



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE JULI, 2022**

PRESENTADA POR:

VERONICA CHOQUEHUANCA CONDORI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2023



VERONICA CHOQUEHUANCA CONDORI

LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE JULI

My Files

My Files

Universidad Nacional del Altiplano

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::8254:412389330

Fecha de entrega

3 dic 2024, 8:50 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

3 dic 2024, 8:55 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIV....docx

Tamaño de archivo

1.8 MB

M.Sc. Zara Turpo Puma
DOCENTE FCEDUC - UNA
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES

93 Páginas

22,771 Palabras

118,651 Caracteres





17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 12 palabras)

Fuentes principales

- 17% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

- Texto oculto**
4 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

M.Sc. Zaya Turpo Puma
DOCENTE FCEDUC - UNA
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES





UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

TESIS

LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE JULI, 2022



PRESENTADA POR:

VERONICA CHOQUEHUANCA CONDORI
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE

.....
Dra. ERIKA MARCIA GEORGINA TEJADA

PRIMER MIEMBRO

.....
Dr. GODOFREDO HUAMAN MONROY

SEGUNDO MIEMBRO

.....
M.Sc. RUTH MERY CRUZ HUISA

ASESOR DE TESIS

.....
M.Sc. ZARA TURPO PUMA

Puno, 06 de enero de 2023.

ÁREA: Gestión y Gerencia Administrativa.

TEMA: Liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de Juli 2022.

LÍNEA: Liderazgo, Coordinación y toma de Decisiones.



DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mi familia, quienes han sido fuente de mi inspiración para alcanzar este objetivo.

Verónica Choquehuanca Condori.



AGRADECIMIENTOS

Gracias a Dios por brindarme fuerza y orientación. Agradezco a las autoridades de la Universidad Nacional del Altiplano Puno por haberme permitido llevar a cabo esta investigación, que sin su ayuda no habría sido posible. También quiero agradecer a mi asesora Magister Zara Turpo Puma por su orientación y apoyo constante durante toda mi investigación. Por último, pero no menos importante, quiero agradecer a todos los directores y docentes de la escuela primaria Juli que me brindaron su apoyo para llevar a cabo.

Verónica Choquehuanca Condori.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
ACRÓNIMOS	viii
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1	Marco teórico	5
1.1.1.	Definición de liderazgo	5
1.1.2	Características de un líder	7
1.1.3	Importancia del liderazgo	8
1.1.4	Tipo de liderazgo	9
1.1.5	Liderazgo directivo	10
1.1.6	Dimensiones de la variable directivo	11
1.1.7	Marco de buen desempeño docente	13
1.1.8	Dimensiones de la variable desempeño docente	14
1.2	Antecedentes	17
1.2.1	Internacionales	17
1.2.2	Nacionales	18
1.2.3	Locales	22

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1	Identificación del problema	25
2.2	Enunciados del problema	26
2.2.1	Problema general	26
2.2.2	Problemas específicos	26



2.3	Justificación	27
2.4	Objetivos	27
2.4.1	Objetivo general	27
2.4.2	Objetivos específicos	28
2.5	Hipótesis	28
2.5.1	Hipótesis general	28
2.5.2	Hipótesis específicas	28
CAPÍTULO III		
MATERIALES Y MÉTODOS		
3.1	Lugar de estudio	30
3.2	Población	30
3.3	Muestra	30
3.4	Método de investigación	31
3.5	Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	31
3.5.1	Descripción de variables analizadas en los objetivos específicos	31
3.5.2	Descripción detallada del uso de materiales, equipos, instrumentos, insumos, entre otros	33
3.5.3	Aplicación de prueba estadística inferencial	33
CAPÍTULO IV		
4 RESULTADOS Y DISCUSIÓN		
4.1	Resultados	35
4.1.1	Variable 1 liderazgo Directivo	35
4.1.2	Variable 2 Desempeño Docente	40
4.1.3	Análisis inferencial	47
4.2	Discusión	54
CONCLUSIONES		59
RECOMENDACIONES		60
BIBLIOGRAFÍA		61
ANEXOS		66



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Muestra de la población	31
2. Resultados de la dimensión 1 de la variable	35
3. Resultado de la dimensión 2 de la variable 1	38
4. Resultado de la dimensión 1 de la variable	40
5. Resultados de la dimensión e de la variable 2	42
6. Resultados de la dimensión 3 de la variable 2	44
7. Resultados de la dimensión 4 de la variable 2	46
8. Resultados de la correlación entre la variable liderazgo directivo y la variable desempeño docente	48
9. Resultados de la correlación entre la Variable Liderazgo Directivo y el Dominio Preparación para el Aprendizaje	49
10. Resultados de la Correlación de la Variable Liderazgo Directivo con el Dominio Enseñanza para el Aprendizaje	50
11. La Variable Liderazgo Directivo con el Dominio Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad	51
12. Variable Liderazgo Directivo con el Dominio Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente	53



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Ubicación de la institución educativa en estudio	30



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Matriz de consistencia	66
2. Validación del instrumento de investigación	67
3. Cuestionario	72
4. Matriz de Resultados Obtenidos del Cuestionario aplicado a Docentes	77
5. Matriz de Resultados Obtenidos del Cuestionario Aplicado a los Directivos	79
6. Confiabilidad de Instrumentos	80



ACRÓNIMOS

IE	:	Institución Educativa
MINEDU	:	Ministerio de Educación



RESUMEN


El presente trabajo presenta como propósito de investigación determinar el grado de relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente; para poder alcanzar este objetivo la investigación se desarrolla dentro de un marco metodológico de enfoque cuantitativo apoyado en un estudio de tipo descriptivo correlacional, con diseño de investigación no experimental de corte transversal, determinándose la relación entre las variables planteadas, por ende se utilizó la técnica de encuesta con el instrumento del cuestionario estructurado con cinco escalas de calificación y para la confiabilidad se utilizó Alfa de Cronbach, medio que posibilitó recoger la información en función a cada uno de los objetivos planteados, la muestra de estudio se constituyó por 6 directivos y 55 docentes de las Instituciones Educativas Primarias de Juli. Entre los resultados encontrados se destaca la fuerte relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente pues obtuvo un valor según el método de Pearson de 0.775, concluyéndose con esto que existe un alto grado de correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022.

Palabras clave: Desempeño, docente, estudiante, gestión escolar, liderazgo.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to determine the degree of relationship between managerial leadership and teacher performance; In order to achieve this objective, the research is developed within a methodological framework of quantitative approach supported by a descriptive correlational study, with a non-experimental research design of transversal cut, determining the relationship between the variables proposed, Therefore, the survey technique was used with the structured questionnaire instrument with five rating scales and Cronbach's Alpha was used for reliability, a means that made it possible to collect information according to each of the stated objectives. The study sample consisted of 6 directors and 55 teachers of the Primary Educational Institutions of Juli. Among the results found, the strong relationship between managerial leadership and teacher performance stands out, since it obtained a value according to Pearson's method of 0.775, concluding that there is a high degree of correlation between managerial leadership and teacher performance in the Primary Educational Institutions of Juli, 2022.

Keywords: Leadership, performance, school management, student, teacher.



Dra. Karla N. Barrientos Paredes
DOCENTE E.P. TURISMO

INTRODUCCIÓN

En el mundo actual los acelerados cambios que se suceden en todos los contextos económicos, sociales, políticos, entre otros, poseen expresión concreta en la administración institucional. Es complejidad en una organización si no se tiene un jefe directivo con empatía, motivador y más que nada transformador. En estos tiempos, especialmente en los centros educativos o instituciones educativa se evidencia el desconocimiento de las propiedades, funcionalidades de un jefe directivo que logre influenciar en el desempeño de los docentes, situación que perjudica a la institución, Ugel y territorio educativo. Ello se observa no solo en instituciones educativas del Estado sino en instituciones particulares y en todos los niveles. Sin embargo, es una inquietud constante de los entes educativos, alumnos, padres de familia de no disponer de un jefe que ayude a mejorar la calidad académica para un mejor sistema educativo y manejo profesor. Por tal este motiva esta investigación se ha planteado como problemática general conocer ¿Cuál es el grado de correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022? y como objetivo general determinar el grado de relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022, este objetivo buscó medir si existe un alto grado de correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022, de lo cual justificó que desde el punto de vista conocedor se analizó la labor del director, como líder y su incidencia en el desempeño docente de los educadores en las Instituciones Educativas Primarias de Juli y a la vez permitirá al directivo conocer la percepción que tienen los docentes de su gestión actual, es de mencionar que este estudio está enmarcado en las líneas de investigación de la Universidad Nacional del Altiplano, respetándose con ello la línea de Gestión y Responsabilidad Social y la Sub Línea Gestión Social de la Educación.

Es importante destacar que este estudio se encuentra conformado por (4) cuatro capítulos de los cuales el primer capítulo denominado planteamiento revisión de la literatura se encuentra conformado por el marco teórico que sustenta el estudio y los antecedentes que son estudios previos a la investigación que se han realizado desde el contexto internacional, nacional y local, seguidamente el segundo capítulo denominado planteamiento del problema, se encuentra conformado por la identificación del problema, el enunciado del problema, la justificación, los objetivos general y específicos y las



hipótesis general y específicas. El Capítulo III también incluye información sobre los materiales y métodos del estudio, incluido el lugar del estudio, la población, la muestra, el método de investigación y una descripción detallada de los métodos para cada objetivo., el Capítulo IV presenta el análisis de los resultados en tablas y gráficos que muestra la descripción tanto estadística como inferencial de los resultados obtenidos así como la correlación y comprobación de las hipótesis, seguidamente se muestra la discusión de los resultados. Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones a las cuales llegó la autora de la investigación, las referencias consultadas y los anexos que sustentan el trabajo realizado.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco teórico

1.1.1 Definición de liderazgo

Es la agilidad de un individuo para conseguir que las personas que le siguen se impliquen motivándolos a efectuar las tareas que deben realizar a cabo de manera eficaz; para ello, el líder debe tener gracia y seguridad al conversar, además de contar con la cabida de colectivizar con las personas. También, el liderazgo es la influencia que se practica de manera interpersonal en un contexto llevado por el proceso de comunicación a las personas para conseguir más de uno los objetivos específicos (Thieme y Treviño, 1992).

Para Rois (2010) el liderazgo es la habilidad de una persona para motivar y guiar a otros a realizar sus tareas de manera efectiva, siempre manteniendo una comunicación segura y clara. Un líder debe demostrar amabilidad y confianza al interactuar con su equipo, además de promover un entorno de trabajo cooperativo. La influencia interpersonal, que se ejerce a través del proceso de comunicación para lograr objetivos específicos, es la esencia del liderazgo. La capacidad de un líder para inspirar y movilizar a sus seguidores mejora la eficacia en la realización de tareas, así como el logro de metas compartidas. Por lo tanto, un buen liderazgo requiere una combinación de habilidades comunicativas y la capacidad de involucrar a las personas

Barba y Delgado (2021) en el estudio, el liderazgo se define como la capacidad de influir en otras personas en un entorno específico a través del proceso de comunicación para lograr uno o más objetivos. Un líder efectivo puede motivar a sus seguidores al hacer las cosas de manera eficiente y con compromiso. Esto implica tener la habilidad de comunicarse con seguridad y empatía, lo que facilita el trabajo en equipo y la colaboración. El liderazgo no solo implica coordinar y dirigir, sino también inspirar a las personas a participar activamente en la consecución de objetivos compartidos. Por lo tanto, la habilidad de influir positivamente a través de la comunicación efectiva y la creación de relaciones interpersonales constructivas es esencial para el éxito del liderazgo.

Madrigal y Álvarez (2011) considera liderazgo es “la acción de influir en los demás con cualidades conductas y destrezas como la capacidad de gobernar, orientar, causar, relacionar, formar y mejorar la labor de los individuos y grupos para conseguir los propósitos deseados” (p. 56), todo ello en la integridad de su enfoque de poder promover el progreso de sus integrantes. El liderazgo se manifiesta como la habilidad de influir en los demás mediante una combinación de cualidades, comportamientos y destrezas que incluyen la capacidad de guiar, orientar, motivar y relacionar a los individuos y grupos. Esta influencia no solo se basa en el poder de dirigir, sino también en la habilidad de formar y mejorar el desempeño de las personas para alcanzar objetivos comunes. Un líder efectivo no solo promueve la consecución de metas, sino que también impulsa el progreso y el desarrollo integral de sus integrantes. Al hacerlo, crea un entorno donde cada miembro del equipo se siente valorado y motivado para contribuir al éxito colectivo. En última instancia, el verdadero impacto del liderazgo reside en su capacidad para transformar y elevar a las personas, fomentando un sentido de propósito y compromiso compartido hacia la realización de los objetivos deseados.

En realidad, una buena gestión depende del liderazgo. Cada líder elegirá un estilo de liderazgo en función de su poder e ideologías. El patrón de comportamiento típico que adopta un líder o directivo con el propósito de guiar a sus empleados para que alcancen los objetivos de la organización se conoce como estilo de liderazgo. El estilo está basado en experiencias, género, educación y capacitación, y es el estímulo que motiva al líder en diferentes situaciones (Madrigal y Álvarez, 2011).

El liderazgo es una habilidad fundamental que permite motivar y guiar a las personas hacia el logro de objetivos específicos. Se basa en la capacidad del líder para comunicarse de manera efectiva, conectarse con los demás y ejercer influencia interpersonal en diversos contextos. Esta influencia no solo busca alcanzar metas, sino también mejorar el desempeño y desarrollo de los individuos y grupos bajo su dirección. El estilo de liderazgo que un líder adopta es un reflejo de su experiencia, educación, género y formación, y juega un papel crucial en cómo se orienta y motiva a su equipo. En esencia, el liderazgo es el punto de partida para una gestión eficaz, donde el enfoque y las decisiones del líder

determinan el éxito en la consecución de las metas organizacionales, promoviendo el progreso y el crecimiento del grupo.

1.1.2 Características de un líder

Barahona et al. (2011) consideran como principales características del líder las siguientes:

- Debe tener visión, objetivos, horizonte fijo, sentido de dirección. El líder debe tener carácter. Debe compartir con los miembros que conforman su equipo, los patrones culturales y significados que ahí existen.
- Debe poseer conocimiento y habilidad; debe ser una persona capacitada.
- Debe ser empático. Debe tratar bien a las personas y reconocer que poseen talento que hay que potenciar.
- Debe estar abierto al cambio.

