



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA GLORIOSO SAN CARLOS –
PUNO, 2023

PRESENTADA POR:

WILMER ELOY CRUZ BALCONA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2024

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA GLORIOSO SAN CARLOS – PUNO, 2023

AUTOR

WILMER ELOY CRUZ BALCONA

RECuento DE PALABRAS

21777 Words

RECuento DE CARACTERES

111459 Characters

RECuento DE PÁGINAS

106 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

5.0MB

FECHA DE ENTREGA

May 14, 2024 9:52 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 14, 2024 9:54 PM GMT-5

● 16% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)

VB CIEPG



Firmado digitalmente por LUQUE
COYLA Ruben Jared FAU
20145496170 hard
Motivo: Soy Vº Bº
Fecha: 16.05.2024 08:45:40 -05:00



Firmado digitalmente por:
FLORES MAMANI Damiana FAU
20145496170 soft
Motivo: Soy el autor del
documento

Resumen



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

TESIS

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA GLORIOSO SAN CARLOS**

PUNO, 2023

PRESENTADA POR

WILMER ELOY CRUZ BALCONA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN



APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE

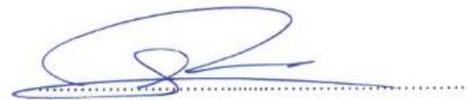
PRESIDENTE


.....
D.Sc. FREDY SOSA GUTIERREZ

PRIMER MIEMBRO


.....
D.Sc. DAVID RUELAS VARGAS

SEGUNDO MIEMBRO


.....
Dr. ROGER MELENIO CALIZAYA CONDORI

ASESOR DE TESIS


.....
Dra. DAMIANA FLORES MAMANI

Puno, 19 de enero de 2024

ÁREA: Gestión y gerencia administrativa.

TEMA: Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Glorioso San Carlos – Puno, 2023.

LÍNEA: Liderazgo, coordinación y toma de decisiones.



DEDICATORIA

A mi hermosa familia por acompañarme en todo momento.



AGRADECIMIENTOS

A Dios por ser mi guía y compañero.

A la Dra. Damiana por su apoyo absoluto como asesora.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1	Marco teórico	3
1.1.1	Fundamentos epistemológicos	3
1.1.2	Teorías de la educación	4
1.1.3	Liderazgo	5
1.1.4	Liderazgo directivo	7
1.1.5	Liderazgo democrático	8
1.1.6	Gestión institucional	9
1.1.7	Gestión administrativa	11
1.1.8	Gestión pedagógica	12
1.1.9	Desempeño docente	14
1.1.10	Planificación	16
1.1.11	Dominio del área	17
1.1.12	Evaluación	18
1.2	Antecedentes	21

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1	Identificación del problema	31
2.2	Enunciados del problema	32
2.3	Justificación	33
2.4	Objetivos	34



2.4.1	Objetivo general	34
2.4.2	Objetivos específicos	34
2.5	Hipótesis	34
2.5.1	Hipótesis general	34
2.5.2	Hipótesis específicas	35
CAPÍTULO III		
MATERIALES Y MÉTODOS		
3.1	Lugar de estudio	36
3.1.1	Periodo de duración del estudio	37
3.2.	Población	37
3.3	Muestra	37
3.4	Método de investigación	38
3.5	Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	40
CAPÍTULO IV		
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		
CONCLUSIONES		59
RECOMENDACIONES		61
BIBLIOGRAFÍA		62
ANEXOS		67



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Coeficiente de correlación	20
2. Distribución de la muestra de la IES “Glorioso San Carlos” Puno, 2023	38
3. Operacionalización de variables	40
4. Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnova	44
5. Sistematización de las variables liderazgo directivo y desempeño docente	45
6. Prueba de hipótesis general	46
7. Relación entre la gestión institucional del director y el desempeño docente	47
8. Prueba de hipótesis específica 1	48
9. Relación entre la gestión administrativa del director y el desempeño docente	49
10. Prueba de hipótesis específica 2	50
11. Relación entre la gestión pedagógica del director y el desempeño docente	52
12. Prueba de hipótesis específica 3	53



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Tipos de liderazgo	8
2. Ubicación geográfica de la IES Glorioso San Carlos – Puno	36
3. Diagrama de dispersión de la correlación de Spearman	46
4. Diagrama de dispersión del objetivo específico 1	48
5. Diagrama de dispersión del objetivo específico 2	51
6. Diagrama de dispersión del objetivo específico 3	53



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Matriz de consistencia	67
2. Cuestionario para el liderazgo directivo	70
3. Resultado del cuestionario sobre el liderazgo directivo	72
4. Validación del instrumento	74
5. Cuestionario para el desempeño docente	77
6. Resultado del cuestionario sobre el desempeño docente	79
7. Validación del instrumento	81
8. Constancia de ejecución	84
9. Plan estratégico	86

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado: Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Glorioso San Carlos - Puno, 2023. Tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. La investigación es de enfoque cuantitativo, tipo no experimental junto a su diseño descriptivo – correlacional. La muestra estuvo conformada por 60 profesores seleccionados de manera probabilística. La técnica que se empleó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados de la prueba de hipótesis según el coeficiente de correlación de Rho Spearman, establece que, el 75,0% de profesores indicaron que el liderazgo del director se lleva a cabo muchas veces, asimismo, el 11,7% afirmaron que siempre se da, por otro lado, el 10,0% manifestaron que se produce algunas veces y el 3,3% certificaron que el liderazgo del director se lleva a cabo pocas veces. Por otra parte, en los resultados del desempeño docente, se muestra que el 96,7% de docentes se encuentran en logro destacado en su desempeño y el 3,3% se ubican en logro esperado, mostrando un valor de $Rho = 0,549$. Se concluye que existe una relación positiva moderada entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la IES Glorioso San Carlos, Puno; pues el director, utiliza estrategias para llevar a cabo una reunión, promueve la capacitación y genera un clima laboral favorable, asimismo, los docentes, planifican, organizan y elaboran sus materiales educativos.

Palabras clave: Desempeño docente, evaluación, gestión, planificación, técnica.

ABSTRACT

The research work titled: Management leadership and teaching performance at the Glorioso San Carlos Secondary Educational Institution - Puno, 2023. Its objective is to determine the association that exists between management leadership and teaching performance. The research has a quantitative approach, non-experimental type along with its descriptive-correlational. The sample was made up of 60 teachers selected probabilistically. The technique used was the survey and the questionnaire as an instrument. The results of the hypothesis test according to the Rho Spearman correlation coefficient establish that 75.0% of teachers indicated that the director's leadership is carried out many times, likewise, 11.7% stated that it is always carried out. On the other hand, 10.0% stated that it occurs sometimes and 3.3% certified that the director's leadership is carried out rarely. On the other hand, in the results of teaching performance, it is shown that 96.7% of teachers are in outstanding achievement in their performance and 3.3% are in expected achievement, showing a value of $Rho = 0.549$. It is concluded that there is a moderate positive relationship between managerial leadership and teaching performance at the IES Glorioso San Carlos, Puno; Well, the director uses strategies to carry out a meeting, promotes training and generates a favorable work environment, and the teachers plan, organize and prepare their educational materials.

Keywords: Assessment, management, planning, teaching performance, technique.

INTRODUCCIÓN

La sociedad está en constante cambio, donde el ser humano desarrolla sus habilidades, capacidades y conductas. Por esta razón, Rivera (2020) manifiesta que, el liderazgo es el motor fundamental que garantiza un cambio para alcanzar las metas. En ese sentido, es necesario que desde el sistema educativo se deba transformar la educación a través de un liderazgo directivo y desempeño de los docentes en los educandos. Para ello, el profesor necesita un proceso de acompañamiento del director desde la gestión pedagógica (GP) gestión institucional (GI) y gestión administrativa.

Para Burgos (2019) es imprescindible que, el director comprenda sus responsabilidades de liderazgo, los cuales incluyen inspirar respeto y conseguir apoyo para sus creencias, valores e interacciones interpersonales con sus compañeros de trabajo.

“El director del centro educativo, es la máxima autoridad y representante legal, quien tiene la tarea de crear el mejor entorno posible para que los profesores rindan a un alto nivel y los alumnos adquieran las competencias requeridas según el grado y la edad” (Ley N° 28044, 2003).

Este estudio tiene como problema general: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la IES Glorioso San Carlos? En la mayoría de las instituciones, estos dos componentes son esenciales para la mejor instrucción posible y el mejor aprendizaje de los escolares, porque en ausencia de un director que modele el liderazgo, los profesores tomarán decisiones por su cuenta que afectarán al beneficio correcto del desarrollo de competencias de los escolares.

Se consideró como área de investigación, la gestión y gerencia administrativa y como línea de investigación, la educación y dinámica educativa. El objetivo es determinar la relación que existe entre ambas variables. La investigación es de enfoque cuantitativo, tipo no experimental y diseño correlacional.

La estructura de la investigación es de la siguiente manera:

Capítulo I: El marco teórico y los antecedentes.

Capítulo II: El planteamiento del problema, la justificación, los objetivos, la hipótesis general y específicas.



Capítulo III: Metodología de investigación, lugar de estudio, población y muestra.

Capítulo IV: Los elementos más importantes de la investigación (resultados, conclusiones, sugerencias, bibliografía y anexos).

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco teórico

1.1.1 Fundamentos epistemológicos: Liderazgo directivo y desempeño docente

Según Sabino (1992) los fundamentos se basan en diferentes corrientes y teorías científicas que, han influido en el campo de la educación. En este contexto el enfoque socio-crítico, aboga por el liderazgo y el desempeño. Puesto que, se asocian a la educación integral del estudiantado, cumpliendo un rol importante en la educación inclusiva y en la autonomía de los miembros de la comunidad educativa, sobre todo, en la transformación dialéctica e innovación de los entornos de aprendizaje.

El enfoque sociocrítico hace hincapié en el valor de la interacción social, la reflexión crítica y el análisis de las estructuras sociales y las desigualdades, en lugar de adoptar una postura individualista. Esto implica cuestionar a los directores y docentes que, no cumplen sus funciones, más por el contrario, apoya las estrategias y diálogos que deben existir en un contexto para llevar a cabo una actividad. Asimismo, este enfoque, está relacionado con el carácter autorreflexivo y considera que el conocimiento se construye siempre por intereses que parten de las necesidades de los grupos; es decir, la autonomía racional del ser humano se consigue a través de la capacitación constante.

De acuerdo con Barrena (2015) la corriente en la que se apoya esta investigación, es el pragmatismo, pues afirma que el investigador, tendrá cierto conocimiento de

la realidad científica gracias a la experiencia. Al mismo tiempo, nos dice que, la educación es la clave para hacer mejores personas, para transformar la familia y la sociedad y, en definitiva, para cambiar el mundo.

El paradigma que apoya esta pesquisa es el positivismo, puesto que su finalidad es educar. La enseñanza es la transmisión de la humanidad de una generación a otra. Vivir con educación, significa que la humanidad se desarrolle y florezca con el tiempo. Por otro lado, el positivismo es la capacidad de cultivar lo concreto con previsión y de ver lo universal con madurez. Aquí es donde el "gran problema humano" encuentra su respuesta: venciendo el egoísmo humano innato y el altruismo.

En resumen, para ambas variables, el enfoque epistemológicamente socio-crítico, posibilita la constante reconstrucción teórica, donde se destaca el poder de la actividad y el conocimiento humano, que es al mismo tiempo productivo, fuerza de cambio y conformación de la realidad social; es decir, mientras más demuestre y dé el ejemplo el director, los docentes reflexionarán y desarrollarán sus sesiones con mayor entusiasmo, logrando de esta forma un producto en los estudiantes.

1.1.2 Teorías de la educación

“Las teorías educativas buscan la máxima comprensión de la información presente en el proceso de enseñanza y aprendizaje” (Salinas, 2016).

1.1.2.1 Conductismo

- Se considera al docente como transmisor de información.
- Todo el modelo se centra en la enseñanza y la enseñanza se entra en el educador.
- La memoria y la repetición son preponderantes.

1.1.2.2 Cognitivismismo

- El profesor es un facilitador y guía.
- El modelo se centra en el estudiante y no en el docente.
- El alumno debe aprender más allá que el educador debe enseñar.
- Importa el educando y las emociones del mismo más que la memoria.

1.1.2.3 Constructivismo

- El profesor es considerado un mediador del proceso
- Se centra en el aprendizaje de ambos, es decir, el estudiante debe aprender, así como el profesor debe aprender y enseñar.
- Se modifica el conocimiento con base a la experiencia.

1.1.2.4 Conectivismo

- Nace como parte del desarrollo de la revolución tecnológica.
- Se basa en las herramientas digitales recientes.
- Su fin principal se centra en crear una integración didáctica como la TIC.
- Las herramientas de software social para el aula y redes sociales con los procesos de enseñanza y aprendizaje.

1.1.3 Liderazgo

Para Ruíz (2020) se define como la aplicación positiva por parte de un individuo de sus capacidades para producir el mejor resultado posible. Además, es importante señalar que un líder emplea sus capacidades motivadoras para crear circunstancias favorables. A la inversa, es importante recordar que la comunicación asertiva y la empatía son factores esenciales para evaluar el calibre de la educación.

También puede referirse a la capacidad de dirigir, tomar la iniciativa, organizar, coordinar, animar, inspirar y evaluar un proyecto de forma productiva y eficaz, ya sea institucional o personal. Asimismo, es el conjunto de capacidades de liderazgo o directivas que posee una persona para moldear el comportamiento y las actitudes de los demás o de un determinado grupo de trabajo, inspirando al equipo para que trabaje con entusiasmo en la consecución de sus metas.

De acuerdo con Gutiérrez (2021) se considera que una persona es líder cuando escucha las exposiciones, ideas y opiniones de los demás; en otras palabras, cuando demuestra a los demás cómo lograr un objetivo digno de mención y no sólo dar órdenes para que los demás le sigan, sino que sirve de ejemplo modelando y estableciendo prioridades. El respeto no se da, hay que ganárselo.

La clave para conseguir colaboradores que quieran seguir y compartir la visión del líder es la capacidad de este para inspirar un comportamiento extraordinario en la gente. En consecuencia, tener un fuerte sentido del liderazgo se convierte en algo crucial para cualquier empresa. De la misma manera lo define como un fenómeno social que solo tiene lugar en asociaciones y grupos sociales. El liderazgo puede definirse como el uso de la influencia interpersonal en un entorno determinado, guiado por la comunicación humana, para alcanzar uno o varios objetivos predeterminados. Según esta definición, influencia, situación, método de comunicación y objetivos a alcanzar son los cuatro componentes que conforman el liderazgo.

Para Alvarado (2019) existen cuatro elementos imprescindibles:

- La primera está formada por la meta, que es esencial para cualquier actividad, incluida la docencia y la educación. Un líder debe tener claro sus objetivos institucionales como los objetivos que se refieren a la adquisición de los intereses personales. La supervivencia global y el desarrollo cualitativo de la institución sólo pueden alcanzarse de este modo.
- El segundo componente es el poder, el cual está relacionado con el liderazgo. Es decir, los seguidores se adhieren voluntariamente a un líder en función de los rasgos que lo definen. Existen cinco métodos para ejercer el poder: El poder de moldear y controlar el comportamiento de los demás, el cual se conoce como poder de recompensa; el poder de aplicar recompensas y castigos, se conoce como poder coercitivo; el poder legítimo, es el poder de imponer ciertos comportamientos basados en el propio derecho a la posición alcanzada como líder; el poder experto, es el poder basado en el dominio de conocimientos y habilidades del líder sobre los subordinados; el poder referente, es el poder basado en los atributos personales del líder que inspiran a sus seguidores a aprobarlo y superarlo.
- El tercer componente es el estilo, que se compone de las diferentes acciones que realiza un líder cuando utiliza su influencia para unir los intereses de las personas y alcanzar objetivos.

- El cuarto componente se refiere a los seguidores que creen que la superación, la subordinación, la adhesión y el seguimiento de los miembros del grupo son los componentes fundamentales del liderazgo.

1.1.4 Liderazgo directivo

Según Paredes (2019) el director es quien asume el papel primordial en el ámbito educativo, porque tiene la libertad de prometer e informar a su equipo sobre las actividades, lo cual se hace para que las capacidades de los educandos sean positivas y no descuide el trabajo vital que cada docente realiza en las áreas académicas.

Asimismo, es un estilo de liderazgo en el que la principal responsabilidad, es informar de forma eficaz y asertiva a todos los miembros del equipo sobre lo que hay que hacer y cómo hacerlo para cumplir los objetivos.

De esta forma, el primer objetivo de la formación, es asegurarse de que los profesores se encuentren en un entorno propicio, es decir, ordenado y tranquilo para maximizar el aprendizaje de los alumnos.

“Las funciones que desempeñan los directivos en los diferentes centros educativos es fundamental, ya que la labor de los docentes depende mucho de ellos. Por consiguiente, queda comprendido que, el director quien es la cabeza principal del colegio, es el que representa legítimamente a su institución educativa, también es el garante de la gestión institucional, administrativo y pedagógico” (Ministerio de Educación, 2021).

De acuerdo con Salazar (2021) si un líder nace o se hace, es una premisa común que puede llevarnos en muchas direcciones diferentes. Pero es evidente que, el liderazgo no es una aptitud innata, las personas no nacen sabiendo ser líderes. Al decir esto, esperamos subrayar que, aunque no todo el mundo tiene el potencial para ser un líder, todo el mundo es capaz de hacerlo. Un jefe que carece de liderazgo se caracteriza por dejarnos descontentos, darnos la impresión de que no nos entiende, mostrar favoritismo y otros privilegios, tratarnos de forma diferente e injusta y esperar que sigamos las normas sin rechistar, aunque se apliquen mal o no se entiendan.

