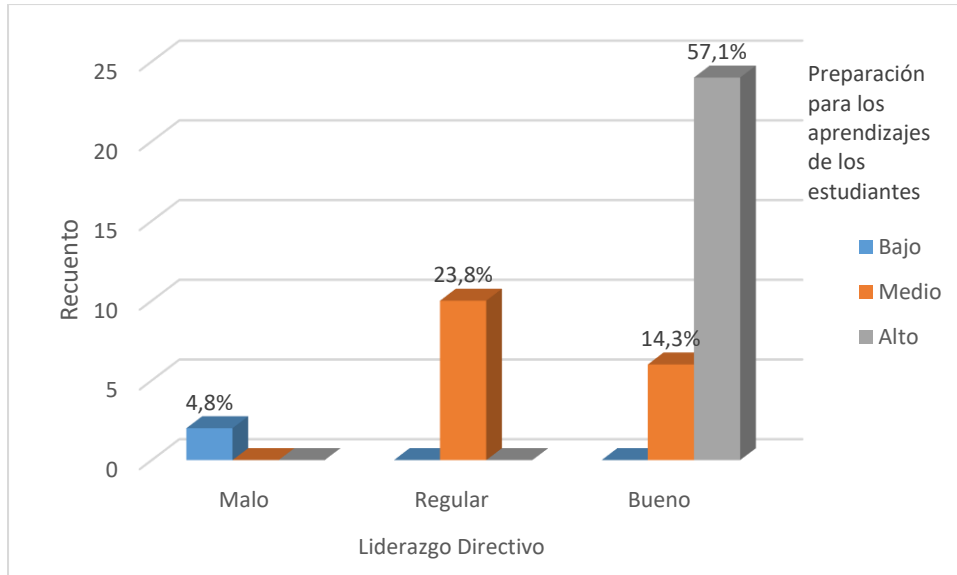
Tabla 9

Disposición de acuerdo al liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los alumnos en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021

		Preparación para los aprendizajes de los alumnos				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Liderazgo Directivo	Malo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	4,8%	0,0%	0,0%	4,8%
	Regular	Recuento	0	10	0	10
		% del total	0,0%	23,8%	0,0%	23,8%
	Bueno	Recuento	0	6	24	30
		% del total	0,0%	14,3%	57,1%	71,4%
Total		Recuento	2	16	24	42
		% del total	4,8%	38,1%	57,1%	100,0%

Figura 2

Disposición de acuerdo al liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los alumnos en las I.E. secundarias del ámbito rural de Huasmín- Cajamarca, 2021.



Interpretación:

Del 100% de los docentes, en cuanto a la variable liderazgo directivo y la dimensión preparación para el aprendizaje de los alumnos, se evidencia que de los encontrados en un nivel malo del liderazgo directivo un 4,8% se encuentra en un nivel bajo de la dimensión, por otro lado en un nivel regular de liderazgo directivo se encuentra a un 23,8% de un nivel medio de la dimensión; finalmente en un buen nivel de la variable liderazgo directivo se evidencia a un 14,3% de un nivel medio y el 57,1% se encuentra en un alto nivel de la dimensión.

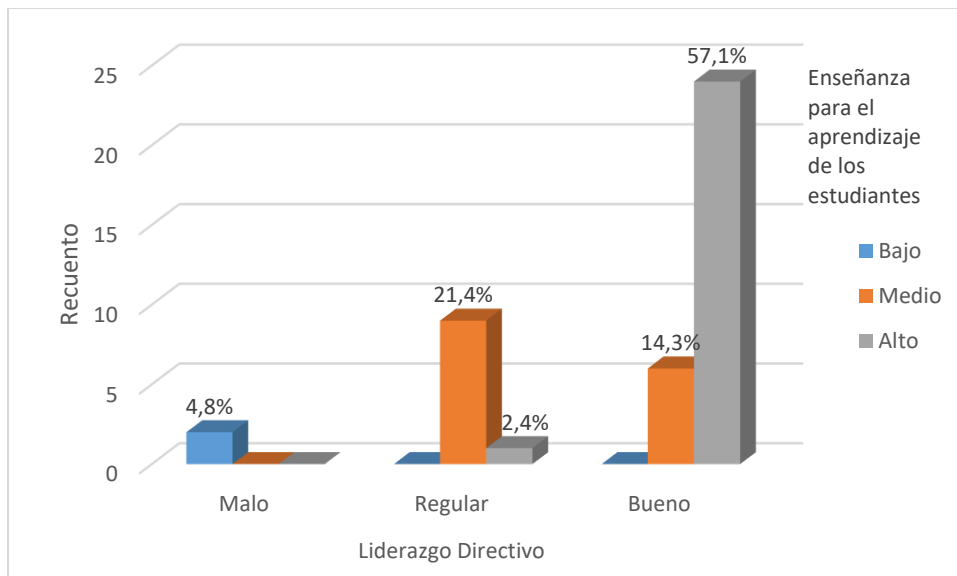
Tabla 10

Disposición de acuerdo al liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los alumnos en las I.E. secundarias del ámbito rural de Huasmín- Cajamarca, 2021

		Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Liderazgo Directivo	Malo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	4,8%	0,0%	0,0%	4,8%
	Regular	Recuento	0	9	1	10
		% del total	0,0%	21,4%	2,4%	23,8%
	Bueno	Recuento	0	6	24	30
		% del total	0,0%	14,3%	57,1%	71,4%
Total		Recuento	2	15	25	42
		% del total	4,8%	35,7%	59,5%	100,0%

Figura 3

Disposición de acuerdo al liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los alumnos en las I.E. secundarias del ámbito rural de Huasmín- Cajamarca, 2021.



Interpretación:

Del 100% de los docentes, en cuanto a la variable liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, se evidencia que de los encontrados en un nivel malo del liderazgo directivo un 4,8% se encuentra en un nivel bajo de la dimensión, por otro lado en un nivel regular de liderazgo directivo se encuentra a un 21,4% de un nivel medio y un 2,4% del alto nivel de la dimensión; finalmente en un nivel bueno de liderazgo directivo se evidencia a un 14,3% de un nivel medio y el 57,1% se encuentra en un alto nivel de la dimensión.