Según Márquez et al. (2022) un líder eficaz debe poseer una combinación de visión clara y sentido de dirección, asegurándose de que sus objetivos estén bien definidos y compartidos con su equipo. Es fundamental que tenga carácter y comparta los valores y significados culturales del grupo, lo que fortalece la cohesión y el entendimiento mutuo.

Además, debe estar capacitado y poseer las habilidades necesarias para guiar a su equipo, demostrando empatía y reconociendo el talento de cada miembro, potenciando así sus capacidades. Finalmente, un buen líder debe ser flexible y estar abierto al cambio, adaptándose a nuevas circunstancias para garantizar el éxito colectivo.

El liderazgo exitoso requiere una combinación de una visión clara y un sentido de dirección bien definido, que se comunican con su equipo. Es crucial que el líder tenga una personalidad sólida y comparta los principios y significados culturales del grupo, lo que fortalecerá la cohesión y la comprensión mutua. Además, debe estar capacitado y tener las habilidades necesarias para liderar a su equipo, demostrando empatía y reconociendo el talento de cada miembro para mejorar sus habilidades. El éxito colectivo depende de los líderes que son flexibles y receptivos al cambio. En resumen, el logro de objetivos y el desarrollo integral

del equipo dependen en gran medida de la capacidad de un líder para combinar estas características.

1.1.3 Importancia del liderazgo

A pesar de que una planificación deficiente y técnicas inadecuadas de organización y control suelen conducir al fracaso de muchas organizaciones, la presencia de un liderazgo dinámico puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso. Incluso en entornos donde las estructuras y los procesos no son óptimos, un líder capaz de inspirar, motivar y guiar a su equipo puede compensar estas deficiencias. Un liderazgo dinámico no solo proporciona la dirección necesaria para superar los obstáculos, sino que también inyecta energía y entusiasmo en la organización, lo que permite a los miembros del equipo trabajar con mayor eficacia y compromiso.

Este tipo de liderazgo es fundamental para mantener a flote a las organizaciones en tiempos difíciles, donde la falta de planificación o la implementación de estrategias ineficaces podrían llevar a la desorganización o al estancamiento. Un líder dinámico, al estar en constante movimiento y adaptándose a las circunstancias cambiantes, logra que el equipo mantenga un enfoque positivo y orientado hacia los resultados, incluso cuando las condiciones no son ideales.

Por su parte, Cruz et al. (2013) liderazgo dinámico puede ser el factor decisivo que permita a una organización superar las limitaciones impuestas por una planificación y organización ineficaces. Este tipo de liderazgo no solo ayuda a sortear las dificultades, sino que también impulsa a la organización hacia el logro de sus objetivos, demostrando que la influencia y la capacidad de un líder pueden compensar incluso las mayores deficiencias estructurales.

Incluso cuando la planificación y las técnicas de organización y control son inadecuadas, un liderazgo dinámico puede ser esencial para el éxito de una organización. Un líder capaz de inspirar, motivar y guiar al equipo puede contrarrestar estas deficiencias, aunque una estructura y procesos ineficaces pueden llevar al fracaso. Este tipo de liderazgo mejora la eficacia y el compromiso del equipo al proporcionar dirección y superar obstáculos. Un líder dinámico

mantiene al equipo concentrado y optimista mientras se adapta a los cambios. Por lo tanto, el liderazgo dinámico es esencial para superar las limitaciones y alcanzar los objetivos, demostrando que el poder y la autoridad de un líder pueden compensar las deficiencias estructurales.

1.1.4 Tipo de liderazgo

Según Sánchez y Barraza (2015) un líder autócrata es responsable de la iniciativa, la toma de decisiones y la dirección. También dirige, motiva y controla al dependiente. El líder es el centro de la decisión y la ansiedad. Él cree que solo él puede tomar decisiones importantes y puede sentir que otras personas no son suficientes para llevarlos a posiciones de gran poder y control. La respuesta requerida de los subordinados es la obediencia y el compromiso con sus decisiones. El autócrata observa los niveles de desempeño de sus subalternos con el anhelo de evitar desorientaciones que puedan presentarse con respecto a sus normas.

Mientras Arana y Coronado (2017) el liderazgo autócrata se distingue por la concentración del poder y la toma de decisiones en el líder, quien asume la responsabilidad de controlar, motivar y dirigir a sus subordinados. El enfoque autocrático afirma que solo el líder tiene la capacidad de tomar decisiones importantes y percibe a los demás como insuficientes para asumir roles importantes. En este estilo de liderazgo, el líder supervisa de cerca el desempeño de su equipo para evitar desviaciones de sus reglas, lo que requiere obediencia y compromiso de los subordinados. Esta actitud centralizada puede impedir que los empleados participen en el proceso de toma de decisiones porque se centra en mantener un control estricto y evitar desorientaciones dentro de la estructura organizacional.

De manera similar, los participantes argumentaron que los líderes adoptan estilos de interacción y utilizan la negociación para ejercer el liderazgo. No delega en sí mismo la toma de la decisión final, ni explica ciertas reglas a sus subordinados, sino que busca las ideas y opiniones de sus subordinados en muchas decisiones que le conciernen, estimula también a sus subalternos a desarrollar su capacidad de autocontrol y les exhorta a asumir más responsabilidades para regir sus propios esfuerzos. En tal sentido Thieme y Treviño (1992) establece que “es

un líder quien apoya a sus subalternos y no ocupa una postura de dictador; sin embargo, la autoridad final en asuntos de importancia sigue en sus manos” (p. 50).

El liderazgo autócrata se caracteriza por la concentración del poder y la toma de decisiones en el líder, quien asume la responsabilidad de controlar, motivar y dirigir a sus subordinados. El enfoque autocrático afirma que solo el líder tiene la capacidad de tomar decisiones importantes y percibe a los demás como insuficientes para asumir roles importantes. En este estilo de liderazgo, el líder supervisa de cerca el desempeño de su equipo para evitar desviaciones de sus reglas, lo que requiere obediencia y compromiso de los subordinados. Esta actitud centralizada puede impedir que los empleados participen en el proceso de toma de decisiones porque se centra en mantener un control estricto y evitar desorientaciones dentro de la estructura organizacional.

1.1.5 Liderazgo directivo

Para Orellana (2019) y Gutiérrez (2019) el director es una parte importante del desarrollo de una institución educativa; el éxito en el logro de sus metas depende en gran medida de su capacidad para innovar, dirigir y movilizar a la comunidad educativa para lograr sus metas y objetivos. El desarrollo del potencial de cada docente individual y de todo el equipo docente también depende de la capacidad de los directores motivados para establecer metas cada vez más ambiciosas. Por eso Ministerio de Educación (2013) establece que en una institución educativa donde el director ejerce el liderazgo instruccional, el proceso de cambio y mejora del aprendizaje es evidente porque uno puede liderar a su equipo para lograr metas que mejorarán el aprendizaje de los estudiantes. Un líder es una persona que dirige e influye en un equipo.

El director es esencial para el crecimiento y el éxito de una institución educativa porque es fundamental en la innovación, la dirección y la movilización de la comunidad educativa hacia el logro de los objetivos. La capacidad del director para motivar y establecer metas ambiciosas que fomenten el desarrollo individual y colectivo del equipo docente está estrechamente relacionada con el éxito institucional, un director ejerce un liderazgo instruccional, el proceso de cambio y mejora en el aprendizaje se vuelve evidente porque puede ayudar a su equipo a lograr los objetivos de aprendizaje de los estudiantes de la manera más

eficiente posible. Por lo tanto, un líder efectivo no solo dirige, sino que también influye y motiva a su equipo para mejorar el rendimiento y alcanzar los objetivos.

Anderson (2010) en su artículo de estudio sobre el “Liderazgo directivo”, presenta las claves para una mejor escuela, donde especifica sobre los desafíos que se debe implementar en las prácticas de liderazgo efectivo, señala que muchas veces hablan como si fuera sencillo poner en práctica el liderazgo directivo eficaz, pero sin embargo no es muy fácil implementarlas, por ello se debe tener muy en cuenta a los que están encargados del liderazgo en la institución y así mismo se debe brindar apoyo en la ejecución de estas prácticas y a su vez comprender que no hay que olvidar el cambio es un proceso y no un evento; en tal sentido los directivos y otros miembros que integran su equipo que tratan de implementar nuevas prácticas pasaran por distintas etapas sus actitudes y niveles de certeza respecto al cumplimiento y de que lleguen a incorporarlas en su repertorio y rutina de trabajo.

El artículo sobre liderazgo directivo señala que, aunque las pautas para una escuela mejor pueden parecer simples en teoría, llevarlas a cabo de manera efectiva es difícil y compleja. Es fundamental que los líderes reciban el respaldo necesario para llevar a cabo estas prácticas y se reconozca que el cambio es un proceso continuo en lugar de un evento único. Los directivos y sus equipos deben superar una serie de etapas y obstáculos mientras incorporan nuevas prácticas a su rutina laboral. Por lo tanto, para garantizar que estas prácticas se integren de manera efectiva en la gestión escolar, es esencial brindar apoyo constante y comprensión durante todo el proceso de cambio.

1.1.6 Dimensiones de la variable directivo

Según MINEDU (2017) el marco del buen desempeño del director está compuesto por dos dominios, seis competencias y veintiuno desempeños, que se enumeran a continuación:

Dominio 1: abordar las condiciones para mejorar el aprendizaje: La evaluación sistemática de la gestión de las instituciones educativas se centra en la capacidad del director para crear e implementar innovaciones escolares para mejorar el aprendizaje, la gestión de casos a través de programas como la

convivencia, la democracia y la multiculturalidad, así como el desarrollo de la cooperación entre las familias y las comunidades educativas, nosotros lo haremos.

- Competencia 1: Para enfocarse en los resultados del aprendizaje, la planificación institucional enfatiza de manera interactiva el proceso educativo, el ambiente escolar apropiado y las características y entornos de los estudiantes.
- Competencia 2. Para garantizar el aprendizaje, promover y mantener la participación plena y democrática de todos en la comunidad educativa y en las instituciones educativas. Además, quieren un entorno escolar basado en el respeto, el apoyo, la colaboración y el énfasis en la diversidad.
- Competencia 3: Al administrar y distribuir eficientemente los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros, se beneficia la provisión de condiciones de aprendizaje de alta calidad para todos los estudiantes. Por ejemplo, la prevención de riesgos.
- Competencia 4: Liderar una gestión proactiva, implementar procesos de evaluación y rendición de cuentas de la gestión para la mejora continua y el aprendizaje incremental.

Dominio 2: Gestión del proceso educativo para mejorar el aprendizaje: comprensión de la competencia del sector educativo en contexto, centrándose en mejorar la profesionalidad de los docentes y un proceso sistemático de apoyo a los docentes para mejorar el aprendizaje.

- Competencia 5: Motivar e influir en los docentes de sus instituciones y comunidades de aprendizaje sobre la base de aportes mutuos, y brindar orientación sobre la autoevaluación profesional y la educación continua para mejorar la experiencia y el reconocimiento docente.
- Competencia 6: Negocia la calidad de los métodos de enseñanza en su institución educativa a través del apoyo continuo de los docentes y llama a un replanteamiento de la comunidad educativa para alcanzar los objetivos de aprendizaje.

El Marco del Buen Desempeño del Directivo se estructura en dos dominios esenciales para mejorar el aprendizaje en las instituciones educativas.

El primer dominio se enfoca en abordar las condiciones para el aprendizaje mediante la implementación de innovaciones escolares, la gestión de programas de convivencia y la cooperación con familias y comunidades educativas. Las competencias dentro de este dominio incluyen una planificación institucional eficaz, promoción de la participación democrática y un ambiente escolar inclusivo, manejo eficiente de recursos, y una gestión proactiva con procesos de evaluación y rendición de cuentas. El segundo dominio se centra en la gestión del proceso educativo para optimizar el aprendizaje, destacando la mejora de la profesionalidad docente y el apoyo sistemático a los profesores. Las competencias aquí incluyen la motivación e influencia en los profesores para su desarrollo profesional y la negociación de la calidad de los métodos de enseñanza para alcanzar los objetivos de aprendizaje.

1.1.7 Marco de buen desempeño docente

Según MINEDU (2017) identifica los dominios, competencias y logros que ahora son los sellos distintivos de una buena enseñanza y que todos los docentes de la escuela primaria general del país deben poseer.

Sánchez y Barraza (2015) explican que existe un adecuado acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad sobre las competencias esperadas de los docentes y maestras de nuestro país en las sucesivas etapas de la carrera. Para lograr el objetivo de aprender juntos para todos los estudiantes. En otras palabras, es una herramienta importante para la política común de desarrollo docente.

MINEDU (2017) el marco de buenas prácticas docentes tiene uno de sus objetivos:

- Crear un lenguaje común entre profesores y residentes para referirse al proceso de aprendizaje.
- Inspirar a los maestros a pensar en la práctica pedagógica y compartir ideas sobre la enseñanza.
- Promover el reconocimiento social y profesional de los docentes.
- Promover y mantener la coherencia en el desarrollo e implementación de la política educativa. El sistema de buenos maestros se divide en campos, calificaciones y logros.

El Marco de Buenas Prácticas Docentes busca alcanzar varios objetivos clave para mejorar el proceso educativo. Primero, crea un lenguaje común entre profesores y residentes para facilitar la comunicación sobre el aprendizaje. Segundo, fomenta la reflexión pedagógica entre los docentes y el desarrollo de una visión compartida de la enseñanza, promoviendo así una mayor coherencia en la práctica educativa. Tercero, se enfoca en el reconocimiento social y profesional de los docentes, valorando su labor dentro y fuera del entorno escolar. Finalmente, busca mantener la coherencia en el desarrollo e implementación de políticas educativas. El sistema de buenas prácticas docentes se organiza en campos, calificaciones y logros, proporcionando una estructura clara para evaluar y mejorar el desempeño docente, asegurando una enseñanza más eficaz y alineada con los objetivos educativos.

