

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



LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
PROFESORES DE PRIMARIA DEL DISTRITO DE
UCHUMARCA, BOLÍVAR 2022

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

AUTOR

Br. Luis Alberto Limay Arenas

ASESOR

Dr. Abdías Chávez Epiquén

<https://orcid.org/0000-0001-5589-5217>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad y gestión educativa

TRUJILLO - PERÚ

2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Reaño Portal Winston Rolando,

Yo, Dr. Abdías Chávez Epiquén con DNI N° 18981967, como asesor de la tesis titulada:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESORES DE PRIMARIA DEL DISTRITO DE UCHUMARCA, BOLÍVAR 2022

Desarrollado por el bachiller: Luis Alberto Limay Arenas con DNI N° 41414228.

De la MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Abdías Chávez Epiquén

Asesor

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

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Vicerrectora Académica

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

Director de la Escuela de Posgrado

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrectora de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

Secretaria General

DEDICATORIA

A Dios por haberme brindado la vida y la salud; así también, a toda mi familia, en tiempos difíciles de pandemia.

A mi esposa Noemi por brindarme su apoyo incondicional para hacer realidad este proyecto.

A mis hijos Adriana y Gabriel quienes fueron mi motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar a ser ejemplo para ellos.

Luis Alberto Limay Arenas

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia y a la vez los mantiene a mi lado.

Al doctor Abdías Chávez Epiquén, docente asesor, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió la realización de la presente investigación.

De igual manera mis agradecimientos a la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, escuela de Posgrado y a sus docentes quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos y valores hicieron que pudiera crecer día a día como profesional.

Luis Alberto Limay Arenas

DECLARATORIA DE LEGITIMIDAD DE AUTORÍA

Yo, Luis Alberto Limay Arenas, con DNI N° 41414228, egresado de la Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESORES DE PRIMARIA DEL DISTRITO DE UCHUMARCA, BOLÍVAR 2022, la que consta de un total de 105 páginas dentro de ello con 44 páginas en apéndices y/o anexos.

Dejo 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 mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Los autores



Luis Alberto Limay Arenas
DNI N°:41414228

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE LEGITIMIDAD DE AUTORÍA.....	vi
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. METODOLOGÍA.....	37
III. RESULTADOS	41
IV. DISCUSIÓN.....	50
V. CONCLUSIONES.....	54
VI. RECOMENDACIONES.....	55
VII. REFERENCIAS.....	56
ANEXOS.....	63
Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información	64
Anexo 2: Consentimiento informado.....	70
Anexo 3: Matriz de consistencia.....	77
Anexo 4: Constancia emitida por la institución donde se realizará el estudio.....	82
Anexo 5: Validación de instrumentos.....	83
Anexo 6: Imagen de porcentaje de turnitin	105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable liderazgo directivo	34
Tabla 2: Operacionalización de la variable desempeño docente.....	35
Tabla 3: Resultados de la variable liderazgo directivo.....	41
Tabla 4: Resultados de la variable desempeño docente	42
Tabla 5: Prueba de normalidad Shapiro – Wilk	44
Tabla 6: Prueba rho de Spearman para la correlación entre el liderazgo directivo y desempeño docente.....	45
Tabla 7: Prueba rho de Spearman para la correlación entre el liderazgo con enfoque pedagógico y desempeño docente.	46
Tabla 8: Prueba rho de Spearman para la correlación entre el liderazgo con enfoque consultivo y desempeño docente.	47
Tabla 9: Prueba rho de Spearman para la correlación entre el liderazgo con enfoque inclusivo y desempeño docente.	48
Tabla 10: Prueba rho de Spearman para la correlación entre el liderazgo con enfoque participativo y desempeño docente.....	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Resultados de la variable liderazgo directivo	41
Figura 2: Resultados de la variable liderazgo directivo	43

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación fue el determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en profesores de nivel primario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Uchumarca 2022; se desarrolló una investigación del tipo básica teórica de nivel descriptivo y diseño correlacional transversal; se trabajó con una muestra de 50 docentes seleccionadas mediante el muestreo intencional tipo censal. Para la recolección de datos se recurrió a la encuesta electrónica haciendo uso del cuestionario adaptada tipo Likert y la tabulación de datos y descripción se hizo con ayuda del programa Microsoft Excel y el análisis de prueba de hipótesis se usó el coeficiente rho de Spearman con el programa SPSS versión 25. Las conclusiones de la investigación que se llegó existen relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en los profesores de primaria del distrito Uchumarca, con una correlación de 0.711 que indica un nivel de relación positivo fuerte con p-valor de 0.000 que es menor a 0.05. A mayor liderazgo directivo mejor desempeño docente.

Palabras clave: Liderazgo directivo, desempeño docente, relación positiva

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship between managerial leadership and teaching performance in primary level teachers of the public Educational Institutions of the district of Uchumarca 2022; a research of the basic theoretical type of descriptive level and cross-sectional correlational design was developed; We worked with a sample of 50 teachers selected through intentional census-type sampling. For data collection, the electronic survey was used using the adapted Likert-type questionnaire and the data tabulation and description was done with the help of the Microsoft Excel program and the hypothesis test analysis was used Spearman's rho coefficient with the program SPSS version 25. The conclusions of the research that was reached, there is a relationship between managerial leadership and teaching performance in primary teachers of the Uchumarca district, with a correlation of 0.711 that indicates a strong positive level of relationship with p-value of 0.000 that is less than 0.05. The greater the managerial leadership, the better the teaching performance.

Keywords: Directive leadership, teaching performance, positive relationship

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo directivo genera influencia en el desempeño de los docentes en el ejercicio de sus funciones pedagógicas, en el establecimiento de objetivos y metas, es decir, en el desempeño de los docentes y gestión de condiciones organizacional adecuadas (Ulloa y Gajardo, 2014).

A este respecto, en la actualidad para que se brinde un servicio educativo eficaz, las instituciones educativas entre los diferentes elementos, tienen la necesidad de contar con el liderazgo de un director acorde a las competencias de la institución, para el desarrollo y evaluación del proceso educativo que conlleve a la institución a la consecución de las metas de enseñanza aprendizaje en los educandos, y a la vez el logro de objetivos institucionales por medio del trabajo en equipo de toda la institución educativa. Por lo cual, el director se consolida como el segundo agente, después de los profesores que tiene influencia sobre los estudiantes (Sáenz, 2018).

Para Arana y Coronado (2015) las deficiencias del liderazgo ejercido por el personal jerárquico de las instituciones tienen repercusiones considerables en el desempeño de los profesores, no obstante, para que se logre una correcta gestión en la institución educativa se hace necesario ampliar el panorama que de la posibilidad tener conocimiento real de la labor de los directivos en la institución educativa.

Internacionalmente, la (UNESCO, 2016), en lo que respecta al liderazgo pedagógico en América Latina y El Caribe producto de un estudio en 15 países, reporta que el 79% de estudiantes son atendidos por docentes que solo tienen título posterior a la educación media, un 27% de los estudiantes son enseñados por docentes que han realizado al menos un curso de especialización en la materia de matemática en los dos últimos años, y un 77% son enseñados por profesores que perciben un apoyo pedagógico por la dirección de la institución; su vez, dicha fuente indica que al 2014 el número de alumnos por docente en nivel primaria es de 21.5, a este respecto, la UNESCO (2016) por medio del Global Monitoring Report (2016) señalaba que, en América Latina y el Caribe se contaba con 2,7 millones de docentes, no obstante para el 2020 se predecía que tendría que contar con 10.9 millones de profesores, considerando que para el 2016, 59 millones de niños se hallan fuera del sistema escolar.

De su lado, el World Bank Group (2018), pone de manifiesto que en diversos países se aprecia que pocos son los docentes de calidad, puesto que, gran número de docentes no presentan especialidad en la materia que imparten, de tal manera que, expone los hallazgos de un estudio desarrollado en 7 países del continente africano, indicando que cerca de un cuarto porcentual de docentes de primaria no ha logrado efectuar restas simples, y un tercio no es capaz de realizar multiplicaciones de solo dos dígitos, poniendo en evidencia la escasa destreza a nivel pedagógico de los docentes para impartir conocimientos a los alumnos, como dato adicional se encontró que por debajo del 10% son los profesores que tienen una capacidad óptima de enseñanza aprendizaje.

En esa línea, el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF, 2018), explicita que, el esfuerzo ejercido por el estado en lo que atañe a políticas públicas de los países que pertenecen a Centroamérica y el Caribe, la mayor parte ha focalizado su atención en el comienzo de la formación profesional docente y relegando a segundo plano la formación permanente, mostrando de tal manera escasas políticas educativas y planes. Es que la formación que recibe el futuro profesional en las instituciones superiores solo son el inicio del inmenso conocimiento, mientras que la profesionalidad se obtiene en el tiempo con la practica y la formación permanente o continua.

Asimismo, el Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP, 2019), señala que la cantidad de horas que debe recibir los alumnos de nivel primaria es de 799 al año según la OCDE, no obstante 8 países se ubican por debajo del promedio; y en educación secundaria el promedio estipulado por la OCDE es de 919 horas al año, y son 8 los países donde que proporcionan menos horas de estudio al año.

Según la Secretaría de Educación Pública (SEP, 2015) su evaluación primera realizada a los profesores de los niveles básico y meda superior, se reporta que el 15.3% obtuvo un nivel deficiente, el 40.5% un nivel bueno, el 36.2% un nivel suficiente y solamente un 8% se distribuye en el nivel destacado y excelente. Si bien, las evaluaciones hechas a los docentes en los diferentes sistemas de gestión docente de Latinoamérica recogen una parte de las competencias, sin embargo; si reflejan indicadores de brechas por mejorar, ya sea en lo cognitivo o en el desempeño.

En el escenario nacional, a través del Instituto de Estudio Peruano (IEP, 2020), se reporta que del 2016 al 2017 la participación de los profesores en evaluaciones de modo voluntario ha tenido un incremento de 80200 a más de 330 mil colaboradores, en tal sentido, según tal evaluación el 55.4% refiere que es sustancial conocer la materia que enseña y solo

un 20.1% toma en consideración participar en los procesos de gestión educativa. No obstante, se estima que en lo que respecta a los aspectos estandarizados de aprendizaje y evaluación para el desempeño docente, arroja una mejora de 20% al 2020, incluyendo el indicador de liderazgo pedagógico como parte del desempeño docente (Ministerio de Educación, [MINEDU, 2018]).

Empero, pese a que en Perú la tasa de acceso educación básica es elevado (90%), el aprendizaje de los menores se ha visto mermado (MINEDU, 2016), ya que 1 de cada 2 de segundo de primaria no ha desarrollado la capacidad de leer al nivel mínimo esperado, y 3 de cada 4 no ha perfeccionado la capacidad para la resolución de problemas matemáticos a nivel básico, sumado a ello que las evidencias de las evaluaciones tanto nacionales como internacionales señalan que el logro del aprendizaje no es uniforme en el Perú, y como consecuencia presenta una distribución inequitativa (Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes, [UMC, 2016]).

En el escenario regional, según el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE, 2017), indica que el porcentaje de menores matriculados oportunamente en nivel primaria en el año 2016 en la región La Libertad es de 75%, de los repitentes se ubica por encima del 3%, en ese mismo sentido, el MNEDU (2015), pone de manifiesto que, la Región La Libertad presentaba tasas de desaprobación en los niveles primaria y secundaria similares a la población nacional, como muestra se aprecia que las provincias con mayor índice de repitentes son Virú (12.3%) y Bolívar (8.2%), lo cual puede estar relacionado a diversos factores tanto internos como externos a la institución educativa, poniendo en evidencia un bajo desempeño docente. Es así que el Instituto Peruano de Economía (IPE, 2019) pone de manifiesto que solo el 22% de las escuelas públicas en la región La Libertad se hallan en buen estado, en cuanto al acceso de servicios básicos adecuadamente en la provincia de Bolívar 2 de cada 10 instituciones educativas acceden adecuadamente.

A su vez, Arana y Coronado (2017), quienes, refieren que las deficiencias ligadas al liderazgo que se aprecia en las instituciones educativas van a repercutir en el desempeño docente, empero, para que se consiga una correcta gestión institucional se requiere ampliar el panorama y asimilar una visión integral que facilite el conocimiento del trabajo del personal jerárquico de las escuelas.

Las dificultades en el ejercicio de la enseñanza-aprendizaje al interior de las instituciones educativas, tal como se observa en los diversos escenarios, tanto internacional, nacional y regional, no queda exento a la realidad del distrito de Uchumarca, en donde según

una entrevista informal y no documentada con docentes y directores de algunas instituciones educativas señalan que, las deficiencias en la gestión directiva se halla ligada muchas veces a agentes externos, como falta de apoyo por parte del estado y en algunas ocasiones a la pobre gestión de los directores, no obstante, lo certero es que, ello tiene repercusión directa en el desempeño de los docentes. Por tal razón, se ha considerado necesario llevar a cabo una investigación que relacione las variables liderazgo directivo y desempeño docente, por lo que nos planteamos como problema general ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022? Con el objetivo de determinar la relación existente entre ambas variables, así como relacionar los enfoques del liderazgo (enfoque pedagógico, consultivo, inclusivo y participativo) con el desempeño docente.

El estudio se fundamenta bajo las siguientes premisas:

- A nivel teórico: puesto que, su aporte consiste en desarrollar una revisión sistematizada del fundamento teórico científico y conceptualización de las variables en sentido actualizado que aborda la presente investigación, asimismo, se revisa la problemática recóndita y los trabajos previos llevado a cabo, lo cual sirve de utilidad para el análisis a profundidad, tanto del liderazgo de los directivos y el desempeño de los docentes.
- A nivel práctico: con los resultados que se reporten producto del análisis y/o cuantificación de las variables con carácter científico, es de soporte a todo profesional que se involucra al trabajo docente y directores, cuyo fin es el diseño y desarrollo de estrategias preventivas promocionales, como talleres, programas, charlas de capacitación, entre otros cuyo fin es afianzar el liderazgo de los directivos y la participación de los docentes para un mejor ejercicio de la práctica enseñanza-aprendizaje.
- A nivel metodológico: al generar el producto académico se aporta con un precedente o antecedente a futuros investigadores en el campo educacional interesados en las variables liderazgo directivo y desempeño docente, los cuales pueden desarrollar investigaciones siguiendo el mismo diseño en muestras más amplias o en otros escenarios, cuyo propósito es ampliar el espectro cognitivo sobre el liderazgo de los directivos y el desempeño del personal docente.

Por lo antes explicado, se consideró necesario conocer las diferentes investigaciones a nivel internacional, nacional y local que abordaron la temática o que tengan afinidad con el tema materia de estudio, siendo así, se encontró que:

En el contexto internacional, Gioconda (2019) en su investigación identificó asociaciones relacionantes del desempeño docente con el liderazgo de los directivos analizado a 80 maestros de Guayas Ecuador. El estudio siguió un enfoque cuantitativo con diseño no experimental de correlación. La información fue recolectada con el cuestionario adaptado al contexto. Se encontró que hay una relación de Spearman (0,783) lo que manifiesta una relación positiva significativa, como dice con la dimensión capacidades pedagógicas ($\rho=0.813^{**}$), productividad ($\rho=0.619^{**}$), responsabilidad laboral ($\rho=0.655^{**}$) y emocionalidad ($\rho=0.596^{**}$). Las evidencias reportadas ponen de manifiesto que, a medida que haya una percepción de un adecuado liderazgo directivo de parte de la dirección, el desempeño docente es mayor.