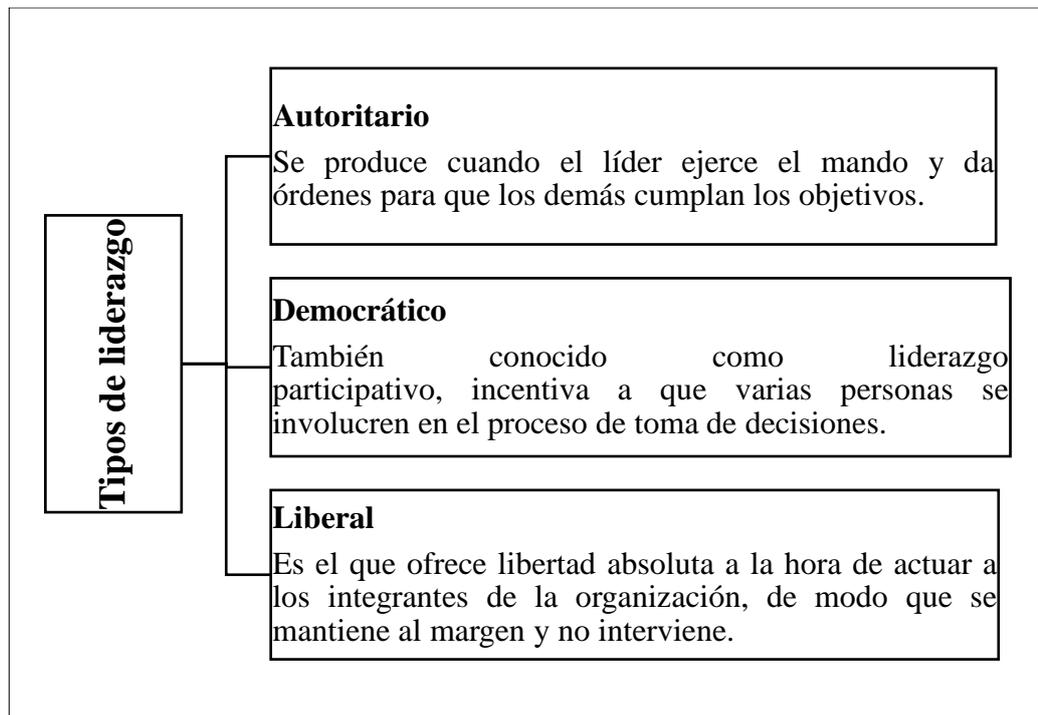


Figura 1. Tipos de liderazgo.

1.1.5 Liderazgo democrático

Según Salazar (2021) es un tipo de liderazgo denominado participativo o compartido, lo cual quiere decir un estilo muy transparente, en el que los miembros del grupo participan en el proceso de toma de decisiones. Los miembros se implican más en la organización como resultado de la participación, la delegación de autoridad y la aplicación de la retroalimentación para rectificar y orientar los errores.

Cuando se utiliza en una organización, anima a todos a participar, expresar sus opiniones y mantener discusiones francas sobre diversos temas.

Tras un resumen de todos los datos, se toman decisiones. Funciona bien porque fomenta una cultura de cooperación y recompensa a los empleados por su trabajo de alto calibre, lo que aumenta el rendimiento.

Características

- Invita a los participantes a expresar sus ideas, el líder del grupo pide a los demás que compartan sus opiniones sobre determinados temas.

- Inspira dedicación, implica a los miembros del equipo en procedimientos cruciales y motiva a los demás miembros a seguir su ejemplo.
- Crea confianza, permite a las personas creer que pueden llevar a cabo sus tareas sin ayuda.
- Fomenta la originalidad, cuando se presentan conceptos novedosos en beneficio de la organización, ésta los aprecia.
- Integra a los compañeros, fomenta una mayor interacción interpersonal entre los miembros del personal, lo que conduce al desarrollo de vínculos más estrechos.

1.1.6 Gestión institucional

Para Gómez (2020) el personal jerárquico en su centro educativo, tiene disposiciones y responsabilidades. Dado que el aprendizaje esperado de los alumnos está ligado a este punto, el director en esta instancia, es el responsable de establecer la gestión para el desempeño de la perspectiva en objetivos claros y precisos. En otras palabras, el personal docente depende en gran medida de esta gestión.

El énfasis en la mentalidad de esta dimensión, tiene el efecto de hacer a los directivos más capaces de superar los retos que plantea a sus organizaciones la complejidad de su entorno y todo lo que representa, así como lo desconocido. Todo ello con la intención de mejorar el rendimiento docente.

El nivel jerárquico tiene la disposición de valorar el desempeño del profesor en el aula, además de determinar si es competente o no en su trabajo, y mucho menos permitir que se desarrollen amistades. Esto hace que sea factible establecer una formación de actitudes en la que cada alumno pueda crecer adecuadamente y ser competente.

Según Claros (2019) las funciones del director en la gestión institucional son las siguientes:

- **Diagnostica las características del contexto de la institución, los cuales influyen en beneficio del aprendizaje**, esto quiere decir que, ejecuta un estudio fundamental en referencia a las necesidades de su centro educativo, no dejando de lado los factores y riesgos que pueda tener la institución.
- **Reúne a los docentes para la elaboración de los instrumentos de gestión educativa (PEI) (PCI) (PAT) (RIN) etc.** En este caso, el trabajo es en equipo. Instituyendo los propósitos de aprendizaje y el producto que se espera, así como las actividades establecidas a lo largo del año, en donde se debe cumplir a cabalidad con mucho entusiasmo.
- **Genera un clima laboral favorable**, dicho de otro modo, es el apoyo, respeto, confianza y solidaridad, que brinda el director a su equipo. Con el objetivo de conseguir un contexto agradable.
- **Utiliza estrategias para llevar a cabo una buena reunión**, tales como hacer participar a los docentes a través de dinámicas y mostrar algunos videos de acuerdo a los temas principales que se desarrollará.
- **Suscita la intervención de los padres de familia en la gestión**, Es decir, no solo se cita a los comités de aula, mucho menos al APAFA, sino a todos los apoderados, quienes se sientan comprometidos con el colegio, todo ello por el bien de sus hijos.

De acuerdo con Manzano (2020) el método de servicio que consiente concebir de forma totalizada, el pendiente de las medidas colectivas derivadas de la filosofía, misión, orientaciones, programas, metas y objetivos de la institución, se conoce como planificación estratégica institucional o planificación educativa. Del mismo modo, estos objetivos marcaron los límites de los procesos de toma de decisiones e instrucción y permitirán a la comunidad de educadores centrar sus esfuerzos diarios en una meta compartida.

El objetivo de la gestión institucional es diseñar, crear y trazar los caminos que permitirán a las organizaciones alcanzar sus metas, incluidos los objetivos estratégicos, las normas de calidad, las directrices, misión y la visión. La planificación, o creación de un plan estratégico que esboce los principios rectores de la gestión de la institución y que esté encapsulado en la misión y visión de la

organización, es la etapa inicial de la gestión institucional. Para que el plan estratégico y el proyecto educativo se cumplan, es incuestionable que el plan debe incluir también los planes de acción, o planes operativos, del área de la institución. Es imperativo que todos los miembros de las instituciones comprendan exactamente cómo sus contribuciones apoyan las metas locales, que sustentan los objetivos de la organización.

1.1.7 Gestión administrativa

Para Córdova (2020) esta gestión se describe como el proceso de resolver todas las cuestiones relativas a la financiación de recursos, así como el de prever las necesidades del centro de aprendizaje, para mantener una infraestructura ideal que afecte a todos los alumnos. De la misma forma, explica los planes y procedimientos utilizados para llevar a cabo los objetivos de la empresa, por lo que es fundamental saber exactamente lo que hay que conseguir. Dicho de otro modo, la gestión administrativa hace posible que las empresas o instituciones cumplan sus objetivos.

“La gestión administrativa evalúa el grado de desarrollo o cumplimiento de los elementos indicativos como los presupuestos, la planificación financiera, los registros contables de acuerdo con las normas legales, el sistema de archivo, los criterios unificados de matriculación, el proceso de compra, el proceso de adquisición y la calidad escolar. Las medidas de la gestión administrativa en la educación pública han desarrollado escalas” (Rojas, 2020).

Según Durán (2019) es el área de una institución, el cual tiene como función el de utilizar de manera eficiente los recursos, de esta forma se logrará cumplir con las metas establecidas en determinados espacios, por ello se debe administrar con mucha delicadeza para que el colegio sea llamativo y seguro para el bien de los alumnos. Asimismo, se tiene los siguientes criterios a desarrollar:

- **Coordina el uso eficiente de los recursos financieros**, se refiere al abastecimiento de los materiales para el bien de la entidad educativa, en favor de una instrucción de eficacia y el beneficio de los propósitos en los educandos.

- **Dirige estratégicamente el equipo administrativo**, es decir, los directivos, deberán acompañar a la plana jerárquica, asegurando que todo esté en orden, para que de esta forma el clima sea bueno y sin malos entendidos.
- **Demuestra transparencia en sus actos y funciones**, efectúa destrezas y transparencia cuando da a conocer los gastos ante el centro educacional.
- **Otorga incentivos por labores destacadas (concursos educativos)**, en este caso el director debe motivar a sus docentes y estudiantes con premios (medallas y diplomas) para que el aprendizaje sea más óptimo.
- **Reporta la puntualidad y asistencia del personal**, aseverando el desempeño de metas y deducciones en favor de los alumnos (el tiempo es fundamental para la buena labor, ya que las evidencias y productos por parte de los alumnos sea eficaz en las horas académicas, asimismo, cada docente deberá cumplir con su trabajo en la hora indicada).

El departamento de una organización cuyo objetivo es maximizar el uso y aprovechamiento de sus recursos se conoce como gestión administrativa. Se trata de mantener el flujo de producción, aumentar los ingresos, garantizar la rentabilidad, fomentar la capacidad de recuperación y asegurar la expansión de la empresa.

“El elemento humano encargado de realizar las tareas necesarias y la planificación y organización del flujo de trabajo son dos de sus funciones más importantes. Además, su objetivo es facilitar una comunicación eficaz entre todas las partes implicadas, controlar los horarios y calendarios de trabajo e impulsar la digitalización de los procesos” (Durán, 2019).

1.1.8 Gestión pedagógica

De acuerdo con Rivera (2020) se refiere al proceso de aprendizaje o a la relación entre el profesor y el alumno, porque el éxito depende de la correspondencia entre ambas partes, ya que, lo que se quiere es que el estudiante sea competente, es decir, capaz de crecer y resolver cualquier cuestión en el entorno en el que se

encuentre; el profesor tiene la responsabilidad de desempeñar su papel de forma que tenga sentido.

Dicho de otro modo, consiste en la administración de la enseñanza y el aprendizaje. Sus principales componentes son el desarrollo curricular, la competencia y el crecimiento del profesorado, los recursos de enseñanza y aprendizaje, el apoyo y la promoción del aprendizaje de los alumnos.

El objetivo de la gestión pedagógica, es hacer que la educación sea socialmente responsable del desarrollo holístico del individuo mediante la afirmación de la diversidad como legado compartido. En la comunicación intercultural, esto se realiza como prerrequisito para una vida compartida, que asume una pluralidad auxiliar que valora tanto el desacuerdo como el consenso dentro del discurso.

La gestión pedagógica del sistema educativo debe entenderse como un proceso que ayuda a los instructores de todos los niveles a organizar y coordinar sus acciones para gestionar el proceso docente educativo y cumplir eficazmente con los objetivos planteados para la formación integral de los profesionales, desde su propio quehacer social en el modelo del profesional desde una concepción social humanista.

Para López (2019) es la ejecución por parte del director, enfocando hacia el beneficio del progreso de la profesión que cumple el maestro, procurando indagar la creación de nuevos desafíos en referencia a la educación. Es decir, el docente deberá de estar en momentos de diálogo con su superior y los apoderados de sus educandos, de tal manera que, el resultado esperado sea seguro. El estudiante deberá de cumplir a cabalidad todo lo que pide el docente por el bien de una sociedad comprometedora.

Los roles del director en su gestión pedagógica son los siguientes:

- **Realizar el monitoreo opinado y no opinado a los docentes**, esto quiere decir que, el director motiva a los educadores, en el proceso de las capacidades, cumpliendo con el impulso de evaluación y orientación, así como el de comunicar de manera oportuna a sus profesores sobre los procesos pedagógicos empleados.

- **Desarrollar el proceso de acompañamiento pedagógico**, se detalla cómo el momento de orientar a los profesores a través de un diálogo, con el fin de mejorar sus aptitudes pedagógicas en el colegio.
- **Promover la capacitación y actualización de los docentes**, a través de especialistas, PerúEduca, UGEL y DREP.
- **Participar de manera activa en las diferentes actividades organizadas por la institución**, ya sea en las diferentes actividades desarrolladas por los docentes de área, tales como el día del idioma, lenguas originarias, día del campesino, FENCYT, Juegos Florales, ONEM, etc.
- **Orientar al equipo docente en la planificación curricular anual**, desde el punto de inicio y la estrategia del MINEDU.
- **Generar espacio para el trabajo colaborativo**, es decir, un diálogo es fundamental, en donde la plana jerárquica y el educador lleguen a soluciones óptimas en referencia a los aprendizajes y no dejando de lado, una comunicación asertiva entre pares.

1.1.7.1 Objetivos

- Ponga su atención en lograr un aprendizaje de alta calidad y establezca las condiciones necesarias para que así sea.
- Potenciar la inteligencia emocional de los alumnos.
- Desarrolle su capacidad de comunicación y de pensamiento crítico y lógico.
- Establezca las prioridades para la gestión de los recursos, los planes de acción y las metas que la institución perseguirá para alcanzar sus objetivos educativos.

1.1.9 Desempeño docente

Según Medina (2022) tiene tres componentes cruciales: planificación, dominio del área y evaluación. En consecuencia, puede definirse como el estándar por el que un educador exhibe su eficacia y eficiencia a la hora de crear tareas adecuadas

para ellos. Alternativamente, podría entenderse como la autoevaluación del profesor y la orientación de sus alumnos, llevada a cabo de forma que se maximice el desarrollo de competencias.

Del mismo modo, los conocimientos volitivos como la motivación y la orientación, son cruciales para el desarrollo de las actividades en el centro de trabajo, una planificación eficaz de los temas, también es decisivo para garantizar que todos los participantes puedan percibir y completar lo mejor posible las tareas que se les asignen en cada unidad didáctica.

El término "desempeño", puede referirse a varias cosas. Sin embargo, algunas de ellas responden más al objetivo de esta investigación cuando se contemplan desde la óptica de la pedagogía. El rendimiento es el acto de llevar a cabo el deber de una función o los deberes que conlleva un oficio, cargo o profesión para realizar, trabajar y dedicarse a una actividad de forma satisfactoria.

“La gestión pedagógica, es el cumplimiento de las funciones del docente y en él influyen diversos factores relacionados con el alumno. De forma similar, el desempeño se pone a prueba en diversos contextos o ámbitos, como el aula, el entorno institucional, el contexto sociocultural y el profesor a través de la acción introspectiva” (Castro, 2020).

De acuerdo con Ticona (2021) el desempeño se evalúa para elevar el nivel educativo y validar la profesión docente. Para lograrlo, la evaluación tiene características y funciones específicas que se tienen en cuenta al aplicarla. Por lo tanto, es fundamental establecer normas que sirvan de marco al procedimiento de evaluación.

Como profesional de la educación, el desempeño docente se refiere a todo lo que el profesor debe realizar, exhibir y considerar en el aula.

Esta idea debe interpretarse, como el cumplimiento de un deber desde una perspectiva vocacional y no desde una posición normativa; de lo contrario, los trabajadores, en este caso, los docentes serían víctimas de una forma de arbitrariedad jerárquica.

En esta definición de rendimiento, se aprecian tres condiciones: un rendimiento observable, que se define como un comportamiento que puede medirse, describirse o ambas cosas.

1.1.10 Planificación

Desde la concepción de Vargas (2021) la planificación se centra en el diagnóstico por parte del profesor, sobre los logros y retos de aprendizaje de cada alumno, así como el uso de portafolios, dominio del SIAGIE, actas y evaluaciones de diagnóstico. Del mismo modo, los educadores deben explicar su plan anual, utilizando herramientas administrativas como el PCI, PEI, RIN, etc. De la misma forma, deben diseñar sus rutas de aprendizaje para poder demostrar sus objetivos y el producto final. En este sentido, proyectar es prever un estado y planificar el futuro con decisiones acertadas.

Según Camacho (2021) asegurar el calibre de las actividades que realizas en el aula y fomentar el crecimiento de las competencias previstas es crucial. El proceso de ordenar nuestras prácticas instructivas, que incluye la articulación de las competencias, los contenidos, las opciones metodológicas, las estrategias instructivas, los textos, los materiales y la evaluación para ordenar las actividades a realizar, se denomina planificación.

Es una parte esencial y un requisito previo para utilizar estas estrategias en el aula. Todo educador comprende el valor de la planificación como componente de nuestro trabajo. Tenemos que asegurarnos de no dejar que otras obligaciones y quehaceres nos hagan pasarla por alto a diario. Nuestro tiempo de planificación es esencial para organizar y anticipar el comienzo, el progreso y el final de cada clase.

Para Palomino (2019) el docente desarrolla los siguientes pasos para su buen desempeño.

- **Diagnostica logros y dificultades de aprendizaje**, a través de una evaluación anticipada, el cual se denomina evaluación diagnóstica.
- **Articula las programaciones anuales con los instrumentos de gestión educativa**, es decir, el docente estudia y analiza de manera detallada los

temas que están plasmadas en los instrumentos de gestión, para llegar a sus estudiantes.

- **Planifica las unidades didácticas**, gracias a la aplicación de la evaluación diagnóstica, el cual tendrá la secuencia de sesiones para llegar a un producto.
- **Elabora sus materiales educativos con anticipación**, con el fin de brindar una mejor enseñanza a los educandos a través de la motivación y orientación.
- **Se actualiza constantemente para mejorar sus estrategias de enseñanza**, esto a través de las capacitaciones, organizadas por la UGEL, DREP y diferentes instituciones con el objetivo de prometer una formación eficaz.