1.1.8 Dimensiones de la variable desempeño docente

De acuerdo con MINEDU (2017) el marco de buen desempeño docente ofrece cuatro dominios, nueve calificaciones y cuarenta recomendaciones, que se pueden resumir de la siguiente manera:

Dominio 1: Preparar a los estudiantes para aprender: Se basa en el trabajo pedagógico, la planificación y elaboración de currículos, siguiendo un enfoque multicultural e integrador. En ese sentido, también determina el conocimiento que tienen los estudiantes de los principales rasgos de su sociedad cultural, material, inmaterial y cognitiva, incluyendo el campo pedagógico y los que intervienen en la disciplina, los cuales deben elaborar materiales didácticos apropiados. Habilidades didácticas y aprecio por el aprendizaje.

Competencia 1: Demostrar una comprensión de las características y experiencias del alumno, así como definir el contenido de la materia que se enseña, así como los métodos y procesos de enseñanza, todas las habilidades pedagógicas diseñadas para promover el aprendizaje inmersivo.

Competencia 2: La enseñanza plasmada debe planificarse de manera colaborativa para asegurar que la relación entre los aprendizajes logrados por los estudiantes, el currículo formativo, el uso de recursos y el costo de la evaluación se revisa continuamente, secuencia de cursos.

Dominio 2: Enseñanza del aprendizaje del estudiante: Establece que el desarrollo educativo se da en un enfoque inclusivo que valora todos los aspectos de su expresión. Esto requiere que los docentes estén orientados pedagógicamente en el proceso de aprendizaje a través de la gestión de contenidos, la motivación continua de los estudiantes, el uso de métodos y estrategias de evaluaciones apropiadas, y un ambiente adecuado en el que se utilizan los recursos de aprendizaje. Oportuno y genial. Esto limita el uso de diferentes estándares y herramientas que ayuden a identificar resultados y desafíos en los procesos de aprendizaje y aspectos importantes para mejorar la enseñanza.

Competencia 3: Reconoce la necesidad de promover aspectos de democracia y convivencia pluralista y un ambiente de aprendizaje adecuado y quiere educar a la población sobre normas y normas interculturales.

Competencia 4: Los cursos en servicio requieren que todos los estudiantes participen en un aprendizaje reflexivo y crítico a través de la resolución práctica de problemas, el dominio del contenido básico y el uso de estrategias y técnicas apropiadas. Intereses y espacios culturales.

Competencia 5. evaluar el aprendizaje permanente en relación con los objetivos institucionales previstos para tomar decisiones y proporcionar retroalimentación a los estudiantes y la comunidad de aprendizaje, teniendo en cuenta las diferencias individuales y el contexto cultural.

Dominio 3: Participación con la comunidad en la gestión específica de la escuela

En su opinión, para crear comunidades de aprendizaje, la participación en la gestión escolar debe ser democrática. Además, destaca la importancia de una comunicación efectiva con varios miembros de la comunidad educativa, así como la importancia de participar en la creación, implementación y evaluación de programas de educación empresarial para aumentar la inversión y establecer una estructura institucional habilitante, clima y resultados del estudio del hogar.

Competencia 6: Demostrar una actitud crítica, democrática y colaborativa que los individuos deben participar activamente en la misión de la escuela,

apoyando así la creación y mejora continua de los programas educativos de la institución para asegurar un aprendizaje de alta calidad.

Competencia 7: Incluye la importancia y los beneficios del liderazgo para las familias, las comunidades y otros aspectos de la nación y la sociedad basados en el respeto, la cooperación y la responsabilidad compartida. Información y recursos para varios cursos educativos.

Dominio 4: Desarrollo profesional e identidad docente: Esto se refiere a que los procesos y experiencias que caracterizan la adaptación y el progreso son muy importantes en la comunidad docente. Se refiere a una reflexión sistemática de la experiencia educativa propia y de los colegas, así como la cooperación con los compañeros y la participación en las actividades del proyecto.

Competencia 8: Reflexiona sobre tu experiencia y trabajo en la empresa. El proceso de aprendizaje continuo desarrolla individuos y colectivos de manera que fortalece y afirma responsablemente su identidad profesional.

Competencia 9. Desempeñar su profesión de acuerdo con los principios de honestidad, integridad, responsabilidad y respeto por los derechos humanos fundamentales, demostrando al mismo tiempo un compromiso con el servicio a la comunidad.

Según lo indicado en el texto se puede establecer una guía detallada para mejorar la calidad educativa a través de cuatro dominios clave. El primer dominio se centra en preparar a los estudiantes mediante una planificación pedagógica integral y un enfoque multicultural. El segundo dominio aborda la enseñanza efectiva y la creación de un entorno inclusivo, promoviendo la reflexión crítica y la evaluación continua. El tercer dominio resalta la importancia de la participación democrática y la comunicación efectiva con la comunidad educativa para fortalecer la gestión escolar. Finalmente, el cuarto dominio enfatiza el desarrollo profesional y la identidad docente, promoviendo la reflexión continua y la colaboración entre colegas. Este marco ofrece un enfoque sistemático y coherente para el desarrollo profesional de los docentes y la mejora de la educación, destacando la importancia de un liderazgo colaborativo y una participación activa en la comunidad educativa.

1.2 Antecedentes

1.2.1 Internacionales

Toledo (2020) apunta en su artículo de referencia entre liderazgo instruccional y desempeño docente: construyendo una teoría basada en liderazgo dirigido y desempeño docente. Desde este punto de vista, se pretende encontrar criterios válidos para expresar científicamente la importancia relativa de las funciones de desempeño docente y la gestión administrativa. Asimismo, se enfatiza sinérgicamente la calidad del liderazgo gerencial y la función pedagógica como logros alcanzados en conjunto. El método se basa en tipos descriptivos de asociaciones. Se utilizó un diseño de cromatografía no experimental. A juzgar por los resultados del uso de estilos de liderazgo, el estilo de liderazgo democrático del líder, la tendencia a respetar y ser amable con los empleados, el comportamiento interactivo de formular la misma situación, el estilo de liderazgo del líder y los deseos especiales son dominantes. Promueve las buenas relaciones. Este estudio presenta relación con el trabajo que se realiza porque ambos buscan estudiar el liderazgo del directivo para el mejoramiento del desempeño docente, pues es muy notorio que actualmente las instituciones educativas están sujetas a una serie de cambios en las políticas públicas, leyes y reglamentos que dirigen sus acciones hacia la mejora continua de la calidad educativa.

En Arana y Coronado (2017) en el artículo titulado: Liderazgo y desempeño docente en instituciones educativas estrechas en el distrito de San Isidro. Afirmó que su investigación tenía como objetivo determinar cómo se relacionan los estilos de dirección ejecutiva y el desempeño docente en instituciones similares. El diseño que se utilizó es relacional. Los hallazgos indican que existe una relación directa y explicable entre estas dos variables, y también indican que el estilo de liderazgo transformacional es el más frecuente, lo que resulta en altos niveles de desempeño docente en las instituciones educativas. La relación de este estudio con el trabajo que se presenta es que ambos utilizan el mismo modelo de investigación, por ello este estudio sirve como sustento al marco metodológico que se presenta en la investigación.

En el artículo titulado Orellana (2019) liderazgo y desempeño docente autoevaluado de los directores de un grupo de colegios privados de El Salvador,

como objetivo de investigación: Analizar el liderazgo de directores y la autoevaluación docente. La investigación cuantitativa descriptiva debe estar en el nivel asociativo y de presentación; Además de la dimensión afectiva, se pregunta si las dimensiones transformadoras, transaccional y no intrusiva del liderazgo ejecutivo pueden predecir retóricamente el desempeño docente. De igual forma, los docentes que trabajaban en escuelas donde el director había trabajado por más de siete años mostraron un mejor desempeño verbal en las áreas de competencia pedagógica y emocional. Esta investigación se relaciona con el trabajo que se realiza porque ambos están enfocados en el análisis de varias instituciones educativas y este estudio sustenta la base o el modelo que se lleva a cabo para la recolección de los datos.

1.2.2 Nacionales

Gonzales (2018) el objetivo principal de la investigación fue evaluar cómo los estilos de liderazgo transformacional y transaccional afectan la gestión pedagógica e institucional en las instituciones secundarias del distrito de San Miguel, provincia de San Román. Para evaluar la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa en una población de directores y docentes de estas instituciones, se utilizó una técnica cuantitativa. Se llevó a cabo una prueba de hipótesis. Se utilizarán cuestionarios y pruebas estadísticas para evaluar los estilos de liderazgo y su impacto en la gestión educativa. Como resultado, se encontró que los estilos de liderazgo transformacional y transaccional, en sus subdimensiones de influencia idealizada, estimulación intelectual, recompensa contingente y dirección por excepción activa, impactan directamente en la gestión educativa, incidiendo en un 49,4 % en la gestión pedagógica e institucional. Finalmente, se concluye que los estilos de liderazgo de los directores influyen significativamente en la gestión educativa, siendo un factor clave para mejorar el rendimiento académico y la calidad de la educación en las instituciones estudiadas.

Pereyra et al. (2022) la relación entre el liderazgo ejecutivo y el clima organizacional en las instituciones de educación primaria; el propósito del estudio fue determinar la relación entre el liderazgo del director y el clima organizacional de las instituciones educativas. Concluimos que la relación entre el liderazgo

ejecutivo y el nivel de compromiso en las instituciones educativas es directa, porque el valor $p = 0,0$ es casi perfecto según el supuesto, lo que significa que, si el nivel de liderazgo directo es alto, entonces el clima organizacional en instituciones educativas es mayor.

Riascos y Becerril (2021) en su trabajo liderazgo instruccional y desempeño instruccional en instituciones de educación primaria de la región Independencia, Lima 2012; el propósito del estudio fue determinar la relación entre el liderazgo de directores y el desempeño docente en educación primaria. Se concluyó que hubo un alto nivel de relación. De acuerdo con los resultados estadísticos obtenidos por chi-cuadrado al examinar la relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente, parece que la mayoría de los docentes está de acuerdo en que el liderazgo gerencial se adopta en las dimensiones de educación, sistema y administración.

Salvador y Sánchez (2018) el trabajo tuvo como objetivo determinar la relación significativa entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22-Unidad de Gestión 01. Se utilizó una metodología cuantitativa básica con un diseño transversal, no experimental y correlacional de nivel descriptivo. La población fue finita y se utilizó un muestreo probabilístico con dos herramientas validadas y confiables. Los resultados mostraron una relación significativa moderada entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional de los docentes en la Red Educativa, con una calificación rho Spearman de 0,676 y un valor p de 0,000, menor al nivel alfa de 0,05. Numeración 22-UGEL01.

Gonzales (2018) realizaron un estudio en la Escuela Primaria Nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado, Tambopata, se llevó a cabo el proyecto “Liderazgo y Desempeño Instruccional 2016”, con el objetivo de evaluar el nivel de conocimientos relacionados con las habilidades. Por lo tanto, se llegó a la conclusión de que existe una relación directa entre la percepción del liderazgo ejecutivo de la institución y el desempeño de aprendizaje, así como una relación directa entre la percepción del liderazgo ejecutivo y el desempeño de aprendizaje.

Contreras (2009) quien discutió en su artículo el liderazgo instructivo en la administración escolar de los enfoques políticos escolares, concluyó que los

departamentos de educación utilizan específicamente estilos de liderazgo autoritario para los maestros, estilos administrativos cuando es necesario y estilos personales cuando es necesario. Ayudar a los estudiantes.

Campos (2022) la investigación se realizó para resolver la pregunta: ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de un colegio privado en Huánuco, 2022?, con el objetivo de determinar dicha relación. Se utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo con nivel correlacional y un diseño no experimental. La técnica empleada fue la encuesta, y el instrumento utilizado fue un cuestionario. La muestra incluyó a 35 colaboradores del colegio, seleccionados mediante un método no probabilístico. Los datos se procesaron para obtener resultados descriptivos e inferenciales utilizando los programas estadísticos SPSS 21 y Excel. Los hallazgos indicaron que la hipótesis nula (H_0) fue rechazada y la hipótesis alternativa (H_1) fue aceptada, con un p-valor (sig) de 0,000 menor que 0,05. Una relación significativa, directa y alta entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral fue demostrada por el coeficiente de 0,734 de la prueba de clasificación de Spearman.

Martinez y Semino (2022) el objetivo general de la investigación fue establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en una agencia bancaria en Lima, 2021. Se utilizó una metodología de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental-transaccional. La población estuvo compuesta por 35 colaboradores, aplicándose un muestreo censal que abarcó a todos ellos. Se utilizó una técnica de encuesta para recopilar datos, y el instrumento utilizado fue un cuestionario. Los hallazgos mostraron una relación alta y positiva entre la variable de liderazgo transformacional y el rendimiento en la tarea, con un Rho Spearman de 0,694. Además, se encontró una relación directa y alta entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral, con un coeficiente de calificación Rho de 0,769 y un nivel de significancia de 0.000. Esto llevó a aceptar la hipótesis de la investigación.

Garcia (2020) el objetivo general del estudio fue determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la calidad educativa en docentes de una Institución

Educativa Pública, UGEL 10, Chancay, Lima, en 2022. La metodología utilizada fue de diseño no experimental y transversal, con un enfoque cuantitativo, nivel correlacional y método hipotético-deductivo. Se utilizaron dos herramientas de encuesta validadas por expertos y con confiabilidad Alfa de Cronbach para recopilar datos de las variables de estudio. Se utilizó un muestreo censal y la población consistió en 75 docentes. Los hallazgos mostraron una evaluación moderada y significativa entre el liderazgo pedagógico y la calidad educativa, con un valor Rho Spearman de 0,736 y un p-valor menor a 0,05. Se encontró una relación significativa y moderada entre el liderazgo pedagógico y la calidad educativa de los docentes en la institución estudiada.

Ventura (2020) la tesis liderazgo transformacional y desempeño docente en una institución educativa de Nasca, 2023, tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente. Se empleó una metodología de investigación básica, con un diseño no experimental, enfoque cuantitativo y nivel correlacional de corte transversal. La población estuvo compuesta por 111 padres de familia, y se utilizó la técnica de la encuesta, aplicando cuestionarios para medir el liderazgo transformacional y el desempeño docente. La validez de los instrumentos fue asegurada mediante juicio de expertos y su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach. Los resultados, procesados con el software SPSS V25, mostraron una correlación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, con un coeficiente r de 0,616 y un p-valor de 0,001, menor al 5 %. Se concluyó que un buen liderazgo transformacional en la institución educativa mejora significativamente el desempeño docente.