En esa misma línea, Orellana (2019) en su investigación tuvo como propósito encontrar la relación entre las variables, desempeño docente y liderazgo de los directivos, formaron parte de la investigación 105 profesionales de educación del sector privado de El Salvador. La investigación siguió un enfoque cuantitativo de diseño no experimental correlacional. Los datos para el análisis se recogieron con un cuestionario multifactorial por las dos variables, los instrumentos de medición están respectivamente validados. Los resultados indican que hay presencia de relación en sentido positivo y con significancia estadística entre el liderazgo con el desempeño docente ($r=0.274^{**}$), asimismo, hay evidencia de relación positiva y significativa con las dimensiones: capacidad pedagógica ($r=0.206^{*}$), resultados de la labor educativa ($r=0.264^{**}$), responsabilidad ($r=0.281^{**}$) y relaciones interpersonales ($r=0.279^{**}$); también se halló evidencia de relación positiva y significativa entre desempeño docente con las dimensiones dirección por excepción ($r=0.217^{*}$) y recompensa contingente ($r=0.284^{**}$). La evidencia reportada muestra que los docentes que participaron en el estudio creían que los directores tenían suficiente liderazgo y que sus funciones docentes estaban mejor desarrolladas. Se trata de la percepción de los mismos docentes sobre la relación entre variables.

De su lado, Raxuleu (2014) identificó relación entre el desempeño pedagógico y liderazgo directivo; se seleccionó una muestra de 70 docente más 158 alumnos de una institución educativa municipal de Guatemala. Se siguió los lineamientos de un estudio cuantitativo y el diseño no experimental; se recogió los datos con tres cuestionarios validados

con anticipación en el contexto de la investigación. Los resultados indican que en la muestra de profesores las variables se relacionan positiva y significativamente ($r=.87^{**}$), en sentido semejante en la muestra de alumnos, las variables están relacionadas con un nivel alto de significancia de efecto grande ($r=.94^{**}$). De lo cual se concluye que, ya sea los docentes o alumnos que perciban a los directores con un adecuado uso de liderazgo directivo el desempeño docente se ve favorecido.

En el escenario nacional, Vega (2018) tuvo como propósito relacionar el liderazgo directivo y el desempeño de unos 50 pedagogos de una escuela primaria de Ayacucho. Se tuvo a la vista un estudio cuantitativo de diseño no experimental de correlación. Se aplicó dos cuestionarios uno para cada variable a través de la validez de contenido previamente a la aplicación en la muestra estudiada. Los resultados muestran que el liderazgo directivo arrojó una relación significativa positiva ($t = 0,505$), así para las dimensiones de la gestión administrativa gestión administrativa del director ($t=.743^{**}$), gestión pedagógica del director ($t=.672^{**}$), no obstante, no existe relación significativa entre desempeño docente con la dimensión gestión institucional del director ($t=.164$, $p>.05$). Lo hallado refleja que los maestros que perciben modo adecuado del liderazgo directivo general y en las dimensiones gestión administrativa e institucional por parte del director suelen mostrar un buen desempeño docente.

Asimismo, Rondán (2018) estableció la relación entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente, la muestra se conformó por 52 profesores y 6 directores de 6 instituciones educativas de Los Olivos – Lima. El estudio se realizó utilizando métodos cuantitativos y un diseño correlacional. Estas variables se cuantificaron mediante dos instrumentos creados a partir de escalas tipo Likert que fueron validadas piloto antes de ser aplicadas a la muestra del estudio. Los resultados muestran que las variables liderazgo directivo y desempeño docente se correlacionan significativamente positivamente y tienen un gran impacto ($\rho=.850^{**}$) También hay evidencia de que existe una correlación positiva y significativa entre el liderazgo y la dimensión de disposición para aprender, estudiantes ($\rho=.486^{**}$), enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes ($\rho=.603^{**}$), participación en la gestión escolar socialmente significativa ($\rho=.530^{**}$), desarrollo del profesionalismo y la identidad pedagógica ($\rho=.505^{**}$) Se concluyó que los docentes que consideran a su director un buen líder demuestran buenas funciones pedagógicas. Buen liderazgo buenas funciones docentes.

Por otro lado, Ramos (2017) se propuso vincular el liderazgo gerencial y los indicadores de desempeño pedagógico en una muestra de 30 docentes y docentes de la institución educativa Huancavelica en Lircay. El estudio se realizó bajo la guía de métodos cuantitativos y con un diseño correlacional. Los instrumentos utilizados para medir las variables fueron dos cuestionarios que fueron previamente validados mediante valoraciones de expertos. Los resultados del estudio muestran que el liderazgo ejecutivo se relaciona positivamente y tiene un impacto significativo en el desempeño pedagógico ($\rho=.997^{**}$). También se relaciona con profesional ($\rho=.990^{**}$), personal ($\rho=.943^{*}$) y Social ($\rho=.988^{**}$). Los resultados indicaron que los docentes que creían que sus directores implementaban suficientemente el liderazgo directivo también se desempeñaban mejor en sus responsabilidades docentes.

En un contexto regional, el estudio de Velezmoro (2019) tuvo como objetivo determinar la relación entre variables de liderazgo directivo y desempeño docente; la muestra estuvo compuesta por 48 docentes y 7 directores pertenecientes a instituciones educativas del distrito de Parcoy-Pataz. El estudio se realizó con base en un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios desarrollados en base a escalas Likert y validados en una prueba piloto antes de ser aplicados a la muestra de estudio. Los resultados muestran que existe una correlación positiva significativa entre las variables de liderazgo directivo y las variables de desempeño docente ($\rho=.752^{**}$), así como entre las dimensiones personal ($\rho=.749^{**}$) y social ($\rho=.756^{**}$ y profesionalismo ($\rho = .767^{**}$); de manera similar, existe evidencia de que las variables de desempeño docente están relacionadas con las dimensiones administrativa ($\rho = 0,720^{**}$), comunitaria ($\rho = 0,748^{**}$) y de aprendizaje ($\rho = 0,757^{*}$) e institucional ($\rho = 0,720^{**}$). Con base en los resultados anteriores, se puede concluir que los docentes que tienen una buena comprensión del liderazgo de su director muestran buenos resultados de aprendizaje.

En su estudio, Cáceres (2019) tuvo como objetivo vincular la gestión institucional con el desempeño pedagógico, la muestra estuvo conformada por 38 docentes de escuelas primarias y secundarias de una institución educativa del distrito Casca-Lalibertad. El estudio se realizó con base en un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional. La recopilación de datos se realizó mediante dos cuestionarios y se verificó mediante criterios de revisión de expertos (validez de contenido). Se encontró evidencias que indican que el desempeño

docente no se relaciona significativamente con la gestión institucional ($\rho=.057$, $p>.05$), de modo similar no hay presencia de significancia estadística entre el desempeño docente con cada una de las dimensiones de gestión institucional ($p>.05$). Lo cual indica que las variables funcionan de manera independiente en la muestra de estudio.

De modo similar, Martos (2018) desarrolló una investigación con el objetivo de establecer la relación entre el liderazgo directivo con el desempeño docente, participaron del estudio 24 docentes pertenecientes a una institución educativa de Chepén – La Libertad. El estudio fue diseñado y realizado de acuerdo con los principios básicos de los métodos cuantitativos y el diseño relacionado. Las variables se cuantificaron mediante dos cuestionarios sometidos a criterios de juicio de expertos para comprender la validez de contenido y calcular su confiabilidad cuando se aplicaron a una muestra piloto de la cual se informaron coeficientes alfa de 0,80 y 0,81. Los resultados del estudio muestran que existe una correlación positiva significativa entre las variables de liderazgo gerencial y el desempeño docente ($\rho=.883^{**}$). Al mismo tiempo, existe evidencia de que existe una correlación positiva significativa entre las dimensiones de desempeño docente y liderazgo administrativo ($\rho=.822^{**}$). Liderazgo instruccional ($\rho=.893^{**}$) y liderazgo institucional ($\rho=.843^{**}$). Se encontró evidencia de que los participantes que percibían que los directores tenían un liderazgo apropiado en cualquier modelo de liderazgo tendían a mostrar los mejores resultados de aprendizaje.

Para comprender aún más el presente estudio es conveniente precisar y delimitar el concepto del liderazgo directivo y desempeño docente, así como conocer las bases teóricas que lo respaldan.

Liderazgo directivo

A. Delimitación conceptual

Palomo (2010) manifiesta que la temática del liderazgo ha sido objeto de estudio en diferentes escenarios y épocas, donde algunos lo han investigado sistemáticamente, y otros trataban de explicarlo a través de la ironía, consolidándose la temática del liderazgo como el tema más tocado, empero sobre el que menos se conocía en el campo de las ciencias sociales.

Por lo que para Hogg y Vaughan (2010) el liderazgo hace referencia a la relación en la que ciertos miembros de un equipo tienen la capacidad de influenciar en los demás para que sea aceptado como propio las nuevas normas, comportamientos y metas. En ese mismo sentido, Koontz y Weihrich (2004)

mencionan que la persona se consolida como líder cuando la responsabilidad de planificar hacia el futuro recae sobre él de manera directa, asimismo es quien responde dando solución a los problemas, motiva a su equipo, crea estrategias y herramientas para operar, es decir, es a quien se le llama primeramente para que dirija a su persona de manera clara y honesta en la búsqueda de los objetivos a nivel institucional.

A su vez, el MINEDU (2014) sostiene que el liderazgo directivo es la acción del equipo directivo que se responsabiliza de conducir la institución educativa en función a los objetivos y metas para que sea reformada, asimismo da a conocer que ello necesita establecer esta función desde una perspectiva de liderazgo pedagógico.

Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) asegura que un elemento esencial del liderazgo directivo, que docentes y estudiantes accedan, a aprender a entornos de constante cambio de modo continuo (OCDE, 2009) Por su parte, (Hernández, 2008) sostiene que el director debe poseer un liderazgo solido de participación amplia, conocer las ocurrencias de la aulas de los docentes, estar actualizado sobre el nivel de apoyo que necesitan los maestros, así como poseer dominio de enfoques pedagógicos, dirigir la actividad docente con base en el diagnóstico de necesidades de los educandos.

B. Estilos de liderazgo

Liderazgo transaccional

El líder transaccional se caracteriza por negociar con los colaboradores, sobre la base de las expectativas y la recompensa que obtendrá si cumplen con los objetivos propuestos. La recompensa se relaciona con la magnitud del cumplimiento de los objetivos. Focaliza la asociación del líder con el subordinado como una especie de juego en el que se otorga permiso o castigo por cierta labor, dicho de otro modo, hay la presencia de una compensación ya sea favorable o desfavorable por los logros obtenidos por parte de los colaboradores (Reyes, 2018).

En este estilo de liderazgo fundamentado en la asociación de dar y recibir, el líder no tiene la finalidad de realizar modificaciones a nivel cultural, sino que sus esfuerzos están orientados en la cultura de reforzamiento contingente, denominada premios o castigos, la misma que es de interés, pero de modo temporal y breve (Silva et al., 2016).

Liderazgo Laissez-faire

Dicho modelo es comprendido como la falta de liderazgo, de manera parcial o total, es así que el líder se desempeña como quien va a dejar hacer o va a dejar pasar, y se limita a delegar las obligaciones y las decisiones a sus colaboradores, brindando escaso apoyo y contacto (Orellana, 2019).

Según diversos estudios, el liderazgo laissez-faire tiene influencia negativa sobre el desempeño, el rendimiento y en sobre la creatividad, de tal modo que la presencia de dicho liderazgo considerado también como pasivo-evitador se consolida como una dificultad para que las instituciones innoven por la influencia negativa en el desempeño del trabajador y en la reducción de las evidencias (Leal-Soto et al., 2016; Pacsi et al., 2015).

Liderazgo transformacional

Este liderazgo distintamente del liderazgo transaccional basa su labor en la motivación intrínseca de los demás, se inquieta en el ser por encima que el hacer, entre otras actividades desarrolla en el empleado el interés propio, responsabilidad conciencia propia, interés por el beneficio del grupo y la personalización con la misión y visión de la institución, a fin de que toda la organización esté dispuesta a ir por encima de lo que las labores exigen para conseguir el beneficio colectivo. Por lo que el líder de naturaleza transaccional se diferencia por cuatro peculiaridades esenciales: influencia de tipo idealizada, motivación inspiradora, estímulo intelectual y consideración personal (Mendoza y Ortiz, 2006).

- La influencia idealizada: hace referencia a un líder que se muestra carismático y que posee la capacidad peculiar y suspicacia en su personalidad que lo diferencia del resto, por lo cual suele ser admirado, respetado e imitado por los miembros de su equipo. Al líder con dichas características las personas que están a su cargo lo consideran como alguien que posee un buen grado de moralidad, confianza e integridad, asimismo inspira enardecimiento, respeto hacia los colaboradores, certeza, fidelidad y responsabilidad, logrando en su totalidad la ayuda del resto para el logro óptimo del desenvolvimiento y producción (Cervera, 2012).
- Motivación inspiradora: se refiere a la motivación que el líder transfiere a los colaboradores con una influencia positiva en el ejercicio de sus funciones, ya que el trabajo se lleva a cabo con energía y satisfacción. En tanto, la ausencia de motivación genera la realización de labores mecánicas, automatizadas, deficientes ambientes laborales y baja calidad (Pérez et al., 2009).

- Estímulo intelectual: hace referencia a la estimulación que se realiza a los colaboradores para que se promueva nuevas soluciones, para realizarse interrogantes, dar lugar a nuevas ideas, dando libertad de manifestarse con interrupción, es así que el líder se convierte en generador de modificaciones, encomienda obligaciones y proporciona autonomía a los demás brindándoles su apoyo en la labor que ejercen (Arana y Coronado, 2017). De su lado, González et al. (2013) hallaron que los profesores que pusieron en práctica la estimulación a nivel intelectual en sus quehaceres educacionales estimulaban a sus alumnos a que propongan nuevas soluciones a problemas viejos, suscitaban reflexión, la crítica y la argumentación, desarrollaban el pensamiento creativo y el desempeño innovador, mismo que facilitaba la optimización de su desenvolvimiento y la mejora en la calidad de enseñanza.
- Consideración individual: se refiere a la relación personal que sostiene el líder con cada colaborador, tiene conocimiento acerca de sus requerimientos y deseos, tiene capacidad de escucha, le apoyo en la superación y reafirma su estima, y le proporciona metas y oportunidades para el desarrollo de su confianza y seguridad que pueda proyectar a responsabilidad más compleja (Minaya, 2014).

Liderazgo del director

Carda y Larrosa (2007) indican que el director puede llevar a cabo su liderazgo en la resolución de conflictos, en la toma de decisiones, al emplear el tiempo de manera equitativa en acciones de corte administrativo, en la gestión y el trato con los docentes, la unificación de cada uno de ellos en una misión y visión; la promoción de las normativas de respeto y el uso de los procedimientos democráticos, en la supresión del abuso de poder cuidando la satisfacción laboral y las relaciones sociales; además, en la incorporación de la colectividad en la gestión estudiantil.

En esa misma línea, García et al. (2002) sostienen que la exploración continua del liderazgo por parte de director debe centrarse en la confianza hacia la colectividad y en el mismo, reflejando certeza colectiva al actuar democráticamente, apertura, respeto y al ser partícipes en la resolución de conflictos; al trabajar colectivamente para el desarrollo de los alumnos y del resto del personal; al favorecer las relaciones sanas que facilitan la convivencia relacional; al reconocer la necesidad de ejercicio compartido sobre liderar; reposar en el criterio colectivo y/o en el de personas con mayor pericia; velar por la conformidad en el cumplimiento de las labores; beneficiar

el trabajo grupal, pertenencia y responsabilidad personal; y apoyarse en la autoridad propia como en el caso de la autoridad consensual.

La confianza que ejerce el director en él mismo como ser humano tiene una función esencial en la estructuración de su liderazgo en la institución educativa y en el desenvolvimiento de su destreza para promover un sentido común en la escuela. Dicha confianza no debe darse a ciegas, sino que debe ser reflexiva, tener sustento en resultados de que el liderazgo ejercido favorece a la institución, de tal modo que pueda reconocer desaciertos, destrezas y talentos (Kouzes y Posner, 2006).