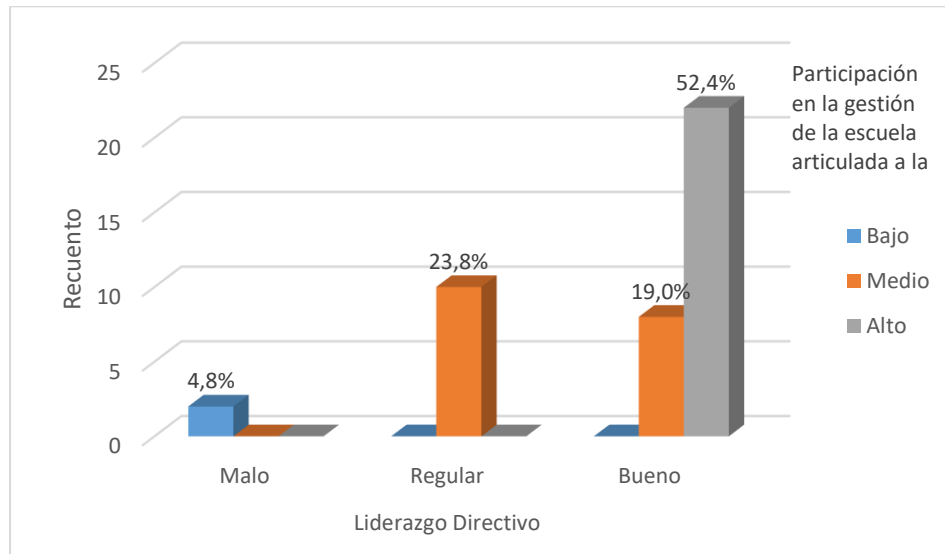
Tabla 11

Disposición de acuerdo al liderazgo directivo y colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín-Cajamarca, 2021

		Colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Liderazgo Directivo	Malo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	4,8%	0,0%	0,0%	4,8%
	Regular	Recuento	0	10	0	10
		% del total	0,0%	23,8%	0,0%	23,8%
	Bueno	Recuento	0	8	22	30
		% del total	0,0%	19,0%	52,4%	71,4%
Total	Recuento	2	18	22	42	
	% del total	4,8%	42,9%	52,4%	100,0%	

Figura 4

Disposición de acuerdo al liderazgo directivo y colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín-Cajamarca, 2021.



Interpretación:

Del 100% de los docentes, en cuanto a la variable liderazgo directivo y colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad, se evidencia que de los encontrados en un nivel malo del liderazgo directivo un 4,8% se encuentra en un nivel bajo de colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad, por otro lado en un nivel regular de liderazgo directivo se encuentra a un 23,8% de un nivel medio de colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad; finalmente en un nivel bueno de la variable liderazgo directivo encontrándose a un 19,0% de un nivel medio y el 52,4% se encuentra en un alto nivel de colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad.

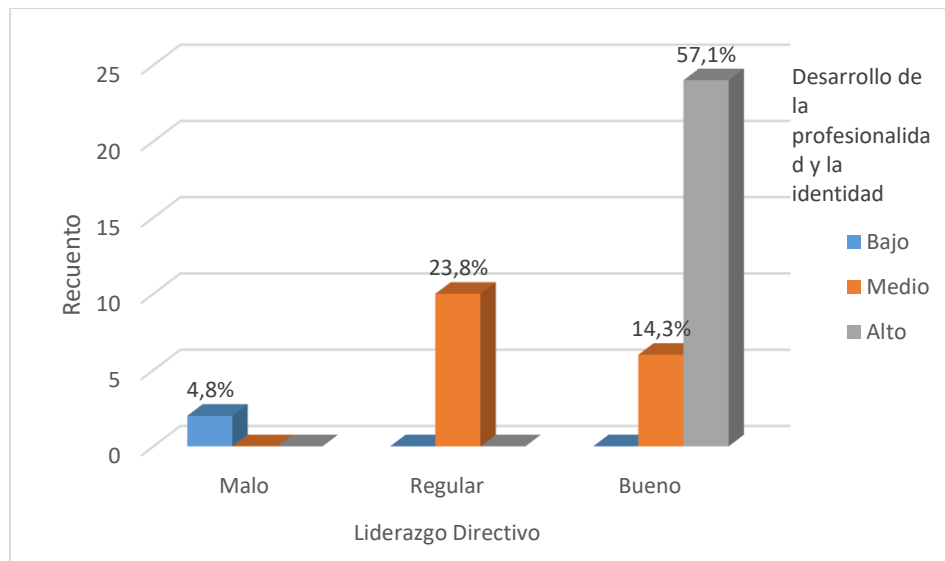
Tabla 12

Disposición de acuerdo al liderazgo directivo y desenvolvimiento de la profesionalidad y la identidad del maestro en las I.E. secundarias del ámbito rural de Huasmín- Cajamarca, 2021.

		Desenvolvimiento de la profesionalidad y la identidad del maestro				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Liderazgo Directivo	Malo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	4,8%	0,0%	0,0%	4,8%
	Regular	Recuento	0	10	0	10
		% del total	0,0%	23,8%	0,0%	23,8%
	Bueno	Recuento	0	6	24	30
		% del total	0,0%	14,3%	57,1%	71,4%
Total	Recuento	2	16	24	42	
	% del total	4,8%	38,1%	57,1%	100,0%	

Figura 5.

Disposición de acuerdo al liderazgo directivo y desenvolvimiento de la profesionalidad y la identidad del maestro en las I.E. secundarias del ámbito rural de Huasmín- Cajamarca, 2021.



Interpretación:

Del 100% de los maestros, en cuanto a la variable liderazgo directivo y desenvolvimiento de la profesionalidad y la identidad del maestro, se evidencia que de los encontrados en un nivel malo del liderazgo directivo un 4,8% se encuentra en un nivel bajo de la dimensión, por otro lado en un nivel regular de liderazgo directivo se encuentra a un 23,8% de un nivel medio de de la dimensión; finalmente en un nivel bueno de la variable liderazgo directivo se evidencia a un 14,3% de un nivel medio y el 57,1% se encuentra en un alto nivel de desenvolvimiento de la dimensión.