Custudio (2020) el objetivo general de la investigación fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud de Sullana en 2022. Se utilizó una metodología de tipo básico, con un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 132 trabajadores, quienes respondieron a cuestionarios diseñados para medir las variables en estudio. Los resultados mostraron una calificación positiva significativamente alta entre el clima de trabajo y el desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0,988 y una significancia de 0,001. Se encontró que el clima organizacional tiene un impacto significativo en el desempeño laboral, lo

que indica que un mejor clima organizacional mejora el desempeño laboral de los empleados de la Dirección Sub Regional de Salud de Sullana.

1.2.3 Locales

Sellerico (2017) el objetivo de este estudio fue identificar los estilos de liderazgo comunes de los directores y su impacto en el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de Juli City. Se descubrió a través de la prueba estadística chi-cuadrado que existe una relación relativa y cualitativa entre el estilo de enseñanza y las dimensiones del desempeño de los maestros.

Chata (2019) definió el propósito de la investigación sobre estilos de liderazgo docente: el estilo de liderazgo de los docentes de la escuela primaria vocacional de la Universidad Nacional del Altiplano. Se explora la descripción simple de los tipos de diagnóstico; la técnica utilizada es cuestionario y el instrumento es un cuestionario con una comprensión de los criterios. Los resultados de la aplicación del cuestionario confirmaron que el estilo de liderazgo de los educadores fue democrático y se respetó el cumplimiento de los indicadores, alcanzando un alto porcentaje de 79 % y 93 %.

Calsin (2019) el estudio Prácticas de Liderazgo Educativo Instruccional y Desempeño Laboral de los Docentes de Educación Básica de la Región Puno buscó identificar y determinar los tipos de relaciones que surgieron entre sus proyectos y las experiencias de liderazgo educativo de los directores y el rendimiento académico de los docentes. El estudio se realizó en el marco de hallazgos cuantitativos, descriptivos y transversales sobre las relaciones entre variables. Debido a la representatividad y confiabilidad del instrumento concluimos que existe una correlación positiva entre las variables estudiadas con un valor de 0,701 según la escala de valores de aptitud de Pearson y existe una gran influencia entre ellas. Relacionadas con la mejora de la calidad de la práctica docente, los currículos, la evaluación y la competitividad docente. En este sentido, las dimensiones primarias del liderazgo pedagógico interactúan estrechamente, sugiriendo el verdadero e indiscutible dominio del conocimiento docente en el aprendizaje de los estudiantes.

Cuesta y Moreno (2021) en su estudio impacto del liderazgo en la organización administrativa de las instituciones de educación primaria en la ciudad de Puno, identificó como objetivo mostrar el impacto entre los líderes y las organizaciones administrativas utilizadas en las áreas antes mencionadas. Los estudios deben tener un diseño de muestreo descriptivo y ser de tipo no experimental. El estudio encontró un coeficiente de calificación lineal simple de Pearson entre las variables de liderazgo y gestión, con un valor del coeficiente de $r = 0,81$, lo que indica que hay una calificación positiva significativa entre las dos variables. El tipo de liderazgo superior (participación democrática) y el tipo de liderazgo excelente se relacionan positivamente entre sí. Habilidades para liderar demanda de la organización.

Salvador y Sánchez (2018) niveles de Liderazgo de Ejecutivos en Relaciones Interpersonales del Instituto Educativo, Mateo Pumacahua de Sicuani 2017, se propone averiguar en qué medida las prácticas de liderazgo de los ejecutivos moldean la relación entre ellos. Profesores y personal que trabaja bajo ellos. Se concluye que existe una relación directa en la que el directivo asume una serie de roles que expresan el alcance de su competencia, lo que permite mantener un buen clima empresarial, dotando a los directivos de una buena o normal diplomacia personal. Es la gestión que ha adoptado los principios del buen desarrollo institucional y lo ha logrado.

Serrano y Portalanza (2014) en el estudio sobre estilos de Liderazgo y Clima Organizacional de Líderes en Educación General Básica en el distrito de Amantaní, tiene como objetivo: establecer de forma sistemática la relación entre estilos de liderazgo de líderes y clima organizacional en educación primaria. La encuesta sigue un modelo cuantitativo, mientras que la investigación de tipo sigue un modelo básico con un diseño asociativo descriptivo. Se concluyó que existió una correlación de Pearson positiva moderada de 0,611 con una significación binaria de 0,000 entre el estilo de liderazgo del líder y la variable clima organizacional. Por lo tanto, la creación de buenos estilos de liderazgo para los directores está directamente relacionada con el clima organizacional en la escuela primaria.



Alarcon (2017) el soporte que los antecedentes locales dan al trabajo realizado es que a través de los mismos se pudo observar y estudiar los diversos métodos para establecer la correlación de las variables respetándose en este estudio el método de Pearson, el cual es abordado y es tomado como modelo para llevar a cabo el análisis de la correlación de las variables.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del problema

La mayoría de los estados de América Latina presentan los resultados de varios estudios a nivel mundial que indican que el factor pedagógico es una de las innovaciones pedagógicas más importantes para los buenos resultados de aprendizaje de los estudiantes y para la gestión de la educación. Las escuelas, los sistemas educativos y las aulas. En este sentido, es un factor significativo en el problema.

En este sentido, Olivares et al. (2023) en un estudio de la UNESCO concluyeron que la mayoría de los directores no están preparados para liderar y motivar a los docentes, ni están organizados, por lo que es necesario fortalecer el liderazgo de los directores para transformar efectivamente la cultura de las instituciones escolares.

En el entorno nacional, la educación actual exige cambios significativos, como es la búsqueda del líder directivo, lo cual puede parecer un ideal, considerando que los seres humanos son tan complejos y diferentes, que resulta difícil encontrar a ese directivo, se necesita directores líderes que armonicen adecuadamente los factores de calidad con los procesos de aprendizaje y sean movilizados del cambio; quienes no se esfuercen por cambiar su estructura mental, jamás podrán optimizar sus logros de gestión y acción educativa (Acosta y Lara, 2021).

A nivel nacional, el liderazgo gerencial requiere de un proceso de evaluación constante, que tenga en cuenta las cuatro dimensiones determinadas por el Ministerio de Educación, a saber: administración, gestión del personal docente, dimensión convivencia, involucramiento escolar, dimensión cooperación, seguridad en el trabajo y gestión práctica escolar, todo esto enfocado a alcanzar el máximo desempeño profesional de los docentes (MINEDU, 2017).

De allí se desprende que, a nivel regional, la realidad de la formación gerencial no sea diferente a otras partes del país. Según el diagnóstico de la realidad educativa regional, todas las partes coinciden en que existe una crisis de liderazgo en todos los niveles de la administración educativa. También se considera una falta de formación en gestión.

Con esto en mente, Gálvez y Milla (2018) afirman que, en el Marco del Buen Desempeño Docente, el Ministerio de Educación del Perú busca consolidar herramientas estratégicas relacionadas con las competencias y logros que caracterizan la buena docencia y que se exigen a todo el sistema educativo, maestros que brinden a los estudiantes la oportunidad de aprender.

Por este gran motivo, a nivel local, se considera el desempeño docente como un factor importante para el cambio en las instituciones educativas, si se dan las condiciones para mejorar la comunicación, la calidad del trabajo y el compromiso con un aprendizaje óptimo. Basado en lo que los estudiantes aprenden para garantizar la calidad general de la organización. Por lo tanto, es importante que los gerentes motiven a sus asociados no solo para lograr sus metas y necesidades individuales, sino también para alcanzar las expectativas organizacionales. Este estudio hace las siguientes preguntas.

2.2 Enunciados del problema

2.2.1 Problema general

- ¿Cuál es el grado de correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022?

2.2.2 Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión de desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes (Dominio 1) de las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión de desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (Dominio 2) de las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión de desempeño docente en la participación de gestión de la escuela articulada a la comunidad (Dominio 3) de las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión de desempeño docente en el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente (Dominio 4) de las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022?

2.3 Justificación

La investigación actual examina el papel del director como líder y cómo afectó el desempeño docente de los educadores en las instituciones educativas primarias de Julio desde una perspectiva experta. Además, desde una perspectiva práctica, ayudó al director a comprender cómo los docentes ven su gestión actual. Además, desde el punto de vista metodológico, la investigación juega un papel importante en el desarrollo general de los estudiantes a través de su praxis diaria, y es necesario evaluar y analizar el desempeño de los directivos, administrativos y docentes en las instituciones educativas.

Como resultado, los directores juegan un papel importante en las instituciones educativas. La capacidad de pensar, liderar y movilizar a la comunidad educativa para lograr las mejores metas de la institución es fundamental para el éxito en el logro de las metas institucionales. Dado que los directores, los docentes, los niños y el sector educativo en general tienen una gran responsabilidad de brindar una educación de alta calidad y promover el progreso educativo en julio, el estudio tendrá un impacto positivo en ellos. La gestión es un factor importante para lograr los objetivos y metas educativas, por lo que encontrar un buen trabajo para un maestro es importante.

De acuerdo con la teoría del liderazgo, un director efectivo es esencial para movilizar a la comunidad educativa hacia el logro de los objetivos institucionales. Este estudio es relevante porque proporciona una profunda comprensión de cómo las percepciones de los docentes sobre la gestión del director afectan su desempeño y, por lo tanto, el progreso educativo. La investigación no solo enriquece la teoría del liderazgo educativo, sino que también tiene consecuencias prácticas al ayudar a mejorar la calidad educativa en julio al brindar herramientas para evaluar y optimizar la gestión de los directores, lo que aumenta el rendimiento de los docentes y el desarrollo de los estudiantes.

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo general

- Determinar el grado de relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022.

2.4.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre liderazgo directivo y la dimensión de desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes (Dominio 1) de las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022.
- Determinar la relación entre liderazgo directivo y la dimensión de desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (Dominio 2) de la Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022.
- Determinar la relación entre liderazgo directivo y la dimensión de desempeño docente en la participación de gestión de la escuela articulada a la comunidad (Dominio 3) de la Instituciones Educativas primarias de Juli, 2022.
- Determinarla relación entre el liderazgo directivo y la dimensión de desempeño docente en el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente (Dominio 4) de las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022.

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

- Existe un alto grado de correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022

2.5.2 Hipótesis específicas

- Existe una relación directa entre el liderazgo directivo y la dimensión de desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes (Dominio 1) de las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022.
- Existe una relación directa entre el liderazgo directivo y la dimensión de desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (Dominio 2) de las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022.
- Existe una relación directa entre el liderazgo directivo y la dimensión de desempeño docente en la participación de gestión de la escuela articulada a



la comunidad (Dominio 3) de las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022.

- Existe una relación directa entre el liderazgo directivo y la dimensión de desempeño docente en el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente (Dominio 4) de las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Lugar de estudio

Se realizó en las Instituciones Educativas Primarias de Juli, de manera que se está considerando como sujetos informantes tanto a los directores como a los docentes de las Instituciones Educativas Primarias correspondientes.

Figura 1

Ubicación de la institución educativa en estudio



Nota. Imagen obtenida de Google Heart

3.2 Población

El grupo de investigación incluye directores y maestros de la escuela primaria Juli, 2022; número total de profesores 100.

3.3 Muestra

Las muestras de estudio son poco probables y dependerán de la disponibilidad de los individuos que se muestran en la tabla a continuación.

Tabla 1*Muestra de la población*

Instituciones educativas	Nº de docentes	Muestra	Directivos
71 552 Challapataca	10	5	1
70 175 san Juan Bosco	10	6	1
71 003 Daniel Espezua Velásquez	30	21	1
70 196 Pueblo Libre	10	5	1
71 004	20	8	1
70 173	20	10	1
Total	100	55	6

Nota. CAP de la II.EE. 2022.

3.4 Método de investigación

El trabajo de investigación asume el paradigma positivista, según Ñaupas et al. (2014) y Ñaupas et al. (2018) dentro de un enfoque cuantitativo de diseño descriptivo no experimental, método deductivo. El diseño de investigación es de diagnóstico, puesto que identifica el Liderazgo directivo y el desempeño docente en Instituciones Educativas de nivel Primaria de Juli, 2022. La investigación emplea un cuestionario compuesto por una serie de ítems que se entregan a los participantes para que registren sus respuestas en forma de juicios afirmativos o de valor. Estas respuestas se miden en una escala de 1 a 5, representada por las opciones nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. En el transcurso de la investigación, se aplicaron dos cuestionarios entre los directores y docentes de las instituciones educativas de nivel Primaria de Juli, obteniéndose opiniones sobre las dimensiones del liderazgo gerencial y el esfuerzo docente.

3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

3.5.1 Descripción de variables analizadas en los objetivos específicos

Los métodos utilizados Según Hernández et al. (2019) constituyen un sistema de procedimientos, técnicas, herramientas estratégicos y tácticos para la solución de problemas de investigación, así como para la prueba de hipótesis científicas. Se han aplicado los siguientes métodos básicos de investigación:

Inductivo. Bernal (2010) afirma que se puede inferir que de ciertos casos se eleva al conocimiento general, este método permite la formación de hipótesis

y la investigación de leyes y pruebas científicas. El proceso de extrapolación puede ser completo cuando la conclusión se extrae del estudio de todos los elementos que componen el objeto de investigación e incompleto cuando los elementos del objeto de investigación no pueden ser digitalizados y estudiados en su totalidad, obligando al investigador a recurrir a la representación. Un modelo que permite hacer una generalización. Se aplicó para determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión de desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes (Dominio 1).

Asimismo, el método deductivo, para Bernal (2010) lo considera como la inferencia se mueve de lo general a lo particular. Un método deductivo es una forma de partir de enunciados generalmente aceptados como verdaderos, para inferir de ellos por inferencia lógica, o alguna hipótesis, es decir; parte de la verdad está predeterminada en principios generales, luego aplicada a casos específicos y así validada. Este método se utiliza para determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión de desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (Dominio 2).