A. Enfoque teórico

Liderazgo compartido

Entre una de las teorías con mayor soporte se posiciona el modelo del liderazgo compartido, acorde a esta perspectiva si bien existe un líder quien orienta, guía, y brinda soporte a todo el equipo, los demás miembros también pueden ejercer la actividad de liderazgo, por tanto, el liderar un colectivo dentro de un medio institucional no recae sobre una sola persona, sino se distribuye entre varios integrantes, debido que el líder no siempre estará presente en todo lugar o podrá atender a todos al mismo tiempo, de esta manera, el liderazgo compartido se convierte en un enfoque que da lugar a generar redes institucionales de dominio compartido, ello sin dejar de lado, que siempre existirá un líder global, quién integra a todo el colectivo, siendo que si en algún momento este líder queda ausente, otro miembro de la misma institución puede asumir sus funciones, con la finalidad que el medio institucional continúe con su funcionamiento de manera perenne y a favor de los objetivos trazados, por ello las actividades institucionales están distribuidas de manera que todos los integrantes dentro de un mismo medio puedan ejercer de alguna u otra medida su liderazgo, entrenando de esta manera la capacidad de dirigir, haciendo que la institución tenga un funcionamiento óptimo, a diferencia de centrar toda decisión a una sola persona (Callens, 2013).

Liderazgo educacional

Alfonso (2008) señala que la principal labor de un líder es el educar, debido al ejercicio de guía, orientación, asimismo instrucción, además soporte y la ayuda en la toma de decisión, su actividad se centra en educar a las demás personas, para que ellas ejerzan una actividad acorde a la exigida por el medio contextual donde se desarrollen, de esta manera el ser líder se convierte en ser educador, al estar a cargo

de la instrucción de otras personas, a quienes no se les da posiciones de manera jerárquica, sino, se mantiene una vinculación horizontal, donde la comunicación se genera de manera fluida, se establece vínculos de soporte, es entonces que el líder educa al grupo para un alto desempeño sea a nivel institucional o dentro del plano individual, lo cual logra generar en los integrantes sentidos de pertenencia a la institución y de afinidad hacía el líder, haciendo que la actividad educadora logre generar el impacto esperado, en un proceso donde el líder previamente tuvo que concebir una formación no sólo en conocimientos, sino también humanística, para el desarrollo de atributos que justamente potencien la capacidad educadora, como eje central, impulsando en este proceso, a que los demás integrantes también se eduquen en el liderazgo, tanto institucional como individual, permitiendo así ostentar la capacidad de delegar cuando se crea necesario y sea indispensable este proceso, ya que el líder no siempre está presente, y requiere educar a otros para cumplir ciertas funciones ante su ausencia.

Liderazgo comportamental

Desde este modelo el liderazgo se ejerce mediante tres tipos de comportamientos, que delimitan ciertos rasgos de la conducta humana, desde esta perspectiva, el liderar se entiende desde diversas formas y acciones, en todos los casos encaminadas a dar cumplimiento a los objetivos tipificados a nivel institucional, de esta manera Quispe (2011) señala:

- **Estilo autocrático:** Busca una ejecución de manera rápida de toda orden otorgada sobre el colectivo, es decir que su realización sea al instante, con el único propósito de lograr lo antes posible con el cumplimiento de los objetivos de manera efectiva, de esta manera, comprende un líder que ejerce en todo sentido su autoridad sobre los demás, debido que busca siempre resultados, lo cual, genera que no se vincule con los demás miembros de la institución, haciendo que sea percibido en una postura de superioridad, la cual no genera ningún resultado favorable a largo plazo, ya que es el único que toma decisiones y por ende ante su ausencia se quedaría estancado el avance de la institución, junto a ello, el establecer metas y/o funciones sin considerar las habilidades así como disposiciones de los demás, debido que solo ordena, y busca que se cumplan estas órdenes, generando en el entorno socializador altos niveles de temor, asimismo desconfianza, desintegración, crítica,

distanciamiento y un respeto atribuido al miedo, más no a la propia actividad de liderazgo (Quispe, 2011; Beltrán y Gallardo, 2016).

- Estilo liberal o permisivo: es un escenario opuesto al anterior, debido que el líder no ejerce sus funciones como tal, ello atribuido a una postura excesivamente permisiva, sobre las peticiones de los demás miembros de la institución, donde el cumplimiento de los objetivos no es una premisa, perdiéndose así las posibilidades del desarrollo del contexto, ante la presencia de un desempeño disminuido, incluso ausente, en un escenario donde el líder no es tomado en cuenta, como resultado de la misma actitud permisiva, generando así un desinterés en los demás miembros, y un distanciamiento con el compromiso sobre el desempeño, escenario que se evidencia con mayor afectación, cuando el líder también se muestra distante con la propia actividad de liderar, siendo incapaz de dirigir al grupo, y finalmente encaminando a la institución a la extinción, por el propio desinterés, atributo que incluso puede estar presente sin ser percibido, bajo el rasgo de permisividad excesiva (Pacsi, et al., 2015; Quispe, 2011).
- Estilo democrático: comprende el tipo de liderazgo funcional, ya que considera tanto las propias decisiones como las diversas posturas provenientes de los demás miembros, en este sentido, toma decisiones acertadas y al mismo avaladas por toda la institución, lo cual conlleva a que cada integrante potencie su desempeño, al estar basado en las propias disposiciones que fueron tomadas en cuenta, es así que los miembros se posicionan en una misma jerarquía, haciendo que el funcionamiento institucional sea óptimo, ello sin dejar de lado que se mantiene un solo líder, el mismo que actúa bajo los principios democráticos haciendo que todo miembro sea participe del desarrollo institucional, que favorece indudablemente a la organización, por tanto los objetivos se alcanzan en resultado del propio equipo, y como tal todos son beneficiados dentro de este estilo de liderazgo, impulsado así el alto desempeño, y el compromiso en las funciones. De esta manera, compone el estilo de liderazgo de mayor funcionalidad y viabilidad para cualquier área de trabajo con el recurso humano (Pazmiño et al., 2016; Quispe, 2011).

B. Dimensiones

- **Dimensión del Liderazgo con enfoque pedagógico**

Debido a la realidad que atravesamos, se busca en el ámbito pedagógico cambios estructurales, donde el líder directivo sea el motor y la fuerza impulsora de su comunidad educativa. Es así como, el liderazgo pedagógico se enfoca también en una acción de transformación, ya que no se remite solamente al trabajo de metas presentes, si no en la alternancia de las mismas para la mejora educativa y de los maestros (Bolívar, 2014)

Este tipo de liderazgo se caracteriza por prestar atención a las actividades de los docentes, muchas de esas prácticas de línea son: la retroalimentación de la enseñanza, énfasis en el desenvolvimiento profesional del docente, evitar la distracción y la interrupción pedagógica, trazar objetivos vinculados a mejores resultados académicos, monitoreo de estos resultados y fomentar una expectativa alta sobre ello (Robinson, 2009, 102)

- **Dimensión de liderazgo con enfoque consultivo**

Yangali y Torres (2020), citando a Likert, mencionan que este liderazgo incentiva la consulta por parte de los colaboradores y también usa la delegación de funciones; pero, las decisiones finales siempre las toma el director. El líder, quien tiene como peculiaridad una confianza parcial hacia los trabajadores habitualmente toma las opiniones de su alrededor de forma constructiva, pero estas son llevadas a revisarse en la alta gerencia. En esta situación, los trabajadores tienen una moderada autonomía en sus puestos fomentándose su accionar dentro de procesos de control.

- **Dimensión de liderazgo con enfoque inclusivo**

Este liderazgo está orientado en detectar prácticas excluyentes y tratar de reemplazarlo por procesos y resultados inclusivos, donde todos sean partícipes tanto de los procesos sociales propias de la institución como de la comunidad. En el ámbito educativo, Valdés (2017) propone que los equipos directivos deben formar una cultura inclusiva en las escuelas, teniendo como pilares la construcción de una filosofía inclusiva, contar con un liderazgo que asuma como propia la gestión de diversidad y tener un sentido de comunidad escolar comprometiéndose tanto a directivos como docentes en conformar una comunidad escolar estimulante y acogedora.

- **Dimensión de liderazgo con enfoque participativo**

La toma de decisión es de modo grupal y las responsabilidades se distribuye a todos los miembros que la integran. El nivel directivo por más alta que fuere es confiado a los colaboradores y tiene reconocimiento de los socios. La información se difunde en toda la organización. Hay una relación muy amigable entre superiores y trabajadores. Los trabajos se hacen juntos para el logro de objetivos de la organización, ya que se sienten identificados con cada meta trazada.

Desempeño docente

A. Definición

El concepto que delimita al desempeño docente lo indica Zarate (2011) al referir que se conceptualiza como la disposición del educador para desenvolverse dentro de las funciones que son parte de su puesto de trabajo, en un proceso donde cumple con objetivos trazados por el sistema institucional, de tal manera, que evidencia el grado de participación del docente en la actividad educadora, la cual permite el progreso del educando y al mismo tiempo de la sociedad, siendo entonces el docente el eje clave para esta finalidad.

Para el MINEDU (2012) se refiere al grado de esfuerzo que el docente realiza en la práctica pedagógica, la cual proporciona los saberes hacia el grupo estudiantil, es así que el desempeño docente se determina por la acción docente, asimismo se resalta las fortalezas educativas tangibles y no tangibles que estimula el desempeño docente, al propiciar las condiciones de la práctica de enseñanza-aprendizaje.

B. Dimensiones

Preparación para la enseñanza de los aprendizajes: se refiere a la planificación anticipada de las acciones para llevar a cabo la enseñanza de modo no solamente eficaz sino de modo efectivo, desde la perspectiva del alumno, por lo que puede remontarse inclusive a la prelación pedagógica que percibe el profesor antes de recibirse como docente, además comprende los procedimientos ulteriores que establecen una acción de permanente actualización a nivel académico como pilares esenciales para el correcto desempeño profesional, asimismo también se involucra en un espacio presente al preparar el material educacional, la elaboración de las experiencias curriculares, planificar las estrategias a usar pertinentemente, entre otros aspectos que aportan de modo esencial al progreso del estudiante, mismo que se

consolidará como el mejor evaluador del docente en su actividad pedagógica (MINEDU, 2012).

Dicha dimensión se consolida como el fundamento para un buen desempeño académico, puesto que, una baja formación conllevaría a una deficiente práctica educativa, ya que, del conocimiento se desliga el desenvolvimiento pedagógico de calidad y de impacto a la comunidad educativa, es por tanto, que una correcta formación previa se consolida como un elemento esencial para que se dé un buen desempeño, consolidándose como un proceso que no acaba solo con la formación profesional, sino que sigue a través de la actualización en el escenario pedagógico, respondiendo al cambio permanente del sistema educativo (Cárdenas et al., 2012).

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: abarca poner en práctica las habilidades para enseñar, además de propiciar los saberes asimilados en el transcurso de la formación, consolidándose como un elemento que abarca las estrategias de enseñanza en una práctica permanente, donde se le da importancia no solamente al profesor, sino también a la intervención del estudiante, el cual se consolida como un elemento de aprendizaje vivencial para el docente, en tal sentido, también se considera la enseñanza de asuntos a nivel técnico y se integra a los estudiantes para el aprendizaje, donde se genera un escenario relacional para los estudiantes direccionado a generar un soporte recíproco frente a circunstancias de dificultad académica, por lo cual, el profesor tiene un rol esencial en el aprendizaje de los estudiantes como en su integración de reciprocidad para el beneficio del aprendizaje (MINEDU, 2012).

Esta dimensión comprende los aspectos que debe poseer el profesor para un buen desempeño en la práctica pedagógica, sumado a los saberes necesarios para el ejercicio de sus funciones en el ámbito educativo, además debe poseer otras exigencias, el cual se refiere al liderazgo, como el área que beneficia la praxis pedagógica, por lo cual, la enseñanza se verá beneficiada exponencialmente partiendo de un profesor que posea un liderazgo direccionado a la enseñanza de los alumnos no solamente desde lo académico sino también en lo humanístico (Cárdenas et al., 2012).

Participación en la gestión articulada a la comunidad: abarca la inclinación del profesor por formar parte en la totalidad del proceso educacional que concierte funcionales, normativas y procedimientos a nivel técnico como los aspectos

administrativos dentro del escenario educacional, de modo similar, en la colectividad que abarca a la institución, siendo de tal manera que el profesor refleja compromiso por encima de las obligaciones propias del puesto de trabajo, interesándose así por la promoción del desenvolvimiento holístico de la colectividad por medio del ejercicio de una escuela culta que favorezca ya sea a la institución como al escenario donde se desenvuelve (MINEDU, 2012).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: forma parte de un aspecto propio del desempeño docente que es adquirido a lo largo del tiempo, es decir, a través de la práctica profesional, de tal modo que se propicia un profesionalismo partiendo de cada experiencia, y acorde al interés del docente se asimila gradualmente una identidad consistente asociada a la profesión, consolidándose por tanto que se da lugar a un compromiso dirigido hacia la propia carrera profesional, mismo que da lugar a que se disfrute de la práctica de la docencia, poniéndose de manifiesto un elevado desempeño (MINEDU, 2012).

C. Enfoque teórico

Enfoque de las necesidades

Acorde a McClelland (1971) el ser humano se moviliza a partir de las necesidades que presenta, es decir, aquellos requerimientos a nivel individual y social impulsan a que el sujeto busque la manera de satisfacer estas exigencias. De tal manera, que el enfoque de necesidades distingue 3 aspectos que impulsarían al desempeño docente:

Necesidad de logro, responde al deseo profundo de experimentar satisfacción con la propia existencia, es decir tener la certeza que se ha logrado uno o más objetivos trascendentales de tal forma que se le otorga un significado a la vida, tanto en su logro, como en el proceso encaminado a alcanzarlo, siendo de esta manera que la persona mantiene un desenvolvimiento elevado para lograr aquello que se propone, de esta forma, la necesidad de logro se relaciona con el hecho de realización (McClelland, 1989).

Necesidad de poder, el sujeto busca adquirir un grado de dominancia sobre los demás, es decir tener el poder no sólo de decidir sobre sí mismo, sino también de tener un cierto control sobre lo que ocurra en su entorno, de tal manera que siempre se encuentra en una continua competencia para posicionarse como el de mayor

dominancia en su medio, haciendo que continuamente se encuentre desempeñándose de manera altamente funcional (McClelland, 1989).

Necesidad de afiliación, como seres naturalmente encaminados a generar sociedad, la afiliación es el deseo por ser parte de un grupo, por pertenecer a un medio, por aportar al desarrollo de un entorno, es entonces que el sujeto encamina todo comportamiento a esta finalidad, siendo que tiene como principal premisa lograr cohesionarse satisfactoriamente a un grupo social, del cual recibe soporte y al mismo tiempo comparte actividades afines, siempre encaminadas a objetivos compartidos (McClelland, 1989).

Enfoque de la percepción del alumno

Fernández y Quintero (2017) señalan que la teoría de la percepción del alumno permite comprender al desempeño docente, ya que, el propio educando sería el eje central para evaluar su desempeño, más allá de una apreciación cualitativa mediante la apreciación individual, compete una evaluación del grado de conocimiento del educando, que determina el impacto educativo que tiene el maestro sobre el grupo, en este sentido, desde la perspectiva del estudiante, en cuanto a su percepción del docente y su desempeño como alumno, logran determinar el grado de desempeño del maestro, el cual, viene a ser el resultado de múltiples variables que entre si convergen, desde aquellas basada en la competencia intelectual, como aquellas de índole personal y fundamentadas en la metodología de enseñanza, que determina desde la postura del receptor de la educación, el alumno, como el docente cumple o no con sus funciones, siendo ello el reflejo de su propio desempeño.