1.1.11 Dominio del área

De acuerdo con Medina (2022) se concibe por dominio, cuando el docente agrupa y logra los propósitos de aprendizaje que incurren de manera asertiva en las nociones de los estudiantes. Dicho de otra manera, el pedagogo deberá de elaborar sus unidades didácticas eficazmente tomando en cuenta su situación significativa, propósito, secuencia de sesiones, evidencias, enfoques transversales, valores, recursos y materiales.

Asimismo, tendrá la correspondencia en organizar adecuadamente sus sesiones de aprendizaje con el objetivo de llegar a un resultado óptimo y no dejando de lado su informe de logros en cada semana, esto en referencia a sus estudiantes, con el fin de seguir mejorando y superando por el bien de los alumnos.

- **Utiliza estrategias de enseñanza – aprendizaje**, cuyo propósito es el de alcanzar una enseñanza demostrativa para el desarrollo de la competencia.
- **Desarrolla sus sesiones de aprendizaje adecuadamente**, esto para que el producto de los educandos sea óptimo y participativo.

- **Informa logros y dificultades de aprendizaje de los estudiantes**, en los cuatro bimestres, con el fin de que, los alumnos puedan motivarse y preocuparse más por los trabajos y evidencias.
- **Desarrolla la retroalimentación adecuadamente**, en los estudiantes que lo requieran, es decir, no todos participan, sino los que realmente lo necesitan. En otras palabras, los estudiantes con rendimiento bajo son asistidos con refuerzos específicos por parte de los docentes.
- **Participa en concursos educativos con sus estudiantes**, para motivar y orientar a lo largo del proceso de aprendizaje, en otras palabras, se demuestra el talento de cada educando.
- **Motiva y brinda confianza en los estudiantes**, con el objetivo de que, puedan confiar en el maestro, ya que un buen aprendizaje depende mucho de la familia, es decir, el docente es tutor, quien se preocupa y soluciona los problemas.

1.1.12 Evaluación

Para Palomino (2019) la evaluación requiere el uso de herramientas por parte del profesor, como listas de control, escalas de observación y rúbricas de evaluación, entre otras. También solicita que el profesor haga un seguimiento de los alumnos que muestran dificultades particulares mediante la retroalimentación y que evalúe su propia actuación docente. En otras palabras, se describe como la conexión entre la instrucción y el aprendizaje, ambos necesarios para obtener el resultado deseado. Cabe señalar que las observaciones, los análisis y las interpretaciones son fundamentales para la introspección y la formulación de juicios de valor.

De acuerdo con Flores (2020) una de las responsabilidades claves que, permite el desarrollo de competencias y el logro de los aprendizajes esperados, es evaluar los procesos de enseñanza - aprendizaje, la creación de una actividad y el desempeño de los alumnos. Como docente, es importante evaluar en todo momento para comprobar si la actividad fue exitosa, si los alumnos lograron lo esperado y si es necesario hacer ajustes al proceso.

Tello (2020) indica que la evaluación y valoración, son sinónimos en el campo de la educación, porque cada alumno exhibe su talento durante las experiencias y el profesor, puede utilizar herramientas específicas para hacer un seguimiento y proporcionar una retroalimentación reflexiva. Para que el resultado sea fructífero, hay que trabajar con sumo cuidado y entusiasmo. En ese sentido, se pueden evaluar los siguientes criterios, y el docente puede utilizarlos para crear la evaluación adecuada:

- **Utiliza instrumentos de evaluación: Lista de cotejo, rúbricas de evaluación,** para evaluar a los alumnos a lo largo de la sesión, es decir, durante la sesión, el docente deberá hacer uso de estos instrumentos para ver en que están teniendo dificultades los escolares, más que todo en el producto final.
- **Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos,** esto a través, de una evaluación formativa, ya que, en cada sesión, el alumno presenta su evidencia, para que, de esta forma el docente pueda dar a conocer si cumplió con el propósito.
- **Soluciona problemas dialogando con los estudiantes tomando en cuenta los valores éticos,** es decir, cuando haya problemas de actitud en los estudiantes, el docente deberá de solucionar por medio de los consejos y no de castigos.
- **Realiza su autoevaluación de su buen desempeño docente,** ya que nos beneficia en nuestra labor, dicho de otro modo, nosotros descubrimos nuestras fortalezas e identificamos nuestras debilidades y talentos para solucionar desafíos.
- **Reflexiona sobre su práctica pedagógica,** lo cual nos dice que, debemos pensar y preguntarnos ¿Por qué lo hacemos? ¿Para qué lo realizamos? No dejando de lado los desafíos y los propósitos.

Tabla 1

Coefficiente de correlación.

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a 0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

1.2 Antecedentes

1.2.1 Antecedentes internacionales

Rivas (2019) presentó su tesis ante el programa de maestría titulado: “Los efectos del liderazgo directivo y el desempeño laboral docente de la Universidad Mayor de San Andrés”. Tuvo como objetivo establecer los efectos en ambas variables, la investigación fue de enfoque cuantitativo; tipo no experimental y diseño correlacional, para la recolección de datos se hizo uso del cuestionario, se tuvo una muestra de 30 profesores. En los resultados, el 92,3% de docentes manifestaron que, la labor del director es fundamental, ya que, gracias a ello, existen resultados positivos con respecto a la enseñanza y aprendizaje; sin embargo, el 7,7% certificaron que no existe una influencia significativa en los profesores. Se concluye que el liderazgo directivo influye de manera positiva para el cumplimiento de los objetivos de gestión; el aporte de esta investigación, fue apoyar los resultados de la presente pesquisa, donde se evidencia que el director es pieza clave para un buen desempeño.

Porras (2023) ostentó su tesis para el programa de maestría: “Clima institucional y desempeño laboral docente en el colegio Santander”. El objetivo fue determinar si existe relación en ambas variables, la investigación era de enfoque cuantitativo, tipo no experimental junto a su diseño descriptivo – correlacional; la muestra estaba conformada por 27 docentes, para la recolección de datos se hizo uso del cuestionario. Mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman se obtiene una correlación positiva significativa de 0,603 y un nivel de significación inferior a 0,05 ($p = 0,001 < \alpha = 0,05$). Llegando a la conclusión de que existe relación significativa entre ambas variables, esta pesquisa contribuyó y afirmó que, el clima institucional es fundamental en la gestión del director.

Echevarría (2023) expuso su tesis ante el programa de maestría: “Liderazgo en crisis en contexto de pandemia mundial por COVID – 19”. Cuyo propósito fue conocer cómo enfrenta un líder directivo la crisis en la pandemia, la investigación era de enfoque cualitativo, no experimental con un diseño explicativo, para la recolección de datos se hizo uso de una entrevista; en ese sentido, se destinó como muestra a 7 integrantes del equipo directivo. En los resultados, el 60,65% afirmaron la empatía como fin primordial, en estos tiempos, puesto que, muchos

educandos necesitan del apoyo mutuo. Se concluye que, para este contexto en particular, se logra hacer frente, no sin costos personales, sino enfrentándose al miedo e incertidumbre con resiliencia y empatía; con un liderazgo distribuido y pedagógico; esta indagación favoreció a los resultados del presente estudio, donde se demuestra que la comunicación asertiva es primordial para llevar a cabo una actividad.

Bravo (2019) presentó su tesis para el programa de maestría: “Liderazgo Pedagógico del Director y Buenas Prácticas de Gestión Escolar en El Colegio Municipal de la VI Región”. Su objetivo fue inferir las cualidades del Liderazgo Pedagógico que ejecuta el Director del Liceo Ignacio Carrera Pinto de San Vicente, la investigación era de enfoque cualitativo, tipo no experimental y diseño diagnóstico; teniendo como muestra a 30 docentes, para la recolección de datos se utilizó la entrevista. Llegando a los resultados que, el 50,6% de profesores indicaron que las cualidades del director son la confianza, experiencia y conocimiento; sin embargo, el 49,4%, manifestaron que, el director es autoritario, Por último, el director informa a los padres y tutores mediante asambleas generales y oradores invitados que apoyan y contribuyen al desarrollo integral de los alumnos, este estudio ha puesto una valiosa contribución al permitirnos comprender mejor el papel crucial que desempeña el liderazgo en la ejecución de las actividades educativas dentro de una institución.

Villarroel (2020) ostentó su tesis para el programa de maestría: “Liderazgo y desempeño laboral en los docentes de la Federación Universitaria Local de la Universidad Mayor de San Andrés”. El objetivo fue determinar la relación en ambas variables, la investigación era de enfoque cuantitativo, tipo no experimental y diseño correlacional; en este caso, se pudo observar una muestra de 42 educadores, para la recolección de datos se hizo uso de un cuestionario. En los resultados nos indican que, existe la relación significativa entre las variables 1 y 2, ya que el nivel de significancia calculada es $p = 0,000$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, tiene un valor de 0,820. En conclusión, se puede establecer que, el liderazgo ejerce una influencia positiva y significativa en las variables como satisfacción y clima laboral; esta pesquisa contribuyó a los resultados, los cuales sirvieron para contrastar la tesis.

Choque (2023) expuso su tesis ante el programa de maestría: “Liderazgo y satisfacción laboral en el personal del Laboratorio Farmacéutico IFARBO de La Paz”. Su objetivo fue determinar la relación en ambas variables, la investigación era de enfoque cuantitativo, tipo no experimental y diseño correlacional; la muestra estuvo conformada por 15 trabajadores del laboratorio, para la recolección de datos se utilizó el cuestionario. Como resultado, se encontró que, el liderazgo es muy eficiente en el personal femenino seguido del masculino del laboratorio, en el rango de edad de 35 a 46 años. En conclusión, se puede decir que, la satisfacción laboral del personal está presente positivamente siempre y cuando el liderazgo tenga una construcción positiva; esta investigación, favoreció y afirmó que el liderazgo es primordial en una institución para que el personal, sienta satisfacción en los factores sociales y económicos.

Carrasco (2020) presentó su tesis para el programa de maestría: “La comunicación organizacional interna y el desempeño docente de la IE José Olaya, Chimbote, 2020”. El objetivo fue determinar la relación que existe entre ambas variables, la investigación era de enfoque cuantitativo, tipo no experimental y diseño correlacional; la muestra era de 42 docentes, para la recolección de datos se hizo uso del cuestionario. Los resultados obtenidos a través de la prueba no paramétrica Tau b de Kendall, evidenciaron el valor de 0,001 el cual es inferior a 0,05. Llegando a la conclusión de que existe una relación significativa entre la comunicación organizacional interna y el desempeño docente; el aporte de este estudio fueron los resultados, los cuales apoyaron en las discusiones de la presente indagación.

Vallejo (2023) ostentó su tesis para el programa de maestría: “Competencias profesionales del docente universitario y estado de ánimo de estudiantes en tiempos de pandemia, Nuevo Chimbote, 2021”. Su objetivo general fue determinar la relación en ambas variables, este estudio era de enfoque cuantitativo, corte transversal y diseño correlacional; la muestra estuvo conformada por 220 estudiantes, para la recolección de datos se hizo uso del cuestionario. Los resultados evidenciaron una correlación positiva considerable de 0,702 y un nivel de significancia menor a 0,05 ($p = 0.002 < \alpha = 0,05$). Se concluye que, la relación entre las variables 1 y 2 no es positivo, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna; la contribución de esta

investigación, fue mejorar el sustento teórico del presente estudio en referencia al aprendizaje por parte de los estudiantes.

1.2.2 Antecedentes nacionales

Espinoza (2020) presentó su tesis para el programa de maestría: “El liderazgo directivo y la calidad de los aprendizajes de los estudiantes que egresan de las instituciones educativas de la Red Educativa 13 de la UGEL 04, Comas – 2020”. Su objetivo fue determinar la relación que existe en ambas variables, la investigación era de tipo no experimental, diseño correlacional y enfoque cuantitativo; se tuvo como muestra a 74 educandos, para la recolección de datos se hizo uso del cuestionario. En el resultado se obtuvo el valor $p = 0,00 < 0,05$; por ende, se afirmó con un 95% de probabilidad que el liderazgo directivo se relaciona con la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. En conclusión, existe relación positiva alta y significativa entre el liderazgo directivo y la calidad de los aprendizajes de los estudiantes egresados de las instituciones educativas de la Red 13; este estudio, apoyó la interpretación de resultados, donde muestra que el liderazgo es fundamental para que exista un buen desempeño docente.

Pérez (2022) expuso su tesis ante el programa de maestría: “Liderazgo transformacional con la gestión educativa del director de la IE Corazón de Jesús - UGEL 03, Lima”. Su propósito fue determinar la relación que existe entre ambas variables, el enfoque era cuantitativo, tipo no experimental y diseño correlacional; la muestra estuvo conformada por 30 docentes, para la recolección de datos se hizo uso del cuestionario. Los resultados, a través de la correlación de Pearson fue de 0,81 y su significancia bilateral de $0,00 < 0,05$; lo cual nos indica que es positiva alta. En conclusión, el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión educativa de la IE Corazón de Jesús; esta investigación, aportó a los resultados, donde se demuestra que efectivamente el liderazgo, es primordial en una institución para el logro de aprendizaje de los estudiantes.

Valera (2019) presentó su tesis para el programa de maestría: “Programa de capacitación en competencias digitales y su influencia en el desempeño directivo en las redes 13, 14 y 15 de la UGEL 02 – 2019”. Su objetivo fue analizar los efectos del programa de capacitación en el desempeño directivo, el enfoque era

cuantitativo, tipo experimental y diseño cuasi experimental; la muestra estaba conformada por 22 directivos en el grupo experimental y 22 en el grupo de control, para la recolección de datos se hizo uso de una prueba de entrada y salida. Los resultados señalaron que del total de directivos que pertenecen al grupo experimental, 100% presentaron un nivel competente en el desempeño directivo antes del programa sobre competencias digitales, mientras que después del programa, el 50% presentaron nivel destacado en su desempeño. Por tanto, se concluye que la variable independiente produce los efectos esperados en la variable dependiente; esta pesquisa, contribuyó al presente estudio en referencia al enriquecimiento de conocimiento, con respecto a la gestión pedagógica, donde efectivamente la capacitación es imprescindible.

Guillen (2021) ostentó su tesis para el programa de maestría: “Liderazgo directivo y trabajo en equipo del personal administrativo y docente de la IE JEC 40474 José Carlos Mariátegui, 2021”. Tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre ambas variables, el enfoque fue cuantitativo, tipo no experimental y diseño correlacional; la muestra era de 32 docentes y administrativos, para la recolección de datos se utilizó el cuestionario. Los resultados señalaron que el 70,4% no posibilita una orientación adecuada en lo pedagógico y administrativo, sin embargo, el 29,6% indicaron que el director cumple con su rol, evidenciando un liderazgo en todo el personal. En conclusión, no existe una relación eficaz entre ambas variables, ya que una gran parte de docentes afirmaron que la labor de su director en referencia al liderazgo directivo no cumple; este estudio, favoreció al análisis de los resultados, donde se afirma que, si el director no demuestra el ejemplo hacia los demás, la organización del equipo pedagógico se verá afectado.

Díaz (2022) expuso su tesis ante el programa de maestría: “El liderazgo directivo y su relación con la motivación en los docentes de la IES Miguel Grau”. Tuvo como objetivo general determinar la relación en ambas variables, el enfoque fue cuantitativo, tipo no experimental y diseño correlacional; con una muestra de 3 directivos y 47 docentes, para la recolección de datos se aplicó el cuestionario. Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman como herramienta estadística, los resultados descriptivos muestran que la variable liderazgo directivo tiene una ubicación en el rango bueno del 100%, mientras que la variable motivación docente tiene una ubicación en el rango bueno del 28% y en el rango

regular del 72%. El grado de correlación de $r = 0,640$ con una significación de $p = 0,000$ indica que existe una relación directa y significativa entre las variables, es decir, que la motivación de los profesores se ve afectada por el liderazgo del director; esta pesquisa, apoyó los resultados de la presente investigación, en el cual la motivación es fundamental para cumplir ciertos objetivos.

Palacios (2021) ostentó su tesis para el programa de maestría: “Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa N° 88001 Chimbote, 2021”. Su objetivo fue determinar la relación que existe entre ambas variables, la investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo no experimental y diseño correlacional; la muestra era de 29 profesores, para la recolección de datos se empleó el cuestionario. Como resultado se obtuvo que, el 62,1% de los docentes manifestaron que la gestión institucional es alta y el 37,9% opinaron que el nivel es regular. Concluyó afirmando que existe una correlación directa donde el $Rho = 0.72$ y la Sig. Bilateral de 0.01; esta indagación, enriqueció el conocimiento con respecto a la gestión institucional, donde los educandos recibieron las capacitaciones por parte del equipo directivo, asimismo apoyó al buen manejo del clima en dicho contexto.

Segil (2022) presentó su tesis para el programa de maestría: “El liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundaria del distrito de Pachacámac de la UGEL 01, 2018”. Planteó como objetivo determinar la relación entre ambas variables, la investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo no experimental y diseño correlacional; con una muestra conformada por 250 personas, entre ellas 24 directivos, 226 docentes, para la recolección de datos se aplicó el cuestionario. Con un nivel de correlación de 0,839, los datos demostraron una relación significativa entre el liderazgo y el rendimiento de los profesores; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. En conclusión, se evidencia una correlación positiva en ambas variables, esto es que a mayor el liderazgo directivo, mayor será el desempeño de los docentes; esta investigación, apoyó los indicadores del presente estudio, donde se afirma que las estrategias son primordiales para llevar a cabo una actividad.