De igual manera, el método analítico según Yuni y Urbano (2014) distinguen los elementos del fenómeno y se considera cada elemento por separado de manera ordenada. Incluye la extracción de partes de un todo, con el tema a estudiar y examinar por separado para ver las relaciones entre ellos. Estas actividades no existen independientemente. Unas de otras; el análisis de un objeto se realiza a partir de la relación que existe entre los elementos que componen el objeto en su conjunto; a su vez, realiza la síntesis a partir de los resultados previos del análisis. Se utiliza para determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión de desempeño docente en la participación de gestión de la escuela articulada a la comunidad (Dominio 3).

Finalmente, el método Sintético, es un proceso mediante el cual hechos aparentemente aislados se vinculan entre sí y forman una teoría para la unificación de elementos dispares, que consiste en la recombinación lógica de algunos elementos dispersos en un nuevo conjunto, que forma parte del enfoque hipotético. El investigador ensambla repeticiones imaginarias para crear una interpretación tentativa para ser probada.

3.5.2 Descripción detallada del uso de materiales, equipos, instrumentos, insumos, entre otros

Para llevar a cabo esta investigación, se emplearon diversos materiales, equipos, instrumentos e insumos, los cuales desempeñaron un papel esencial en su desarrollo y eficacia. Se utilizaron materiales como libros, revistas, recursos didácticos y tecnológicos, junto con equipos tales como computadoras y proyectores, que resultaron fundamentales. Entre los instrumentos utilizados se incluyeron encuestas, pruebas estandarizadas y registros de observación, los cuales son herramientas clave. Además, se hicieron uso de insumos como papel, bolígrafos y resaltadores. Para la recolección de datos de las variables en estudio, se emplearon materiales como hojas, lapiceros, borradores y marcadores, los cuales también se utilizaron para la sistematización de los datos. La técnica empleada en este trabajo de investigación fue la encuesta, que permitió la obtención de datos cuantitativos, tal como señalan Ñaupas et al. (2018) quienes destacan que a través de la encuesta es posible recopilar información de grandes grupos. Como instrumento de investigación, se utilizaron fichas de observación en las sesiones de aprendizaje en el aula dirigidas a los docentes.

3.5.3 Aplicación de prueba estadística inferencial

La confiabilidad del instrumento es un elemento clave para la investigación por ello Ibáñez (2002) lo considera como el grado de uniformidad con que los instrumentos de medición cumplen su finalidad. Para ello se realizan pruebas de consistencia interna, y este tipo de fiabilidad determina el grado de correlación entre los ítems testeados. Se utilizó el “coeficiente de proporción de rango. Este coeficiente requiere de una sola administración y produce valores que oscilan entre 0 y 1, en primero orden se seleccionaron 55 docentes y 6 directivos de una población con características similares que presentan condiciones similares luego se procedió al cálculo del coeficiente del Alpha de Cronbach usando la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{1 - St^2}{Sr} \right]$$



Encontrándose la confiabilidad para el instrumento de los docentes con 0,943 y para el instrumento de los directivos de 0,843 resultado altamente confiable. (Ver Anexo 9)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

4.1.1 Variable 1 liderazgo Directivo

A. Dominio 1: Gestión Institucional sobre las condiciones para mejorar los aprendizajes

Tabla 2

Resultados de la dimensión 1 de la variable

Items	Nunca		Casi Nunca		Algunas Veces		Casi Siempre		Siempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. ¿Precisa la particularidad del medio institucional, familiar y social que repercute en la realización de las metas de aprendizaje?	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50
2. ¿Elabora de manera interactiva los diferentes instrumentos de gestión institucional tomando en consideración las particularidades de la Institución Educativa, familiar y social instituyendo las metas de aprendizaje de los instrumentos (PEI, PAT, ¿RI)?	0	0	0	0	0	0	1	17	5	83
3. ¿Origina diferente en la toma de decisiones y progreso de acciones previstas para el respeto de los fines de aprendizaje y espacios y dispositivos de participación y organización de la Institución Educativa?	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50
4. ¿Crea un clima escolar establecido en el respeto a la pluralidad, asistencia y comunicación permanente, confrontando y solucionando los obstáculos existentes?	0	0	0	0	1	17	0	0	5	83
5. ¿Incentiva la colaboración organizada de las familias y otras instancias de la colectividad para que se logre las metas de aprendizaje propuestas, sobre la base de su creencia de su capital cultural, (comités de aula, APAFA, CONEI)?	0	0	0	0	1	17	3	50	2	33

Interpretación: La tabla 2, muestra los resultados obtenidos en el dominio Gestión Institucional sobre las condiciones para mejorar los aprendizajes, de los cuales se pudo apreciar que de los 6 directivos el 50% siempre precisa la particularidad del medio institucional, familiar y social que repercute en la realización de las metas de aprendizaje, de igual manera un 83 % siempre elabora de manera interactiva los diferentes instrumentos de gestión institucional tomando en consideración las particularidades de la Institución Educativa, familiar y social instituyendo las metas de aprendizaje de los instrumentos. Del mismo modo, un 50% siempre origina diferentes tomas de decisiones y progreso de acciones previstas para el respeto de los fines de aprendizaje y espacios de participación y organización de la institución educativa, igualmente un 83% siempre crea un clima escolar establecido en el respeto a la pluralidad, asistencia y comunicación permanente, confrontando y solucionando los obstáculos existentes y al final, el 50 % anima a las familias y otros grupos de la comunidad a trabajar juntos para lograr las metas de aprendizaje , basadas en su creencia en su capital cultural.

En el dominio de Gestión Institucional, los resultados obtenidos revelan que el 50 % de los directivos siempre considera las características del entorno institucional, familiar y social al establecer metas de aprendizaje, subrayando la importancia de estos factores en su realización. Además, un 83 % de los directivos elabora de manera interactiva los instrumentos de gestión, asegurando que se adapten a las particularidades de la institución y su comunidad. Este enfoque participativo también se refleja en la toma de decisiones, donde el 50 % de los directivos siempre impulsa acciones orientadas al respeto de los fines educativos y promueve la organización dentro de la institución. La creación de un clima escolar respetuoso, inclusivo y con una comunicación constante es una prioridad para el 83 % de los directivos, quienes trabajan activamente para resolver problemas y mantener un ambiente de pluralidad. Sin embargo, solo el 50 % de los directivos incentiva ocasionalmente la colaboración de las familias y otras instancias comunitarias para alcanzar las metas educativas, basándose en el capital cultural de la comunidad, lo que sugiere una



oportunidad de mejora en la integración de estos actores en el proceso educativo.

En el dominio de Gestión Institucional, los resultados indican que los directivos consideran las características del entorno institucional, familiar y social al establecer metas de aprendizaje, resaltando la importancia de estos factores para el éxito educativo. Además, la elaboración de los instrumentos de gestión se realiza de manera interactiva, adaptándose a las particularidades de la institución y su comunidad. Esta participación también se refleja en la toma de decisiones, donde se impulsan acciones que respetan los fines educativos y promueven una organización adecuada. La creación de un clima escolar respetuoso e inclusivo es una prioridad, con un enfoque en resolver problemas y mantener un ambiente plural. Sin embargo, la colaboración con las familias y otros actores comunitarios para alcanzar las metas educativas se realiza de manera ocasional, lo que señala una oportunidad para mejorar la integración de estos actores en el proceso educativo.

B. Dominio 2: Orientación de los procesos pedagógicos Gestión Pedagógica

Tabla 3

Resultado de la dimensión 2 de la variable 1

	Nunca		Casi Nunca		Algunas Veces		Casi Siempre		Siempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Agencia oportunidades de formación permanente para el progreso de su desempeño en función a logro de metas de aprendizaje	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50
2. Crea zonas y mecanismos para el trabajo cooperativo entre el personal docente y la meditación sobre las buenas prácticas pedagógicas que fortalecen a la mejora de la enseñanza institucional y del clima escolar	0	0	0	0	0	0	2	33	4	67
3. Incentiva la iniciativa del personal docente concerniente a ideas e investigaciones pedagógicas, iniciando su implementación y sistematización de las mismas.	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50
4. Orienta e inicia la colaboración del personal docente en los procesos de programación curricular desde los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en relación con la oferta curricular institucional.	0	0	0	0	0	0	2	33	4	67
5. Crea una práctica educativa orientada en el aprendizaje cooperativo, por búsqueda y el discernimiento de la pluralidad existente en el aula y oportuna a ella.	0	0	0	0	0	0	2	33	4	67
6. Supervisa y orienta la utilización de estrategias recursos metodológicos educativos, así como también el uso efectivo y adecuado educativos del tiempo y los materiales.	0	0	0	0	0	0	2	33	4	67
7. Supervisa y aprendizajes orienta la evaluación de los a partir de los criterios bien definidos y coherentes con los aprendizajes que se pretende lograr, certificando el aviso oportuno de los resultados y la ejecución de planes de mejora.	0	0	0	0	0	0	233	4	67	67

Interpretación: La Tabla 3 muestra los resultados del Dominio Orientación de los Procesos Pedagógicos. Gestión Pedagógica: el 50 % de los directivos consultados dijeron que siempre ofrece oportunidades de capacitación permanente para mejorar su desempeño en función de los objetivos de aprendizaje. Del mismo el 67 % de los directores siempre crean zonas y mecanismos para el trabajo cooperativo entre el personal docente y la meditación sobre las buenas prácticas pedagógicas que fortalecen a la mejora de la enseñanza institucional y del clima escolar, asimismo, el 50 % siempre incentiva la iniciativa del personal docente concerniente a ideas e investigaciones pedagógicas, iniciando su implementación y sistematización de las mismas, de igual manera, el 67 % siempre orienta e inicia la colaboración del personal docente en los procesos de programación curricular desde los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en relación con la oferta curricular institucional, igualmente un 67 % siempre crea una práctica educativa orientada en el aprendizaje cooperativo, por búsqueda y el discernimiento de la pluralidad existente en el aula y oportuna a ella, otro 67 % siempre supervisa y orienta la utilización de estrategias y recursos metodológicos educativos, así como también el uso efectivo y adecuado del tiempo y los materiales educativos, al igual que un 67 % siempre supervisa y orienta la evaluación de los aprendizajes a partir de criterios bien definidos y coherentes con los aprendizajes que se pretende lograr, certificando el aviso oportuno de los resultados y la ejecución de planes de mejora.

En el análisis del Dominio de Orientación de los Procesos Pedagógicos Gestión Pedagógica, los resultados reflejan un enfoque claro hacia la mejora continua y la colaboración dentro de las instituciones educativas. Un 50 % de los directivos se compromete constantemente con la formación permanente, buscando mejorar su desempeño para alcanzar metas de aprendizaje. Este compromiso se complementa con el 67 % de los directivos que promueven el trabajo cooperativo entre el personal docente, facilitando la reflexión sobre prácticas pedagógicas exitosas que fortalecen tanto la enseñanza como el clima escolar.

4.1.2 Variable 2 Desempeño Docente

A. Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 4

Resultado de la dimensión 1 de la variable

	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Manifiesta conocimiento y comprensión de las características personales, socioculturales y regresivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	1	2	1	2	13	24	26	47	14	25
2. Manifiesta conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la pedagogía del área en el que enseña.	1	2	1	2	7	13	24	43	22	40
3. Diseña la programación curricular examinando con sus compañeros el plan más acertado al contexto de su clase, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	2	4	1	2	8	15	20	36	24	43
4. Elabora creativamente procesos pedagógicos para despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	1	2	0	0	5	9	20	36	20	53
5. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	1	2	0	0	6	11	26	47	22	40
6. Elabora la evaluación de manera sistemática, duradera, formativa y diferencial en conformidad con los aprendizajes esperados.	1	2	0	0	8	15	22	40	24	44
7. Crea el orden y estructura de las actividades de aprendizaje en concordancia con los logros de aprendizaje esperados y dispone adecuadamente del tiempo.	0	0	0	0	7	13	31	56	17	31

Interpretación: Según los datos de la tabla 4, se evidencia que, de 55 docentes encuestados, el 50 % siempre demuestra conocimiento y comprensión de las características personales, socioculturales y necesidades especiales de sus estudiantes. Además, el 43 % algunas veces muestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas, así como de la pedagogía del área en la que enseña. También, el 43 % diseña la programación curricular colaborando con sus compañeros para seleccionar el plan más adecuado al contexto de su clase, articulando de manera coherente los aprendizajes, características de los estudiantes, y las estrategias y medios seleccionados. Un 53 % siempre elabora procesos pedagógicos creativos para despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, con el fin de alcanzar los aprendizajes previstos.

Por otro lado, un 47 % algunas veces adapta el diseño de la enseñanza reconociendo los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes. Un 40 % algunas veces realiza evaluaciones de manera sistemática, continua, formativa y diferenciada conforme a los aprendizajes esperados, y finalmente, un 56 % algunas veces organiza y estructura las actividades de aprendizaje en concordancia con los logros esperados, gestionando adecuadamente el tiempo.

B. Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 5

Resultados de la dimensión e de la variable 2

N° Items	Nunca		Casi Nunca		Algunas Veces		Casi Siempre		Siempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Edifica, de relaciones estudiantes, manera asertiva y empática, interpersonales entre los fundados en el afecto, la imparcialidad, la confianza, el respeto mutuo y la ayuda.	0	0	0	0	4	7	25	46	26	47
2. Soluciona conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de juicios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y dispositivos pacíficos.	0	0	0	0	5	7	18	46	32	47
3. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad de sus estudiantes.	0	0	0	0	4	7	26	47	25	46
4. Medita perseveradamente con sus estudiantes sobre sus experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para resolverlas.	0	0	0	0	7	13	30	55	18	32
5. Crea oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos.	0	0	0	0	4	7	28	51	23	42
6. Comprueba que todos los estudiantes entienden los propósitos de la actividad de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	0	0	0	0	3	6	32	58	20	36
7. Maneja recursos y tecnologías diversas viables, y el tiempo solicitado en función del propósito de la actividad de aprendizaje.	0	0	2	4	8	15	29	53	16	29
8. Maneja diferentes métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	7	13	26	47	22	40
9. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	55	100	0	0
10. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	0	0	0	0	7	13	30	55	18	32

Interpretación: La tabla 5 proporciona una explicación de los hallazgos en la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. En un 47 % de los maestros que respondieron a la encuesta dijeron que siempre fomentan las relaciones interpersonales entre las estudiantes basadas en el afecto, la imparcialidad, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. El 47 % restante siempre aborda los conflictos a través del diálogo con los estudiantes, que se basa en juicios éticos, normas de convivencia consensuadas, códigos culturales y técnicas pacíficas. El 47 % ocasionalmente configura las aulas y otros espacios para que sean seguros, accesibles y adecuados para el trabajo docente y el aprendizaje, considerando la diversidad de sus estudiantes. El cincuenta y cinco por ciento discute con sus estudiantes las experiencias de discriminación y exclusión en ocasiones, fomentando actitudes y habilidades para abordarlas.