Tabla 13

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Directivo	,435	42	,000	,611	42	,000
Desempeño Docente	,373	42	,000	,695	42	,000

Descripción:

De acuerdo a los resultados alcanzados y según el número de muestra que son 42 elementos, corresponde verificar la significancia obtenida en Shapiro – Wilk, que tiene una significancia de 0.00 siendo menor a 0.05, por lo tanto las puntuaciones son no paramétricas, por lo tanto la comprobación de la hipótesis corresponde con el estadígrafo de Rho de Spaerman (rs).

4.2. Prueba de hipótesis

Prueba de Hipótesis general:

Hipótesis Nula.

H₀: No existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en las I.E. secundarias del ámbito rural de Huasmín- Cajamarca, 2021.

Hipótesis Alternativa:

H_a: Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba: Rho de Spearman

Tabla 14

Relaciones entre variables en las I.E. secundarias del ámbito rural de Huasmín-Cajamarca, 2021

		Liderazgo Directivo	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,796**
		N	42
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,796**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	42

Conclusión: Obteniendo como resultado el valor de $Rho=0.796$, implica una relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en las I.E. secundarias del ámbito rural de Huasmín- Cajamarca, 2021, con $p=0.000$ considerablemente significativo.

Decisión: H_0 es rechazada, pues existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en las I.E. secundarias del ámbito rural de Huasmín- Cajamarca, 2021.

Prueba de Hipótesis específica 1

Hipótesis nula.

H_0 : No existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los alumnos e las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021.

Hipótesis alternativa:

H_a : Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los alumnos en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021.

Tabla 15

Relaciones entre liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los alumnos en las I.E. secundarias del ámbito rural de Huasmín- Cajamarca, 2021

			Liderazgo Directivo	Preparación para los aprendizajes de los estudiantes
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,764**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Preparación para los aprendizajes de los estudiantes	Coefficiente de correlación	,764**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

Conclusión: Obteniendo como resultado el valor de $Rho=0.764$, implica una relación entre liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los educandos en las I.E. secundarias del ámbito rural de Huasmín- Cajamarca, 2021, con $p=0.000$ considerablemente significativo.

Decisión: H_0 es rechazada, pues existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los alumnos en las I.E. secundarias del ámbito rural de Huasmín- Cajamarca, 2021.

Prueba de Hipótesis específica 2

Hipótesis nula.

H_0 : No existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los alumnos en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021.

Hipótesis alternativa:

H_a: Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los alumnos en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021.

Tabla 16

Relaciones entre liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los alumnos en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021

		Liderazgo Directivo	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	1,000	,700**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	42	42
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	,700**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	42	42

Conclusión: Obteniendo como resultado $r=0.700$, implica una relación entre liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los alumnos en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021, con $p=0.000$ considerablemente significativo.

Decisión: H₀ es rechazada, pues existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los alumnos en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021.

Prueba de Hipótesis específica 3

Hipótesis nula.

H₀: No existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021.

Hipótesis alternativa:

Ha: Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021.

Tabla 17

Correlación entre liderazgo directivo y colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021

			Liderazgo Directivo	Colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,708**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad	Coefficiente de correlación	,708**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

Conclusión: Obteniendo como resultado el $r=0.708$, involucra una relación significativa entre liderazgo directivo y colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021, con $p=0.000$ considerablemente significativo.

Decisión: H_0 es rechazada, pues existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021.

Prueba de Hipótesis específica 4

Hipótesis nula.

H_0 : No existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y desenvolvimiento de la profesionalidad y la identidad del maestro en las I.E. secundarias del ámbito rural de Huasmín- Cajamarca, 2021.

Hipótesis alternativa:

Ha: Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y desenvolvimiento de la profesionalidad y la identidad del maestro en las I.E. secundarias del ámbito rural de Huasmín- Cajamarca, 2021.

Tabla 18

Relaciones entre liderazgo directivo y desenvolvimiento de la profesionalidad y la identidad del maestro en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021

		Liderazgo Directivo	Desenvolvimiento de la profesionalidad y la identidad del maestro
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	1,000	,764**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	42	42
Desenvolvimiento de la profesionalidad y la identidad del maestro	Desenvolvimiento de la profesionalidad y la identidad del maestro	,764**	1,000
	Coeficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)	42	42

Conclusión: Obteniendo como resultado un $r=0.764$, involucra una relación entre liderazgo directivo y desenvolvimiento de la profesionalidad y la identidad del maestro en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021, con $p=0.000$ considerablemente significativo.

Decisión: H_0 es denegada, pues existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y desenvolvimiento de la profesionalidad y la identidad del maestro en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021.

4.3. Discusión de resultados

Se sabe que, para obtener alto rendimiento en los estudiantes, el liderazgo directivo, según las investigaciones es el más efectivo y acreditado para la expresión de los paradigmas nuevos de instrucción y escuela, de la misma manera el desempeño de los docentes, asumido como el comportamiento que tienen o manifiestan los maestros durante su práctica pedagógica, contribuyendo a la institución, tiene como objetivo mejorar la eficiencia y

efectividad de las funciones organizativas. Por ello el estudio se encarga de investigar la relación entre las variables.

De forma general, según liderazgo directivo, se evidencia que únicamente un 4,8% manifiesta un nivel malo, un 23,8% en un regular nivel y un 71,4% en un buen nivel. Acerca de la variable desempeño docente, se evidencia que únicamente un 4,8% manifiesta un bajo nivel, un 35,7% en un medio nivel y un 59,5% en un alto nivel.

Se realizó la prueba de normalidad, antes de comenzar la contrastación de hipótesis, donde se aplicó el criterio de los teóricos Shapiro – Wilk, puesto que la muestra tomada en esta investigación es de 42 elementos, inferior a 50; al evaluar los niveles de significancia, estos son inferiores a 0.05, en consecuencia se empleó Rho Spearman.

En la contrastación del liderazgo directivo y desempeño docente como valores registrados fueron $Rho=0.796$ con $p=0.000$ debido a lo que se rechazó la hipótesis nula, demostrando la presencia de la relación directa y significativa. Lo que va acorde con lo que plantea Macahuachi y Gonzales (2017) quienes concluyen que el liderazgo directivo se encuentra de forma directa se relaciona acorde al desenvolvimiento laboral de los maestros. A su vez se relaciona con lo que sostienen Medina y Gómez (2014) que el liderazgo directivo hace referencia a la cualidad esencial docente que le permite diseñar, organizar y mejorar su desempeño.