1.2.3 Antecedentes locales

Miranda (2021) ostentó su tesis para el programa de maestría: “Liderazgo directivo en los procesos de gestión educativa en las instituciones educativas de la provincia Chucuito - Juli, 2021”. Tuvo como propósito determinar la influencia de la variable 1 en la 2, la investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo no experimental y diseño correlacional; la muestra estaba conformada por 220 directivos y docentes, como instrumento se utilizó el cuestionario. En los resultados, indicaron que, el liderazgo directivo en los procesos de gestión educativa es deficiente, ya que el 50% de docentes afirmaron un liderazgo tradicional, sin embargo, el 30% señalaron que son democráticos y el 20% indicaron que son autocráticos. En conclusión, se acepta la hipótesis alterna, donde confirma que el liderazgo directivo en los procesos de gestión en las instituciones educativas de la provincia Chucuito - Juli, utilizan con mayor frecuencia el liderazgo tradicional, la que no contribuye al desarrollo de la educación y que frente al nivel de gestión son deficientes; este estudio, contribuyó a los resultados de la presente pesquisa, lo cual indica lo relevante que es desarrollar una buena gestión.

Pacosonco (2022) expuso su tesis ante el programa de maestría: “Relación entre el estilo de liderazgo y clima organizacional en las instituciones del nivel inicial del distrito de Macusani”. Su objetivo fue determinar la correlación en ambas variables, la investigación era de enfoque cuantitativo, tipo no experimental y diseño correlacional; su muestra estaba conformada por 5 directoras y 10 docentes, como instrumento se utilizó el cuestionario. Los resultados de la investigación son los siguientes: Existe una correlación positiva débil entre el estilo de liderazgo autocrático y el clima organizacional, puesto que la correlación r es igual a 0,134. Por otro lado, se halla una correlación positiva considerable entre el estilo de liderazgo democrático y el clima organizacional, ya que, el coeficiente de correlación r es igual a 0,681. En conclusión, se ha confirmado la hipótesis general debido a que existe una correlación positiva entre los tres estilos de liderazgo con la segunda variable; esta investigación, aportó al enriquecimiento del conocimiento del sustento teórico en referencia a la variable del liderazgo directivo.

Kcahui (2019) presentó su tesis para el programa de maestría: “Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño directivo en las instituciones educativas de educación primaria de la provincia de Carabaya en el año 2019”. Tuvo como propósito determinar el grado de relación entre ambas variables, la investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo no experimental y diseño correlacional; la muestra estuvo conformada por un total de 74 directores, para la recolección de datos se utilizó el cuestionario; como se demuestra en la Tabla 20, los resultados mostraron un grado de relación $r = 0,401$ con un nivel de significación del 0,003%. De los directores, el 90,5% exhibe un liderazgo transformacional muy bueno. En resumen, existe una correlación directa entre la eficacia directiva y el liderazgo transformacional; los resultados de este estudio fueron favorables, indicando que algunos directivos muestran transparencia en sus comportamientos y funciones.

Mamani (2022) ostentó su tesis para el programa de maestría: “Influencia de la gestión educativa en el liderazgo de los directores de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Conima – Moho, 2019”. Su objetivo fue determinar la influencia de la primera en la segunda variable, la investigación era de enfoque cuantitativo, tipo no experimental y diseño correlacional; la muestra estuvo conformada por 69 docentes, como instrumento se utilizó el cuestionario. Los resultados, indicaron que el 17,39% respondieron que, promueven la optimización de los recursos humanos para lograr los objetivos de la comunidad educativa, por otro lado, el 20,29% indicaron que no, asimismo el 26,09% respondieron que a veces y el 36,23% respondieron que casi siempre promueven la optimización de los recursos humanos. En conclusión, la gestión educativa influye positivamente en el liderazgo de los directores de las instituciones educativas públicas; esta pesquisa, contribuyó al enriquecimiento del marco teórico, en referencia al liderazgo directivo.

Goberich (2022) expuso su tesis ante el programa de maestría: “Relación entre estilos de liderazgo y desempeño directivo en las Instituciones Educativas Secundarias Públicas de Juliaca”. Su objetivo fue establecer la relación entre ambas variables, la investigación era de enfoque cuantitativo, tipo no experimental y diseño correlacional; la muestra estuvo conformada por 173 docentes, para la recolección de datos se utilizó el cuestionario. En los resultados, el 74% indicaron

que el estilo de liderazgo es autoritario y el 26% liberal. Por otra parte, en referencia a la segunda variable, el 66,5% manifestaron que el desempeño directivo es muy bueno, el 32,9% es bueno y el 0,6% indicaron que es deficiente. En conclusión, se establece que existe correspondencia entre estilos de liderazgo y desempeño directivo; este estudio, apoyó en los resultados, donde indicó que, a mayor coordinación y dirección, mejor será el desempeño de los docentes.

Cahuapaza (2020) ostentó su tesis para el programa de maestría: “Ambiente institucional y el desempeño pedagógico de los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la Asociación Educativa Adventista de Puno”. Su propósito fue determinar la relación en ambas variables, la indagación era de enfoque cuantitativo, tipo no experimental y diseño correlacional; su muestra estuvo constituida por 143 profesores. Como instrumento se utilizó el cuestionario. Con $r = 0,414$ y $p = ,000$, las principales conclusiones mostraron una relación moderada entre el clima institucional y el rendimiento docente; también se descubrieron correlaciones entre las variables de rendimiento docente, como la enseñanza y la comunicación. Los resultados del estudio indicaron que las variables estaban directamente relacionadas entre sí, lo que significa que las percepciones de los profesores sobre el entorno institucional tienen un impacto sustancial en los logros pedagógicos que cultivan; esta indagación, favoreció a la hipótesis de investigación, donde efectivamente, la gestión pedagógica se relaciona positivamente con el desempeño docente.

Escalante (2022) presentó su tesis para el programa de maestría: “Liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas Bilingües del distrito de Accha, Paruro – Cusco, 2019”. Tuvo como objetivo cuantificar que existe relación entre ambas variables, la investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo no experimental y diseño correlacional; la muestra era de 58 docentes, como instrumento se utilizó el cuestionario. Los resultados indicaron que, el 51,7% afirmaron tener un buen rendimiento docente y el 48,3% está en proceso, el 65,5% atestiguan tener un liderazgo directivo regular, el 24,1% aseveran tener un buen liderazgo y el 10,3% afirman tener un liderazgo deficiente. En conclusión, existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y el desempeño docente; esta pesquisa, aportó en los resultados de la gestión pedagógica, donde se demuestra



que, las capacitaciones son primordiales para potenciar las competencias de los docentes.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del problema

Casi todas las instituciones de América Latina han experimentado cambios estructurales y operativos en el último siglo; sin embargo, en el ámbito de las organizaciones educativas se ha avanzado muy poco, por lo que la gestión y el liderazgo directivo siguen siendo temas pendientes. Ya que necesitan ser resueltos y estos temas afectan tanto a la sociedad en su conjunto como al gobierno. El liderazgo directivo es crucial porque, si se hace bien, afectará positivamente al papel del profesor. Esto puede lograrse si el director posee rasgos tales como un apoyo pedagógico continuo al docente que, permita a este último mejorar sus capacidades docentes.

Una gran parte de la plana jerárquica y personal docente de las diferentes instituciones a nivel nacional, no mantienen una coordinación adecuada en sus diferentes labores cuyo objetivo, es el fortalecimiento en las nociones de los educandos, asimismo, dejan de lado los instrumentos pedagógicos, los cuales sirven de sustento elemental en los escolares, por ello vale decir que, el liderazgo es fundamental, puesto que, permite una relación armoniosa entre los actores del colegio.

Las prácticas pedagógicas de los docentes en el aula, se resumen en un buen desempeño docente, aplicando adecuadamente las herramientas pedagógicas que actualmente brinda el sistema educativo peruano, como el Marco Curricular Nacional, las rutas de aprendizaje, los mapas de progreso y el marco del buen desempeño docente, ya que son un factor significativo para elevar la calidad de la educación a nivel nacional.

El liderazgo directivo en las diferentes regiones del país, es uno de los principios formales que rige el rendimiento de los profesores, así como el de brindar los espacios correspondientes a todo el personal del centro laboral y el de motivar constantemente para el logro de una educación prioritaria. Dicho de otro modo, los resultados dependen mucho de la cabeza principal, quien debe brindar esa seguridad y relación afectuosa, no dejando de lado los valores éticos; ya que tiene como labor, establecer la realización de fines y propósitos de la educación, en ese sentido, deberá cumplir con todas las tareas encomendadas.

Es indispensable que el director sea un líder que pueda llevar con humildad su centro educativo. Desde el inicio, al observar el trabajo individualista y el desinterés en los trabajos pedagógicos por parte de algunos docentes de la IES Glorioso San Carlos, es por el que empecé con el trabajo de investigación para llegar a saber la causa y poder brindar una solución, puesto que la enseñanza y aprendizaje es un eje fundamental en este contexto, no dejando de lado el liderazgo directivo.

2.2 Enunciados del problema

2.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Glorioso San Carlos – Puno, 2023?

2.2.2 Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la gestión institucional del director y el desempeño docente en la IES Glorioso San Carlos – Puno, 2023?
- ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa del director y el desempeño docente en la IES Glorioso San Carlos – Puno, 2023?
- ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica del director y el desempeño docente en la IES Glorioso San Carlos – Puno, 2023?

2.3 Justificación

2.3.1 Teórica

La presente investigación es importante, porque contribuirá a fortalecer el cuerpo de conocimientos, sobre la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Esto debido a que se mejorará la comprensión sobre el liderazgo directivo, el cual es crucial para optimizar los procesos pedagógicos de las instituciones educativas. Además, facilitará la reflexión sobre las teorías que enmarcan la gestión institucional, pedagógica y administrativa para la mejora de las prácticas docentes. Por otro lado, los países de Finlandia y Singapur, son los que tienen un mejor rendimiento académico, ya que se encuentran adheridos al liderazgo directivo y al desempeño docente, quienes han desarrollado el sistema de trabajo de manera formal, el cual va más allá de una enseñanza memorista. Así como manifiesta Murillo (2008) quien expone que el logro de aprendizaje de los estudiantes, es producto del buen trabajo de un director.

2.3.2 Práctica

Con el presente estudio desarrollado en Puno, se pudo comprobar que el liderazgo, es significativo para optimizar la enseñanza por parte de los agentes educativos. En ese sentido, se pudo resolver el problema concreto, puesto que, los beneficiados, fueron la plana jerárquica y docentes, Por otra parte, el director mejorará la gestión institucional, administrativa y pedagógica tomando nota de los resultados de la investigación. Por otro lado, en cuanto a la eficacia de la enseñanza, los educadores reformarán sus métodos para ofrecer a los alumnos una enseñanza de alta calidad. Es por ello que, es imprescindible revisar e indagar más teorías sobre este tema para que, de esta manera, se pueda aproximar a los problemas que, incurren los directivos en referencia al trabajo colaborativo y eficaz de los pedagogos hacia los escolares, quienes día a día van desarrollando sus competencias.

2.3.3 Metodológica

Los efectos de esta pesquisa, servirán como principio para futuras investigaciones, partiendo del problema principal, ya que ambas variables son elementos fundamentales para una educación de calidad. Nuestro estudio es importante

principalmente porque se puede acceder a él para investigaciones posteriores, en las que es posible analizar la realidad educativa de forma específica además del estudio pertinente. Del mismo modo, dado que los métodos e instrumentos empleados en el estudio han sido validados y han demostrado ser fiables, resultarán muy valiosos en estudios de nivel similar. Las conclusiones del estudio permitirán desarrollar y sugerir algunas estrategias para que los investigadores tengan más en claro sobre el liderazgo directivo y desempeño docente, de tal manera que, puedan ampliar sus conocimientos, enriqueciendo sus investigaciones para solucionar los problemas que se presentan a diario. En consecuencia, se proponen orientaciones y sugerencias, las cuales contribuirán en gran medida a mejorar nuestra comprensión de las organizaciones institucionales.

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Glorioso San Carlos – Puno, 2023

2.4.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre la gestión institucional del director y el desempeño docente en la IES Glorioso San Carlos – Puno, 2023
- Identificar la relación que existe entre la gestión administrativa del director y el desempeño docente en la IES Glorioso San Carlos – Puno, 2023
- Identificar la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y el desempeño docente en la IES Glorioso San Carlos – Puno, 2023

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

La relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Glorioso San Carlos – Puno, 2023 es positivo.



2.5.2 Hipótesis específicas

- La relación que existe entre la gestión institucional del director y el desempeño docente en la IES Glorioso San Carlos – Puno, 2023 es positivo.
- La relación que existe entre la gestión administrativa del director y el desempeño docente en la IES Glorioso San Carlos – Puno, 2023 es positivo.
- La relación que existe entre la gestión pedagógica del director y el desempeño docente en la IES Glorioso San Carlos – Puno, 2023 es positivo.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Lugar de estudio

El colegio Emblemático Glorioso San Carlos fue creado el 7 de agosto de 1825, por Decreto N° 311, y fue denominado inicialmente "Colegio de Ciencias y Artes" por el Libertador Simón Bolívar y Palacios. Hoy se encuentra ubicado en la ciudad de Puno y es reconocido como el Primer Colegio Emblemático de la Región Puno, título que nos obliga a redoblar esfuerzos para alcanzar la excelencia académica.

Departamento	: Puno
Provincia	: Puno
Distrito	: Puno
Dirección	: Jr. Arequipa N° 245 de la ciudad de Puno
Región geográfica	: Sierra
Teléfono	: 051369900



Figura 2. Ubicación geográfica de la IES Glorioso San Carlos – Puno.

3.1.1 Periodo de duración del estudio

El proyecto fue aprobado en el mes de julio y el estudio se desarrolló hasta octubre del año 2023, momento en el que se utilizaron los instrumentos empleados en la IES Glorioso San Carlos para el liderazgo directivo y el desempeño docente, con el fin de recabar los datos requeridos.

3.2 Población

“Se refiere al grupo en total de cierta entidad, en donde se puede apreciar las actividades que, cada uno desarrolla a lo largo del año, asimismo, para poder ejecutar un trabajo de investigación, se debe tomar en consideración al grupo mencionado y de ahí seleccionar a través de ciertos parámetros a las personas indicadas para el estudio correspondiente” (Hernández, 2014).

En ese sentido, como población se tuvo a 71 docentes nombrados y contratados de la IES “Glorioso San Carlos” Puno, 2023.

3.3 Muestra

Hernández (2014) lo define como un subgrupo o parte de la totalidad, quienes son los representantes directos de la población. En la pesquisa se aplicó una muestra probabilística, en la que se empleó una fórmula de probabilidad, por lo que se recolectó los datos y procedimientos pertinentes.

La presente investigación tuvo como muestra a 60 docentes.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde	Cálculo de la muestra
n: Tamaño de la muestra	n
N: Tamaño de la población	71
Z: Nivel de confianza	1,96 (95% de confianza)
e: El error	0,05 (5% de error)
p: Probabilidad de éxito o fracaso	0,5

q: Probabilidad de fracaso 0,5

Reemplazamos los valores:

$$n = \frac{71 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (71 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{68.1884}{0.175 + 0.9604}$$

$$n = \frac{68.1884}{1.1354}$$

$$n = 60.05$$

Tabla 2

Distribución de la muestra de la IES "Glorioso San Carlos" Puno, 2023.

N°	Nivel educativo	Número de docentes	Total
1	Secundaria	60	60
Total		60	60

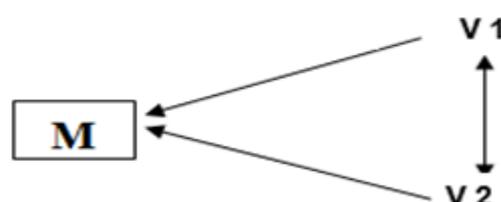
3.4 Método de investigación

Según el enfoque del presente estudio, es cuantitativa, lo cual corresponde a una investigación no experimental, por ello Hernández (2014) manifiesta que, no se manipula ninguna variable ni se preparan los contextos de indagación, es decir los datos se recogen tal como se presentan en la realidad, por ello en esta pesquisa no se realizó ninguna manipulación a la variable.

- **Tipo de investigación:** No experimental
- **Diseño:** Descriptivo correlacional

3.4.1 Diseño de investigación

De acuerdo al tipo de indagación, se puede rescatar a Hernández (2014) quien nos dice que, corresponde al diseño correlacional. Cuyo esquema es el siguiente:





Leyenda:

V 1: Liderazgo directivo

V 2: Desempeño docente

R: Relación entre variables

3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

Tabla 3

Operacionalización de variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Escala
Variable 1 Liderazgo directivo	Gestión institucional	<p>Diagnostica las características del contexto de la institución.</p> <p>Reúne a los docentes para la elaboración de los instrumentos de gestión educativa.</p> <p>Genera un clima laboral favorable.</p>	Encuesta	<p>Siempre</p> <p>Muchas veces</p> <p>Algunas veces</p> <p>Pocas veces</p> <p>Nunca</p>
		<p>Coordina el uso eficiente de los recursos financieros.</p> <p>Dirige estratégicamente el equipo administrativo.</p> <p>Demuestra transparencia en sus actos y funciones.</p>		
	Gestión pedagógica	<p>Realiza el monitoreo opinado y no opinado a los docentes.</p> <p>Desarrolla el proceso de acompañamiento pedagógico.</p> <p>Promueve la capacitación y actualización de los docentes.</p>		

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Escala
Variable 2 Desempeño docente	Planificación	Diagnostica logros y dificultades de aprendizaje.	Encuesta	Logro destacado Logro esperado En proceso En inicio
		Articula las programaciones anuales con los instrumentos de gestión.		
	Dominio del área	Planifica las unidades didácticas.		
		Utiliza estrategias de enseñanza – aprendizaje para alcanzar un aprendizaje significativo.		
Evaluación	Desarrolla sus sesiones de aprendizaje adecuadamente.			
	Informa logros de aprendizaje de los estudiantes.			
		Utiliza instrumentos de evaluación.		
		Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados.		
		Realiza su autoevaluación de desempeño docente.		

Fuente: Elaboración del investigador

3.5.1 Descripción detallada del uso de materiales, equipos, instrumentos e insumos

El equipo humano (estudiantes, asesores e investigadores), así como los equipos informáticos, sirvieron como material de procesamiento de datos.