Además, un 51 % algunas veces crea oportunidades para que los estudiantes apliquen sus conocimientos. Un 58% algunas veces verifica que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la actividad de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso. Un 53 % gestiona recursos y tecnologías diversas de manera efectiva, y el tiempo necesario según el propósito de la actividad de aprendizaje. De igual manera, un 47 % algunas veces utiliza diferentes métodos y técnicas para evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes. Un 100 % algunas veces elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal, y finalmente, un 55 % algunas veces sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.

C. Dominio 3: Participación en la gestión de la institución educativa articulada a la comunidad

Tabla 6

Resultados de la dimensión 3 de la variable 2

N°	Ítems	Nunca		Casi Nunca		Algunas Veces		Casi Siempre		Siempre	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Interacciona con sus compañeros de trabajo, cooperativamente y con decisión, para intercambiar experiencias, constituir el trabajo pedagógico, optimizar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa.	0	0	0	0	7	13	26	47	22	40
2.	Promueve el trabajo cooperativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, registrando sus aportes.	1	2	1	2	12	22	23	42	18	34
3.	Incorpora críticamente en sus experiencias de enseñanza, los conocimientos culturales y los recursos de la comunidad y su medio.	0	0	0	0	7	13	27	49	21	38



Interpretación: Los resultados de la tabla 6 demuestran la importancia de los datos recopilados para el dominio Participación en la gestión de la institución educativa, que está vinculada a la comunidad. De los 55 docentes que fueron consultados, el 47 % afirmó haber interactuado con sus compañeros de trabajo en ocasiones, de manera cooperativa y decidida, con el fin de intercambiar experiencias, crear el trabajo docente, optimizar la enseñanza y crear un ambiente de trabajo sostenible.

De igual forma, un 42 % algunas veces apoya el trabajo cooperativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, registrando sus aportes, y un 49 % algunas veces incorpora críticamente los conocimientos culturales y los recursos de la comunidad y su medio en sus experiencias. de enseñanza.

D. Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Tabla 7

Resultados de la dimensión 4 de la variable 2

N° Ítems	Nunca		Casi Nunca		Algunas Veces		Casi Siempre		Siempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Medita sobre en entornos de profesionales su práctica pedagógica de institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	0	0	0	0	6	11	31	56	18	33
2. Asiste en experiencias significativas de desarrollo profesional en correspondencia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución educativa.	0	0	1	2	4	8	29	53	21	37
3. Asiste en la generación de políticas pedagógicas de nivel local, regional y nacional, enunciando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	0	0	0	0	6	11	30	55	19	34
4. Procede de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y soluciona dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	2	4	2	4	9	16	33	60	9	16
5. Procede y toma de decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del infante y el adolescente.	0	0	0	0	4	7	31	56	20	37

Interpretación: De los 55 docentes consultados, el 56 % alguna vez medita en entornos profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes, y el 53 % alguna vez asiste a experiencias significativas de desarrollo profesional en correspondencia con sus necesidades, las de los estudiantes y la institución, según la Tabla 7.

De manera similar, en el contexto de su trabajo profesional, el 60 % algunas veces procede de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y soluciona dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos. Finalmente, el 56 % algunas veces procede y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del infante y el adolescente.

Los resultados obtenidos en el dominio desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente indican que la mayoría de los 55 docentes consultados muestra un compromiso moderado con la reflexión sobre su práctica pedagógica y la asistencia a experiencias significativas de desarrollo profesional. Aunque un número significativo de docentes participa ocasionalmente en la generación de políticas pedagógicas y en la aplicación de principios éticos profesionales, la frecuencia con la que lo hacen varía. Un porcentaje considerable de ellos actúa conforme a los principios de ética profesional y respeta los derechos humanos en su labor, aunque el grado de compromiso es variable. Estos hallazgos sugieren que, aunque existe una intención y disposición general hacia el desarrollo profesional y la ética, hay áreas que podrían beneficiarse de una mayor consistencia y profundidad en la práctica docente.

4.1.3 Análisis inferencial

A. Comprobación de hipótesis general

H1: Existe un alto grado de correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022.

H0: No existe un alto grado de correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022.

Nivel de significancia; 0,50

Tabla 8

Resultados de la correlación entre la variable liderazgo directivo y la variable desempeño docente

		Liderazgo directivo	Desempeño Docente
Liderazgo Directivo	Correlación de Pearson	1	0,775
	Sig. (bilateral)		0,070
	N	6	6
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	0,775	1
	Sig. (bilateral)	0,070	
	N	6	55

En la tabla 8 se puede observar que el valor de Pearson generado entre la correlación de las variables fue de 0,775. Se rechaza la hipótesis nula debido a la fuerte calificación, y se acepta la hipótesis alternativa que afirma que existe un alto grado de calificación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas primarias en julio de 2022.

B. Hipótesis específica 1

H1: Existe una relación directa entre el liderazgo directivo y la dimensión de desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes (Dominio 1) de las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022.

H0: No existe una relación directa entre el liderazgo directivo y la dimensión de desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes (Dominio 1) de las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022.

Nivel de significancia; 0,50

Tabla 9

Resultados de la correlación entre la Variable Liderazgo Directivo y el Dominio Preparación para el Aprendizaje

	Liderazgo Directivo	Preparación para el aprendizaje
Liderazgo Directivo	Correlación de 1	0,914
Pearson		0,011
Sig. (bilateral)		
N	6	6
Preparación para el aprendizaje	Correlación de 0,914	1
Pearson		
Sig. (bilateral)	0,011	
N	6	55

La tabla 9 demuestra la correlación existente entre la variable Liderazgo Directivo y el Dominio 1 de la Variable Desempeño Docente, en donde según el valor de Pearson alcanzó un resultado de 0,914 considerándose este una fuerte correlación o una correlación altamente significativa por lo que se rechaza la hipótesis nula planteada y se acepta la hipótesis alternativa que en su defecto plantea que existe una relación directa entre el liderazgo directivo y la dimensión de desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes (Dominio 1) de las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022.

C. Hipótesis específica 2

H1: Existe una relación directa entre el liderazgo directivo y la dimensión de desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (Dominio 2) de las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022.

H0: No existe una relación directa entre el liderazgo directivo y la dimensión de desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de

los estudiantes (Dominio 2) de las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022.

Nivel de significancia; 0,50

Tabla 10

Resultados de la Correlación de la Variable Liderazgo Directivo con el Dominio Enseñanza para el Aprendizaje

	Liderazgo Directivo	Enseñanza para el aprendizaje
Liderazgo Directivo	Correlación de 1	0,800
Pearson		0,056
Sig. (bilateral)		
N	6	6
Preparación para el Aprendizaje	Correlación de 0,800	1
Pearson		
Sig. (bilateral)	0,086	1
N	6	55

Interpretación: La tabla 10 muestra los resultados de la correlación entre la Variable Liderazgo Directivo y el Dominio 2 Enseñanza para el aprendizaje de la Variable 2 en donde el valor de Pearson obtuvo un resultado de 0,800 considerándose una fuerte correlación o una correlación significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que plantea que existe una relación directa entre el liderazgo directivo y la dimensión de desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (Dominio 2) de las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022.

Se deduce que hay una evaluación significativa ($r=0,800$) entre el liderazgo directivo y el rendimiento del profesor en la instrucción para el aprendizaje (Dominio 2). Por esta razón, se descarta la hipótesis nula y se adopta la alternativa, corroborando que el liderazgo directivo tiene un

impacto positivo en la calidad de la enseñanza en los centros educativos primarios en julio de 2022.

D. Hipótesis específica 3

H1: Existe una relación directa entre el liderazgo directivo y la dimensión de desempeño docente en la participación de gestión de la escuela articulada a la comunidad (Dominio 3) de las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022.

H0: No existe una relación directa entre el liderazgo directivo y la dimensión de desempeño docente en la participación de gestión de la escuela articulada a la comunidad (Dominio 3) de las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022.

Nivel de significancia; 0,50

Tabla 11

La Variable Liderazgo Directivo con el Dominio Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad

			Liderazgo Directivo	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Liderazgo Directivo	Correlación de Pearson	de 1		0,914
	Sig. (bilateral)			0,011
	N		6	6
Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad	Correlación de Pearson	de 0,914		1
	Sig. (bilateral)		0,011	
	N		6	55

Interpretación: La tabla 11 muestra los resultados de la mejora entre la Variable Liderazgo Directivo y la Variable Participación Dominio

en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad de la Variable 2. El valor de Pearson es de 0,914, lo que indica una elevación alta o significativa.

Esto significa que la hipótesis nula se rechaza y se adopta la hipótesis alternativa, que afirma que existe una relación directa entre el liderazgo directivo y la dimensión de desempeño docente en la participación de gestión de la escuela articulada a la comunidad (Dominio 3) de las instituciones educativas primarias de julio de 2022.

Se deduce que hay una valoración significativa y elevada ($r=0,914$) entre el liderazgo directivo y la implicación de los docentes en la administración escolar vinculada a la comunidad (Dominio 3). Por esta razón, se descarta la hipótesis nula y se adopta la opción alternativa, corroborando que el liderazgo directivo influye de manera positiva en la administración comunitaria de las instituciones educativas primarias en julio de 2022.

E. Hipótesis específica 4

H1: Existe una relación directa entre el liderazgo directivo y la dimensión de desempeño docente en el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente (Dominio 4) de las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022.

H0: No existe una relación directa entre el liderazgo directivo y la dimensión de desempeño docente en el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente (Dominio 4) de las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022.

Nivel de significancia; 0,50

Tabla 12

Variable Liderazgo Directivo con el Dominio Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente

			Liderazgo Directivo	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Liderazgo Directivo	Correlación de Pearson	de 1	1,000	1,000
	Sig. (bilateral)	6	0,000	6
	N			
Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Correlación de Pearson	de 1,000	1	1
	Sig. (bilateral)	0,000		
	N	6		55

Interpretación: La tabla 12 muestra los resultados obtenidos de la correlación entre la Variable Liderazgo Directivo y el Dominio 4 de la variable 2, alcanzándose en el valor de Pearson un resultado de 1,00 lo que se considera una correlación significativa o fuerte, lo que hace que se rechace la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alternativa que establece que existe una relación directa entre el liderazgo directivo y la dimensión de desempeño docente en el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente (Dominio 4) de las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022.

Se deduce que hay una relación perfecta y relevante entre el liderazgo directivo y el rendimiento académico en la evolución de la profesionalidad e identidad del docente (Dominio 4). Este hallazgo señala que el liderazgo gerencial tiene un impacto directo en la formación profesional e identidad del equipo docente. Por esta razón, se descarta la hipótesis nula y se adopta la alternativa, corroborando que una

administración directiva eficaz aporta de manera significativa al robustecimiento de la profesionalidad en los centros educativos primarios en julio de 2022.

4.2 Discusión

Entre los resultados obtenidos se pudo evidenciar que para la variable Liderazgo Directivo relacionado con el dominio Gestión Institucional sobre las condiciones para mejorar los aprendizajes, se encontró que de los 6 directivos consultados el 50 % siempre precisa la particularidad del medio institucional, familiar y social, de igual manera un 83% siempre elabora de manera interactiva los diferentes instrumentos de gestión institucional, un 50 % siempre origina diferentes tomas de decisiones y progreso de acciones previstas para el respeto de los fines de aprendizaje, igualmente un 83 % siempre crea un clima escolar establecido en el respeto a la pluralidad, asistencia y comunicación permanente, y finalmente el 50 % algunas veces incentiva la colaboración organizada de las familias y otras instancias de la colectividad para que se logre las metas de aprendizaje propuestas, resultados similares fueron los obtenidos en el estudio de Riveros (2019) en la investigación mencionada: El clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones del nivel primario del distrito de Calca en 2019, con el objetivo de investigar cómo se relacionan las dimensiones del clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas. siendo una metodología cuantitativa con un diseño correlacional que se enfoca en descubrir el grado de evaluación entre el clima organizacional y el desempeño docente. Mientras que los hallazgos indican una relación moderada a significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente.

En el área de orientación de los procesos pedagógicos, se sigue el mismo orden. Se pudo observar en Gestión Pedagógica que el 50 % de los directivos consultados dijeron que siempre ofrecían oportunidades de capacitación permanente para mejorar su desempeño en función de los objetivos de aprendizaje. Del mismo el 67 % siempre crean zonas y mecanismos para el trabajo cooperativo entre el personal docente y la meditación sobre las buenas prácticas pedagógicas que fortalecen a la mejora de la enseñanza institucional y del clima escolar, asimismo, el 50 % siempre incentiva la iniciativa del personal docente concerniente a ideas e investigaciones pedagógicas, iniciando su implementación y sistematización de las mismas, de igual manera, el 67 % siempre orienta e inicia la colaboración del personal docente en los procesos de programación

curricular desde los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en relación con la oferta curricular institucional, igualmente un 67 % siempre crea una práctica educativa orientada en el aprendizaje cooperativo, otro 67 % siempre supervisa y orienta la utilización de estrategias y recursos metodológicos educativos, al igual que un 67 % siempre supervisa y orienta la evaluación de los aprendizajes a partir de criterios bien definidos y coherentes, asemejándose estos resultados a los obtenidos en el estudio de Calsin (2019) quien realiza una investigación titulada: Prácticas de liderazgo pedagógico directivo y el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la región Puno, proyecta como objetivo referir y establecer el tipo de relación que se da entre las experiencias de liderazgo pedagógico del director y el desempeño profesional de los docentes. La investigación cuantitativa, descriptiva y transversal muestra cómo se relacionan las variables. Debido a la representatividad y confiabilidad de los instrumentos, se ha llegado a la conclusión de que existen variables de estudio que tienen una relación positiva entre sí. Con un valor de 0,701 según la escala de valores de correspondencia de Pearson, esta investigación se centra en la calidad de la práctica docente, el currículo, la evaluación y el progreso competitivo del docente. Las dimensiones del liderazgo pedagógico del director están estrechamente relacionadas entre sí, lo que demuestra que los maestros tienen un verdadero dominio en el desempeño laboral para lograr excelentes aprendizajes de los estudiantes.

Igualmente, se encontró que de los 55 docentes consultados para la Variable 2 Desempeño Docente, Dominio Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 50 % siempre tuvo conocimiento y comprensión de las características personales, socioculturales y progresivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales, mientras que el 43 % algunas veces tenía conocimiento y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y la pedagogía del área en la que trabajaba.

Asimismo un 53 % siempre elabora creativamente procesos pedagógicos idóneos para despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, igualmente un 47 % algunas veces contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes, del mismo modo un 40 % algunas veces elabora la evaluación de manera sistemática, duradera, formativa y diferencial en conformidad con los aprendizajes esperados y finalmente un 56 % algunas veces crea el orden y estructura de las actividades de aprendizaje en concordancia con los logros de aprendizaje esperados y dispone

adecuadamente del tiempo, relacionándose estos resultados con los obtenidos por Acosta y Lara (2021) en la investigación titulado: Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial nuestra señora de la esperanza del distrito de Tambopata Puerto Maldonado 2016, el estudio tuvo como propósito, establecer el nivel de relación que hay entre el conocimiento del liderazgo de parte del director y el desempeño docente en la Institución Educativa y por consiguiente se concluye que consta una relación directa y reveladora entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente.

Además, en el dominio Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, se puede observar que el 47 % de los maestros consultados afirman construir relaciones interpersonales asertivas y empáticas entre los estudiantes basadas en afecto, imparcialidad, confianza, respeto, mutuo y ayuda; mientras que el otro 47 % resolvió conflictos en conversaciones con los estudiantes sobre la base de juicios éticos, normas de convivencia concertadas, códigos, un 47 % algunas veces organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad de sus estudiantes, un 55 % algunas veces medita perseverada mente con sus estudiantes sobre sus experiencias vividas de discriminación y exclusión, otro 51 % algunas veces crea oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos, asimismo un 58 % algunas veces comprueba que todos los estudiantes entienden los propósitos de la actividad de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso, un 53 % maneja recursos y tecnologías diversas y viables, y el tiempo solicitado en función del propósito de la actividad de aprendizaje, de igual manera un 47 % algunas veces maneja diferentes métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes un 100 % algunas veces elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal y finalmente un 55 % algunas veces sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna, resultados que son parecidos a los encontrados en el estudio de Alarcon (2017) en la investigación en mención: Nivel de competencia del liderazgo del personal directivo en las relaciones interpersonales de la Institución Educativa Mateo Pumacahua de Sicuani 2017, plantea como objetivo conocer hasta qué punto el ejercicio del liderazgo del personal directivo origina las relaciones entre el personal docente que labora a su cargo. Se concluye que existe la correlación directa, en este caso el líder en las buenas o regulares diplomacias interpersonales del personal directivo asume muchos

roles que expresará hasta qué punto las cabidas que posee le permite conservar un buen clima institucional lo cual viene a ser principios para la buena marcha de la Institución, con aciertos que llevan al avance de la gestión.

En el ámbito de la Participación en la gestión de la institución educativa articulada a la comunidad, se halló que, de los 55 docentes encuestados, el 47 % indicó que en ocasiones colabora con sus colegas de manera decidida y cooperativa, con el propósito de compartir experiencias, consolidar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y fomentar un ambiente democrático sostenible en la institución. De forma similar, el 42 % manifestó que, en algunas oportunidades, impulsa el trabajo conjunto con las familias en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, documentando sus contribuciones. Asimismo, el 49 % afirmó que, ocasionalmente, integra de forma crítica en su práctica educativa los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. Estos hallazgos presentan similitudes con los resultados obtenidos por Martínez y Semino, (2022) en la investigación titulada: Liderazgo directivo y el desempeño laboral de docentes en la Institución Educativa María Auxiliadora en la ciudad de Puno, ejecutó con el objetivo de establecer la relación entre el liderazgo del director y el desempeño laboral de los profesores, metodológicamente, siendo la investigación de tipo descriptivo correlacional. A los resultados que arribó la indagación son: Concorre una correlación positiva moderada entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral, lo cual se sustenta en la prueba estadística de Correlación de R de Pearson que es igual a 0,408; es decir que con la existencia de un liderazgo directivo autoritario habrá un desempeño laboral regular moderado.

En el Dominio Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se evidenció que, de los 55 docentes encuestados, el 56 % señaló que en algunas ocasiones reflexiona en espacios profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de sus estudiantes. Por otro lado, un 53 % mencionó que asiste esporádicamente a experiencias significativas de desarrollo profesional, alineadas con sus propias necesidades, las de los estudiantes y de la institución educativa. Además, un 55 % participa ocasionalmente en la elaboración de políticas pedagógicas a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión fundamentada y actualizada dentro de su ámbito profesional. De manera similar, el 60 % afirmó que en algunas ocasiones actúa conforme a los principios éticos de la profesión docente y resuelve dilemas normativos y prácticos de la vida escolar sobre dicha base. Finalmente, un 56 % manifestó que toma



decisiones respetando los derechos humanos y priorizando el bienestar del niño y del adolescente, obteniéndose resultados comparables con los de la investigación realizada por Orellana (2019) en su artículo titulado: El propósito de la investigación es analizar el liderazgo del director y el desempeño del docente auto percibido en un grupo de colegios privados en El Salvador. La investigación fue cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal. El objetivo de la investigación era determinar si, a excepción de la dimensión de emocionalidad, las características del liderazgo transformacional, transaccional y laissez-faire predicen con eficacia el desempeño docente. Por lo tanto, los maestros que trabajan en instituciones educativas donde los directores han estado en el cargo por más de siete años han demostrado un mejor desempeño en las áreas de capacidad pedagógica y emocionalidad.

CONCLUSIONES

- PRIMERO:** Se logró determinar que el grado de relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Primarias de Juli, 2022, es directo y significativa porque según el método de Pearson el valor obtenido fue de 0,775 lo que hizo que se rechazara la hipótesis nula y se aceptara la hipótesis alternativa.
- SEGUNDO:** En el mismo orden al determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión de desempeño docente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, se encontró una correlación altamente significativa pues su valor de Pearson fue de 0,914 lo que permitió que se rechazara la hipótesis nula y se aceptara la hipótesis alternativa.
- TERCERO:** De igual manera al determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión de desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, se consideró una fuerte relación por lo que el método de Pearson obtuvo un resultado de 0,800 considerándose con esto el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alternativa.
- CUARTO:** Se encontró una evaluación muy significativa de la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión del desempeño docente en la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad. La hipótesis nula fue rechazada y la hipótesis alternativa fue aceptada como resultado del método de Pearson.
- QUINTO:** Por último, se encontró una fuerte presión entre el liderazgo directivo y la dimensión del desempeño docente en el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. El método de Pearson arrojó un resultado de 1,00, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

RECOMENDACIONES

- PRIMERO:** Incentivar en los docentes la aplicación de un buen desempeño como hasta ahora lo han demostrado con el fin de que se motiven en cuanto al desenvolvimiento competitivo de sus funciones y por ende a mejorar la calidad de la educación.
- SEGUNDO:** Los directores de las instituciones realizar permanentemente estrategias de gestión donde la gestión de los docentes sea la piedra angular del proceso.
- TERCERO:** Establecer redes de apoyo dentro de las instituciones educativas a través de los diferentes equipos para así abordar una excelente gestión en el desempeño de las funciones educativas.
- CUARTO:** Implementar un sistema de capacitación y actualización constante para los docentes, sobre la gestión como clave del éxito escolar.
- QUINTO:** Considerar los hallazgos del presente estudio para asegurar que se mantenga el nivel de relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de Juli, tal como se ha evidenciado hasta el momento.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, C., & Lara, V. (2021). *Proyecto de prefactibilidad para la creación de una sucursal de la empresa de seguridad "Halcón Dorado" en el Cantón Quito*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Gregorio]. cybertesis: Repositorio de Tesis Digitales. <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/handle/123456789/2200>
- Alarcon, Y. (2017). *Influencia del liderazgo en la gestión administrativa de Instituciones Educativas Primarias en la ciudad de Puno, 2014* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. cybertesis: Repositorio de Tesis Digitales. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8113>
- Anderson, S. (2010). Liderazgo directivo: Claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas*, 9(2), 34–52. <https://doi.org/10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL9-ISSUE2-FULLTEXT-127>
- Arana, L., & Coronado, J. (2017a). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro* [Tesis de Maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. cybertesis: Repositorio de Tesis Digitales. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/108>
- Arana, L., & Coronado, M. (2017b). Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro. *Revista EDUCA UMCH*, 9(7), 73–96. <https://doi.org/10.35756/educaumch.v9i0.33>
- Barahona, H., Cabrera, D., & Torres, U. (2011). Los Líderes En El Siglo XXI. *Entramado*, 7(14), 86–97. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-38032011000200006
- Barba, L., & Delgado, K. (2021). Gestión escolar y liderazgo del directivo: Aporte para la calidad educativa. *Educare*, 25(20), 284–309. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8220718>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3a ed). Editorial. Prentice Hall Pearson.
- Calsin, S. (2019). *Prácticas de liderazgo pedagógico directivo y el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la región Puno* [Tesis de licenciatura,



- Universidad Nacional del Altiplano]. cybertesis: Repositorio de Tesis Digitales.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/12425>
- Campos, S. (2022). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de un colegio privado, Huánuco* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. cybertesis: Repositorio de Tesis Digitales.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/97010>
- Chata, R. (2019). Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública de Coata-Puno. *Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado*, 8(2), 1093–1105. <http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2019.2.129>
- Contreras, M. (2009). Liderazgo directivo en la gestión escolar desde el enfoque político de la escuela. *Educación*, 18(34), 55–72.
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5056862&info=resumen&idioma=SPA>
- Cruz, V., Salanova, M., & Martínez, I. (2013). Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros. *Revista Universidad y Empresa*, 15(25).
<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/issue/view/223/43>
- Cuesta, O., & Moreno, E. (2021). El concepto de liderazgo en los espacios educativos: alcances y límites de un término elástico. *Sophia*, 17(1), e1010.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18634/sophiaj.17v.1i.1010>
- Custudio, E. (2020). *El clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una dirección sub regional de salud, Sullana 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. cybertesis: Repositorio de Tesis Digitales.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/140740>
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 431–452.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- García, C. (2020). *Liderazgo pedagógico y calidad educativa en docentes de una Institución Educativa pública, UGEL 10, Chancay, Lima, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. cybertesis: Repositorio de Tesis Digitales.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/98953>

- Gonzales, F. (2018). *Estilos de liderazgo de los directores en la gestión de las instituciones educativas del distrito de San Miguel, año 2015* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velasquez]. cybertesis: Repositorio de Tesis Digitales. <https://core.ac.uk/download/pdf/249337304.pdf>
- Gutiérrez, Y. (2019). Liderazgo Directivo Y Su Relación Con El Desempeño Docente. *Revista Ciencia y Educación*, 1(4), 2020. <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/22/37>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptisata, P. (2019). *Metodología de la investigación* (6a ed). McGrawHill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Ibáñez, B. (2002). *Manual para la elaboración de tesis: Consejo nacional para la enseñanza e investigación en psicología* (2a ed). Editorial, Trillas.
- Madrigal, R., & Álvarez, E. (2011). Caminos para la mejora: Estudio exploratorio del liderazgo directivo en los institutos tecnológicos del estado de Michoacán (México). *Revista Iberoamericana de Educación*, 55(20), 137–157. <https://doi.org/10.35362/rie550528>
- Márquez, F., Bolaños, P., Mantilla, C., & Tixi, K. (2022). Estilos de aprendizaje en matemática y rendimiento académico de estudiantes universitarios. *Ciencia Digital*, 5(2), 184–201.
- Martinez, C., & Semino, J. (2022). *Liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores en una agencia de una entidad bancaria en Lima, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. cybertesis: Repositorio de Tesis Digitales. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/114430>
- MINEDU. (2013). *La transformación educativa incorporada por el ministerio de educación-Perú* (1ra ed.). AGL Gráfica Color S.R.L. https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/3197/24086_464_0506201515251
- MINEDU. (2017). *Currículo Nacional-Programa curricular de Educación Secundaria*. Printed in Peru. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/4550>

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa- Cualitativa y Redacción de la Tesis* (4a ed). Ediciones de la U.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Villagómez, A., & Novoa, E. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la investigación* (4a ed). Ediciones de la U.
- Olivares, R., Millones, E., Temoche, C., & Ruiz, T. (2023). Liderazgo pedagógico emprendedor de los directores de educación primaria multigrado y unidocente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria*, 8(1), 603–612. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2821%0ALiderazgo>
- Orellana, K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercibido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *Revista Internacional de Estudios En Educación*, 19(1), 47–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Pereyra, E., Rey, D., & Uribe, J. (2022). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima orgnaizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima, 2021. *Industrial Data*, 25(1), 229–264. <https://doi.org/10.15381/idata.v25i1.21990>
- Riascos, L., & Becerril, I. (2021). Liderazgo educativo docente. Un modelo para su estudio, discusión y análisis. *Educación y Educadores*, 24(2), 243–264. <https://doi.org/10.5294/edu.2021.24.2.4>
- Rois, F. (2010). Acompañamiento docente como herramienta de construcción. *Revista Electronica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 2(17), 102–110. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3168023>
- Salvador, E., & Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas - Journal of High Andean Research*, 20(1), 115–124. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335> Journal
- Sánchez, Jb., & Barraza, L. (2015). Percepciones sobre liderazgo. *Ra Ximhai*, 11(4), 161–170. <https://doi.org/10.35197/rx.11.01.e2.2015.10.js>
- Sellerico, S. (2017). *Liderazgo directivo y el desempeño laboral de docentes en la*