Al realizar el contraste entre liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los alumnos los valores registrados muestran que $Rho=0,764$ con $p=0.000$, quedando demostrado que sí existe relación entre ambos y que es directa y significativa, rechazando la hipótesis nula. Guardando correlación con lo que plantea Ríos, Gonzales, Prieto y Moreno (2019) quien llegó a la conclusión que comunidades educativas investigadas tienen una percepción de que hay incidencia respecto a las prácticas y estilos del liderazgo directivo en los logros educativos de la institución, según lo que es imprescindible potenciar y formar permanente de los directivos y docentes. Guardando relación con lo que afirma (Minedu. 2014, p. 18) que afirman Alcanza la organización de la praxis pedagógica, preparación del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje lo cual involucra un correcto nivel de liderazgo directivo.

Al contrastarse el liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los alumnos se encontró que $Rho= 0.700$ con $p=0.000$, quedando demostrado que sí existe relación entre ambos y que es directa y significativa, rechazando la hipótesis nula. De acuerdo con Arana y Coronado (2017) quienes afirmaron que la manera de liderar procedente de la dirección

del colegio se encuentra relacionada con el desempeño laboral de los maestros. Guarda relación con (MINEDU, 2014, p. 19) quien menciona que la dimensión implica estar al tanto, manipular los contenidos solventemente, la incitación es continua en cada sesión, empleando estrategias oportunas que le posibilite conseguir aprendizajes significativos debiendo tener el soporte de los directivos.

En la contrastación del liderazgo directivo y colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad se encontró que $r= 0.708$ con $p=0.000$, quedando demostrado que sí existe relación entre ambos y que es directa y significativa, rechazando la hipótesis nula. Va de acuerdo a lo que planteó Chisaguano (2017) quien concluyó que manejar las prácticas innovadoras de liderazgo directivo las cuales se encuentran desenvueltas con propuestas nuevas al progreso que favorezcan a la comunidad educativa. Se tiene relación con (MINEDU, 2014) que menciona que adjudicarse un currículo por competencias, requiere que el maestro, concierna los aprendizajes de alumnos con las particularidades de la localidad.

En el proceso de contraste del liderazgo directivo y desenvolvimiento de la profesionalidad y la identidad del maestro como valores registrados fueron $r=0.764$ con $p=0.000$ según lo cual rechazándose la hipótesis nula, demostrando la presencia de la relación directa y significativa. Lo que se encuentra acorde con lo que plantea Villalba (2020) en su estudio, quien estableció la presencia de una relación entre variables docente, encontrando a un nivel suficiente en su desempeño. Guardando relación con lo que sostiene (MINEDU, 2014) que la dimensión envuelve la autoformación y la modernización invariable que el maestro adjudica siendo fragmento de una mejora constante para su formación, lo cual se desarrolla únicamente si existe un incentivo de parte de los directivos.

Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1. Conclusiones

- Primera: Hay presencia de relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en las I.E. secundarias del ámbito rural de Huasmín- Cajamarca, 2021, es directa por ser positiva y estadísticamente significativa al presentar como valores $Rho=0.796$ con $p=0.000$, lo que implica que frente a un buen liderazgo se evidencia un buen desempeño docente
- Segunda: Hay presencia de relación que existe liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los alumnos en las I.E. secundarias del ámbito rural de Huasmín- Cajamarca, 2021 es directa y significativa, registrándose como resultados $Rho=0,764$ con $p=0.000$.
- Tercera: Hay presencia de relación que existe entre liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los alumnos en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021 es directa y significativa, registrándose como resultados $Rho=0,700$ con $p=0.000$.
- Cuarta: Al realizar el contraste entre liderazgo directivo y la dimensión colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021, encontramos $Rho=0.708$ con $p=0.000$.
- Quinta: Hay presencia de entre liderazgo directivo y desenvolvimiento de la profesionalidad y la identidad del maestro en las I.E. secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021 es directa y significativa, debido a que, al realizar el contraste de hipótesis, se obtuvo como resultados los $r=0.764$ con $p=0.000$, rechazándose la hipótesis nula.

5.2. Sugerencias.

Primera: A los directivos de la UGEL del distrito de Huasmín- Cajamarca, tener en cuenta que el fortalecimiento del liderazgo directivo de las I.E. rurales de esa jurisdicción es un medio para garantizar mejores desempeños en los maestros y por ende alcanzar mejores aprendizajes en los estudiantes.

Segunda: A los directivos de las diversas I.E. objeto de estudio, deben generar círculos de trabajo colegiado a nivel de directores, que permita fortalecer capacidades profesionales para ejercer un buen liderazgo directivo en las escuelas con miras a mejorar los desempeños de sus maestros.

Tercero: A los docentes de las I.E. de del distrito de Huasmín- Cajamarca, velar porque los directivos de sus respectivas instituciones puedan ejercer un verdadero liderazgo, generando predisposición para un buen clima de trabajo.

Cuarta: A los padres de familia de las I.E. del distrito de Huasmín- Cajamarca, comprometerse e involucrarse con la educación de sus hijos, teniendo en cuenta tanto el liderazgo directivo como el desempeño de los maestros para buscar la calidad educativa que los niños merecen.

Quinta: A otros investigadores considerar tanto las variables de estudio como los instrumentos para otros contextos y buscar generalizaciones en el campo educativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Añorga, J. (2014) *La Educación Avanzada teoría educativa para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad*". Universidad de las Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona. Tomo I. [Libro en soporte digital]. La Habana, Cuba. Febrero.
- Arana, N y Coronado, J (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro*. (Tesis de maestría). Universidad Marcelino Champagnat. Lima Perú.
- Ausbel, D (1983) *Psicología Educativa. Una perspectiva cognitiva*. Ed. Trillas. [México](#).
- Baltodano, L y Aguilar, N (2016) *Gestión educativa que desarrollan los directores de las instituciones públicas de educación básica regular en el distrito de Trujillo*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Barber, M., & Mourshed, M. (2008). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño en el mundo para alcanzar sus objetivos*. Santiago de Chile: Editorial San Marino.
- Bernal, M (2015) *Conduciendo el Cambio: Liderazgo Transformacional*". Tesis doctoral Universidad de Zaragoza, España.
- Bolívar, A. (2010). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. Psicoperspectivas*
- Bolívar, A. (2010a). *Una Dirección para el Aprendizaje. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.
- Chávez, M (2017) Relación entre el liderazgo directivo con el desempeño docente en las instituciones educativas Nuestra Señora de la Merced y Juan XXIII del nivel secundario-Cajamarca. Universidad Nacional de Cajamarca. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2561/RELACI%c3%93N%20ENTRE%20EL%20LIDERAZGO%20DIRECTIVO%20CON%20EL%20DESEMPE%c3%91O%20DOCENTE%20EN%20LAS%20INSTITUCIONES%20EDUCATIVAS%20NU.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Chisaguano, C (2017). *Liderazgo directivo en el desempeño docente del circuito Chantilín - Saquisilí periodo lectivo 2016-2017* (Tesis de maestría). <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/6543/1/MUTC-000585.pdf>
- Delgado, M (2002) *Aspectos éticos de toda investigación consentimiento informado*. <https://www.redalyc.org/pdf/1951/195118154004.pdf>
- Escalante, N (2018) El liderazgo y su relación con la gestión en la institución educativa de educación básica regular, nivel secundario de Molinopampa del Caserío de Molinopampa del distrito y provincia de Celendín. Universidad Nacional de Cajamarca.
- Evans, M (1970): *The effects of supervisory behavior on the path goal relationship. Organizational Behavior and Human Performance*.
- Fiedler, F (1978) *De contingency model and the Dynamics of the leadership process. Advances in experimental social Psychology*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0065260108600052>
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet->
- Gajardo, M (2013) *Efectividad del Desempeño Docente. tendencias globales, desafíos regionales*.
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Efectividad+del+Desempe%C3%B1o+Docente.+Tendencias+Globales+Ficha+Espa%C3%B1ol+copia%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Efectividad+del+Desempe%C3%B1o+Docente.+Tendencias+Globales+Ficha+Espa%C3%B1ol+copia%20(2).pdf)
- García, L. (2008). *La actividad pedagógica profesional*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación
- Guerrero, L. (2011). *Perú: Desarrollo docente, aportes para el debate*, Revista Foro Educativo.
- Guzmán, J y Ruíz, M (2015) *Guía mínimo de estudio para la evaluación del desempeño docente. Educación*. Primera edición México.
- Hersey, P y Blanchard, K (1969) *Liderazgo situacional*. http://www.metamanagers.com/documents/Liderazgo_Situacional.pdf

- Hidalgo, y Orbegoso (2019) *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente*. (Tesis de maestría) Universidad de Guayaquil.
- House, R. (1971): A path goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*.
- <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2- fulltext-112>
- <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50586/1/ROVIRA%20JURADO%20ID ELIZ.pdf>
- Kerr, S., Jermier, J (1978). *Substitutes for leadership: Their meaning and measurement*. *Organizational Behavior and Human Performance*.
- Lujan, B y Olivares, H (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa*. (Tesis de maestría) Universidad Católica de Trujillo. https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/392/1/016100715E_016100719_K_M_2018.pdf
- Ivariño, C., Arzo la, S., Brunner, JJ, Recart, MO y Vizcarra, R. (2000). *Gestión escolar. Un estado del arte de la literatura*. Paideia. [GestionEducativaQueDesarrollanLosDirectoresDeLasIn-7304386.pdf](#)
- Medina, A., y Gómez, R. (2014). *El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria*. Valparaíso, Chile. <http://www.perspectivaeducacional.cl>
- Ministerio de educación, (2012). *Rutas de aprendizaje: herramientas pedagógicas para los docentes*. <https://www.minam.gob.pe/proyecolegios/Curso/curso-virtual/Modulos/modulo2/web-cambiemoslalaeeducacion/inicio.html#:~:text=Las%20Rutas%20del%20Aprendizaje%20son,inicial%2C%20primaria%20y%20secundaria>).
- Ministerio de Educación, (2012). *Rutas del Aprendizaje fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas*. (10^{ma} versión). Lima: Corporación grafica Navarrete.
- Ministerio de Educación, (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Corporación grafica Navarrete.
- Ministerio de Educación, (2013). *Marco de Buen Desempeño del directivo*. Lima: Corporación grafica Navarrete.
- Ministerio de Educación, (2015). *Manual de gestión escolar. Directivos construyendo escuela*. http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/manual-de-gestion-escolar-2015_10marzo_alta.pdf

- Miranda, S (2016). *Influencia del liderazgo en la cultura organizacional del colegio de ciencias lord kelvin* (Tesis de maestría).
- Pajares, B (2018). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente de la I.E Liceo Trujillo*. (Tesis de maestría).
- Ríos,M; Gonzales, I; Prieto, O y Moreno, J (2019) *Liderazgo directivo y su incidencia en el éxito escolar, como factor de calidad de la institución educativa en cuatro colegios oficiales de Bogotá* (Tesis de maestría) Universidad de la Sabana. Colombia.
- Rovira, I (2020) *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente*. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50586>
- Senge, P. (2001) *Las personas no son recursos*. Entrevista hecha por Ruben Eiras, co-editor de www.gurusonline.tv, Entrevista original publicada en el magazine portugués Executive Diges
- UNESCO (2005) *Hacia las sociedades del conocimiento* <https://idoc.pub/documents/hacia-las-sociedades-del-conocimiento-dvlrkxzy7jnz>
- UNESCO-OREALC (2014). *El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe*. Un estado del arte en base a ocho sistemas escolares de la región.
- Valderrama, J y Montenegro, K (2019) *Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N° 101000 La Ramada, Cajamarca*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31505>
- Villalba, K (2020), en la tesis *liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas nivel primaria distrito de la Varada-Los Palos*. Universidad privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1593/Villalba-Mamani-Karla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y desempeño docente*. Lima, Perú.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de medición

CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Cargo: **Edad:** _____ **Sexo:** _____

Condición: Nombrado Contratado

Estimado docente, el presente cuestionario tiene por objetivo conocer aspectos relacionados al LIDERAZGO DEL DIRECTOR de la Institución educativa donde usted labora, la información que proporcione será válida y significativa, es estrictamente con fines de estudio y totalmente confidencial, se le agradece por su apoyo y colaboración.

Instrucciones: Lea las preguntas de forma minuciosa, y con la veracidad del caso marque con un aspa (x) un solo casillero la respuesta según sea su caso, por favor marcar todos los Ítems.

N°	ÍTEMS	ESCALA		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	El director realiza al inicio de cada año el diagnóstico situacional de la institución educativa y de la comunidad de manera participativa.			
2	El director realiza la implementación del PEI cada 3 años para la mejora de la calidad educativa de la Institución educativa.			
3	El director realiza el Plan Anual de Trabajo de la Institución educativa al finalizar el año, para el siguiente periodo escolar.			
4	El director involucra a la comunidad educativa en el diagnóstico institucional			
5	El director fomenta un análisis reflexivo de las fortalezas debilidades y necesidades de la Institución			
6	El director realiza conoce el entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje			

7	El director demuestra liderazgo en mi institución al fomentar la participación de la comunidad educativa.			
8	El director promueve el funcionamiento del CONEI en los primeros días del año escolar			
9	El director convoca a la primera reunión del CONEI para la revisión e implementación del plan anual de trabajo			
10	El director fomenta la participación del APAFA y los comités del aula en la elaboración del Plan Anual de Trabajo considerando sus acciones			
11	El director convoca a la comunidad educativa antes del término del año para la conformación de los comités de mantenimiento del local escolar del próximo año			
12	El director fomenta la organización estudiantil acompañado por un docente elegido por ellos y su autonomía			
13	El director promueve un clima laboral basado en respeto, tolerancia en buen trato e igualdad entre la comunidad educativa.			
14	El director promueve en la institución la articulación del CONEI y el Comité de Tutoría y Orientación educativa con espacios de trabajo.			
15	El director diseña instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social estableciendo metas de aprendizaje.			
16	El director promueve espacios y mecanismos de participación, organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.			
17	El director genera un clima escolar basado en el respeto			
18	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo			

19	El director promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje.			
20	El director realiza al término de cada año el diagnóstico de la infraestructura comunicando las necesidades a la UGEL.			
21	El director considera en la calendarización el día del logro y las jornadas de reflexión.			
22	El director garantiza la distribución de los materiales educativos a los estudiantes y docentes de la institución educativa.			
23	El director fomenta el uso adecuado de los textos, guías y materiales de las TIC en las aulas.			
24	El director gestiona el uso adecuado de recursos financieros, transferidos para el mantenimiento escolar.			
25	El director coordina mensualmente con el personal administrativo sobre temas que afectan a la institución para la toma de acciones conjuntas en la mejora de la calidad educativa.			
26	El director realiza el seguimiento mensual y el cumplimiento de las horas efectivas en clase según la calendarización del año escolar.			
27	El director integra en el Plan anual de Trabajo de la institución estrategias de prevención de riesgos y desastres que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa			
28	El director promueve el análisis de las informaciones que produce la escuela empleándolos como insumo para la toma de decisiones en favor de la mejora de los aprendizajes.			
29	El director promueve una cultura de prevención para mitigar los posibles riesgos y amenazas que podrían afectar a la institución asegurando la integridad de la comunidad educativa.			
30	El director genera la participación de la comunidad escolar para una evaluación de los objetivos			

	planteados por la institución se han cumplido en el tiempo previsto.			
31	El director comunica a la comunidad educativa sobre cuáles son las fuentes que generan recursos financieros a la institución.			
32	El director conduce la institución ejerciendo liderazgo pedagógico promoviendo participación de la comunidad educativa.			
33	El director convoca a los actores educativos para formular y reajustar en conjunto los instrumentos de gestión escolar			
34	El director identifica las necesidades para la capacitación del personal administrativo y docente.			
35	El director gestiona espacios de aprendizaje con apoyo de instituciones públicas o privadas.			
36	El director promueve un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes, propiciando la autoevaluación y la mejora continua.			
37	El director organiza reuniones con los docentes para analizar el diseño curricular nacional.			
38	El director estimula los proyectos de innovación e investigación pedagógica a través de resoluciones de felicitación tanto de la I.E. y de la UGEL.			
39	El director incentiva el uso de la plataforma de Perueduca como fuente de capacitación virtual de los docentes para la mejora de los aprendizajes en el aula			
40	El director promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la política curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional			
41	El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella.			

42	El director orienta al equipo docente en la planificación curricular a los lineamientos de la política curricular a partir de los lineamientos la política curricular.			
43	El director monitorea el uso efectivo del tiempo y la aplicación de recursos metodológicos pertinentes en el aula para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.			
44	El director promueve momentos de reflexión con los docentes a partir de sus experiencias y prácticas en el aula para favorecer el logro de los aprendizajes			
45	El director gestiona oportunidades de formación continua para los docentes orientados a la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje			
46	El director orienta a los docentes en la planificación de los aprendizajes a partir del currículo nacional.			
47	El director programa las acciones de acompañamiento a los docentes incorporando las orientaciones pedagógicas y didácticas establecidas en el currículo nacional.			

1. CRITERIO VALORATIVO

Características	Valoración cualitativa	Puntuación (Min=1 Max=3)
Calidad de redacción	Regular	2
Orientación del ítem	Directo	2
Fundamentación teórica	Regular	2
Análisis de los ítems	Adecuado	2
Validez de contenido	Pertinente	3

Validez de constructo	Buena	2
Validez predictiva	Adecuado	1
Fiabilidad de equivalencia	No se aporta	3
Fiabilidad de consistencia interna	Adecuado	2
Fiabilidad de estabilidad	Estable	2

2. VALORACIÓN DIMENSIONAL

Dimensión	Ítems	Total Ítems	Valor total ítems	Escala	Valoración
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33.	33	99	VALORACIÓN 3 2 1	Siempre A veces Nunca
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	34, 35, 36, 37, 38,39,40,41,42,43,44,45,46,47.	14	42	3 2 1	Siempre A veces Nunca

3. VALORACIÓN GENERAL

Variable	Ítems	Total Ítems	Valor total	Escala	Valoración
Liderazgo Directivo	1,2,3,4,5,6,7,8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17,18,19,20,21,22,23,2	47	Max. 141 Mín. 47	95-141 48- 94	Siempre A veces

	4,25,26,27,28,29,30,31, 32,33,34,35,36,37,38,3 9,40,41,42,43,44,45,46 y 47.			1-47	Nunca
--	--	--	--	------	-------

INSTRUMENTO 2

FICHA DE OBSERVACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Grado :..... Sección:Fecha:

DOMINIO 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.						
COMPETENCIAS	N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN			FUENTE DE VERIFICACIÓN
			1	2	3	
Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1	Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.				Ficha de monitoreo
Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	2	Elabora creativamente la programación anual, UDA, SIC/SA, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.				Programación anual UDA/SIC/SA.
	3	Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: PA/UDA/SIC/SA				Fecha cargo de entrega
PUNTAJE PARCIAL:						A =
DOMINIO 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.						
Competencia 3	4					Ficha de monitoreo

Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.		Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.			
	5	Organiza el aula virtual y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.			Ficha de monitoreo
<p align="center">Competencia 4</p> Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica en torno a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.	6	Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.			Ficha de monitoreo.
	7	Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.			Ficha de visita al aula virtual. Ficha de monitoreo
<p align="center">Competencia 5</p> Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y contextos culturales.	8	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.			Matriz de evaluación
	9	Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.			Reporte/informe de la sistematización e interpretación de resultados.

					Registro de evaluación.
PUNTAJE PARCIAL:					B =
DOMINIO 3: Colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad					
<p style="text-align: center;">Competencia 6</p> Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional que genere aprendizajes de calidad.	10	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.			<ul style="list-style-type: none"> ➤ Acta y fichas de asistencia a reuniones.
	11	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.			<ul style="list-style-type: none"> ➤ Presentación de proyectos. ➤ Informe de avance y resultados de los productos obtenidos.
<p style="text-align: center;">Competencia 7</p> Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados	12	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			Participación en escuela de padres, reuniones de AMAPAFA y otros.
PUNTAJE PARCIAL:					C =
DOMINIO 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del maestro					
<p style="text-align: center;">Competencia 8</p> Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	13	Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.			<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ficha de asistencia. ➤ Informe de actividad/comisión.

Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	14	Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE				➤ Registro de asistencia.
	15	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente				➤ Reporte de TOE. ➤ Ficha de observación.
PUNTAJE PARCIAL:						D =
RESULTADO						
FINAL						

Puntaje Final: A+B+C+D= En números:.....En letras:.....

1. CRITERIO VALORATIVO

Características	Valoración cualitativa	Puntuación	
		(Min=1	Max=3)
Calidad de redacción	Regular	3	
Orientación del ítem	Directo	2	
Fundamentación teórica	Regular	2	
Análisis de los ítems	Adecuado	2	
Validez de contenido	Pertinente	3	
Validez de constructo	Buena	2	
Validez predictiva	Adecuado	1	
Fiabilidad de equivalencia	No se aporta	3	
Fiabilidad de consistencia interna	Adecuado	2	
Fiabilidad de estabilidad	Estable	2	

2. VALORACIÓN DIMENSIONAL

Dimensión	Ítems	Total Ítems	Valor total ítems	Escala	Valoración
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	1, 2, 3	3	9	3 2 1	Siempre A veces Nunca
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	4,5,6,7,8, y 9	6	18	3 2 1	Siempre A veces Nunca
Colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad	10, 11 y 12	3	9	3 2 1	Siempre A veces Nunca
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del maestro	13, 14 y 15	3	9	3 2 1	Siempre A veces Nunca

3. VALORACIÓN GENERAL

Variable	Ítems	Total Ítems	Valor total	Escala	Valoración
Desempeño docente	1,2,3,4,5,6,7,8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15.	15	Max. 45 Mín. 15	31-45 16- 30 1-15	Siempre A veces Nunca

Anexo 2: Ficha técnica

Ficha Técnica 1

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR CRITERIO TÉCNICO

Características generales	Descripción básica
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre liderazgo directivo
Dimensiones que mide en relación a la variable	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de para la mejora de los aprendizajes.
Total de ítems	47 tipo cerrado
Tipo de puntuación	Numérica/opción: marcación
Valor total de la prueba	Mínimo = 47 Máximo = 141
Tipo de administración	Directa Individual /con observador
Tiempo de administración	25 minutos personalizados
Autores directos	Gutiérrez Valeriano, Freyner Ewdar Polo Ortecho, Lener Paúl
Editor	Br. María Estela Chávez Chávez Br. Wálter Rojas Yupanqui
Fecha última de revisión	Octubre 2021
Constructo evaluado	Liderazgo directivo
Área de aplicación	Pedagogía
Soporte instrumental	Bolígrafo y papel impreso

Unidad de análisis	Docentes de las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca
--------------------	--

FICHA TÉCNICA 2

DESCRIPCIÓN GENERAL DE FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE CRITERIO TÉCNICO

Características generales	Descripción básica
Nombre del instrumento	Ficha de evaluación del desempeño docente
Dimensiones que mide en relación a la variable	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del maestro
Total de ítems	15 tipo cerrado
Tipo de puntuación	Numérica/opción: marcación
Valor total de la prueba	Mínimo = 15 Máximo = 45
Tipo de administración	Directa Individual /con observador
Tiempo de administración	30 minutos personalizados
Autores directos	Minedu (2014) Marco del buen desempeño docente
Editor	Sin editor
Fecha última de revisión	Octubre 2021
Constructo evaluado	Desempeño docente
Área de aplicación	Pedagogía

Soporte instrumental	Bolígrafo y papel impreso
Unidad de análisis	Docentes de las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca

Anexo3: Validez y fiabilidad de instrumentos



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **JORGE ARTEMIO BACILIO SIGÜENZA**, con DNI N° **18093992**, de profesión **docente**, grado académico **doctor**, con código de colegiatura **2118093992**, labor que ejerzo actualmente como **docente**, en la Institución **Universidad César Vallejo**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos denominados **Cuestionario para medir el liderazgo directivo**, cuyo propósito es medir el nivel de liderazgo de los directores, a los efectos de su aplicación a docentes de las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín-Cajamarca. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.		X			
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, a los 15 días del mes de octubre de 2021

Apellidos y nombres: **JORGE ARTEMIO BACILIO SIGÜENZA** DNI: **18093992**

Firma:

Dr. Jorge Artemio Bacilio Sigüenza



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **DANITZA KARINA ROBLEDO GUTIÉRREZ**, con DNI N.º **40352977**, de profesión **docente**, grado académico **doctor**, con código de colegiatura **2140352877**, labor que ejerzo actualmente como **docente**, en la Institución **Universidad Católica de Trujillo**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos denominados Cuestionario para medir el liderazgo directivo, cuyo propósito es medir el nivel de liderazgo de los directores, a los efectos de su aplicación a docentes de las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmin-Cajamarca. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado () No aporta: ()

_____ Trujillo _____, a los 14 días del mes de octubre de 2021

Apellidos y nombres: **ROBLEDO GUTIÉRREZ DANITZA KARINA** DNI:
40352977

Firma: _____
Dra. Danitza Karina Robledo Gutiérrez



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, YOLANDA YNÉS ALFARO ABANTO, con DNI N° 18028792, de profesión docente, grado académico doctor, con código de colegiatura 2118028792, labor que ejerzo actualmente como docente, en la Institución.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos denominados Cuestionario para medir el liderazgo directivo, cuyo propósito es medir el nivel de liderazgo de los directores, a los efectos de su aplicación a docentes de las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmin-Cajamarca. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado () No aporta: ()

_____ Trujillo _____, a los 18 días del mes de octubre de 2021

Apellidos y nombres: YOLANDA YNÉS ALFARO ABANTO, con DNI N° 18028792

Firma: 
Dra. Yolanda Ynés Alfaro Abanto

Confiabilidad del cuestionario liderazgo directivo

CONFIABILIDAD

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	47

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	77,0000	129,789	,396	,852
VAR00002	76,9000	131,253	,228	,855
VAR00003	75,7000	129,905	,316	,853
VAR00004	76,8000	129,326	,350	,852
VAR00005	76,7000	128,011	,355	,852
VAR00006	76,9500	132,787	,132	,857
VAR00007	76,4000	129,095	,396	,852
VAR00008	77,0000	129,789	,396	,852
VAR00009	76,9000	131,253	,228	,855
VAR00010	75,7000	129,905	,316	,853
VAR00011	76,8000	129,326	,350	,852
VAR00012	76,7000	128,011	,355	,852
VAR00013	76,9500	132,787	,132	,857
VAR00014	76,4000	129,095	,396	,852
VAR00015	77,0000	129,789	,396	,852
VAR00016	76,9000	131,253	,228	,855
VAR00017	75,7000	129,905	,316	,853
VAR00018	76,8000	129,326	,350	,852
VAR00019	76,7000	128,011	,355	,852
VAR00020	76,9500	132,787	,132	,857

VAR00021	76,4000	129,095	,396	,852
VAR00022	77,0000	129,789	,396	,852
VAR00023	76,9000	131,253	,228	,855
VAR00024	75,7000	129,905	,316	,853
VAR00025	76,8000	129,326	,350	,852
VAR00026	76,7000	128,011	,355	,852
VAR00027	76,9500	132,787	,132	,857
VAR00028	76,4000	129,095	,396	,852
VAR00029	77,0000	129,789	,396	,852
VAR00030	76,9000	131,253	,228	,855
VAR00031	75,7000	129,905	,316	,853
VAR00032	76,8000	129,326	,350	,852
VAR00033	76,7000	128,011	,355	,852
VAR00034	76,9500	132,787	,132	,857
VAR00035	76,4000	129,095	,396	,852
VAR00036	77,0000	129,789	,396	,852
VAR00037	76,9000	131,253	,228	,855
VAR00038	75,7000	129,905	,316	,853
VAR00039	76,8000	129,326	,350	,852
VAR00040	76,7000	128,011	,355	,852
VAR00041	76,9500	132,787	,132	,857
VAR00042	76,4000	129,095	,396	,852
VAR00043	77,0000	129,789	,396	,852
VAR00044	76,9000	131,253	,228	,855
VAR00045	75,7000	129,905	,316	,853
VAR00046	76,8000	129,326	,350	,852
VAR00047	76,7000	128,011	,355	,852

Confiabilidad Ficha de evaluación desempeño docente

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	15

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	28,2500	26,513	,236	,805
VAR00002	28,4000	23,200	,619	,777
VAR00003	28,1000	25,147	,386	,796
VAR00004	28,2500	26,513	,236	,805
VAR00005	28,4000	23,200	,619	,777
VAR00006	28,1000	25,147	,386	,796
VAR00007	28,0500	28,471	-,099	,826
VAR00008	28,4000	23,200	,619	,777
VAR00009	27,9000	25,779	,246	,807
VAR00010	28,4000	23,200	,619	,777
VAR00011	28,1000	25,147	,386	,796
VAR00012	28,2500	26,513	,236	,805
VAR00013	28,4000	23,200	,619	,777
VAR00014	28,4000	23,200	,619	,777
VAR00015	28,1000	25,147	,386	,796

Anexo 4 Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmin-Cajamarca, 2021	<p>Problema general:</p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín-Cajamarca, 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación entre liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021</p>	<p>Liderazgo directivo</p> <p>Desempeño docente</p>	<p>Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</p> <p>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</p> <p>Preparación para los aprendizajes de los estudiantes.</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad.</p>	<p>Tipo: Descriptivo correlacional.</p> <p>Métodos:</p> <p>Hipotético deductivo</p> <p>Diseño:</p> <p>Correlacional transversal</p> <p>Población y muestra:</p> <p>Población : 92 docentes</p> <p>Muestra: 42 docentes</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</p> <p>Cuestionario liderazgo directivo</p> <p>Ficha de evaluación desempeño docente</p>

	<p>Huasmín- Cajamarca, 2021? ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021? ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021?</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021 Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021 Existe relación directa y significativa entre</p>	<p>Establecer la relación entre liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021 Establecer la relación entre liderazgo directivo y colaboración en la gestión del colegio modulada a la comunidad en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021 Establecer la relación entre liderazgo directivo y desenvolvimiento de la profesionalidad y la identidad del maestro en las</p>		<p>Desenvolvimiento de la profesionalidad y la identidad del maestro</p>	<p>Métodos de análisis de investigación: Estadística descriptiva: tablas y figuras. Prueba de normalidad. Estadística inferencial: Rho Spearman para prueba de hipótesis</p>
--	--	--	--	--	--	--

	<p>¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y desenvolvimiento de la profesionalidad y la identidad del maestro en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín-Cajamarca, 2021?</p>	<p>liderazgo directivo y desenvolvimiento de la profesionalidad y la identidad del maestro en las instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021.</p>	<p>instituciones educativas secundarias del ámbito rural del distrito de Huasmín- Cajamarca, 2021</p>			
--	---	---	---	--	--	--