Los datos se recogieron mediante la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, teniendo en cuenta los objetivos generales y específicos de la investigación.

3.5.1.1 Técnica

Se utilizó la técnica de la encuesta, según Hernández (2014) describe como la herramienta más popular para recopilar datos, que comprende una serie de preguntas sobre una o varias variables que deben medirse. Asimismo, esta técnica, está plasmado por una secuencia de interrogantes que corresponden a una redacción clara y concisa.

Para Mendoza (2020) las técnicas, son los métodos que empleamos para obtener conocimientos, como encuestas, entrevistas, observaciones y otros componentes de la investigación.

3.5.1.2 Instrumento

El instrumento que se aplicó fue el cuestionario, de acuerdo con Hernández (2014) es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que tienen una cantidad de preguntas coherentes, en donde el investigador tendrá la facilidad de obtener las respuestas de modo rápido y eficaz en la población de estudio. Asimismo, se aplicó la rúbrica, lo cual para el MINEDU (2021) son criterios de evaluación, los cuales son planificados por el docente, para que de esta forma se pueda evidenciar el nivel en la que se encuentran los estudiantes.

Al mismo tiempo, se utilizan en el proceso de recopilación de información tanto directa como indirecta, en función de la metodología empleada, para medir los hechos y los temas de actualidad de acuerdo con las variables del estudio. El uso de instrumentos de recogida de datos, es crucial para obtener datos fiables, de modo que puedan verificarse de forma pertinente y fidedigna.

3.5.2 Aplicación de la prueba estadística inferencial

Los resultados de cada variable de estudio, se analizaron mediante un estadístico descriptivo (distribución de frecuencias).

Con el objetivo de probar la veracidad de la hipótesis, se aplicó el coeficiente de correlación “Rho” Spearman.

Hipótesis estadística

- **H₀:** La relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente no es positivo.
- **H_a:** La relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente es positivo.

Nivel de significancia (bilateral)

$$\alpha = 0.05 (5\%)$$

Regla para decidir

$$\text{Si } P_v \geq \alpha = H_0$$

$$\text{Si } P_v < \alpha = H_a$$

3.5.3 Procesamiento de datos:

Se utilizaron los softwares como el SPSS 25 y el Microsoft Excel 2016 los que permitieron el acceso al procesamiento, la organización y la sistematización de los datos.

3.5.4 Procedimiento

- Inicié pidiendo la autorización mediante un FUT al director de la IES Glorioso San Carlos. Con el objetivo de ejecutar el proyecto de investigación.
- Apliqué los instrumentos del cuestionario en los directivos y docentes.
- Recopilé la información.
- Realicé la tabulación en Excel, luego seguí con el programa SPSS, en donde realicé los cálculos, utilizando el Rho de Spearman.
- Para finalizar, realicé la interpretación de las tablas para dar respuesta a la investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Prueba de normalidad

A continuación, se presentan los resultados para determinar la relación estadística de ambas variables.

Tabla 4

Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnova.

	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	0,143	60	0,004
Desempeño docente	0,174	60	0,000

Interpretación: Como $p = 0,004$ es menor que $0,05$ entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , es decir, los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto, se aplicó una estadística no paramétrica por medio de la Rho de Spearman.

Posteriormente, se muestran las tablas, figuras, resultados, interpretación y discusiones de acuerdo al objetivo general y específicos.

4.2 Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Glorioso San Carlos – Puno.

Tabla 5

Sistematización de las variables liderazgo directivo y desempeño docente.

Desempeño docente	Liderazgo directivo									
	Pocas veces		Algunas veces		Muchas veces		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Logro esperado	0	0,0	2	3,3	0	0,0	0	0,0	2	3,3
Logro destacado	2	3,3	4	6,7	45	75,0	7	11,7	58	96,7
Total	2	3,3	6	10,0	45	75,0	7	11,7	60	100,0

Interpretación: En la tabla 5, se presentan los resultados de la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Glorioso San Carlos- Puno, 2023.

- En logro esperado, se puede apreciar que el 3,3% de docentes, indicaron que existe algunas veces el liderazgo del director.
- En logro destacado, se encuentra el 96,7% de educadores de los cuales el 75,0% manifestaron que se da muchas veces el liderazgo del director, por otro lado, el 11,7% indicaron que siempre se lleva a cabo, sin embargo, el 6,7% declararon que se da algunas veces y el 3,3% ostentaron que pocas veces se lleva a cabo el liderazgo del director.

Estos resultados, se relaciona con lo que plantea Villarroel (2020) donde indica que, el liderazgo es fundamental para que los educadores, puedan desarrollar sus sesiones adecuadamente; por otro lado, en la investigación de Carrasco (2020) a través de un valor de sig. (bilateral) de 0,001 nos demuestra que, si existiese muchas veces una comunicación asertiva ante los docentes, mayor será la organización en una institución para el logro de aprendizaje de los estudiantes. Además, Espinoza (2020) nos demuestra, si el director ejerce un buen liderazgo, entonces la calidad de enseñanza por parte de los profesores, hacia los alumnos será óptima a un 95,0% cumpliendo a cabalidad un aprendizaje significativo.

4.2.1 Prueba de la hipótesis estadística, según el objetivo general del estudio

Tabla 6

Prueba de hipótesis general.

Correlaciones		Liderazgo directivo	Desempeño docente
Liderazgo directivo	Correlación de Spearman	1,000	0,549**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Desempeño docente	Correlación de Spearman	0,549**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

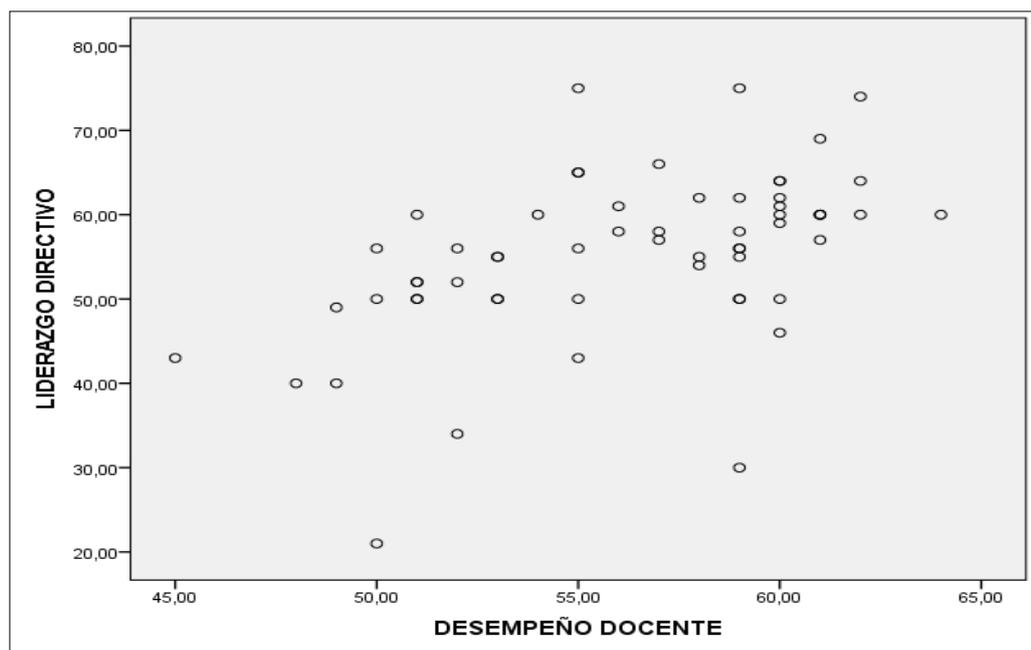


Figura 3. Diagrama de dispersión de la correlación de Spearman.

Interpretación: Al momento de ejecutar el coeficiente de correlación de Spearman, se muestra un valor de $Rho = 0,549$ lo cual indica un grado de relación positiva moderada, y el valor de significancia (bilateral) es de 0,000 que se encuentra por debajo del 0,05 requerido. Por ello se infiere que la prueba de hipótesis es significativa, afirmando la hipótesis planteada, donde menciona que existe relación positiva, entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la IES

Glorioso San Carlos de Puno. La correlación se da cuando el director gestiona óptimamente, tanto a nivel institucional, administrativa y pedagógica, de tal forma que los docentes se desenvuelven satisfactoriamente, demostrando un buen logro en su desempeño. En otras palabras, el liderazgo influye en el desempeño docente, ya que, en el ámbito educacional se quiere una buena relación en ambas variables, con el objetivo de ampliar los conocimientos de cada educando, a fin de lograr que sean competentes en todos los cursos que se llevan a lo largo del año escolar.

4.3 Objetivo específico 1

Identificar la relación que existe entre la gestión institucional del director y el desempeño docente en la IES Glorioso San Carlos – Puno, 2023.

Tabla 7

Relación entre la gestión institucional del director y el desempeño docente.

Desempeño docente	Gestión institucional									
	Pocas veces		Algunas veces		Muchas veces		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Logro esperado	0	0,0	2	3,3	0	0,0	0	0,0	2	3,3
Logro destacado	1	1,7	8	13,4	44	73,3	5	8,3	58	96,7
Total	1	1,7	10	16,7	44	73,3	5	8,3	60	100,0

Interpretación: En la tabla 7, se observan los resultados de la relación entre la gestión institucional del director y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Glorioso San Carlos- Puno, 2023.

- En logro esperado, se puede ubicar al 3,3% de profesores, quienes ostentaron que existe algunas veces la gestión institucional del director.
- En logro destacado, se observa que el 96,7% de docentes de los cuales el 73,3 declararon que se lleva a cabo muchas veces; por otro lado, el 13,4% indicaron que se da algunas veces la gestión institucional, asimismo, el 8,3% declararon que siempre existe y el 1,7% manifestaron que se lleva a cabo pocas veces la gestión institucional del director.

Estos resultados, se vinculan con la investigación de Díaz (2020) donde nos demuestra, las estrategias para llevar a cabo una buena reunión a través de una motivación, lo cual influye en el desempeño docente; sin embargo, Miranda (2021) indica la importancia de llevar a cabo una buena gestión, ya que, si no se reúne a los docentes para desarrollar ciertas actividades, el porcentaje de relación será nula. Además, Porras (2023) señala al clima institucional como parte de la gestión institucional, el cual es el reflejo del trabajo en equipo y el desarrollo de habilidades y capacidades interpersonales e intrapersonales.

4.3.1 Prueba de la hipótesis estadística, según el objetivo específico 1.

Tabla 8

Prueba de hipótesis específica 1.

Correlaciones		Gestión institucional	Desempeño docente
Gestión institucional	Correlación de Spearman	1,000	0,404**
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	60	60
Desempeño docente	Correlación de Spearman	0,404**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	60	60

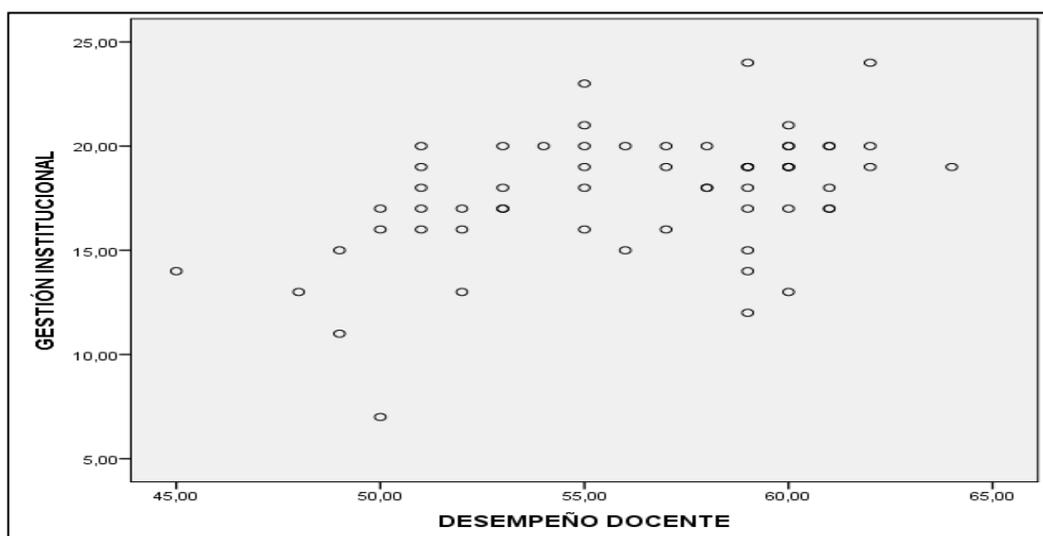


Figura 4. Diagrama de dispersión del objetivo específico 1.

Interpretación: Conforme a la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman, se muestra un valor de $Rho = 0,404$ lo cual indica un grado de relación positiva moderada, y el valor de significancia (bilateral) es de 0,001 que se encuentra por debajo del 0,05 requerido. Por ello se infiere que la prueba de hipótesis es significativa, afirmando la hipótesis planteada, donde menciona que existe relación positiva, entre la gestión institucional del director y el desempeño docente en la IES Glorioso San Carlos de Puno. Esto quiere decir que el director, diagnostica las características de su plantel, del mismo modo, convoca a reuniones a los educadores, con el objetivo de elaborar los instrumentos pedagógicos a fin de lograr un buen desempeño en sus docentes.

4.4 Objetivo específico 2

Identificar la relación que existe entre la gestión administrativa del director y el desempeño docente en la IES Glorioso San Carlos – Puno, 2023.

Tabla 9

Relación entre la gestión administrativa del director y el desempeño docente.

Desempeño docente	Gestión administrativa									
	Nunca		Algunas veces		Muchas veces		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Logro esperado	0	0,0	2	3,3	0	0,0	0	0,0	2	3,3
Logro destacado	1	1,7	17	28,3	33	55,0	7	11,7	58	96,7
Total	1	1,7	19	31,6	33	55,0	7	11,7	60	100,0

Interpretación: Con respecto a la tabla 9, se hallan los resultados de la relación entre la gestión administrativa del director y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Glorioso San Carlos- Puno, 2023.

- En logro esperado, se logra observar que el 3,3% de profesores, indicaron que existe algunas veces la gestión administrativa del director.
- En logro destacado, nos dice que el 96,7% del total de educadores de los cuales el 55,0% declararon que muchas veces se lleva a cabo la gestión administrativa del director; por otro lado, el 28,3% manifestaron que se da algunas veces, asimismo,

el 11,7% indicaron que siempre se lleva a cabo y el 1,7% ostentaron que nunca se da la gestión administrativa del director.

Estos resultados, se relacionan al estudio de Kcahui (2019) quien demostró que algunos directores sí demuestran transparencia en sus actos y funciones, conllevando a un liderazgo transformacional; asimismo, Rivas (2019) a través de su investigación, indicó lo eficiente que puede llegar a ser un director si dirige estratégicamente el equipo administrativo, lo cual influye en el accionar de los docentes en los estudiantes a lo largo del periodo escolar, es decir, la plana jerárquica, docentes y administrativos deben trabajar en equipo, apoyándose en las diferentes actividades de la institución; por otro lado.

Guillen (2021) en su estudio nos demostró que no en todas las instituciones existe un liderazgo a través de una gestión administrativa, ya que, en sus resultados el director carece de una orientación y motivación acertada en los equipos administrativos y docentes.

4.4.1 Prueba de la hipótesis estadística, según el objetivo específico 2.

Tabla 10

Prueba de hipótesis específica 2.

Correlaciones		Gestión administrativa	Desempeño docente
Gestión administrativa	Correlación de Spearman	1,000	0,416**
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	60	60
Desempeño docente	Correlación de Spearman	0,416**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	60	60

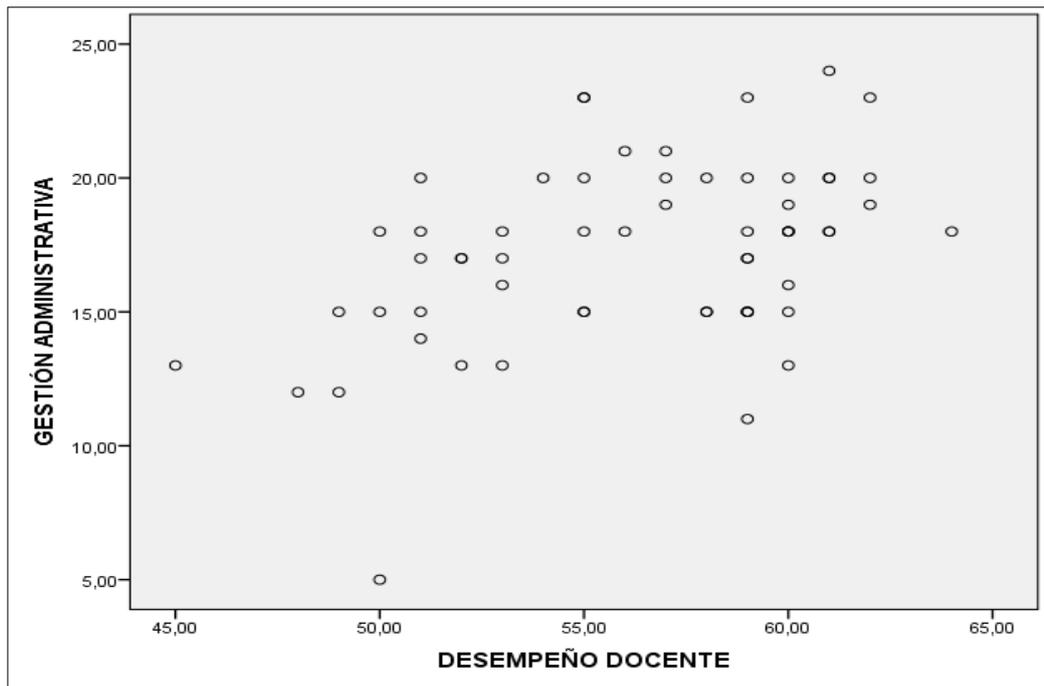


Figura 5. Diagrama de dispersión del objetivo específico 2.