- Institución Educativa María Auxiliadora en la ciudad de Puno* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. cybertesis: Repositorio de Tesis Digitales. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10965>
- Serrano, O., & Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional - Influence of Leadership on the Organizational Climate. *Suma de Negocios*, 5(11), 117–125. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6)
- Thieme, C., & Treviño, E. (1992). Liderazgo en Educación: Al final sólo el carisma importa. *Espacio Abierto*, 21(1), 37–57. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12221805002>
- Toledo, A. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente. *Compas*, 10(30), 76–99. <https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>
- Ventura, L. (2020). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en una institución educativa de Nasca, 2023* [Tesis de Mestría, Universidad César Vallejo]. cybertesis: Repositorio de Tesis Digitales. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/138652>
- Yuni, J., & Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. (2a ed). Editorial Brujas.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Variable	Dimensiones	Indicadores
Variable 1: Liderazgo Directivo	<p>Dominio 1: Gestión de las condiciones para lamejora de los aprendizajes.</p>	<p>-Estructura instrumentos de gestión escolar.</p> <p>-Crea un adecuado ambiente escolar.</p> <p>-Administra estrategias de solución de problemas.</p>
	<p>Dominio 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de aprendizajes.</p>	<p>- Agencia la formación incesante de los docentes.</p> <p>-Crea áreas para el trabajo en equipo.</p> <p>-Acomoda el uso de habilidades métodos para la valoración de los aprendizajes.</p>
Variable2: Desempeño docente	<p>Dominio 1 : Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>-Identifica a sus estudiantes y su entorno.</p> <p>-Es especialista en lo que enseña.</p> <p>-Emplea adecuadamente los métodos didácticos.</p> <p>-Programa las actividades curriculares.</p>
	<p>Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>-Fomenta un ambiente propicio para el aprendizaje.</p> <p>-Establece y organiza el aula con recursos tecnológicos.</p> <p>-Maneja métodos y técnicas de evaluación.</p>
	<p>Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p>	<p>-Anima el trabajo en equipo.</p> <p>-Constituye críticamente los saberes culturales.</p>
	<p>Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y identidad docente.</p>	<p>-Recapacita sobre experiencia</p> <p>-Participa sus as de pedagógica.</p> <p>en el progreso profesional y aprendizaje. valora</p>

Anexo 2. Validación del instrumento de investigación

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO



Señor(a): M.Sc. ZARA TURPO PUMA

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el contenido del instrumento de recolección de datos que se adjuntan a la presente de acuerdo al tema siguiente: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE JULI, 2022.**

En atención a su valiosa colaboración dado su gran experiencia en investigaciones educativas, le estoy alcanzando, el siguiente expediente de validación compuesto por:

1. Ficha de calificación
2. Matriz de operacionalización de la variable
3. Instrumento de recolección de datos: cuestionario con 12 y 25 ítems.

Agradeciéndole por anticipado su aceptación a la presente.

Puno, agosto del 2022.

Atentamente

.....
Choquehuanca Condori Verónica

DNI: 43361142

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DATOS GENERALES



Título de la Investigación: LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE JULI, 2022.

1. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: cuestionario de liderazgo directivo y el desempeño docente. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente			Deficiente			Regular				Buena			Muy bueno				
		0	1	6	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado	0	1	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables	0	1	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica	0	1	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
4. Organización	Existe una organización lógica.	0	1	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	0	1	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación	0	1	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos	0	1	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores	0	1	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.	0	1	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación	0	1	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
PROMEDIO DE VALORACIÓN								80											

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	ZARA TURPO PUMA	DNI N°	43350864
Dirección domiciliaria:	Jr. Andahuaylas N 170	Teléfono/Celular:	976842992
Título Profesional	Licenciada en Ciencias Sociales		
Grado Académico:	Magister		
Mención:	Administración y Gerencia Educativa		

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO

FICHAS DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO



DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE JULI, 2022.**

1. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: cuestionario de liderazgo directivo y el desempeño docente.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado															X					
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables															X					
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica															X					
4. Organización	Existe una organización lógica.															X					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															X					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación															X					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos															X					
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores															X					
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.															X					
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación															X					
PROMEDIO DE VALORACIÓN																80					

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Brenda Karen Salas Mendizabal	DNI N°	43731721
-----------------------------	-------------------------------	---------------	----------



Dirección domiciliaria:	Jr. Alejandro Peralta N° 321	Teléfono/Celular:	991555247
Título Profesional	Licenciada en Educación: Especialidad Ciencias Sociales e Inglés		
Grado Académico:	Doctor en Educación		
Mención:	Doctor en Educación		

--

FICHAS DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO



DATOS GENERALES

Título de la Investigación: LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE JULI, 2022.

- Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: cuestionario de liderazgo directivo y el desempeño docente.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																X				
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																X				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
4. Organización	Existe una organización lógica.																X				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																X				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																X				
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																X				
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																X				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																X				
Promedio de validación																80					

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena



Nombres y Apellidos:	REBECA ALANOCA GUTIERREZ	DNI N°	438550338
Dirección domiciliaria:	Jr. Palomani	Teléfono/Celular:	950990101
Título Profesional	Lic. En educación especialidad Ciencias Sociales		
Grado Académico:	Magister Scientiae		
Mención:	Administración Educativa		

Anexo 3 Cuestionario

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO



CUESTIONARIO LIDERAZGO DEL DIRECTOR

Estimado(a) docente:

Se está trabajando en una investigación que servirá para elaborar una tesis profesional acerca del LIDERAZGO

DIRECTIVO de las Instituciones Educativas Primarias de Juli.

Quisiera pedirle su apoyo para que responda algunas preguntas que no le demandaran mucho tiempo. Las personas que se eligieron para este estudio fueron al azar y será de manera anónima. Le pido que conteste este cuestionario de la manera más sincera posible.

Lea las instrucciones y marca con una X la respuesta en un solo recuadro.

¡Muchas gracias por tu colaboración!

Escala				
1	2	3	4	5
Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)

N Ítem s	Descripción	N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
DOMINIO 1: Gestión Institucional sobre las condiciones para mejorar los aprendizajes						
1	¿Precisa la particularidad del medio institucional, familiar y social que repercuten en la realización de las metas de aprendizaje?					
2	¿Elabora de manera interactiva los diferentes instrumentos de gestión institucional tomando en consideración las particularidades de la Institución Educativa, familiar y social instituyendo las metas de aprendizaje de los instrumentos (PEI, PAT, RI)?					
3	¿Origina diferente en la toma de decisiones y progreso de acciones previstas para el respeto de los fines de aprendizaje espacios y dispositivos de participación y organización de la institución educativa?					
4	¿Crea un clima escolar establecido en el respeto a la pluralidad, asistencia y comunicación permanente, confrontando y solucionando los obstáculos existentes?					

5	¿Incentiva la colaboración organizada de las familias y otras instancias de la colectividad para que se logre las metas de aprendizaje propuestas, sobre la base de su creencia de su capital cultural, (comités de aula, APAFA, CONEI)??					
DOMINIO 2: Orientación de los Procesos pedagógicos – Gestión Pedagógica						
6	¿Agencia oportunidades de formación permanente para el progreso de su desempeño en función a logro de metas de aprendizaje?					
7	¿Crea zonas y mecanismos para el trabajo cooperativo entre el personal docente y la meditación sobre las buenas prácticas pedagógicas que fortalecen a la mejora de la enseñanza institucional y del clima escolar?					
8	Incentiva la iniciativa del personal docente concerniente a ideas e investigaciones pedagógicas, iniciando su implementación y sistematización de las mismas					
9	Orienta e inicia la colaboración del personal docente en los procesos de programación curricular desde los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en relación con la oferta curricular institucional.					
10	Crea una práctica educativa orientada en el aprendizaje cooperativo, por búsqueda y el discernimiento de la pluralidad existente en el aula y oportuna a ella.					
11	Supervisa y orienta la utilización de estrategias y recursos metodológicos educativos, así como también el uso efectivo y adecuado del tiempo y los materiales educativos					
12	Supervisa y orienta la evaluación de los aprendizajes a partir de criterios bien definidos y coherentes con los aprendizajes que se pretende lograr, certificando el aviso oportuno de los resultados y la ejecución de planes de mejora.					

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO CUESTIONARIO DE



AUTOEVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) docente:

Se está trabajando en una investigación que servirá para elaborar una tesis profesional acerca del DESEMPEÑO DOCENTE de las Instituciones Educativas Primarias de Juli.

Quisiera pedirle su apoyo para que responda algunas preguntas que no le demandaran mucho tiempo. Las personas que se eligieron para este estudio fueron al azar y será de manera anónima. Le pido que conteste este cuestionario de la manera más sincera posible.

Lea las instrucciones y marca con una X la respuesta en un solo recuadro.

¡Muchas gracias por tu colaboración!

Escala				
1	2	3	4	5
Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)

N Íte ms	Descri pción	N 1	C N 2	A V 3	C S 4	S 5
DOMINIO 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
1	Manifiesta conocimiento y comprensión de las características personales, socioculturales y progresivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
2	Manifiesta conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la pedagogía del área en el que enseña.					
3	Diseña la programación curricular examinando con sus compañeros el plan más acertado al contexto de su clase, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
4	Elabora creativamente procesos pedagógicos idóneos para despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					
6	Elabora la evaluación de manera sistemática, duradera, formativa y diferencial en conformidad con los aprendizajes esperados.					

7	Crea el orden y estructura de las actividades de aprendizaje en concordancia con los logros de aprendizajes esperados y dispone adecuadamente del tiempo.					
DOMINIO 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
	Edifica, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales entre los estudiantes, fundadas en el afecto, la imparcialidad, la confianza, el respeto mutuo y la ayuda.					
9	Soluciona conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de juicios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y dispositivos pacíficos.					
10	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad de sus estudiantes.					
11	Reflexiona sobre sus experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para resolverlas.					
12	Crea oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos.					
13	Comprueba que todos los estudiantes entienden los propósitos de la actividad de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
14	Maneja recursos y tecnologías diversas y viables, y el tiempo solicitado en función del propósito de la actividad de aprendizaje.					
15	Maneja diferentes métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
16	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
17	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
DOMINIO 3: Participación en la gestión de la institución educativa articulada a la comunidad						
18	Interacciona con sus compañeros de trabajo, cooperativamente y con decisión, para intercambiar experiencias, constituir el trabajo pedagógico, optimizar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa.					
19	Promueve el trabajo cooperativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, registrando sus aportes.					

20	Incorpora críticamente, en sus experiencias de enseñanza, los conocimientos culturales y los recursos de la comunidad y su medio.					
DOMINIO 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
21	Medita en entornos de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
22	Asiste en experiencias significativas de desarrollo profesional en correspondencia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución educativa.					
23	Asiste en la generación de políticas pedagógicas de nivel local, regional y nacional, enunciando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
24	Procede de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y soluciona dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.					
25	Procede y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del infante y el adolescente.					

Anexo 4 Matriz de Resultados Obtenidos del Cuestionario aplicado a Docentes

In di vi du os	P r e g 1	P r e g 2	P r e g 3	P r e g 4	P r e g 5	P r e g 6	P r e g 7	D o m o 1	P r e g 8	P r e g 9	P r e g 0	P r e g 1	P r e g 2	P r e g 3	P r e g 4	P r e g 5	P r e g 6	P r e g 7	D o m o 2	P r e g 8	P r e g 9	P r e g 0	D o m o 3	P r e g 1	P r e g 2	P r e g 3	P r e g 4	P r e g 5	D o m o 4
1	2	2	1	1	1	2	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	4	3
2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4



55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

ANEXO 5 Matriz de Resultados Obtenidos del Cuestionario Aplicado a los Directivos

DIRECTORES	Pre g1	Pre g2	Pre g3	Pre g4	Pre g5	Total , Dominio 1	Pre g6	Pre g7	Pre g8	Pre g9	Pre g10	Pre g11	Pre g12	Total , Dominio 2
1	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5



4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5

ANEXO 6 Confiabilidad de Instrumentos

Instrumento aplicado a los Docentes

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	25

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
Vari1	3,93	,858	55
VAR00001	4,18	,863	55
VAR00002	4,15	,989	55
VAR00003	4,38	,805	55
VAR00004	4,24	,793	55
VAR00005	4,25	,775	55
VAR00006	4,18	,641	55
VAR00007	4,40	,627	55
VAR00008	4,49	,663	55
VAR00009	4,38	,623	55
VAR00010	4,20	,650	55
VAR00011	4,35	,615	55
VAR00012	4,31	,573	55
VAR00013	4,07	,766	55
VAR00014	4,27	,679	55
VAR00015	4,20	,650	55
VAR00016	4,27	,679	55
VAR00017	4,02	,892	55
VAR00018	4,25	,673	55
VAR00019	4,22	,629	55
VAR00020	4,27	,679	55
VAR00021	4,24	,637	55
VAR00022	3,82	,884	55
VAR00023	4,29	,599	55
VAR00024	4,47	,634	55

Confiabilidad del Instrumento Aplicado a los Directivos

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	12

Estadísticas de elemento



	Media	Desviación estándar	N
VAR00056	4,50	,548	6
VAR00057	4,83	,408	6
VAR00058	4,50	,548	6
VAR00059	4,67	,816	6
VAR00060	4,17	,753	6
VAR00061	4,50	,548	6
VAR00062	4,67	,516	6
VAR00063	4,50	,548	6
VAR00064	4,67	,516	6
VAR00065	4,67	,516	6
VAR00066	4,67	,516	6
VAR00067	4,67	,516	6



Universidad Nacional del
Altiplano Puno



Vicerrectorado de
Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo **VERONICA CHOQUEHUANCA CONDORI** identificado(a) con N° DNI: **43361142** en mi condición de egresado(a) de la:

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

con código de matrícula N° 101454, informo que he elaborado la tesis denominada:

LIDERASGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE JULI, 2022

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, 06 de Octubre del 2024.

FIRMA (Obligatorio)



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 **VERONICA CHOQUEHUANCA CONDORI** identificado(a) con N° DNI: **43361142**, en mi condición de egresado(a) del **Programa de Maestría o Doctorado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, informo que he elaborado la tesis denominada:

LIDERASGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE JULI, 2022

para la obtención de **Grado.**

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, 06 de Octubre del 2024.

FIRMA (Obligatorio)



Huella