Enfoque de acción docente

Montenegro (2003) refiere que el desempeño docente se explica mediante la suma de acciones que realiza el maestro, no solo en el plano individual, sino también educativo y en general contextual, como primer nivel de acción se destaca el sí mismo, que representa las actividades que el docente ejecuta para mejorar su propia destreza en la enseñanza, desde la continua formación académica, hasta la adquisición de nuevas competencias que respondan continuamente a las exigencias cambiantes del sistema educativo, como segundo nivel esta la realización en el aula, la cual comprende el interés innato por buscar que todo alumno desarrolle todas sus capacidades académicas par que logre ajustarse al medio estudiantil y posteriormente profesional, por tanto, el docente ejerce su máximo esfuerzo para permitir que los

alumnos logren desarrollarse, lo cual se expone mediante el propio proceso de adaptación académica.

El tercer nivel esta la acción institucional, si bien el docente procura instruir dentro del salón de clases e impulsar el desarrollo del educando, una labor altamente importante, y que también caracteriza su desempeño, es la actividad a favor del progreso institucional, es decir como sistema de educación, en la participación en la toma de decisión, la presencia en los procesos institucionales, y en general toda actividad que competa el desarrollo de la institución educativa, como cuarto nivel esta la acción sociocultural, que ya corresponde a las acciones del maestro para promover un desarrollo sobre la comunidad, es decir actividades extrainstitucionales, pero necesaria para generar un progreso en la sociedad, siendo que también enmarca el desempeño del docente (Montenegro, 2003).

Modelo de equidad

Este modelo propone que el profesor establece la valoración en el transcurso del tiempo el nivel de recompensas que adquieren en función a su desempeño laboral, es decir, valúa los beneficios que percibe dicha correspondencia al trabajo realizado para el cumplimiento de cada exigencia que delimita la docencia, consolidándose de tal modo un procedimiento homeostático explicito, donde el profesor logra un mejor nivel de desempeño en la medida que el sistema educacional de modo ecuánime proporciona un estímulo que beneficia, para que este modo de praxis docente se sostenga, como tal implica 3 aspectos esenciales (Klingner y Nabaldian, 2002).

El primero es el alcance que se refiere al enfoque espontáneo de los docentes en el logro de las metas de los estudiantes, es decir, desempeñarse de acuerdo con los objetivos planteados en su trabajo, fortalecerse en la motivación interna y dejar la identidad del docente. Entrenamiento para realizar tareas sin estrés; el segundo aspecto es la evaluación, que se refiere a valorar el monto de las recompensas por el ejercicio profesional o las sanciones por el mal desempeño; y el valor final considerado como el nivel de evaluación que mantiene altos niveles de desempeño o reduce gradualmente la disponibilidad de aprendizaje depende de la compensación que reciben los docentes (Klingner y Nabaldian, 2002).

Partiendo de este supuesto, un docente que recibe remuneración acorde a su trabajo y esfuerzo profesional tiene más posibilidades de contribuir a una adecuada calidad de vida, porque el docente conoce los recursos necesarios para satisfacer sus

necesidades básicas y garantiza su condición de esfuerzo continuo y su trabajo; estar satisfecho con el comportamiento o recompensas del sistema educativo, (Cabeza, 2000).

A continuación, a manera de resumen se listan los siguientes términos básicos necesarios para comprender la investigación:

Liderazgo

Hogg y vaughan (2010) el liderazgo hace referencia a la relación en la que los miembros de una organización son capaces de influenciar en los demás para que sea aceptado como propio las nuevas normas, comportamientos y metas. Echart y Rodríguez (2014) concibe al liderazgo de una persona como la habilidad de aspiración de seguridad y confianza a un conjunto de personas quienes acogen por decisión de grupo ser dirigidos por este, y que a través de sus decisiones y acciones conjuntas se logre los objetivos organizacionales. Este liderazgo persiste mientras los seguidores lo reconozcan como tal, por lo que es una habilidad reconocida mas no impuesta, dado que proviene de una persona que debe ganarse la confianza de los demás.

Liderazgo directivo

MINEDU (2014) sostiene que el liderazgo directivo es la acción del equipo directivo que se responsabiliza de conducir la institución educativa en función a los objetivos y metas para que sea reformada, asimismo da a conocer que ello necesita establecer esta función desde una perspectiva de liderazgo pedagógico.

Liderazgo pedagógico

Se percibe como el liderazgo que pone énfasis en actividades de transformación, que no solamente se enfoca en las metas y condiciones del presente, si no que pone métodos de alternancia para la mejora de la educación y el ejercicio docente (Bolívar, 2014)

Liderazgo consultivo

Yangali y Torres (2020), citando a Likert, mencionan que eeste liderazgo incentiva la consulta por parte de los colaboradores y también usa la delegación de funciones; pero, las decisiones finales siempre las toma el director.

Liderazgo inclusivo

Este liderazgo está orientado en detectar prácticas excluyentes y tratar de reemplazarlo por procesos y resultados inclusivos, donde todos sean partícipes tanto

de los procesos sociales propias de la institución como de la comunidad. En el ámbito educativo, Valdés (2017)

Liderazgo participativo

Robbins y Coulter (1999) considera que el Liderazgo Democrático-Participativo es el que delega autoridad en personas de su confianza, democratiza el control y las decisiones a tomar, sin descuidar la supervisión y el seguimiento a los objetivos. Se comporta un poco permisivo dando oportunidad que otros miembros del grupo evalúen su desempeño, sin dejar de lado la opinión.

Desempeño docente

Esfuerzo que el docente realiza en la práctica pedagógica, la cual proporciona los saberes hacia el grupo estudiantil, es así que el desempeño docente se determina por la acción docente, asimismo se resalta las fortalezas educativas tangibles y no tangibles que estimula el desempeño docente, al propiciar las condiciones de la práctica de enseñanza-aprendizaje (MINEDU, 2012).

Preparación para la enseñanza de los aprendizajes

Planificación anticipada de las acciones para llevar a cabo la enseñanza de modo no solamente eficaz sino de modo efectivo, desde la perspectiva del alumno, por lo que puede remontarse inclusive a la prelación pedagógica que percibe el profesor antes de recibirse como docente, además comprende los procedimientos ulteriores que establecen una acción de permanente actualización a nivel académico como pilares esenciales para el correcto desempeño profesional (MINEDU, 2012).

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Pone en práctica las habilidades para enseñar, además de propiciar los saberes asimilados en el transcurso de la formación, consolidándose como un elemento que abarca las estrategias de enseñanza en una práctica permanente, donde se le da importancia no solamente al profesor, sino también a la intervención del estudiante, el cual se consolida como un elemento de aprendizaje vivencial para el docente, en tal sentido (MINEDU, 2012).

Participación en la gestión articulada a la comunidad

Inclinación del profesor por formar parte en la totalidad del proceso educacional que concierne funcionales, normativas y procedimientos a nivel técnico como los aspectos administrativos dentro del escenario educacional, de modo similar, en la colectividad que abarca a la institución, siendo de tal manera que el profesor

refleja compromiso por encima de las obligaciones propias del puesto de trabajo, interesándose así por la promoción del desenvolvimiento holístico de la colectividad por medio del ejercicio de una escuela culta que favorezca ya sea a la institución como al escenario donde se desenvuelve (MINEDU, 2012).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Forma parte de un aspecto propio del desempeño docente que es adquirido a lo largo del tiempo, es decir, a través de la práctica profesional, de tal modo que se propicia un profesionalismo partiendo de cada experiencia, y acorde al interés del docente se asimila gradualmente una identidad consistente asociada a la profesión, consolidándose por tanto que se da lugar a un compromiso dirigido hacia la propia carrera profesional (MINEDU, 2012).

En base a los antecedentes citados y bases teóricas previamente abordadas y desarrolladas, la hipótesis general y específica fueron formuladas de la siguiente manera:

Hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022. Como hipótesis específicas: Existe relación entre liderazgo con enfoque pedagógico y desempeño docente. Existe relación significativa entre el enfoque consultivo y desempeño docente. Existe relación directa y significativa entre enfoque inclusivo y desempeño docente. Existe relación significativa entre enfoque participativo y desempeño docente.

Tabla 1
Operacionalización de la variable liderazgo directivo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones/ ítems	Indicadores	Instrumentos
Liderazgo directivo	La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) menciona que una función esencial del liderazgo directivo es asegurar que tanto los estudiantes	Se habla de un liderazgo directivo, cuando el responsable de la institución no solo tiene la capacidad de dirigir a esta, sino que también enseña y se proyecta para innovar y desarrollar nuevas técnicas	Liderazgo con enfoque pedagógico	- Objetivos metas y expectativas - Programas educativos - Recursos económicos - Promoción del aprendizaje	Cuestionario
			Liderazgo con enfoque inclusivo	- Interés por el bien común y la equidad. - Prácticas de respeto y justicia - Actividades colaborativas - Relaciones sociales y culturales	
			Liderazgo con enfoque consultivo	- Aval de los dirigidos - Dirección de grupos de trabajo	

como los de calidad para docentes pueden, de toda la manera continua, aprender, desarrollarse y adaptarse a entornos cambiantes (OCDE, 2009).					<ul style="list-style-type: none"> - Confianza y trabajos en equipo - Ideas y propuestas de solución.
			Liderazgo con enfoque participativo		<ul style="list-style-type: none"> - Colaboración entre profesionales y familias - Oportunidades de desarrollo - Oportunidades de innovación - Desarrollo de la autonomía y flexibilidad

Tabla 2
Operacionalización de la variable desempeño docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones / ítems	Indicadores	Instrumentos
Desempeño docente	Esfuerzo que el docente realiza en la práctica pedagógica, la cual proporciona los saberes hacia el grupo estudiantil, es así que el desempeño docente se determina por la acción docente, asimismo se resalta las fortalezas educativas tangibles y no tangibles que estimula el desempeño docente, al propiciar las condiciones de la práctica de enseñanza-aprendizaje (MINEDU, 2012).	Se asume las puntuaciones derivadas de la aplicación del cuestionario de desempeño docente del MINEDU (2012)	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Comprender características individuales - Comprender conceptos - Comprender teorías - Analizar plan curricular - Seleccionar correctamente contenidos - Diseñar creativamente procesos pedagógicos - Contextualizar el diseño - Crear y organizar recursos - Diseñar la evaluación sistemáticamente - Diseñar la estructura de las sesiones 	Cuestionario
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Construir buenas relaciones interpersonales - Instar a la consecución de objetivos - Promover un ambiente acogedor - Generar relaciones de respeto - Resolver conflictos - Organizar el aula con seguridad - Reflexión permanente - Controlar la programación - Propiciar oportunidades - Constatar que los estudiantes comprenden - Desarrollar contenidos teóricos en su tiempo - Desarrollar estrategias pedagógicas - Usar recursos tecnológicos - Manejar estrategias pedagógicas individuales - Usar una variedad de métodos y técnicas - Elaborar instrumentos válidos - Sistematizar resultados - Evaluar los aprendizajes 	

	- Compartir en su tiempo los resultados
	- Interactuar con iniciativa
	- Participar en gestión del PEI
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Desarrollo de proyecto de investigación
	- Fomentar el trabajo colaborativo
	- Integrar la práctica de enseñanza
	- Compartir con la familia del estudiante
Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	- Reflexionar en colectividad profesional
	- Participar en vivencias significativas
	- Actuar acorde a principios
	- Actuar y decidir respetuosamente

II. METODOLOGÍA

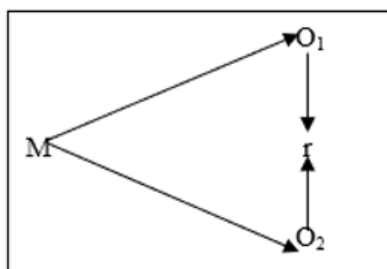
2.1. Objeto de Estudio

El estudio es de tipo básico, debido a que, realizó el análisis de los fenómenos en un escenario natural sin la necesidad de manipular las variables en estudio, y tampoco efectúa control de algunas variables extrañas que pueden estar interfiriendo en la cuantificación de las variables (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica, [CONCYTEC, 2018]).

El método utilizado es el método hipotético-deductivo, ya que se basa en la observación de la realidad actual, lo que permite formular preguntas de investigación e hipótesis sobre la conexión esencial del liderazgo directivo con el desempeño pedagógico, las cuales luego se cuantifican y se correlacionan. para probar lo propuesto. hipótesis para sacar conclusiones relevantes del estudio (Dávila, 2006).

La investigación presenta un diseño descriptivo correlacional simple, debido a que su finalidad determinar a relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una muestra y momento determinado, previo análisis descriptivo de las variables que pretende conocer el grado de representatividad de la variable en la muestra estudiada, teniendo en consideración que no se realiza ningún control de variables extrañas (Ato, et al., 2013).

Se hará uso del diseño no experimental de nivel correlacional, puesto que, se pretende conocer la asociación o relación de dos variables en una muestra población determinada, a través de una medición en un escenario natural tal como se percibe las variables. Expresa lo siguiente:



Donde:

M = Profesores del distrito de Uchumarca

O1= Liderazgo directiva

O2 = Desempeño docente

r = Relación entre liderazgo directivo y desempeño docente

Población: La población se halla compuesta por 50 docentes de ambos sexos de nivel primario del distrito de Uchamarca provincia Bolívar, de lo cual el 58.82% son varones y el 41.18% mujeres con edades entre los 27 a 59 años, destacando que los docentes se encuentran laborando en modalidad de nombrados y contratados.

Muestra y muestreo: Para el desarrollo de la investigación se considera la muestra censal, donde todos los 50 docentes de nivel primario del distrito de Uchamarca forman parte de la muestra a quienes se les suministrará los instrumentos pertinentes, el muestreo utilizado es el no probabilístico intencional, donde no se recurre al uso de fórmulas estadísticas para la selección de la cantidad de participantes, sino que se basa en el criterio del investigador, asimismo, los beneficios del trabajo con toda la población beneficia a la consistencia de las puntuaciones en la medición de las variables (Hernández et al., 2014).

2.2. Instrumentos, técnicas de recojo de datos

a) Técnicas

Para recolectar la información se hizo uso de la técnica de encuesta, la cual tiene como herramienta o instrumento al cuestionario, el mismo que debe presentar adecuada consistencia interna (confiabilidad) y validez aceptable para dar viabilidad al estudio, además se considera la técnica denominada encuesta, debido a que es la más usada en estudios de ciencias de enfoque cuantitativo (Maya, 2014).

b) Instrumentos

Instrumento 1: Cuestionario para medir el liderazgo directivo

El instrumento fue diseñado operacionalizando lo definido por (Hernández, 2008) el cual consiste en 22 ítems diseñados con opción de respuesta según escala de Likert, siempre (5) usualmente (4) Ocasionalmente (3) Raramente (2) nunca (1), los reactivos se encuentran agrupados en 4 dimensiones (liderazgo con enfoque pedagógico, liderazgo con enfoque consultivo, liderazgo con enfoque inclusivo y liderazgo con enfoque participativo). La manera de aplicar puede ser personal o grupal sin tener en consideración un tiempo límite para que los participantes emitan sus respuestas.

En lo que concierne a la validez del cuestionario, se estimó por medio del criterio de jueces expertos (validez de contenido) para su construcción, donde se

reporta índices significativos, y alcanzó valores de confiabilidad aceptables. Asimismo, en el contexto nacional, Martos (2018) para efectos del desarrollo de su estudio correlacional validará el instrumento por medio del criterio de 3 jueces expertos.

Instrumento 2: Escala para medir desempeño docente

Es un instrumento de autoría del Ministerio de Educación (2012) fue adaptado por Rodolfo (2015) tiene 40 ítems y 5 alternativas u opciones de respuesta para ser autoadministrado. En lo que concierne a la fiabilidad, se estimó por medio del coeficiente Alfa, obteniéndose un valor de 0.819 para el instrumento de recolección del liderazgo directivo, y 0,908 para el desempeño docente. En lo que concierne a la validez se estimó a través del coeficiente V de Aiken partiendo de la valoración de 5 jueces expertos, donde la valoración va de muy buena a buena para cada uno de los reactivos que componen el instrumento.

Fiabilidad estadística		
Variables	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Liderazgo directivo	0.819	23
Desempeño docente	0.908	40

2.3. Análisis de la información

La información recopilada con la aplicación del instrumento a la muestra, fue analizada considerando los lineamientos de enfoque cuantitativo, haciendo uso de las técnicas estadísticas, tal análisis fue realizado en el programa estadístico SPSS versión 26, efectuándose en primer orden la categorización de las variables en tres niveles (alto, medio y bajo) considerando la estructura del instrumento, como es la cantidad de reactivos y opciones de respuesta, cuyo fin es identificar cuánto se halla representada la variable en la población de estudio. Luego se procede a la realización del análisis inferencial, donde previo a la correlación de las variables se aplica la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk con el propósito de determinar cómo se distribuyen las puntuaciones, por tanto, la distribución es normal ($p > 0,05$) se usará la prueba de Pearson (r), de no ser así, la distribución no es normal ($P < 0,05$) se aplica el coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman (ρ), con ello se realiza la prueba de hipótesis. Las evidencias serán presentadas siguiendo los lineamientos de las normativas APA.

2.4. Ética investigativa

La investigación será desarrollada siguiendo los lineamientos establecidos por el código nacional de la integridad científica:

- **Protección del participante:** Antes de la administración del cuestionario, los participantes recibirán un formulario de consentimiento informado, que contiene un documento que brinda al investigador la seguridad de que el participante da su consentimiento para el procesamiento de datos, pero este documento explica qué objetivos se están logrando con el investigador sobre el estudio y qué es la participación libre de los docentes en el estudio (CONCYTEC, 2019).
- **Autoría y publicación:** la investigación será explicitada y fundamentada con veracidad su originalidad, informándose con honestidad la información que se recopile en el proceso evaluativo de la unidad de análisis sin acudir a la adulteración de los datos para la presentación de los hallazgos con objetividad (CONCYTEC, 2019).
- **Registro, conservación y acceso de los datos:** Las variables, métodos y cuantificación de los resultados del estudio fueron documentados según los principios de equidad, imparcialidad y objetividad, para ser publicados en los archivos de la Universidad Católica de Trujillo para su revisión, reproducción o continuación. La evidencia reportada protege la identidad de los participantes (CONCYTEC, 2019).

III. RESULTADOS

Tabla 3

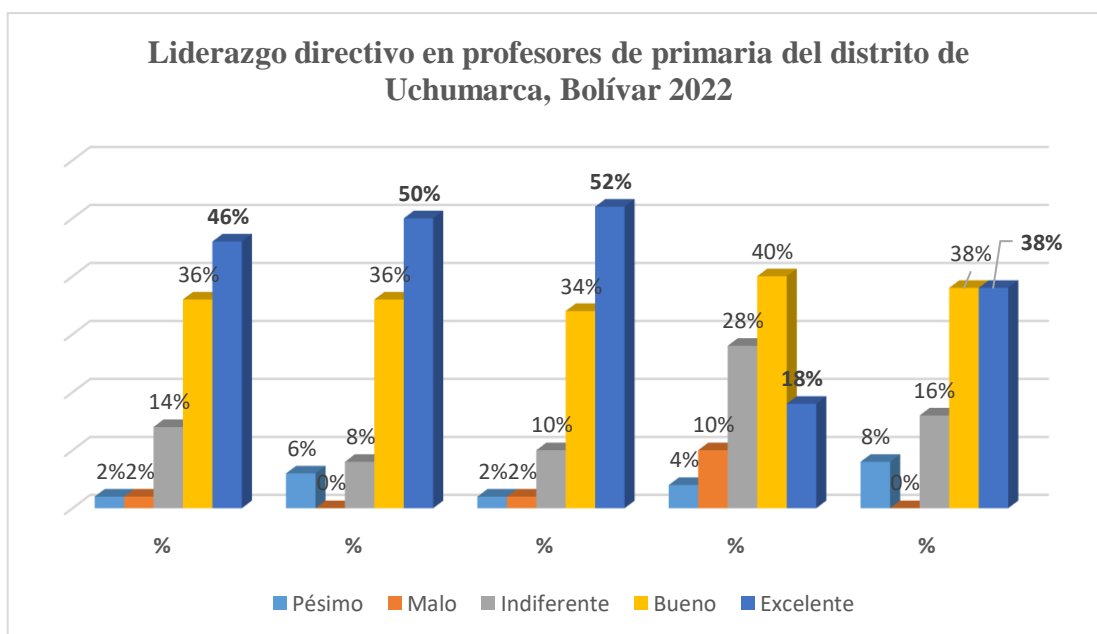
Resultados de la variable liderazgo directivo

Liderazgo Directivo en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022										
Niveles	Variable		Dimensiones							
	Liderazgo Directivo		Liderazgo con Enfoque Pedagógico		Liderazgo con Enfoque Inclusivo		Liderazgo con Enfoque Consultivo		Liderazgo con Enfoque Participativo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pésimo	1	2%	3	6%	1	2%	2	4%	4	8%
Malo	1	2%	0	0%	1	2%	5	10%	0	0%
Indiferente	7	14%	4	8%	5	10%	14	28%	8	16%
Bueno	18	36%	18	36%	17	34%	20	40%	19	38%
Excelente	23	46%	25	50%	26	52%	9	18%	19	38%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

Fuente: Base de datos del instrumento

Figura 1

Resultados de la variable liderazgo directivo



Fuente: Tabla 2 tomado de la base de datos del instrumento

En la tabla 2 y gráfico 1 observamos que el 46% de los encuestados califica el liderazgo directivo como excelente, el 36% lo califica como bueno, el 14% indica que es regular y el 2% señala que es malo siendo el mismo porcentaje quienes señala que es pésimo.

Respecto a las dimensiones, en el liderazgo con enfoque pedagógico el 50% señala que es excelente, el 36% señala que es bueno, el 8% señala que es regular, y el 6% señala que es pésimo; por su parte en la dimensión liderazgo con enfoque inclusivo se puede observar que el 52% señala que es excelente, el 34% señala que es bueno, el 10% señala que es regular, y el 2% señala que es malo siendo el mismo porcentaje quienes señala que es pésimo; en la dimensión liderazgo con enfoque consultivo el 18% señala que es excelente, el 40% señala que es bueno, el 28% señala que es regular, el 10% señala que es malo y el 4% señala que pésimo; y finalmente en la dimensión liderazgo con enfoque participativo el 38% señala que es excelente, el 38% señala que es bueno, el 16% señala que es regular, y el 8% señala que pésimo.

Tabla 4

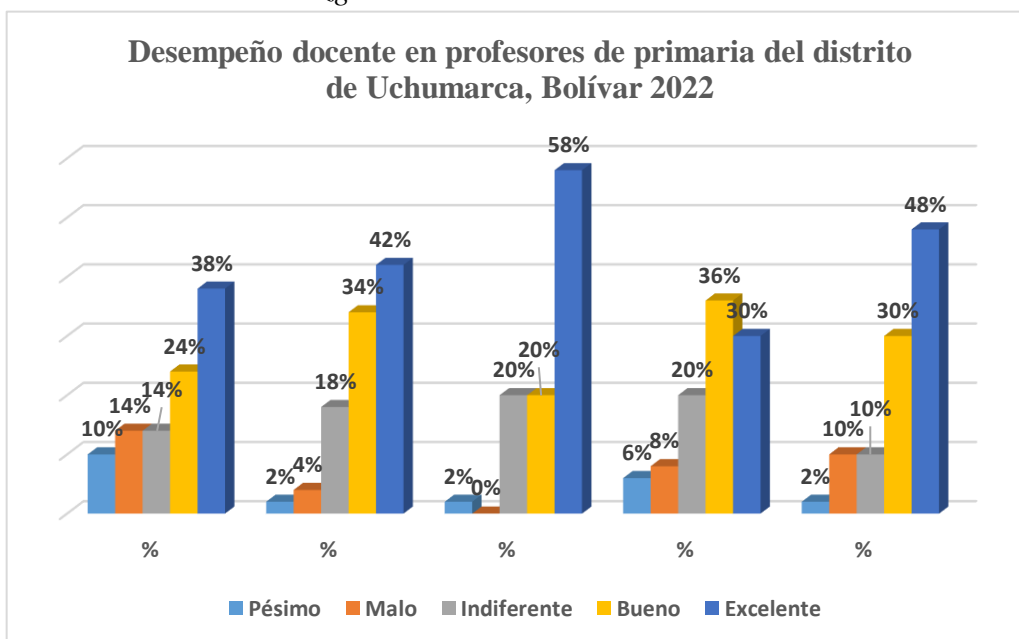
Resultados de la variable desempeño docente

Desempeño Docente en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022										
Niveles	Variable		Dimensiones							
	<i>Desempeño Docente</i>		<i>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</i>		<i>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</i>		<i>Participación en la gestión de la institución</i>		<i>Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente</i>	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Pésimo	5	10%	1	2%	1	2%	3	6%	1	2%
Malo	7	14%	2	4%	0	0%	4	8%	5	10%
Indiferente	7	14%	9	18%	10	20%	10	20%	5	10%
Bueno	12	24%	17	34%	10	20%	18	36%	15	30%
Excelente	19	38%	21	42%	29	58%	15	30%	24	48%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

Fuente: Base de datos del instrumento

Figura 2

Resultados de la variable liderazgo directivo



Fuente: Tabla 3 tomado de la base de datos del instrumento

En la tabla 3 y gráfico 2 observamos que el 38% de los encuestados califica el desempeño docente como excelente, el 24% lo califica como bueno, el 14% indica que es regular y en igual proporción señalan que es malo, mientras que el 10% señala que es pésimo.

Respecto a las dimensiones, en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes el 42% señala que es excelente, el 34% señala que es bueno, el 18% señala que es regular, el 4% señala que es malo y el 2% señala que es pésimo; por su parte en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se puede observar que el 58% señala que es excelente, el 20% señala que es bueno pero la misma proporción dicha que es regular y solo el 2% indica que es pésimo; en la dimensión participación en la gestión de la institución el 30% señala que es excelente, el 36% señala que es bueno, el 20% señala que es regular, el 8% señala que es malo y el 6% señala que es pésimo; y finalmente en la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente el 48% señala que es excelente, el 30% señala que es bueno, el 10% señala que es regular más en igual proporción señala que es malo, y el 2% señala que es pésimo.

Prueba de normalidad

Se utilizó la prueba de Shapiro – Wilk y se tomó el valor de significancia del 95% con un margen de error del 5%, para luego plantear las hipótesis siguientes:

H₀: Los datos tienen una distribución normal

Se acepta la hipótesis nula (H_0) si el p valor es mayor a 0.05 (5%), por ende, se rechaza la hipótesis alterna.

H_1 : Los datos no tienen una distribución normal

Se acepta la hipótesis alterna si el p valor es menor o igual al 0.05 (5%), por ende, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 5

Prueba de normalidad Shapiro – Wilk

Prueba de normalidad			
Shapiro Wilk			
	Estadístico	gl	Sig
Liderazgo pedagógico	0.821	50	0.000
Desempeño docente	0.885	50	0.000

a. Correlación de significación de Lilliefors

Observamos que la prueba arroja un valor de significancia de 0.000 en la variable liderazgo pedagógico al igual que en la variable desempeño docente, resultado que es menor al 0.05 y por ello se acepta la hipótesis alterna que indica que los datos no tienen una distribución normal demostrando ser una muestra no paramétrica; y por ello para probar nuestras hipótesis planteadas en la presente investigación usamos la prueba rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Se hizo uso de la prueba rho de Spearman con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%; planteamos también, como criterio de decisión que si el valor de alfa (p valor) es menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por el contrario, si el valor de alfa (p valor) es mayor al 0.05 se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis general

H_0 : No existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022.

H_1 : Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022.

Tabla 6

Prueba rho de Spearman para la correlación entre el liderazgo directivo y desempeño docente

		Correlaciones		
			Liderazgo Pedagógico	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo Pedagógico	Coefficiente de correlación	1.000	,711**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,711**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

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

Fuente: base de datos procesados por el programa SPSS ver25.

Observamos que la correlación es de 0.711 lo que, según la interpretación realizada por Roy y otros (2019), está dentro del margen de una correlación positiva buena; además, el nivel de significancia es 0.000 que es menor a 0.05 este resultado nos ayuda a aceptar la hipótesis alterna que indica que, si existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchamarca, Bolívar 2022.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación directa y significativa entre liderazgo con enfoque pedagógico y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchamarca, Bolívar 2022.

H₁: Existe relación directa y significativa entre liderazgo con enfoque pedagógico y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchamarca, Bolívar 2022.

Tabla 7

Prueba rho de Spearman para la correlación entre el liderazgo con enfoque pedagógico y desempeño docente.

		Correlaciones		
			Liderazgo con Enfoque Pedagógico	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Liderazgo con Enfoque Pedagógico	Coeficiente de correlación	1.000	,595**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,595**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

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

Fuente: base de datos procesados por el programa SPSS ver25.

Observamos que la correlación es de 0.595 lo que, según la interpretación realizada por Roy y otros (2019), está dentro del margen de una correlación positiva buena; además, el nivel de significancia es 0.000 que es menor a 0.05 lo que nos ayuda a aceptar la hipótesis alterna que indica que, si existe relación directa y significativa entre liderazgo con enfoque pedagógico y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación directa y significativa entre liderazgo con enfoque consultivo y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022.

H₁: Existe relación directa y significativa entre liderazgo con enfoque consultivo y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022.

Tabla 8

Prueba rho de Spearman para la correlación entre el liderazgo con enfoque consultivo y desempeño docente.

		Correlaciones		
			Liderazgo con Enfoque Consultivo	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Liderazgo con Enfoque Consultivo	Coefficiente de correlación	1.000	,648**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,648**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

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

Fuente: Base de datos procesados por el programa SPSS ver25.

Observamos que la correlación es de 0.648 lo que, según la interpretación realizada por Roy y otros (2019), está dentro del margen de una correlación positiva buena; además, el nivel de significancia es 0.000 que es menor a 0.05 lo que nos ayuda a aceptar la hipótesis alterna que indica que, si existe relación directa y significativa entre liderazgo con enfoque consultivo y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación directa y significativa entre liderazgo con enfoque inclusivo y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022.

H₁: Existe relación directa y significativa entre liderazgo con enfoque inclusivo y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022.

Tabla 9

Prueba rho de Spearman para la correlación entre el liderazgo con enfoque inclusivo y desempeño docente.

		Correlaciones		
			Liderazgo con Enfoque Inclusivo	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Liderazgo con Enfoque Inclusivo	Coefficiente de correlación	1.000	,462**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	50	50
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,462**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	50	50

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

Fuente: base de datos procesados por el programa SPSS ver25.

Observamos que la correlación es de 0.462 lo que, según la interpretación realizada por Roy y otros (2019), está dentro del margen de una correlación positiva moderada; además, el nivel de significancia es 0.001 que es menor a 0.05 lo que nos ayuda a aceptar la hipótesis alterna que indica que, si existe relación directa y significativa entre liderazgo con enfoque inclusivo y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación directa y significativa entre liderazgo con enfoque participativo y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022.

H₁: Existe relación directa y significativa entre liderazgo con enfoque participativo y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022.

Tabla 10

Prueba rho de Spearman para la correlación entre el liderazgo con enfoque participativo y desempeño docente.

		Correlaciones		
			Liderazgo con Enfoque Participativo	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Liderazgo con Enfoque Participativo	Coefficiente de correlación	1.000	,638**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,638**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

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

Fuente: base de datos procesados por el programa SPSS ver25.

Observamos que la correlación es de 0.638 lo que, según la interpretación realizada por Roy y otros (2019), está dentro del margen de una correlación positiva moderada; además, el nivel de significancia es 0.001 que es menor a 0.05 lo que nos ayuda a aceptar la hipótesis alterna que indica que, si existe relación directa y significativa entre liderazgo con enfoque participativo y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022.

IV. DISCUSIÓN

Se tuvo como propósito de esta, determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en profesores de nivel primario de las instituciones educativas públicas del distrito de Uchumarca. El ámbito geográfico de la investigación es la provincia de Bolívar región la Libertad. Se recurrió a fuentes teóricas sobre las variables de estudio donde se identificó investigaciones previas en diferentes contextos como son, tesis sustentadas en el ámbito nacional, internacional y local, tanto para maestría y doctorado. Asimismo, se identificó autores que definen de diferentes perspectivas y enfoques el liderazgo directivo y el desempeño docente, el cual permitió abordar el estudio con mayor claridad a través de sus dimensiones e indicadores.

De los resultados obtenidos, se desprende la caracterización para la variable, liderazgo directivo, fue que un 46% de los docentes considera o auto percibe un nivel excelente, y un 36% en un nivel bueno, 14% en nivel indiferente, el 2% en el nivel malo y un 2% en el nivel pésimo del liderazgo directivo en las instituciones educativas de primaria del distrito de Uchumarca. Por su parte, para las dimensiones; liderazgo con enfoque pedagógico, el 50% se encuentra en el nivel excelente y 36% en el nivel bueno. Para la dimensión, liderazgo con enfoque inclusivo, el 52% se encuentra en nivel excelente y 34% en el nivel bueno. En la dimensión, liderazgo con enfoque consultivo, el 40% está en un nivel bueno y 18% en el nivel excelente. En la dimensión, liderazgo con enfoque participativo, el 38% está en el nivel excelente y 38% en el nivel bueno. Estos resultados demuestran un liderazgo de los directores o personal jerárquico en construcción al no superar el 50% de su nivel. Tanto las habilidades para convocar a los subalternos, en lo pedagógico y consultivo son vistos como bueno hacia arriba. Esto concuerda con lo señalado por el MINEDU (2014) el liderazgo directivo es la acción del equipo directivo que se responsabiliza de conducir la institución educativa en función a los objetivos y metas para que sea reformada, asimismo da a conocer que ello necesita establecer esta función desde una perspectiva de liderazgo pedagógico.

Sobre la variable desempeño docente, los resultados obtenidos permite el análisis se y caracterización, fue que el 38% de los encuestados califica el desempeño docente como excelente, el 24% lo califica como bueno, el 14% indica que es regular y en igual proporción señalan que es malo, mientras que el 10% señala que es pésimo en las instituciones educativas de primaria del distrito de Uchumarca. en la dimensión, preparación para el

aprendizaje de los estudiantes, el 42% señala que es excelente, el 34% señala que es bueno, el 18% señala que es regular. En la dimensión, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el 58% señala que es excelente, el 20% señala que es bueno. En la dimensión participación en la gestión de la institución, el 30% señala que es excelente, el 36% señala que es bueno, el 20% señala que es regular. Finalmente, en la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, el 48% señala que es excelente, el 30% señala que es bueno; esto tomando los resultados más considerables. Lo que se puede deducir con estos resultados, es que los docentes se encuentran en una posesión que favorece su desempeño, pues entre el nivel excelente y bueno de su desempeño se encuentra más del 50%, quedando otro margen de docentes que aún debe mejorar su desempeño. Hay un buen grupo que, si hace bien la preparación de materiales, la enseñanza y el desarrollo de la profesionalidad, lo cual es digno de reconocer. En las dimensiones, donde hay menos con el nivel de excelencia es, participación en la gestión. Los resultados están en sintonía con, Zarate (2011) conceptualiza el desempeño docente como la disposición del educador para desenvolverse dentro de las funciones que son parte de su puesto de trabajo, en un proceso donde cumple con objetivos trazados por el sistema institucional.

La prueba de hipótesis permitió trabajar con las correlaciones de cada objetivo, tanto general y específicos de donde se formuló cada hipótesis metodológicamente. La correlación entre la variable liderazgo directivo y desempeño docente fue un coeficiente de 0,711; lo que significa una relación directa positiva buena, es decir; a mayor liderazgo directivo mayor desempeño. En lo expresado se deduce; instituciones que tengan un mejor liderazgo de sus directivos, proporcionalmente los docentes harán mejor su trabajo pedagógico y de gestión. Quedando así probada la hipótesis general a un nivel de significancia de 0,05 de alfa, así para todas las hipótesis específicas. Las dimensiones al ser correlacionadas según las hipótesis específicas se tuvo que, la hipótesis específica 1, relación que existe entre, liderazgo con enfoque pedagógico y el desempeño docente, el coeficiente rho de Spearman fue de 0,595, correlación positiva buena; la hipótesis específica 2 sobre, relación entre liderazgo con enfoque consultivo y desempeño docente, el coeficiente correlación rho de Spearman fue, 0,648, correlación positiva buena; la hipótesis específica 3, relación entre liderazgo con enfoque inclusivo y desempeño docente, coeficiente de correlación de rho de Spearman fue de 0,462 siendo una correlación positiva moderada. Asimismo, la hipótesis específica 4, relación entre liderazgo participativo y desempeño docente, la correlación fue rho 0,639, una correlación positiva buena.

Como se aprecia, la existencia de relación entre variables es directa y significativa, la asociación funcional es positiva, siempre será productiva en una Institución Educativa que exista docentes líderes con enfoque pedagógico, consultivo, participativo e inclusivos para que exista armonía entre los actores pedagógicos y genere un mejor desempeño en beneficio de los estudiantes. Eso concuerda con lo dicho por Hogg y Yaughan (2010), el liderazgo hace referencia a la relación en la que ciertos miembros de un equipo tienen la capacidad de influenciar en los demás para que sea aceptado como propio las nuevas normas, comportamientos y metas. Esta influencia es del directivo a sus subordinados con habilidades directivas de consenso, motivación, solución de problemas y mostrar autoridad por capacidad y no por autoritarismo. Por su parte, Koontz y Wehrich (2004), mencionan que la persona se consolida como líder cuando la responsabilidad de planificar hacia el futuro recae sobre él de manera directa, asimismo, es quien responde dando solución a los problemas, motiva a su equipo, crea estrategias y herramientas para operar. El líder tiene que ser una persona con visión, con compromiso y capacidad intelectual sobre lo que dirige y condiciones profesionales suficientes, (Pazmiño et al., 2016; Quispe, 2011).

Por otro lado, en el ámbito educativo, el líder es un docente pedagogo quien asume responsabilidades en la institución educativa, como lo dice Carda y Larrosa (2007) “el director puede llevar a cabo su liderazgo en la resolución de conflictos, en la toma de decisiones, al emplear el tiempo de manera equitativa en acciones de corte administrativo, en la gestión y el trato con los docentes”. Estas acciones estarán plasmadas en una misión y visión; la promoción de las normativas de respeto y el uso de los procedimientos democráticos, en la supresión del abuso de poder cuidando la satisfacción laboral y las relaciones sociales; además, en la incorporación de la colectividad en la gestión estudiantil.

Por su parte, el desempeño, señalado por el MINEDU (2012) se refiere al grado de esfuerzo que el docente realiza en la práctica pedagógica, la cual proporciona los saberes hacia el grupo estudiantil, es así que el desempeño docente se determina por la acción docente. Se resalta así las fortalezas educativas tangibles y no tangibles que estimula el desempeño docente, al propiciar las condiciones de la práctica de enseñanza-aprendizaje. Como se puede apreciar, el desempeño en el personal docente no se aleja tanto del desempeño laboral respaldado por la teoría del comportamiento organizacional y la teoría de desarrollo de personal que incluye un conjunto de conductas observables que son adaptadas a la productividad y rentabilidad de la organización. Hay características de estos resultados que corroboran el liderazgo compartido, que consiste en dirigir, haciendo que la

institución tenga un funcionamiento óptimo, a diferencia de centrar toda decisión a una sola persona (Callens, 2013). Asimismo, coincide con el liderazgo educativo, donde la exploración continua del liderazgo por parte de director debe centrarse en la confianza hacia la colectividad y en el mismo, (García et al. 2002)

Esta investigación concuerda también con la tesis de Vega (2018) correlacionado el liderazgo directivo con el desempeño docente en una muestra de 50 docentes de una institución educativa del distrito San Juan Bautista – Ayacucho. Los resultados mostraron que el liderazgo directivo se relaciona positiva y significativamente con el desempeño docente ($t=.505^{**}$), asimismo, hay presencia de relación positiva y significativa entre el desempeño docente con las dimensiones gestión administrativa del director ($t=.743^{**}$), gestión pedagógica del director ($t=.672^{**}$) Luego se halló que los docentes tienen una percepción adecuada del liderazgo directivo general y en las dimensiones gestión administrativa e institucional por parte del director suelen mostrar un buen desempeño docente. También hay una ligera similitud con la tesis de Gioconda (2019) quien encontró relación entre liderazgo directivo con el desempeño docente, en 80 docentes de una unidad educativa de la provincia de Guayas-Ecuador. Que el liderazgo directivo se relaciona positiva y significativamente de efecto grande con el desempeño docente ($\rho=.783^{**}$) Las evidencias reportadas ponen de manifiesto que, a medida que haya una percepción de un adecuado liderazgo directivo de parte de la dirección, el desempeño docente es mayor.

V. CONCLUSIONES

La investigación concluyo que:

- Existe relación directa positiva significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en profesores de nivel primario de las instituciones educativas públicas del distrito de Uchumarca 2022, con un coeficiente rho de Spearman de 0,711, con un nivel de significancia de 0,05 de probabilidad. A mayor liderazgo directiva mejor desempeño docente, si se fortalece el liderazgo en los directivos también se fortalecerá los desempeños en los agentes educativos.
- Existe relación significativa entre gestión pedagógica y desempeño docente en profesores de nivel primario de las instituciones educativas públicas del distrito de Uchumarca 2022; con un coeficiente rho de Spearman de 0,595, con un nivel de significancia de 0,05 de probabilidad. A mayor liderazgo pedagógico mejor desempeño docente, si se fortalece el liderazgo pedagógico en los directivos docentes también se fortalecerá los desempeños en los agentes educativos.
- Existe relación significativa entre liderazgo con enfoque consultivo y desempeño docente en profesores de nivel primario de las instituciones educativas públicas del distrito de Uchumarca 2022; con un coeficiente rho de Spearman de 0,648, con un nivel de significancia de 0,05 de probabilidad. A mayor liderazgo consultivo mejor desempeño docente, si se fortalece el liderazgo consultivo en los directivos docentes también se fortalecerá los desempeños en los agentes educativos.
- Existe relación significativa entre liderazgo con enfoque inclusivo y desempeño docente en profesores de nivel primario de las instituciones educativas públicas del distrito de Uchumarca 2022; con un coeficiente rho de Spearman de 0,462, con un nivel de significancia de 0,05 de probabilidad. A mayor liderazgo inclusivo mejor desempeño docente, si se fortalece el liderazgo inclusivo en los directivos docentes también se fortalecerá los desempeños en los agentes educativos.
- Existe relación significativa entre liderazgo con enfoque participativo y desempeño en profesores de nivel primario de las instituciones educativas públicas del distrito de Uchumarca 2022; con un coeficiente rho de Spearman de 0,639, con un nivel de significancia de 0,05 de probabilidad. A mayor liderazgo participativo mejor desempeño docente, si se fortalece el liderazgo participativo en los directivos docentes también se fortalecerá los desempeños en los agentes educativos.

VI. RECOMENDACIONES

- A las autoridades de los órganos desconcentrados del Ministerio de Educación, dado los resultados de la investigación una relación directa entre liderazgo directivo y desempeño docente, se recomienda fortalecer las competencias de liderazgo del personal docente mediante programas coaching especializados y brindar facilidades para que los docente puedan prepararse en estudios complementarios para desarrollar estas competencias y estén listos para asumir el liderazgo de las instituciones educativas.
- Al personal jerárquico de las instituciones Educativas del distrito de Uchumarca se recomienda, prepararse de manera individual en el conocimiento de teorías existentes sobre manejo de personal, dirección de actividades bajo presión, solución de conflictos, dirección de reuniones y administración del tiempo para mantener buenas relaciones entre personal dirigido y el líder directivo a fin de lograr mejores desempeños.
- A los docentes del nivel primaria se recomienda estar preparados y actualizados a los cambios y mejoras que va realizando el Ministerio de Educación, de acuerdo a nuestro contexto local, regional, nacional e internacional, como parte de nuestra formación continua, la misma que se verá reflejado en nuestro desempeño docente. Siendo el documento base el Marco del Buen Desempeño Docente que nos da mayor precisión respecto a nuestras competencias y desempeños que debemos realizar.
- Al mismo tiempo, recomendar a todos los docentes, participar en la formulación, planeación, ejecución y evaluación de los instrumentos de gestión. La misma que permite motivar y encontrar los caminos o actividades que permitan lograr los objetivos institucionales, de la mano del liderazgo del director en sus cuatro enfoques planteados en la presente investigación.
- A los nuevos investigadores del ámbito educativo que realizan estudios de posgrado, se recomienda realizar investigaciones con otras variables similares y experimentar modelos de gestión de personal para identificar otras estrategias operativas de liderazgo, como también proponer nuevos instrumentos de investigación de recolección de datos en diferentes situaciones que ofrece el método científico.

VII. REFERENCIAS

- Alfonso, A. (2008). *La excelencia gerencial*. Lima: Derrama magisterial.
- Arana, L. & Coronado, J. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro. *Revista EDUCAUMCH*, (09), 73-96. <https://doi.org/10.35756/educaumch.v9i0.33>
- Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059. <http://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Banco de Desarrollo de América Latina (CAF, 2018). *Políticas exitosas de desarrollo profesional docente en América Latina y el Caribe*. <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1437>
- Bolívar, A. (2014). Una dirección para el aprendizaje. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, (07) <http://www.rinace.net/reice/números/arts/vol7num3/art2.pdf>
- Beltrán, M. & Gallardo, W. (2016). Los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo empresarial: caso pymes de la provincia de Tungurahua Ecuador. *PUCE*, 103(1), 355-369
- Cabeza, C. (2000). La Calidad de vida de los profesionales. *FMC*, 7(1), 53-68
- Cáceres, R. (2019). *Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa N°82538- “Manuel María Álvarez” del distrito de Cascas, Trujillo-2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38158/caceres_dr.pdf?sequence=1
- Calero, M. (2004). *Hacia la Excelencia de la Educación*. Lima: San Marcos.
- Callens, P. (2013). *Liderazgo educativo*. Editorial Universitaria Alberto Merani Bogotá.
- Carda, R. & Larrosa, F. (2007). *La organización del centro educativo. Manual para maestros*. España: Editorial Club Universitario
- Cárdenas, A., Soto-Bustamante, A., Dobbs-Díaz, E. & Bobadilla, M. (2012). El saber pedagógico: componentes para una reconceptualización. *Educación y Educadores*, 15(3), 479-496. <https://doi.org/10.5294/edu.2012.15.3.8>
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos*. [Tesis

- doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/2365>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica-reglamento RENACYT*. Lima: CONCYTEC. <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica (2019). Código Nacional de la Integridad Científica. Lima: CONCYTEC. <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>
- Dávila, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales, *Laurus*, 12, 180-205. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>
- Echart, P., & Rodríguez, J. (2014). Un liderazgo transformacional y ejemplar: la imagen de Nelson Mandela en *Invictus*. *Empresa y Humanismo*, 7-22.
- Fernández, M. y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56-74
- García, N., Rojas, M. y Campos, N. (2002). *La administración escolar para el cambio y el mejoramiento de las instituciones educativas*. San José, Costa Rica. Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- Gioconda, N. (2019). *Liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la institución educativa nueva aurora del Cantón Daule provincia de Guayas Ecuador-2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10508/Dela_Ese_s_n.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- González, O., González, O., Ríos, G. y León, L. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *TELOS*, 15(3), 355-371. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328424005.pdf>
- Grupo de Análisis para el Desarrollo (2017). Estado de la educación en el Perú: Análisis y perspectivas de la educación básica. <http://www.grade.org.pe/forge/descargas/Estado%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México D.F.: McGRAW-HILL
- Hogg, M. y Vaughan G. (2010) *Psicología Social*. (Haro, M., Klajn, D., López, G. y Morando, A. Trad.) España: Editorial Médica Panamericana, S.A. (Obra original publicada en inglés en 2008).
- Instituto Peruano de Economía (2019). Solo el 22% de escuelas públicas en la libertad están en buen estado. *IEP*. <https://www.ipe.org.pe/portal/solo-el-22-de-escuelas-publicas-en-la-libertad-estan-en-buen-estado/>
- Instituto de Estudio Peruano (IEP, 2020). *La evaluación docente en el Perú*. <https://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/9>
- Klingner y Nabaldian (2002) *Teoría entre la motivación y el desempeño, teoría de la Equidad*. Mexico D.F: McGraw-Hill
- Koontz, H. y Wehrich, H. (2004). *Administración: una perspectiva global*. México: McGraw-Hill
- Kouzes, M. y Posner, B. (2006). *El Desafío del Liderazgo*. Estados Unidos de América: Pfeiffe
- Leal-Soto, F., Albornoz, M., y Rojas, M. (2016). Liderazgo directivo y acciones para la innovación en escuelas chilenas: el que nada hace, nada teme. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 42(2), 193-205. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052016000200011>
- Martos, R. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11837/martos_chr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- McClelland, D. (1971). *Assessing human motivation*. New York: General Learning Press
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea
- Mendoza, M. y Ortiz, C. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 14(1), 118-134.
- Minaya, M. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa n° 5084*

- “Carlos Philips Previ” Callao 2010 – 2011 [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/3989>
- Ministerio de Educación (2012). Marco del buen desempeño docente. Lima: Navarrete
- Ministerio de educación (2014). Marco del Buen Desempeño Directivo. *MINEDU*. Lima: Perú.
- Ministerio de Educación (2015). La Libertad: ¿Cómo vamos en educación? http://escale.minedu.gob.pe/c/document_library/get_file?uuid=2f96720f-6a4b-4e00-8329-4be322ab4d92&groupId=10156
- Ministerio de Educación. (2016). ESCALE. <http://escale.minedu.gob.pe/>
- Ministerio de Educación (2018). *Marco de Buen Desempeño Directivo*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación y Formación Profesional (2019). Panorama de la educación Indicadores de la OCDE 2019. <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:b8f3deec-3fda-4622-befb-386a4681b299/panorama%20de%20la%20educaci%C3%B3n%202019.pdf>
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá: Magisterio.
- OCDE. (2009). Mejorar el Liderazgo escolar. Vol.1 Política y Práctica. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Washington: OCDE.
- Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes (2016). *¿Cuánto aprenden nuestros estudiantes al término de la educación primaria? Informe de logros de aprendizaje y sus factores asociados en la Evaluación Muestral 2013*. Lima: Minedu.
- Orellana, K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 19(1), 47-63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2016). Global Monitoring Report. Place: Inclusive and sustainable cities. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000246230>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2016). Perspectivas sobre políticas docentes en América Latina y el Caribe. <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/Perspectivas-Politiclas-Docentes-LAC.pdf>
- Pacsi, A., Estrada, W., Pérez, A. y Cruz, P. (2015). Liderazgo laissez faire. *Revista Cuaderno Empresarial*, 1(1), 9-16. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/849

- Palomo, M. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. (6ª. Edición). Madrid: Gráficas Dehon
- Pazmiño, G., Beltrán, M. & Gallardo, W. (2016). Los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo empresarial: caso pymes de la provincia de Tungurahua– Ecuador. *PUCE*, 103(1), 355-369.
- Pérez, L., Soler, S. y Díaz, L. (2009). Ambiente laboral en los policlínicos universitarios. *Educación Médica Superior*, 23(2). <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v23n2/ems04209.pdf>
- Quispe, P. (2011). Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Ramos, S. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 36214 – Lircay 2015*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33609>
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. [Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>
- Reyes, N. (2018). *Liderazgo transaccional y transformacional con el desempeño laboral según el proceso de atención de enfermería en los profesionales de enfermería estudiantes de las especialidades en la unidad de posgrado UPU Lima – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1265>
- Robinson, V. (2009). Prácticas de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje. Hacia conceptos capaces de guiar la investigación empírica. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 7(3). <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol7num3//arts2.pdf>
- Robbins, S. y Coulter, M. (1999) *Administración*. Quinta edición. Prentice Hall. México.
- Rondán, D. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas de inicial de la red 20, Los Olivos 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16141>

- Roy, I., Rivas, R., Pérez, M., y Palacios, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista Alergia Mexico*, 66(3), 354-360. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>
- Sáenz, L. (2018). *Liderazgo pedagógico directivo y la calidad de la Gestión Educativa de la Institución Educativa N° 89008, Chimbote*. [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10760/Tesis_57947.pdf?sequence=1
- Secretaría de Educación Pública (SEP, 2015). Perfil, parámetros e indicadores para docentes y técnicos docentes de la educación básica Servicio Profesional Docente –Secretaría de Educación Pública. México.
- Silva, Y., Olsen, C., Pezzi, L. y Sanjurjo, N. (2016). Liderazgo transaccional y transformacional de voluntarios jóvenes y adultos de Mar del Plata. *Psicoperspectivas*, 15(3), 146-157.
- Ulloa, J. y Gajardo, J. (2016). *Observación y retroalimentación docente como estrategias de desarrollo Profesional Docente (nota técnica N°7)*. Líderes Educativos, Centro de liderazgo para la mejora Escolar: Universidad de Concepción, Chile. <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-7.pdf>
- Valdés R. A. (2017). Liderazgo inclusivo: La importancia de los equipos directivos en el desarrollo de una cultura de inclusión. *Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 9(16), 51-66. Obtenido de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502018000100051
- Velezmoro, J. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres del distrito de Parcoy, Pataz. 207*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12964?show=full>
- Vega, M. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”. Ayacucho, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19599/vega_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- World Bank Group (2018). What Do Teachers Know and Do? Does It Matter? Evidence from Primary Schools in Africa. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/25964/WPS7956.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yangali J. S., y Torres Lévano, G. C. (2020). Liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas. *INNOVA Research Journal*, 5(3), 58-75. doi: <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n3.1.2020.1579>
- Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú].

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

Cuestionario para medir el Liderazgo Directivo

Estimado docente, el objetivo del presente cuestionario es conocer sobre el liderazgo de los directivos de esta institución educativa. Este cuestionario es anónimo y sus respuestas son estrictamente confidenciales para el uso de esta investigación.

Es por ello que le pedimos llene el siguiente cuestionario siguiendo las siguientes instrucciones:

- a) Lea detenidamente y de forma clara las preguntas planteadas.
- b) No deje preguntas sin responder.
- c) Marque con una "X" en un sólo cuadro de cada pregunta.

1: Nunca 2: Raramente 3: Ocasionalmente 4: Usualmente 5: Siempre

Dimensión 1: Liderazgo con enfoque pedagógico		1	2	3	4	5
1	Define objetivos metas y expectativas en estudiantes y docentes.					
2	Gestiona programas educativos en beneficio de la institución y los docentes					
3	Obtiene recursos económicos para la institución de manera transparente.					
4	Promociona el aprendizaje del desarrollo y cultura					
5	Gestiona la innovación de la pedagogía permanentemente					
Dimensión 2: Liderazgo con enfoque inclusivo		1	2	3	4	5
6	Desarrolla prácticas que promueven el interés por el bien común y la equidad.					
7	Desarrolla prácticas que promueven el respeto y justicia					
8	Promueve la práctica las actividades colaborativas de los maestros y estudiantes.					
9	Interviene positivamente en las relaciones sociales y culturales.					
10	Gestiona el fortalecimiento de actitudes inclusivas de educación					

Dimensión 3: Liderazgo con enfoque consultivo		1	2	3	4	5
11	Si tiene que tomar una decisión, considera que otra persona lo puede hacer por usted.					
12	En sus actividades laborales, la comunicación sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones.					
13	Busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.					
14	Genera estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas institucionales.					
15	Las actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas.					
Dimensión 4: Liderazgo con enfoque participativo		1	2	3	4	5
16	Toma como aval a los dirigidos para consolidar los grupos de trabajo.					
17	Lidera grupos de trabajo con una comunicación de estilo consultivo.					
18	Organiza los trabajos en equipo brindando confianza a los subordinados					
19	Comparte el problema en busca de ideas y propuestas de solución.					
20	Promueva la colaboración entre profesionales y con las familias					
21	Genera oportunidades de desarrollo colectivo.					
22	Crea oportunidades de innovación en los procesos y métodos					
23	Genera confianza en los dirigidos para el desarrollo de la autonomía y flexibilidad.					

FICHA TÉCNICA

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario para medir el liderazgo directivo				
Autor y año:	ORIGINAL:				
	ELABORADO: Adaptado por Luis Alberto Limay Arenas, en el 2022				
Objetivo del instrumento:	Describir el liderazgo directivo en los docentes de educación primaria				
Usuarios:	Investigadores de posgrado de la maestría en gestión y acreditación educativa.				
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Se aplicó mediante Google Forms remitiendo a la cuenta de correo y/o teléfono de los docentes investigados.				
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Mediante juicio de expertos, tres profesionales de la disciplina de educación y metodólogos de investigación. Experto 01: Dr. Dulio Oседа Gago PHD Experto 02: Mg Milca Betzabé Herrera Ponte Experto 03: Dr. Abdías Chávez Epiquén				
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Coeficiente alfa de Crombach aplicado a una muestra piloto de 10 individuos, 0,966 de confiabilidad. Estadísticas de fiabilidad <table style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="border-right: 1px solid black; padding: 5px;">Alfa de Cronbach</th> <th style="padding: 5px;">N de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="border-right: 1px solid black; text-align: center; padding: 5px;">0,819</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">23</td> </tr> </tbody> </table>	Alfa de Cronbach	N de elementos	0,819	23
Alfa de Cronbach	N de elementos				
0,819	23				

Escala para medir desempeño docente

INSTRUCCIONES. - ESTIMADO DOCENTE:

Instrucciones: A continuación, se le presentan una serie de afirmaciones acerca de su desempeño docente. Por favor, marque con una X la opción que considere correcta.

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

DIMENSIÓN: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		1	2	3	4	5
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes y dé sus necesidades especiales					
2	Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el nivel y/o área curricular que enseño					
3	Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica del nivel y/o de las áreas que enseño					
4	Elaboro la programación curricular, analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad del aula, articulando de manera coherente los aprendizajes					
5	Selecciono los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes que la Institución Educativa y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes					
6	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes de los aprendizajes previstos					
7	Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del conocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilo de aprendizaje, e identidad cultural en los estudiantes					
8	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje					
9	Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados					
10	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en concordancia con los logros de aprendizaje y distribución adecuada del tiempo					
DIMENSIÓN: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
11	Construyo de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes con afecto, justicia, confianza, respeto mutuo y colaboración					
12	Oriento su práctica a conseguir logros en todos los estudiantes y les comunico altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje					
13	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad en el que se exprese como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes					
14	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades especiales					
15	Resuelvo conflictos en dialogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos					
16	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo la diversidad					
17	Reflexiono permanentemente con los estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollo actitudes y habilidades para enfrentarlos					
18	Controlo permanentemente la ejecución de la programación, observo su nivel de impacto					
19	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen conocimientos en la solución de problemas reales con actitud crítica y reflexiva					
20	Constato que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso					

21	Desarrollo, cuando corresponde contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para los estudiantes					
22	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y que los motiva a aprender					
23	Utilizo recursos y tecnología diversa y accesible en función al propósito de la sesión de aprendizaje					
24	Manejo estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades especiales					
25	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados					
26	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logro en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes					
27	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y retroalimentación					
28	Evalúo los aprendizajes en función de criterios previamente establecidos					
29	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromiso sobre los logros de aprendizaje					
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
30	Interactúo con mis pares, colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo, mejorar la enseñanza, y construir un clima democrático en la escuela					
31	Participo en la gestión del PEI, del currículo y de los planes de mejora continua					
32	Desarrollo individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela					
33	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes					
34	Integro críticamente en las prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno					
35	Comparto con las familias de los estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos del trabajo pedagógico y doy cuenta de los avances y resultados					
DIMENSIÓN: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE		1	2	3	4	5
36	Reflexiono en comunidad profesional sobre la práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de los estudiantes					
37	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional					
38	Participo en la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional					
39	Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional docente					
40	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente					

FICHA TÉCNICA

Nombre Original del instrumento:	Escala para medir Desempeño Docente				
Autor y año:	ORIGINAL:				
	ELABORADO: Adaptado por Luis Alberto Limay Arenas, en el 2022				
Objetivo del instrumento:	Describir el desempeño docente en los docentes de educación primaria y correlacionar con el liderazgo directivo.				
Usuarios:	Investigadores de posgrado de la maestría en gestión y acreditación educativa.				
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Se aplicó mediante Google Forms remitiendo a la cuenta de correo y/o teléfono de los docentes investigados.				
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Mediante juicio de expertos, tres profesionales de la disciplina de educación y metodólogos de investigación. Experto 01: Dr. Dulio Oseda Gago PhD Experto 02: Mg Milca Betzabé Herrera Ponte Experto 03: Dr. Abdías Chávez Epiquén				
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Coeficiente alfa de Crombach aplicado a una muestra piloto de 10 individuos, 0,966 de confiabilidad. Estadísticas de fiabilidad <table style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="border-right: 1px solid black; padding: 5px;">Alfa de Cronbach</th> <th style="padding: 5px;">N de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="border-right: 1px solid black; text-align: center; padding: 5px;">0,908</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">40</td> </tr> </tbody> </table>	Alfa de Cronbach	N de elementos	0,908	40
Alfa de Cronbach	N de elementos				
0,908	40				

Anexo 2: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, LUIS ALBERTO LIMAY ARENAS; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE.

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

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

NOMBRE:

CÉSAR ALCIDES MESTANZA MALAVER

FIRMA:

Fecha: 30 / 05 / 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, LUIS ALBERTO LIMAY ARENAS; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE.

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

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

NOMBRE:

FIDENCIO NATIVIDAD BAZAN VILLANUEVA.

FIRMA:



Fecha: 30 / 05 / 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, LUIS ALBERTO LIMAY ARENAS; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE.

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

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

NOMBRE:

LETICIA SANET CAMPOS URBINA

FIRMA:



Fecha: 30 / 05 / 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, LUIS ALBERTO LIMAY ARENAS; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE.

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

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

NOMBRE:

FRANSILES VELASQUEZ LOZANO

FIRMA:



Fecha: 30 / 05 / 2022.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, LUIS ALBERTO LIMAY ARENAS; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE.

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

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

NOMBRE:

LUZ ANGÉLICA ARAUJO SANCHEZ

FIRMA:



Fecha: 30 / 05 / 2022.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, LUIS ALBERTO LIMAY ARENAS; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE.

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

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

NOMBRE:

SEGUNDO SANTOS DIAZ SALAZAR

FIRMA:



Fecha: 30 / 05 / 2022.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, LUIS ALBERTO LIMAY ARENAS; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE.

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

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

NOMBRE:

CONSUELO ARAUJO SANCHEZ

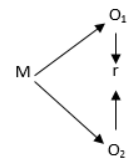
FIRMA:



Fecha: 30 / 05 / 2022.

Anexo 3: Matriz de consistencia

Título: LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESORES DE PRIMARIA DEL DISTRITO DE UCHUMARCA, BOLÍVAR 2022.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1: ¿Cuál es la relación entre liderazgo con enfoque pedagógico y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022?</p> <p>2: ¿Cuál es la relación entre liderazgo con enfoque consultivo y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1: Existe relación directa y significativa entre liderazgo con enfoque pedagógico y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022</p> <p>2: Existe relación directa y significativa entre liderazgo con</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1: Determinar la relación entre liderazgo con enfoque pedagógico y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022</p> <p>2: Determinar la relación entre liderazgo con enfoque consultivo y</p>	<p>Liderazgo directivo</p>	<p>“(Hernández, 2008) define que, el liderazgo del director debe ser firme y con un sentido claro; el enfoque de liderazgo debe ser participativo y académico, tiene que saber lo que ocurre en las aulas y lo que hacen los docentes, tiene que estar al tanto de los apoyos que requieren los maestros, en lo pedagógico debe conocer los nuevos enfoques de enseñanza y promover el trabajo docente basado en la necesidad de aprendizaje de sus alumnos.</p>	<p>Liderazgo con enfoque pedagógico</p> <p>Liderazgo con enfoque consultivo</p> <p>Liderazgo con enfoque inclusivo</p> <p>Liderazgo con enfoque participativo</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: Correlacional simple</p>  <p>M = Docentes O1 = liderazgo directivo O2 = desempeño docente r = Relación</p> <p>Muestra:</p>

<p>Uchumarca, Bolívar 2022?</p> <p>3: ¿Cuál es la relación entre liderazgo con enfoque inclusivo y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022?</p> <p>4: ¿Cuál es la relación entre liderazgo con enfoque participativo y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022?</p>	<p>enfoque consultivo y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022</p> <p>3: Existe relación directa y significativa entre liderazgo con enfoque inclusivo y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022</p> <p>4: Existe relación directa y significativa entre liderazgo con enfoque participativo y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022</p>	<p>desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022</p> <p>3: Determinar la relación entre liderazgo con enfoque inclusivo y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022</p> <p>4: Determinar la relación entre liderazgo con enfoque participativo y desempeño docente en profesores de primaria del distrito de Uchumarca, Bolívar 2022</p>	<p>Desempeño docente</p>	<p>Esfuerzo que el docente realiza en la práctica pedagógica, la cual proporciona los saberes hacia el grupo estudiantil, es así que el desempeño docente se determina por la acción docente, asimismo se resalta las fortalezas educativas tangibles y no tangibles que estimula el desempeño docente, al propiciar las condiciones de la práctica de enseñanza-aprendizaje (MINEDU, 2012).</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Participación en la gestión de la institución educativa articulada a la comunidad</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente</p>	<p>Docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Uchumarca</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario para medir el liderazgo directivo</p> <p>Escala para medir el desempeño docente</p>
---	---	--	---------------------------------	--	--	---

Operacionalización de variables

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumento	Escala de Medición
LIDERAZGO DIRECTIVO	Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) menciona que una función esencial del liderazgo directivo es asegurar que tanto los docentes puedan, de manera continua, aprender, desarrollarse y adaptarse a entornos cambiantes (OCDE, 2009).	Se habla de un liderazgo directivo, cuando el responsable de la institución no solo tiene la capacidad de dirigir a esta, sino que también enseña y se proyecta para innovar y desarrollar nuevas técnicas de calidad para toda la institución.	Liderazgo con enfoque pedagógico	Objetivos metas y expectativas	2,3,4	Cuestionario para medir el liderazgo directivo	Ordinal 1: Nunca 2: Raramente 3: Ocasionalmente 4: Usualmente 5: Siempre
				Programas educativos			
				Recursos económicos			
				Promoción del aprendizaje			
			Liderazgo con enfoque inclusivo	Interés por el bien común y la equidad.	6,7,8		
				Prácticas de respeto y justicia			
				Actividades colaborativas			
				Relaciones sociales y culturales.			
				Aval de los dirigidos.	10,11,12		
				Dirección de grupos de trabajo			
				Confianza y trabajos en equipo			

			Liderazgo con enfoque consultivo	Ideas y propuestas de solución.		
			Liderazgo con enfoque participativo	Colaboración entre profesionales y familias	8, 14, 15 16	
		Oportunidades de desarrollo.				
		Oportunidades de innovación				
		Desarrollo de la autonomía y flexibilidad.				

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones/ ítems	Indicadores	Instrumentos
Desempeño docente	Esfuerzo que el docente realiza en la práctica pedagógica, la cual proporciona los saberes hacia el grupo estudiantil, es así que el desempeño docente se determina por la acción docente, asimismo se resalta las fortalezas educativas tangibles y no tangibles que estimula el desempeño docente, al propiciar las condiciones de la práctica de enseñanza-aprendizaje (MINEDU, 2012).	Se asume las puntuaciones derivadas de la aplicación del cuestionario de desempeño docente del MINEDU (2012)	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Comprender características individuales - Comprender conceptos - Comprender teorías - Analizar plan curricular - Seleccionar correctamente contenidos - Diseñar creativamente procesos pedagógicos - Contextualizar el diseño - Crear y organizar recursos - Diseñar la evaluación sistemáticamente - Diseñar la estructura de las sesiones - Construir buenas relaciones interpersonales - Instar a la consecución de objetivos - Promover un ambiente acogedor - Generar relaciones de respeto - Resolver conflictos - Organizar el aula con seguridad - Reflexión permanente - Controlar la programación - Propiciar oportunidades 	Cuestionario

	<ul style="list-style-type: none"> - Constatar que los estudiantes comprenden - Desarrollar contenidos teóricos en su tiempo - Desarrollar estrategias pedagógicas - Usar recursos tecnológicos - Manejar estrategias pedagógicas individuales - Usar una variedad de métodos y técnicas - Elaborar instrumentos válidos - Sistematizar resultados - Evaluar los aprendizajes - Compartir en su tiempo los resultados
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> - Interactuar con iniciativa - Participar en gestión del PEI - Desarrollo de proyecto de investigación - Fomentar el trabajo colaborativo - Integrar la práctica de enseñanza - Compartir con la familia del estudiante
Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexionar en colectividad profesional - Participar en vivencias significativas - Actuar acorde a principios - Actuar y decidir respetuosamente

Anexo 4: Constancia emitida por la institución donde se realizará el estudio

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo, **MANUEL ALINDOR MUÑOZ VENTURA**, identificado con DNI N° 19186726, en mi calidad de JEFE DEL ÁREA DE GESTION PEDAGÓGICA de la institución **UGEL BOLÍVAR** con R.U.C N° 20397775683, ubicada en la provincia de Bolívar, región La libertad.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al Sr. **LUIS ALBERTO LIMAY ARENAS**, identificado(s) con DNI N° 41414228, del Programa de Maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA, para que utilice la siguiente información de la empresa:

Listado de instituciones educativas de Uchumarca con los datos de contacto de los profesores para que aplique su proyecto de tesis, mediante sus instrumentos validados a cada docente de educación primaria de la jurisdicción del distrito de Uchumarca, de manera virtual;

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, () Trabajo de Investigación, (X) Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

(X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

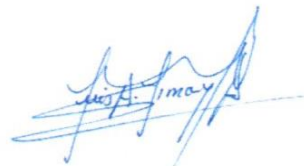
(X) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

() Mencionar el nombre de la empresa.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UGEL BOLÍVAR
GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL BOLÍVAR
Firma: Manuel Alindor Muñoz Ventura
sello del Representante Legal
JEFE AGP

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante

DNI: 41414228

Anexo 5: Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: OSEDA GAGO DULIO
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de San Marcos
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario para medir el liderazgo directivo
- 1.4 Autor del instrumento: LUIS ALBERTO LIMAY ARENAS
- 1.5 Título de la Investigación: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESORES DE PRIMARIA DEL DISTRITO DE UCHUMARCA, BOLÍVAR 2022"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicar

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92% Lugar y Fecha: Lima, 27 de enero del 2022



OSEDA GAGO DULIO

DNI 20044737 Teléfono.....

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

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

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

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

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
1	x					
2	x					
3	x					
4	x					
5	x					
6	x					
7	x					
8	x					
9	x					
10	x					
11	x					
12	x					
13	x					
14	x					
15	x					
16	x					
17	x					
18	x					
19	x					
20	x					
21	x					
22	x					
23	x					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

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

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: OSEDA GAGO DULIO
 COLEGIATURA: Colegio de Profesores
 DNI: 20044737



OSEDA GAGO DULIO
 Fecha: 27/01/2022

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: OSEDA GAGO DULIO
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de San Marcos
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Escala para medir desempeño docente
- 1.4 Autor del instrumento: LUIS ALBERTO LIMAY ARENAS
- 1.5 Título de la Investigación: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESORES DE PRIMARIA DEL DISTRITO DE UCHUMARCA, BOLÍVAR 2022"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicar

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92% Lugar y Fecha: Lima, 27 de enero del 2022



OSEDA GAGO DULIO

DNI 20044737 Teléfono.....

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

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

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

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

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
1	x					
2	x					
3	x					
4	x					
5	x					
6	x					
7	x					
8	x					
9	x					
10	x					
11	x					
12	x					
13	x					
14	x					
15	x					
16	x					
17	x					
18	x					
19	x					
20	x					
21	x					
22	x					
23	x					
24	x					
25	x					
26	x					
27	x					
28	x					
29	x					
30	x					

31	x					
32	x					
33	x					
34	x					
35	x					
36	x					
37	x					
38	x					
39	x					
40	x					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

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

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: OSEDA GAGO DULIO
 COLEGIATURA: Colegio de Profesores
 DNI: 20044737



OSEDA GAGO DULIO
 Fecha: 27/01/2022

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.6 Apellidos y nombres del informante: HERRERA APONTE MILCA BETSABÉ
- 1.7 Institución donde labora: Universidad Nacional de Huancavelica
- 1.8 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario para medir el liderazgo directivo
- 1.9 Autor del instrumento: LUIS ALBERTO LIMAY ARENAS
- 1.10 Título de la Investigación: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESORES DE PRIMARIA DEL DISTRITO DE UCHUMARCA, BOLÍVAR 2022"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicar

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95% Lugar y Fecha: Lima, 05 de febrero del 2022



HERRERA APONTE MILCA BETSABÉ

DNI 19963908 Teléfono.....

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

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

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

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

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

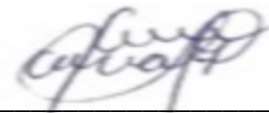
N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
1	x					
2	x					
3	x					
4	x					
5	x					
6	x					
7	x					
8	x					
9	x					
10	x					
11	x					
12	x					
13	x					
14	x					
15	x					
16	x					
17	x					
18	x					
19	x					
20	x					
21	x					
22	x					
23	x					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

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

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: HERRERA APONTE MILCA BETSABÉ
 COLEGIATURA: Colegio de Profesores
 DNI: 19963908



HERRERA APONTE MILCA BETSABÉ
 Fecha: 05/02/2022

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

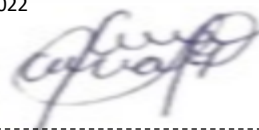
- 1.1 Apellidos y nombres del informante: HERRERA APONTE MILCA BETSABÉ
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Huancavelica
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Escala para medir desempeño docente
- 1.4 Autor del instrumento: LUIS ALBERTO LIMAY ARENAS
- 1.5 Título de la Investigación: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESORES DE PRIMARIA DEL DISTRITO DE UCHUMARCA, BOLÍVAR 2022"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicar

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95% Lugar y Fecha: Lima, 05 de febrero del 2022



HERRERA APONTE MILCA BETSABÉ

DNI 19963908 Teléfono.....

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

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

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

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

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
1	x					
2	x					
3	x					
4	x					
5	x					
6	x					
7	x					
8	x					
9	x					
10	x					
11	x					
12	x					
13	x					
14	x					
15	x					
16	x					
17	x					
18	x					
19	x					
20	x					
21	x					
22	x					
23	x					
24	x					
25	x					
26	x					
27	x					
28	x					
29	x					
30	x					

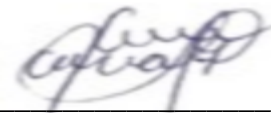
31	x					
32	x					
33	x					
34	x					
35	x					
36	x					
37	x					
38	x					
39	x					
40	x					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

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

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: HERRERA APONTE MILCA BETSABÉ
 COLEGIATURA: Colegio de Profesores
 DNI: 19963908



HERRERA APONTE MILCA BETSABÉ
 Fecha: 05/02/2022

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.11 Apellidos y nombres del informante: CHÁVEZ EPIQUÉN ABDÍAS
- 1.12 Institución donde labora: Universidad Nacional de Frontera
- 1.13 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario para medir el liderazgo directivo
- 1.14 Autor del instrumento: LUIS ALBERTO LIMAY ARENAS
- 1.15 Título de la Investigación: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESORES DE PRIMARIA DEL DISTRITO DE UCHUMARCA, BOLÍVAR 2022"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicar

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90% Lugar y Fecha: Lima, 27 de enero del 2022



CHÁVEZ EPIQUÉN ABDÍAS

DNI 18981967 Teléfono 966900993

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

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

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

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

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

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
1	x					
2	x					
3	x					
4	x					
5	x					
6	x					
7	x					
8	x					
9	x					
10	x					
11	x					
12	x					
13	x					
14	x					
15	x					
16	x					
17	x					
18	x					
19	x					
20	x					
21	x					
22	x					
23	x					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

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

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: CHÁVEZ EPIQUÉN ABDÍAS

COLEGIATURA: Colegio de Profesores

DNI: 18981967



CHÁVEZ EPIQUÉN ABDÍAS

Fecha: 27/01/2022

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: CHÁVEZ EPIQUÉN ABDÍAS
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Frontera
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Escala para medir desempeño docente
- 1.4 Autor del instrumento: LUIS ALBERTO LIMAY ARENAS
- 1.5 Título de la Investigación: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESORES DE PRIMARIA DEL DISTRITO DE UCHUMARCA, BOLÍVAR 2021"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicar

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90% Lugar y Fecha: Lima, 27 de enero del 2022



CHÁVEZ EPIQUÉN ABDÍAS

DNI 18981967 Teléfono 966900993

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

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

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

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

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

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
1	x					
2	x					
3	x					
4	x					
5	x					
6	x					
7	x					
8	x					
9	x					
10	x					
11	x					
12	x					
13	x					
14	x					
15	x					
16	x					
17	x					
18	x					
19	x					
20	x					
21	x					
22	x					
23	x					
24	x					
25	x					
26	x					
27	x					
28	x					

29	x					
30	x					
31	x					
32	x					
33	x					
34	x					
35	x					
36	x					
37	x					
38	x					
39	x					
40	x					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

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

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: CHÁVEZ EPIQUÉN ABDÍAS
COLEGIATURA: Colegio de Profesores
DNI: 18981967



CHÁVEZ EPIQUÉN ABDÍAS
Fecha: 27/01/2022

Base de datos de la variable desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo Directivo	0.819	23
Desempeño Docente	0.908	40

ANEXO 6: IMAGEN DE PORCENTAJE DE TURNITIN

LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESORES DE PRIMARIA DEL DISTRITO DE UCHUMARCA, BOLÍVAR 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	20%	3%	13%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	11%
2	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unia.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%