Interpretación: Luego de realizar la prueba del coeficiente de correlación de Spearman, se muestra un valor de $Rho = 0,416$ por lo que se puede señalar que existe un grado de relación positiva moderada, y el valor de significancia (bilateral) es de 0,001 lo cual es menos de 0,05 requerido. Por ello se infiere que la prueba de hipótesis es significativa, afirmando la hipótesis planteada, donde menciona que existe relación positiva, entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la IES Glorioso San Carlos de Puno. La correlación se da cuando el director coordina eficazmente los recursos financieros, dirigiendo estratégicamente a todo su equipo, incluyendo a los docentes, demostrando transparencia en todos sus actos y funciones en el cargo que tiene.

4.5 Objetivo específico 3

Identificar la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y el desempeño docente en la IES Glorioso San Carlos – Puno, 2023.

Tabla 11

Relación entre la gestión pedagógica del director y el desempeño docente.

Desempeño docente	Gestión pedagógica									
	Pocas veces		Algunas veces		Muchas veces		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Logro esperado	0	0,0	2	3,3	0	0,0	0	0,0	2	3,3
Logro destacado	4	6,7	9	15,0	33	55,0	12	20,0	58	96,7
Total	4	6,7	11	18,3	33	55,0	12	20,0	60	100,0

Interpretación: En la tabla 11, se observan los resultados de la relación entre la gestión pedagógica del director y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Glorioso San Carlos- Puno, 2023.

- En logro esperado, se puede afirmar que el 3,3% de profesores, indicaron que algunas veces se lleva a cabo la gestión pedagógica del director.
- En logro destacado, se detalla que el 96,7% de educadores de los cuales el 55,0% declararon que muchas veces existe la gestión pedagógica del director; por otro lado, el 20,0% manifestaron que siempre se lleva a cabo, asimismo, el 15,0% expusieron que se da algunas veces y el 6,7% ostentaron que pocas veces se lleva a cabo la gestión pedagógica del director.

Estos resultados, son garantizados por Segil (2022) quien en su investigación manifestó que el acompañamiento pedagógico, es una pieza clave para elevar la calidad educativa, a través de las recomendaciones y motivaciones, por otro lado, Escalante (2022) indicó, por medio de su resultado de Sig. (bilateral) 0,000 que la capacitación a los docentes es primordial, puesto que, contribuye a un liderazgo. Además, Bravo (2019) demostró que las cualidades del director como la confianza, experiencia y conocimiento. Son los pilares fundamentales para que exista una relación positiva entre el liderazgo y desempeño docente en una institución educativa. En suma, los resultados indican el desarrollo del monitoreo opinado y no opinado en los profesores por parte del director.

4.5.1 Prueba de la hipótesis estadística, según el objetivo específico 3.

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica 3.

Correlaciones		Gestión pedagógica	Desempeño docente
Gestión pedagógica	Correlación de Spearman	1,000	0,519**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Desempeño docente	Correlación de Spearman	0,519**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

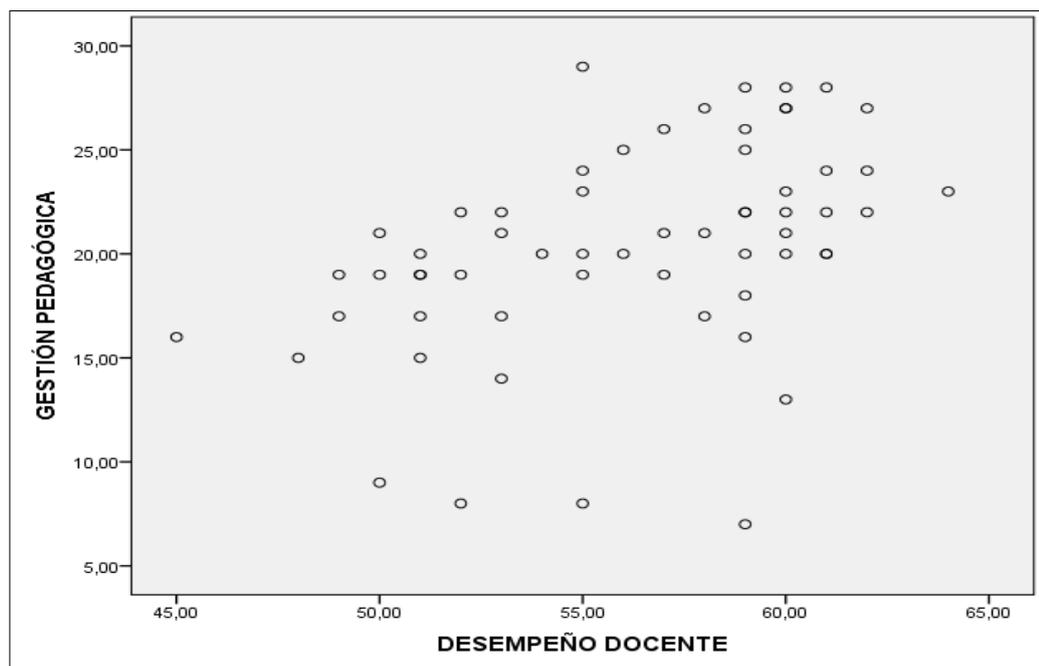


Figura 6. Diagrama de dispersión del objetivo específico 3.

Interpretación: De acuerdo con la ejecución del coeficiente de correlación de Spearman, se muestra un valor de $Rho = 0,519$ por lo que se puede señalar que existe un grado de relación positiva moderada, y el valor de significancia (bilateral) es de 0,000 lo cual es menor que 0,05 solicitado. Por ello se infiere que la prueba de hipótesis es significativa, afirmando la hipótesis planteada, donde

menciona que existe relación positiva, entre la gestión pedagógica del director y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Glorioso San Carlos - Puno.

En ese sentido, la correlación se da cuando el director realiza el acompañamiento a sus docentes, fortaleciendo de esta manera las potencialidades en el campo pedagógico, tomando en cuenta su propia identidad, es decir, participar en todas las actividades educativas, demostrando el ejemplo a los demás para que el desempeño en sus docentes sea óptimo.

4.6 Discusión

En la presente investigación, al determinar el objetivo general, la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Glorioso San Carlos - Puno, 2023. Se muestran los resultados del liderazgo directivo donde, el 75,0% indicaron que muchas veces se lleva a cabo el liderazgo del director; por otro lado, el 11,7% manifestaron que siempre existe, asimismo, el 10,0% señalaron que algunas veces se da y el 3,3% ostentaron que pocas veces se lleva a cabo el liderazgo directivo.

De la misma forma, se muestran los resultados del desempeño docente, en el cual se define que el 96,7% se encuentran en logro destacado en su desempeño y el 3,3% en logro esperado. En ese sentido se puede inferir que, los educadores de esta institución usan adecuadamente estrategias pedagógicas en favor de los estudiantes.

Luego de aplicar el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo un valor de $Rho = 0,549$ donde indica que está dentro del grado de correlación positiva moderada entre ambas variables, con un valor de significancia (bilateral) de 0,000 por debajo del 0,05 requerido. La correlación se da reiteradamente, donde se observa la gestión institucional, administrativa y pedagógica del director, los cuales tienen relación positiva con el desempeño docente. Así como menciona Bravo (2019) quien manifiesta que, la relación entre directivos y docentes es fundamental, puesto que el aprendizaje de los estudiantes recae directamente en ello. Asimismo, Cahuapaza (2020) concluyó que, el ambiente institucional, depende mucho del director para que, de esta manera, el logro pedagógico se asocie significativamente en el aprendizaje de los educandos.

Por otro lado, Echevarria (2023) en su investigación, nos dice que un líder debe enfrentar los problemas que se presentan a diario, buscando soluciones positivas y que no afecte al desempeño de sus docentes. Este estudio es apoyado por Carrasco (2020) quien en su trabajo de tesis afirmó que, 42 pedagogos confirmaron que una comunicación asertiva del director es fundamental, y esto hace que sea posible un clima favorable en todo el colegio. Por otra parte, Villarroel (2020) manifiesta que, si no existe un buen liderazgo en una escuela, la satisfacción laboral se verá afectado en el campo educativo.

Choque (2023) expuso sobre la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral del personal, demostrando que, ambas variables tienen un vínculo directo con los resultados en una cierta actividad, ya sea en el campo educativo, laboral o administrativa. Este estudio es respaldado por Ruíz (2020) quien, en su estudio demostró la importancia del liderazgo directivo, puesto que, radica en ello, el monitoreo y acompañamiento pedagógico en los docentes. Así como el desarrollo del personal y la mejora de las competencias profesionales de los profesores. En suma, el director fomentó el trabajo colaborativo a través de un liderazgo, basándose en principios fundamentales para que todos los docentes cumplan con un buen desempeño.

Al identificar la relación existente entre la gestión institucional del director y el desempeño docente en la IES Glorioso San Carlos. Se obtuvo un valor de $Rho = 0,404$ lo cual indica un nivel de correlación positiva moderada, con un valor de significancia (bilateral) de 0,001 inferior al margen de error que se asume (0,05).

Esto quiere decir que, el director, diagnostica las características de su plantel, del mismo modo, convoca a reuniones a los educadores, con el objetivo de elaborar los instrumentos pedagógicos, a fin de lograr un buen desempeño en sus docentes; frente a esto López (2020) nos dice que, un buen líder tiene la potestad en hacerse cargo de todo su personal, utilizando una variedad de estrategias para llevar a cabo una buena dirección, con el fin de que la enseñanza de sus maestros sea óptima y de esta forma, el aprendizaje de los educandos sea insuperable y duradero, ya que, en este mundo globalizado, lo que se quiere son estudiantes competitivos.

Estos resultados son garantizados por Pacosonco (2022) quien en su estudio concluye que, un buen clima institucional es la contemplación del trabajo en equipo y el crecimiento de una serie de competencias interpersonales, intrapersonales y emocionales que apoyan la consecución de los objetivos de la organización. Asimismo, Guillen (2021)

en su pesquisa, demuestra que el trabajo en equipo por parte de los profesores y administrativos, se da cuando el líder gestiona actividades en favor de su institución.

Por otro lado, Segil (2022) en su pesquisa afirmó que, el grupo directivo se encarga de crear y mantener el entorno, los materiales y otros componentes necesarios para que los profesores se concentren en su labor docente. Para que todos los alumnos aprendan, el objetivo es que el centro esté motivado y centrado en su conjunto. De la misma manera, Palacios (2021) indagó la importancia de la gestión institucional, donde demostró el valor del uso de los instrumentos de gestión, ya que son como la biblia de los docentes.

Estos resultados, son garantizados por Gómez (2020) quien afirmó que, mientras más motivación y orientación brinda el director a sus educadores, mayor será el nivel de desempeño, puesto que, si un docente maneja sus documentos e instrumentos adecuadamente, mayor serán los resultados del aprendizaje de los educandos.

En la investigación, al identificar la relación entre la gestión administrativa del director y el desempeño docente en la IES Glorioso San Carlos. Se obtuvo un valor de $Rho = 0,416$ por ende, se encuentra dentro de un nivel de correlación positiva moderada, con un valor de significancia (bilateral) de 0,001 inferior al margen de error que se asume (0,05).

En ese sentido, se infiere que la correlación se da cuando el director, coordina eficazmente los recursos financieros, dirigiendo estratégicamente a todo su equipo, incluyendo a los docentes, demostrando transparencia en todos sus actos y funciones en el cargo que tiene. Apoyando esta postura Kcahui (2019) en su tesis, nos muestra que, al aplicar el instrumento a 54 directores, el 85,0% demostró transparencia en actos y funciones.

Por otra parte, Díaz (2022) en su pesquisa demostró que, es importante que los directivos garanticen la asignación adecuada de recursos para que educadores y alumnos, puedan avanzar en sus actividades académicas. De tal manera que todas las partes interesadas lograrán alcanzar sus objetivos y los estudiantes percibirán la institución como más estructurada.

Al mismo tiempo, Escalante (2022) nos afirmó que, la planificación desempeña un papel clave en la administración educativa, ya que a partir de ella y de un diagnóstico situacional previo, se llevan a cabo las acciones destinados al logro de metas y objetivos vinculados al proceso de enseñanza - aprendizaje.

Por ello hace que sus pedagogos se sientan seguros y puedan impartir una buena enseñanza a sus educandos. Asimismo, Goberich (2022) llegó a la conclusión que, los estilos de liderazgo influyen en el desempeño directivo, puesto que en su investigación el 69,7% de directores practican un estilo asertivo y esto influye en la labor coordinada y cooperativa de sus educadores. Del mismo modo, Rojas (2020) indicó que la participación activa por parte del director, es fundamental, ya que contribuye a la mejora de enseñanza y al desarrollo de actividades. Frente a esto, Córdova (2020) en su estudio, nos muestra que el otorgamiento de incentivos a los docentes asesores de los diferentes concursos educativos, organizados por el MINEDU hace que la enseñanza – aprendizaje sea positivo.

Al identificar la relación existente entre la gestión pedagógica del director y el desempeño docente en la IES Glorioso San Carlos. Se obtuvo un valor de $Rho = 0,519$, lo cual indica un nivel de correlación positiva moderada, con un valor de significancia (bilateral) de 0,000 inferior al margen de error que se asume (0,05). En suma, existe una relación positiva, ya que el director realiza el acompañamiento a sus docentes, fortaleciendo de esta manera las potencialidades en el campo pedagógico, tomando en cuenta su propia identidad, es decir, participar en todas las actividades educativas, dando el ejemplo a los demás para que el desempeño en sus docentes siempre sea óptimo.

Estos resultados son garantizados por Valera (2019) quien en su trabajo de investigación nos dice que el 82,3% de directores encuestados, responden que la capacitación es fundamental en las actividades de los personales en educación, esto para llegar a resultados óptimos en los alumnos, por ello es un valor inherente que se ponga en práctica. Al mismo tiempo, Segil (2022) demostró que los recursos didácticos suelen ser necesarios; sin ellos, las clases serían aburridas y los alumnos no prestarían atención, lo que se traduciría en bajas calificaciones.

Asimismo, Pérez (2022) en su tesis, señaló que el 70,1% de docentes, manifestaron que un buen clima institucional, depende mucho del liderazgo del director. Sin embargo, Miranda (2021) en su trabajo de estudio nos dice que, el 40,1% de directores en la UGEL Chucuito, llevan a cabo un trabajo tradicional, donde solo se basan en el trabajo memorístico por parte de los docentes. En líneas generales, López (2019) induce que el liderazgo directivo influye en el desempeño docente, ya que, si queremos que exista un buen rendimiento académico por parte de los alumnos, debe partir desde la cabeza



principal de una institución como ejemplo primordial en todos los aspectos. Asimismo, Rivera (2020) concluye que, el acompañamiento, monitoreo y coordinación, son puntos importantes para que los docentes puedan reflexionar a lo largo del periodo escolar.

CONCLUSIONES

- PRIMERA:** En referencia al objetivo general se determinó que, la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente es positivo, ya que el 75,0% de docentes indicaron que muchas veces se lleva a cabo el liderazgo del director, por otro lado, el 11,7% manifestaron que siempre se da, asimismo, el 10,0% señalaron que existe algunas veces y el 3,3% ostentaron que pocas veces se lleva a cabo el liderazgo del director. Por otro lado, en los resultados del desempeño docente, se muestra que el 96,7% de docentes se encuentran en logro destacado en su desempeño y el 3,3% se ubican en logro esperado. El coeficiente de correlación de Spearman, estableció un valor de $Rho = 0,549$ donde indica que está dentro del grado de correlación positiva moderada en ambas variables, con un valor de significancia (bilateral) de 0,000 por debajo del 0,05 requerido. En ese sentido, se puede afirmar que existe un buen diálogo, liderazgo y manejo de estrategias pedagógicas en el campo educativo.
- SEGUNDA:** De acuerdo con el objetivo específico 1, se estableció que la relación entre la gestión institucional del director y el desempeño docente es positivo, puesto que, el 73,3% de docentes manifestaron que muchas veces se lleva a cabo la gestión institucional del director, asimismo, el 16,7% declararon que existe algunas veces, por otro lado, el 8,3% ostentaron que siempre se da y el 1,7% expusieron que nunca se lleva a cabo la gestión institucional del director. La prueba de correlación de Spearman, muestra un de $Rho = 0,404$ lo cual indica un nivel de correlación positiva moderada, con un valor de significancia (bilateral) de 0,001 inferior al margen de error (0,05). Por ello se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
- TERCERA:** Con respecto al objetivo específico 2, se determinó que la relación entre la gestión administrativa del director y el desempeño docente es positivo, Ya que, el 55,0% de docentes manifestaron que se lleva a cabo muchas veces la gestión administrativa del director, asimismo, el 31,6% declararon que se da algunas veces, por otro lado, el 11,7% ostentaron que siempre existe y el 1,7% afirmaron que nunca se lleva a cabo. La prueba de correlación de Spearman, muestra un valor de $Rho = 0,416$ lo cual, se encuentra dentro

del nivel de correlación positiva moderada, con un valor de significancia (bilateral) de 0,001 inferior al margen de error que se asume (0,05). En ese sentido, se infiere que el director, coordina eficazmente los recursos financieros, dirigiendo estratégicamente a todo su equipo, incluyendo a los docentes, demostrando transparencia en todos sus actos y funciones en el cargo.

CUARTA: En referencia al objetivo específico 3, el estudio estableció que la relación entre la gestión pedagógica del director y el desempeño docente es positivo, Ya que, el 55,0% de docentes afirmaron que muchas veces se lleva a cabo la gestión pedagógica del director, asimismo, el 20,0% declararon que se da algunas veces, por otro lado, el 18,3% señalaron que algunas veces se lleva a cabo y el 6,7% afirmaron que pocas veces existe la gestión pedagógica del director. La prueba de correlación de Spearman, muestra un valor de $Rho = 0,519$ lo cual indica un nivel de correlación positiva moderada, con un valor de Sig. (bilateral) de 0,000 inferior al margen de error (0,05). Se infiere que, el director realiza el acompañamiento a sus docentes, fortaleciendo de esta manera las potencialidades en el campo pedagógico, tomando en cuenta su propia identidad.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Para elevar el nivel de la enseñanza, se sugiere a la UGEL Puno desarrollar cursos de formación en liderazgo para directivos y talleres para profesores sobre el desempeño docente.
- SEGUNDA:** A los directivos de la IES Glorioso San Carlos, se propone desarrollar la planificación y autoevaluación en referencia al desempeño docente, a fin de llevar a cabo los procesos de retroalimentación pedagógica de manera eficiente y proactiva durante los trabajos colegiados.
- TERCERA:** Por el bien de los alumnos a su cargo, se aconseja que los profesores del Colegio Glorioso San Carlos sigan elevando y fortaleciendo su compromiso con el desarrollo personal para mejorar aún más su perfil profesional.
- CUARTA:** Al director de la IES Glorioso San Carlos, coordinar de manera permanente las diferentes actividades institucionales con los docentes, con el objetivo de tener una relación armoniosa y mejorar el desempeño docente.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado, L. (2019). *Elementos del liderazgo*. Santiago, Chile: Kauil
- Barrena, P. (2015). *Corriente del pragmatismo*. Arequipa, Perú: Colmena
- Bravo, C. (2019). *Liderazgo Pedagógico del Director y Buenas Prácticas de Gestión Escolar en Colegio Municipal de la VI Región* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica de Chile]. <https://doi.org/10.7764/tesisUC/EDU/21539>
- Burgos, L. (2019). *El director como eje fundamental*. Lima, Perú: Republicana
- Cahuapaza, J. (2020). *Ambiente institucional y el desempeño pedagógico de los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la Asociación Educativa Adventista de Puno* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Juliaca]. <http://repositorio.unaj.edu.pe:8080/handle/UNAJ/88>
- Camacho, S. (2021). *Planificación en centros educativos*. Arequipa, Perú: Caja negra
- Carrasco, E. (2020). *La comunicación organizacional interna y el desempeño docente de la IE José Olaya, Chimbote, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Santa]. <https://hdl.handle.net/20.500.14278/3909>
- Castro, A. (2020). *Desempeño docente*. Lima, Perú: Colmena
- Choque, M. (2023). *Liderazgo y satisfacción laboral en el personal del Laboratorio Farmacéutico IFARBO de La Paz* [Tesis de Maestría, Universidad Mayor de San Andrés]. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/33460>
- Claros, E. (2019). *Gestión institucional*. Puno, Perú: Titikaka
- Córdova, L. (2020). *Gestión administrativa del director*. Lima, Perú: Colmena
- Díaz, C. (2022). *El liderazgo directivo y su relación con la motivación en los docentes de la I.E.E. Miguel Grau* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/18704>
- Durán, F. (2019). *Gestión administrativa*. Lima, Perú: Maferro

- Echevarría, R. (2023). *Liderazgo en crisis en contexto de pandemia mundial por COVID – 19* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica de Chile]. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/66949>
- Escalante, L. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas Bilingües del Distrito de Accha, Paruro – Cusco, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/7081>
- Espinoza, E. (2020). *El liderazgo directivo y la Calidad de los aprendizajes de los estudiantes que egresan de las instituciones educativas de la Red Educativa 13 de la UGEL 04, Comas-2020* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/18680>
- Flores, J. (2020). *La evaluación en el desempeño docente*. Lima, Perú: Bilbao
- Goberich, J. (2022). *Relación entre estilos de liderazgo y desempeño directivo en las Instituciones Educativas Secundarias públicas de Juliaca* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/8380>
- Gómez, B. (2020). *Gestión institucional del director*. Sucre, Bolivia: Nuevo Milenio
- Guillen, I. (2021). *Liderazgo directivo y trabajo en equipo del personal administrativo y docente de la institución educativa JEC 40474 José Carlos Mariátegui, año 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4593>
- Gutiérrez, R. (2021). *Liderazgo en una nueva etapa*. Lima, Perú: Bilbao
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: Mexicana
- Hugh, N. (1968). *Programa SPSS*. Chicago, Estados Unidos: Bilbao
- Kcahui, Y. (2019). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño directivo en las instituciones educativas de educación primaria de la provincia de Carabaya en el año 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19029>

- López, G. (2019). *Gestión pedagógica y su importancia*. Lima, Perú: Colmena
- Mamani, H. (2022). *Influencia de la gestión educativa en el liderazgo de los directores de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Conima – Moho, 2019 – 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/8532>
- Manzano, H. (2020). *Gestión institucional*. Lima, Perú: Maferro
- Medina, A. (2022). *Desempeño docente y sus dimensiones*. Puno, Perú: Caja negra
- Mendoza, D. (2020). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: Grafos
- Ministerio de Educación (2021). *Marco del buen desempeño directivo*. Lima, Perú
- Miranda, J. (2021). *Liderazgo directivo en los procesos de gestión educativa en las instituciones educativas de la provincia Chucuito - Juli en el año 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19021>
- Murillo, A. (2008). *Logro de aprendizaje de los estudiantes*. Puno, Perú: Caja negra
- Pacosonco, N. (2022). *Relación entre el estilo de liderazgo y clima organizacional en las IIEE del nivel inicial del distrito de Macusani* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.140/18985>
- Palacios, E. (2021). *Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa N° 88001 Chimbote, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73311>
- Palonimo, B. (2019). *Planificación y evaluación*. Lima, Perú: Maferro
- Paredes, S. (2019). *Liderazgo directivo*. Santiago, Chile: Novedades
- Pérez, L. (2022). *Liderazgo transformacional con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/19060>



- Porras, W. (2023). *Clima institucional y desempeño laboral docente en la secundaria del colegio Santander* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Santa]. <https://hdl.handle.net/20.500.14278/4269>
- Rivas, A. (2019). *Los efectos del liderazgo directivo en el desempeño de los funcionarios administrativos de la Universidad Mayor de San Andrés* [Tesis de Maestría, Universidad Mayor de San Andrés]. <https://repositorio.umsa.bo/handle/1245/236>
- Rivera, H. (2020). *Gestión pedagógica*. Lima, Perú: J.C
- Rojas, M. (2020). *Gestión administrativa del director*. Arequipa, Perú: Colmena
- Ruíz, G. (2020). *Liderazgo directivo*. Lima, Perú: Maferro
- Sabino, C. (1992). *Fundamentos epistemológicos*. Buenos Aires, Argentina: Planeta
- Salazar, G. (2021). *Un líder nace o se forma*. Lima, Perú: Maferro
- Salinas, S. (2016). *Teorías de la educación*. Lima, Perú: J. C
- Segil, M. (2022). *El liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundaria en las instituciones educativas públicas del distrito de Pachacámac de la UGEL 01, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/19606>
- Spearman, E. (1904). *Coefficiente de correlación*. La Habana, Cuba: Revolucionaria
- Tello, D. (2020). *Evaluación como criterio en el desempeño docente*. Lima, Perú: J.C
- Ticona, F. (2021). *Desempeño docente*. Lima, Perú: Republicana
- Valera, P. (2019). *Programa de Capacitación en competencias digitales y su influencia en el desempeño directivo en las redes 13, 14 y 15 de la UGEL 02, SMP - 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/19054>
- Vallejo, M. (2023). *Competencias profesionales del docente universitario y estado de ánimo de estudiantes en tiempos de pandemia, Nuevo Chimbote, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Mayor de San Andrés]. <https://hdl.handle.net/20.50.14/41>
- Vargas, E. (2021). *Desempeño docente y la planificación*. Arequipa, Perú: Colmena



Villarroel, S. (2020). *Liderazgo y satisfacción laboral en los integrantes de la Federación Universitaria Local de la Universidad Mayor de San Andrés* [Tesis de Maestría, Universidad Mayor de San Andrés]. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/19/26>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Título: Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Glorioso San Carlos – Puno, 2023.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Glorioso San Carlos – Puno, 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Glorioso San Carlos – Puno, 2023</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Glorioso San Carlos – Puno es positivo.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Liderazgo directivo</p>	<p>Gestión institucional</p>	<p>Diagnostica las características del contexto de la institución</p>	<p>Investigación n:</p> <p>No experimental</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>P1. ¿Qué relación existe</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>O1. Identificar la relación que existe</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>H1. La relación que existe entre la</p>			<p>Reúne a los docentes para la elaboración de los instrumentos de gestión educativa</p>	
				<p>Gestión administrativa</p>	<p>Coordina el uso eficiente de los recursos financieros</p>	
					<p>Demuestra transparencia en sus actos y funciones</p>	

entre la gestión institucional del director y el desempeño docente en la IES Glorioso San Carlos – Puno, 2023?	entre la gestión institucional del director y el desempeño docente en la IES Glorioso San Carlos – Puno, 2023	gestión institucional del director y el desempeño docente en la IES Glorioso San Carlos – Puno, 2023 es positivo.	Gestión pedagógica	Realiza el monitoreo opinado y no opinado a los docentes	Diseño: Correlacional
P2. ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa del director y el desempeño docente en la IES Glorioso San Carlos – Puno, 2023?	O2. Identificar la relación que existe entre la gestión administrativa del director y el desempeño docente en la IES Glorioso San Carlos – Puno, 2023.	H2. La relación que existe entre la gestión administrativa del director y el desempeño docente en la IES Glorioso San Carlos – Puno, 2023 es positivo.			
P3. ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica del director y el desempeño docente en la IES Glorioso San Carlos – Puno, 2023?	O3. Identificar la relación que existe entre la gestión pedagógica del director y el desempeño docente en la IES Glorioso San Carlos – Puno, 2023.	H3. La relación que existe entre la gestión pedagógica del director y el desempeño docente en la IES Glorioso San Carlos – Puno, 2023 es positivo.	Planificación	Desarrolla el proceso de acompañamiento pedagógico	La Población (N) y Muestra (n):
	Variable 2: Desempeño docente				
				Promueve la capacitación y actualización de los docentes	
				Diagnostica logros y dificultades de aprendizaje	
				Articula las programaciones anuales con los instrumentos de gestión	
				Planifica las unidades didácticas	- La Población:
				Utiliza estrategias de enseñanza – aprendizaje para alcanzar un aprendizaje significativo	71
				Desarrolla sus sesiones de aprendizaje adecuadamente	- La Muestra:
				Informa logros de aprendizaje de los estudiantes	60



Utiliza instrumentos de evaluación	Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados	Realiza su autoevaluación de desempeño docente	Evaluación					Diseño estadístico "Rho" de Spearman
------------------------------------	--	--	------------	--	--	--	--	--

Anexo 2: Cuestionario para el liderazgo directivo.

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE LA IES GLORIOSO SAN CARLOS, EN REFERENCIA AL LIDERAZGO DIRECTIVO.

Apreciado docente, a continuación, se presenta los siguientes indicadores para esta presente investigación, por favor, lea cuidadosamente cada uno de los indicadores y conteste sinceramente. El cuestionario es anónimo.

➤ Marque con una (x) las siguientes interrogantes:

Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Muchas veces (4) Siempre (5)

GESTIÓN INSTITUCIONAL					
INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN				
	NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
1. El director(a) diagnostica las características del contexto de la institución, los cuales influyen en beneficio del aprendizaje.					
2. Reúne a los docentes para la elaboración de los instrumentos de gestión educativa (PEI) (PCI) (PAT) (RIN) etc.					
3. Genera un clima laboral favorable					
4. Utiliza estrategias para llevar a cabo una buena reunión.					
5. Suscita la intervención de los padres de familia en la gestión.					
GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
6. Coordina el uso eficiente de los recursos financieros.					
7. Dirige estratégicamente el equipo administrativo.					
8. Demuestra transparencia en sus actos y funciones.					
9. Otorga incentivos por labores destacadas (concursos educativos).					



10. Reporta la puntualidad y asistencia del personal.					
GESTIÓN PEDAGÓGICA					
11. Realiza el monitoreo opinado y no opinado a los docentes.					
12. Desarrolla el proceso de acompañamiento pedagógico.					
13. Promueve la capacitación y actualización de los docentes.					
14. Participa de manera activa en las diferentes actividades organizadas por la institución.					
15. Orienta al equipo docente en la planificación curricular anual.					
16. Genera espacio para el trabajo colaborativo.					

Muchas gracias por su aporte al presente trabajo de investigación

Anexo 3: Resultado del cuestionario sobre el liderazgo directivo.

SISTEMATIZACIÓN DE RESULTADOS

Nº	DIMENSIÓN 1: Gestión institucional				Nivel parcial	DIMENSIÓN 2: Gestión administrativa				Nivel parcial	DIMENSIÓN 3: Gestión pedagógica					Nivel parcial	TOTAL			
	1	2	3	4		5	6	7	8		9	10	11	12	13			14	15	16
1	3	3	4	4	3	17	3	3	4	4	4	18	2	3	2	3	3	2	15	50
2	3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	3	19	52
3	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	4	19	3	3	4	4	4	4	22	60
4	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	3	18	2	2	2	3	3	2	14	50
5	3	3	4	2	3	15	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	4	3	19	49
6	3	4	3	3	3	16	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	2	17	50
7	3	3	4	3	3	16	3	4	3	4	3	17	3	4	3	3	3	3	19	52
8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	3	3	20	60
9	4	5	4	4	4	21	4	4	3	3	4	18	4	5	4	3	4	3	23	62
10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	3	3	20	60
11	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	3	18	5	4	3	4	4	3	23	60
12	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	50
13	3	4	3	4	3	17	3	3	2	3	2	13	3	3	4	4	3	3	20	50
14	3	4	4	4	3	18	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	4	4	24	60
15	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	4	19	50
16	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	3	19	50
17	3	4	3	4	3	17	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	3	4	22	56
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	3	3	20	60
19	3	4	4	3	3	17	4	4	3	3	3	17	3	4	4	4	3	21	55	
20	3	4	4	3	4	18	4	3	4	4	3	18	3	3	4	4	3	3	20	56
21	3	4	3	5	4	19	3	4	5	1	2	15	4	3	4	4	3	4	22	56
22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	64
23	3	4	4	3	3	17	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	2	17	50
24	3	4	3	3	3	16	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	3	21	57
25	3	4	3	5	5	20	3	3	3	3	4	16	5	5	4	5	4	4	28	64
26	3	4	5	4	4	20	4	5	3	4	3	19	3	3	4	3	3	3	19	58
27	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	2	1	1	1	1	1	8	43

Anexo 4: Validación del instrumento.




UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del experto: Ramos Vargas Franklin Ronald
 1.2 Grado académico: M.Sc.
 1.3 Profesión: Docente
 1.4 Institución donde labora: Universidad Nacional del Altiplano - Puno
 1.5 Cargo que desempeña: Docente
 1.6 Denominación del instrumento: Encuesta
 1.7 Instrumento adaptado por: Wilmer Eloy Cruz Balcona
 1.8 Escuela de Posgrado: Administración de la Educación

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formuladas con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y medibles.					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
7. ACTUALIDAD	El tema de investigación es de interés actual.					X
8. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia de recolección.				X	
SUMATORIA PARCIAL					4	35
SUMATORIA TOTAL					39	

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1 Valoración total cuantitativa: 39 Significa: ... APTO.

3.2 Opinión:

FAVORABLE: DEBE MEJORAR: NO FAVORABLE:

3.3 Observaciones:



M.Sc. Franklin Ronald Ramos Vargas
DOCENTE - UNA - PUNO
PROGRAMA DE LENG., LIT., PSIC., Y FIL.
FIRMA



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**



I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Melo Quispe Fausto
- 1.2 Grado académico: M.Sc.
- 1.3 Profesión: Docente
- 1.4 Institución donde labora: Glorioso San Carlos
- 1.5 Cargo que desempeña: Sub director
- 1.6 Denominación del instrumento: Encuesta
- 1.7 Instrumento adaptado por: Wilmer Eloy Cruz Balcona
- 1.8 Escuela de Posgrado: Administración de la Educación

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formuladas con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y medibles.					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
7. ACTUALIDAD	El tema de investigación es de interés actual.					X
8. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia de recolección.					X
SUMATORIA PARCIAL						40
SUMATORIA TOTAL					40	

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1 Valoración total cuantitativa:40..... Significa: Aplicable

3.2 Opinión:

FAVORABLE: DEBE MEJORAR: NO FAVORABLE:

3.3 Observaciones:



M.Sc. FAUSTO MELO QUISPE
DIRECTOR
UGEL HUANCANÉ

FIRMA



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Calsin Molleapaza Imelda
- 1.2 Grado académico: Doctora en Educación
- 1.3 Profesión: Docente
- 1.4 Institución donde labora: Universidad Peruana Unión
- 1.5 Cargo que desempeña: Docente
- 1.6 Denominación del instrumento: Encuesta
- 1.7 Instrumento adaptado por: Wilmer Eloy Cruz Balcona
- 1.8 Escuela de Posgrado: Administración de la Educación

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formuladas con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y medibles.					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
7. ACTUALIDAD	El tema de investigación es de interés actual.					X
8. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia de recolección.					X
SUMATORIA PARCIAL						40
SUMATORIA TOTAL				40		

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1 Valoración total cuantitativa:40..... Significa: Aplicable

3.2 Opinión:

FAVORABLE: DEBE MEJORAR: NO FAVORABLE:

3.3 Observaciones:

Dra. Imelda Calsin Molleapaza
DOCENTE PRINCIPAL
UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FIRMA

Anexo 5: Cuestionario para el desempeño docente.

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE LA IES GLORIOSO SAN CARLOS, EN REFERENCIA AL DESEMPEÑO DOCENTE

Apreciado docente, a continuación, se presenta los siguientes indicadores para esta presente investigación, por favor, lea cuidadosamente cada uno de los indicadores y conteste sinceramente. El cuestionario es anónimo.

➤ Marque con una (x) las siguientes interrogantes:

En inicio (1) En proceso (2) Logro esperado (3) Logro destacado (4)

PLANIFICACIÓN				
INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN			
	EN INICIO	EN PROCESO	LOGRO ESPERADO	LOGRO DESTACADO
1. Diagnostica logros y dificultades de aprendizaje.				
2. Articula las programaciones anuales con los instrumentos de gestión educativa.				
3. Planifica las unidades didácticas.				
4. Elabora sus materiales educativos con anticipación.				
5. Se actualiza constantemente para mejorar sus estrategias de enseñanza.				
DOMINIO DEL ÁREA				
6. Utiliza estrategias de enseñanza – aprendizaje.				

7. Desarrolla sus sesiones de aprendizaje adecuadamente.				
8. Informa logros y dificultades de aprendizaje de los estudiantes.				
9. Desarrolla la retroalimentación adecuadamente.				
10. Participa en concursos educativos con sus estudiantes.				
11. Motiva y brinda confianza en los estudiantes.				
EVALUACIÓN				
12. Utiliza instrumentos de evaluación: Lista de cotejo, rúbricas de evaluación, etc.				
13. Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos.				
14. Soluciona problemas dialogando con los estudiantes tomando en cuenta los valores éticos.				
15. Realiza su autoevaluación de su buen desempeño docente.				
16. Reflexiona sobre su práctica pedagógica.				

Muchas gracias por su aporte al presente trabajo de investigación

Anexo 6: Resultado del cuestionario sobre el desempeño docente.

SISTEMATIZACIÓN DE RESULTADOS

Nº	DIMENSIÓN 1: Planificación					Nivel parcial	DIMENSIÓN 2: Dominio del área					Nivel parcial	DIMENSIÓN 3: Evaluación				Nivel parcial	TOTAL		
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14			15	16
1	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	2	4	20	4	2	2	4	4	16	51
2	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	2	2	16	3	3	4	4	4	18	51
3	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	20	62
4	4	3	4	3	3	17	3	3	4	3	3	3	19	3	4	3	3	4	17	53
5	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	3	16	49
6	3	3	3	3	3	15	3	4	3	4	3	3	20	4	3	3	3	3	16	51
7	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	2	3	18	3	4	3	4	4	18	52
8	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	3	22	4	3	4	4	4	19	61
9	4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	4	4	22	4	3	4	4	4	19	60
10	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	4	4	23	4	4	3	4	4	19	61
11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	64
12	4	3	4	4	3	18	4	3	4	4	3	4	22	4	3	4	4	4	19	59
13	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	4	4	23	4	3	4	4	3	18	60
14	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	4	4	19	61
15	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	16	50
16	3	4	4	3	4	18	4	3	4	4	2	3	20	3	4	3	3	4	17	55
17	4	3	4	4	3	18	3	3	3	3	2	3	17	3	3	4	3	4	17	52
18	4	3	4	4	3	18	3	4	3	2	3	3	18	3	4	3	2	3	15	51
19	3	3	4	3	3	16	3	4	3	3	4	3	20	3	4	3	3	4	17	53
20	4	4	3	3	3	17	3	3	4	3	4	3	20	4	3	4	4	3	18	55
21	3	4	4	3	4	18	3	4	4	3	4	4	22	4	3	4	4	4	19	59
22	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	62
23	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	3	19	4	3	4	3	4	18	53
24	4	3	3	4	3	17	3	4	4	3	4	4	22	3	4	4	3	4	18	57
25	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	3	4	22	4	4	3	4	4	19	60
26	4	3	4	3	4	18	3	4	4	3	4	4	21	3	4	4	3	4	18	57
27	4	3	4	4	3	18	3	3	3	4	3	3	19	4	4	3	3	4	18	55

Anexo 7: Validación del instrumento.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**



I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del experto:
- 1.2 Grado académico:
- 1.3 Profesión: Docente
- 1.4 Institución donde labora: Universidad Nacional del Altiplano - Puno
- 1.5 Cargo que desempeña: Docente
- 1.6 Denominación del instrumento: Encuesta
- 1.7 Instrumento adaptado por: Wilmer Eloy Cruz Balcona
- 1.8 Escuela de Posgrado: Administración de la Educación

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formuladas con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y medibles.					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
7. ACTUALIDAD	El tema de investigación es de interés actual.					X
8. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia de recolección.				X	
SUMATORIA PARCIAL					4	35
SUMATORIA TOTAL				39		

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1 Valoración total cuantitativa: 39 Significa: ... APT.D

3.2 Opinión:

FAVORABLE: DEBE MEJORAR: NO FAVORABLE:

3.3 Observaciones:

M.Sc. Franklin Ronald Ramos Vargas
 DOCENTE - UNA - PUNO
 PROGRAMA DE LENG., LIT., PSIC., Y FIL.
 FIRMA



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Melo Quispe Fausto
- 1.2 Grado académico: M.Sc.
- 1.3 Profesión: Docente
- 1.4 Institución donde labora: Glorioso San Carlos
- 1.5 Cargo que desempeña: Sub director
- 1.6 Denominación del instrumento: Encuesta
- 1.7 Instrumento adaptado por: Wilmer Eloy Cruz Balcona
- 1.8 Escuela de Posgrado: Administración de la Educación

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formuladas con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y medibles.					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
7. ACTUALIDAD	El tema de investigación es de interés actual.					X
8. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia de recolección.					X
SUMATORIA PARCIAL						40
SUMATORIA TOTAL					40	

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1 Valoración total cuantitativa:⁴⁰..... Significa: Aplicable

3.2 Opinión:

FAVORABLE: DEBE MEJORAR: NO FAVORABLE:

3.3 Observaciones:



M.Sc. FAUSTO MELO QUISPE
DIRECTOR
UGEL HUANCANÉ

FIRMA



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Calsin Molleapaza Imelda
- 1.2 Grado académico: Doctora en Educación
- 1.3 Profesión: Docente
- 1.4 Institución donde labora: Universidad Peruana Unión
- 1.5 Cargo que desempeña: Docente
- 1.6 Denominación del instrumento: Encuesta
- 1.7 Instrumento adaptado por: Wilmer Eloy Cruz Balcona
- 1.8 Escuela de Posgrado: Administración de la Educación

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formuladas con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y medibles.					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
7. ACTUALIDAD	El tema de investigación es de interés actual.					X
8. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia de recolección.					X
SUMATORIA PARCIAL						40
SUMATORIA TOTAL					40	

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1 Valoración total cuantitativa:⁴⁰..... Significa: Aplicable

3.2 Opinión:

FAVORABLE: DEBE MEJORAR: NO FAVORABLE:

3.3 Observaciones:

Dra. Imelda Calsin Molleapaza
DOCENTE PRINCIPAL
UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FIRMA

Anexo 8: Constancia de ejecución.



BOLIVARIANO Y SESQUICENTENARIO
INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA
Glorioso “San Carlos”
CREADO POR EL LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR Y PALACIOS EL 07 DE AGOSTO DE 1825



CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
GLORIOSO “SAN CARLOS” – PUNO

HACE CONSTAR:

Que el señor **WILMER ELOY CRUZ BALCONA** con DNI **47369375** egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano, en la mención de ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, ha ejecutado el proyecto de investigación titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA GLORIOSO SAN CARLOS – PUNO, 2023**, desde el 7 de julio al 16 de octubre del año 2023, demostrando puntualidad y responsabilidad.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para fines que viere por conveniente

Puno, 16 de octubre de 2023

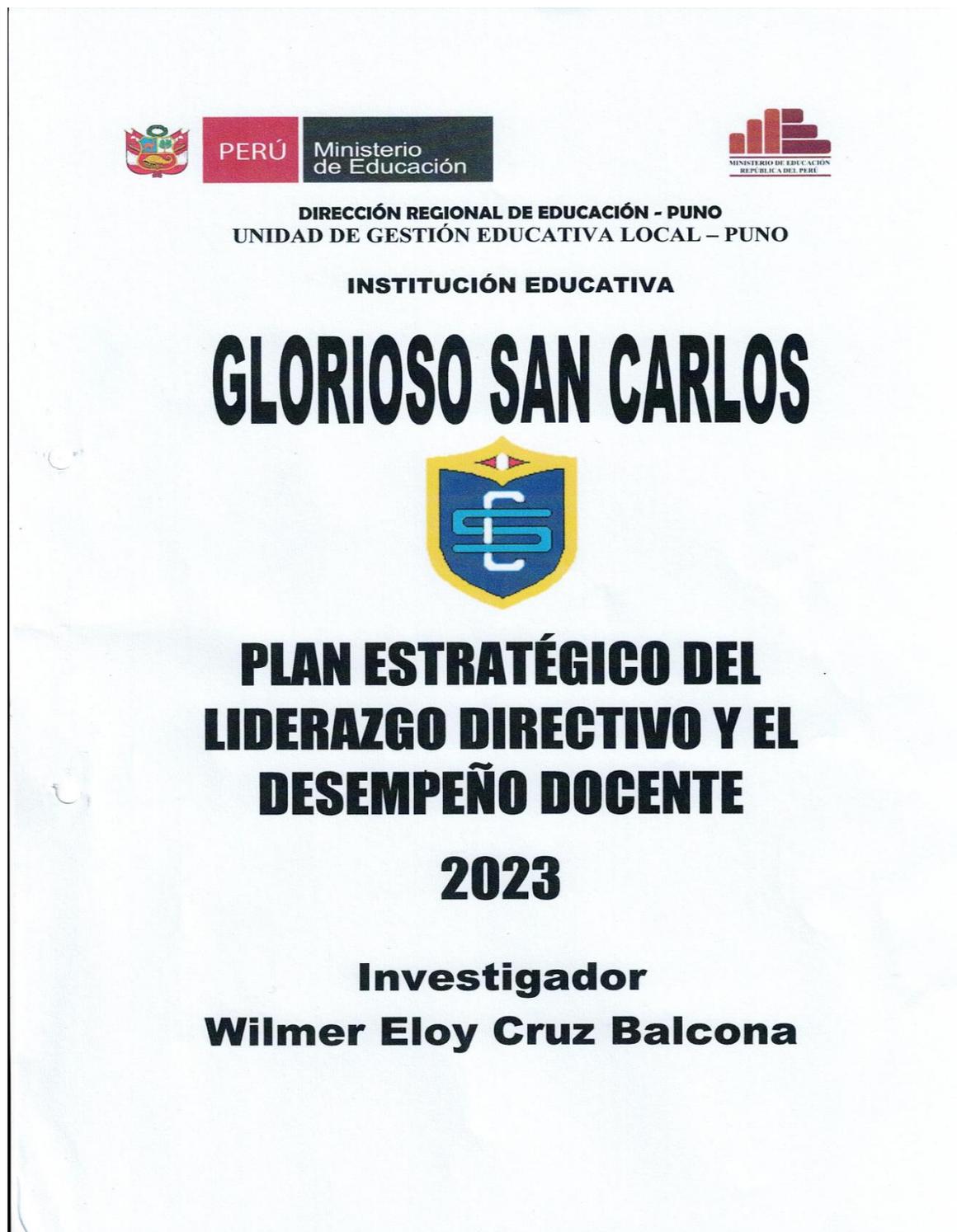


UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - PUNO
Pro^a Teres^a Z. Pilca Montes de Oca
DIRECCIÓN GENERAL
I.E. INTEGRADA GLORIOSO "SAN CARLOS"

JR. AREQUIPA N° 245 - TELÉFONO N° 369900 JR. RAMIS N° 336 AV. EL SOL N° 470 JR. TALARA N°126
www.gloriososancarlos.galeon.com / gloriososancarlos@hotmail.com / gloriososancarlos@gmail.com



Anexo 9: Plan estratégico.



I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. DRE : Puno
- 1.2. UGEL : Puno
- 1.3. IES : Glorioso "San Carlos"
- 1.4. DISTRITO : Puno
- 1.5. DIRECCIÓN : Jr. Arequipa Nro. 245
- 1.6. NIVEL : Secundaria
- 1.7. MODALIDAD : Menores
- 1.8. TURNOS : Mañana y tarde
- 1.9. DIRECTOR : Teresa Z. PILCO MONTES DE OCA
- 1.10. INVESTIGADOR: Wilmer Eloy CRUZ BALCONA

II. PRESENTACIÓN:

Es muy importante tocar este tema, ya que, en la actualidad a nivel mundial, se está enfrentando grandes desafíos en relación a la educación ya sea en los países desarrollados, como también en las sociedades y organizaciones nacionales y locales. En estos tiempos la educación va cambiando y se debe utilizar bien en favor de una calidad de vida. Sin embargo, siguen existiendo los grandes problemas: Falta del diagnóstico situacional real para identificar los problemas relacionados a la educación.

Las políticas públicas no ayudan a mejorar la calidad educativa en todo el país. Precariedad de preparación y capacitación a docentes y directivos. Muchas instituciones educativas no cuentan objetivamente con los documentos de gestión pedagógica: Proyecto Educativo Institucional (PEI) Plan Anual de trabajo (PAT) Reglamento Interno (RI) y el Informe de Gestión Anual (IGA).

De acuerdo con lo expuesto, se formula como problema ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Glorioso San Carlos – Puno, 2023?

III. OBJETIVO

Motivar el liderazgo directivo en la IES Glorioso San Carlos para permitir que los docentes se desenvuelvan en un ambiente favorable y organizado.

IV. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Nº	ACTIVIDAD	EQUIPO RESPONSABLE	MES
1	Aplicación de los instrumentos para la recolección de datos a través del cuestionario	El investigador	Julio
2	Obtención de datos directamente de los docentes	El investigador	Julio, agosto, setiembre, octubre
3	Procesamiento de la información	El investigador	Noviembre
4	Motivación y orientación	El investigador	Noviembre

V. ESTRATEGIAS PARA MOTIVAR

- Dinámicas en las reuniones institucionales.
- Brindar algunos premios a los docentes y estudiantes por labores destacadas.
- Diálogo permanente con los docentes.
- Incentivar proyectos personales.
- Hacer planes en equipo

VI. PREGUNTAS MOTIVADORAS

- ¿Cómo te encuentras?
- ¿Hay algo en la que creas que pueda ayudarte?
- ¿Qué tal te fue tu fin de semana?

VII. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

El presupuesto y la financiación de este Plan Estratégico será autofinanciado por el investigador.

VIII. RESULTADOS

Sistematización de las variables liderazgo directivo y desempeño docente

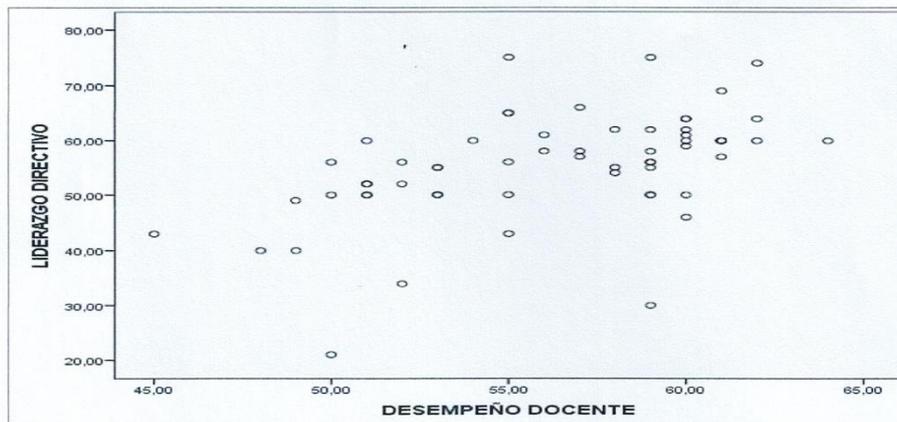
DESEMPEÑO DOCENTE	LIDERAZGO DIRECTIVO									
	pocas veces		algunas veces		muchas veces		siempre		total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Logro esperado	0	0,0	2	3,3	0	0,0	0	0,0	2	3,3
Logro destacado	2	3,3	4	6,7	45	75,0	7	11,7	58	96,7
Total	2	3,3	6	10,0	45	75,0	7	11,7	60	100,0

Fuente: Cuestionario sobre el liderazgo directivo y desempeño docente.

Prueba de hipótesis general

CORRELACIONES		LIDERAZGO DIRECTIVO	DESEMPEÑO DOCENTE
Liderazgo directivo	Correlación de Spearman	1,000	,549**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Desempeño docente	Correlación de Spearman	,549**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

Fuente: SPSS V 25



Al momento de ejecutar el coeficiente de correlación de Spearman, se muestra un valor de $Rho = 0,549$ lo cual indica un grado de relación positiva moderada, y el valor de significancia (bilateral) es de $0,000$ que se encuentra por debajo del $0,05$ requerido. Por ello se infiere que la prueba de hipótesis es significativa, afirmando la hipótesis planteada, donde menciona que existe relación positiva, entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la IES Glorioso San Carlos de Puno. La correlación se da cuando el director gestiona óptimamente, tanto a nivel institucional, administrativa y pedagógica, de tal forma que los docentes se desenvuelven satisfactoriamente, demostrando un buen logro en su desempeño. En otras palabras, el liderazgo influye en el desempeño docente, ya que, en el ámbito educacional se quiere una buena relación en ambas variables, con el objetivo de ampliar los conocimientos de cada educando, a fin de lograr que sean competentes en todos los cursos que se llevan a lo largo del año escolar.



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - PUNO

Prof. Teresa Z. Pilco Montes de Oca
DIRECCIÓN GENERAL
I.E. INTEGRADOR GLORIOSO "SAN CARLOS"

Vº Bº DIRECCIÓN

INVESTIGADOR





Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo HILMER ELOY CRUZ BALCONA,
identificado con DNI 47369375 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA SECUNDARIA GLORIOSO SAN CARLOS - PUNO, 2023 ”

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 15 de Mayo del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo WILMER ELOY CRUZ BALCONA
identificado con DNI 47369375 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA SECUNDARIA GLORIOSO SAN CARLOS - PUNO, 2023

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 15 de mayo del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella