

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Liderazgo directivo y desempeño de los docentes de las
Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo –**

Tarma, 2021

Para optar el grado académico de Maestro en:

Liderazgo y Gestión Educativa

Autor:

Bach. Rocio FERNANDEZ LINARES

Asesor:

Dr. Robert Aldo VELASQUEZ HUERTA

Cerro de Pasco – Perú – 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Liderazgo directivo y desempeño de los docentes de las
Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo –**

Tarma, 2021

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Orlando CAMPOS SALVATIERRA
PRESIDENTE

Dr. Lidia DE LA CRUZ SOTO
MIEMBRO

Mg. Raul GONZALES ALVAREZ
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 106 -2025- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:
Rocio FERNANDEZ LINARES

Escuela de Posgrado:
MAESTRIA EN LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA

Tipo de trabajo:
TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:
"LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO POBLADO DE TARMATAMBO – TARMA, 2021."

ASESOR (A): Dr. Robert Aldo VELASQUEZ HUERTA

Índice de Similitud:
3%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 08 de agosto del 2025



Firmado digitalmente por BALDEON
DIEGO Jheysen Luis FAU
20154065046.sch
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08.08.2025 11:33:45 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO
DIRECTOR

DEDICATORIA

En honor a mi hermana mayor Janeth, que maternalmente me acompañó en este camino de la investigación, resalto su sencillez, su sabiduría natural, su coraje.

AGRADECIMIENTO

A Dios que me mantiene fiel en la búsqueda de la verdad.

A mi madre, hermanos y sobrinos que sobrevivimos el tiempo de cuarentena mientras desarrollaba mi estudio de maestría.

Y una vez más al Pbro. Marlom Rivera, que me conecto desde la fe con las necesidades y alegrías de mi pueblo en medio de la pandemia.

A la comunidad Educativa de Tarmatambo por haberme abierto sus puertas para realizar esta investigación.

Al Dr. Aldo Velásquez Huerta, por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional para el asesoramiento de la presente y tesis.

A mi amiga Rosaly Yalico, por su espíritu de servicio.

RESUMEN

El estudio explora la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo, Tarma, 2021. La importancia radica en que un liderazgo efectivo tiene un impacto directo en la motivación, el desarrollo profesional y las prácticas pedagógicas de los docentes, lo que mejora el ambiente escolar y los resultados estudiantiles. El propósito de la investigación fue determinar si existe una relación significativa entre ambas variables. La investigación fue de tipo básica, con un diseño no experimental de corte transeccional correlacional, empleando el método hipotético-deductivo. La población y muestra estuvieron conformadas por 20 directivos y docentes de los niveles de educación Inicial, Primaria y Secundaria. Se utilizaron dos cuestionarios: uno para evaluar el liderazgo directivo y otro para medir el desempeño docente. Los resultados mostraron que el 80% de los encuestados valoró el liderazgo directivo como "Bueno" o "Muy bueno", y el 50% de los docentes se ubicó en el nivel de desempeño "Bueno" y el otro 50% en "Muy bueno". No se presentaron evaluaciones en niveles inferiores. Finalmente, las conclusiones indicaron que no existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, según el coeficiente de correlación de Pearson (0.103, $p = 0.666$), lo que sugiere que, en este contexto, el liderazgo directivo no influye notablemente en el rendimiento docente.

Palabras clave: Liderazgo directivo, Desempeño docente, Calidad educativa, Instituciones educativas

ABSTRACT

The study explores the relationship between school leadership and teacher performance in the Educational Institutions of the Tarmatambo rural area, Tarma, 2021. The importance lies in the fact that effective leadership has a direct impact on teachers' motivation, professional development, and pedagogical practices, which improves the school environment and student outcomes. The purpose of the research was to determine if there is a significant relationship between these two variables. The study was basic in nature, with a non-experimental cross-sectional correlational design, using the hypothetical-deductive method. The population and sample consisted of 20 principals and teachers from the levels of Early Childhood, Primary, and Secondary Education. Two questionnaires were used: one to evaluate school leadership and another to assess teacher performance. The results showed that 80% of the respondents rated school leadership as "Good" or "Very good," and 50% of the teachers were rated as performing at a "Good" level, while the other 50% were rated as "Very good." No evaluations were found in lower levels. Finally, the conclusions indicated that there is no significant relationship between school leadership and teacher performance, according to Pearson's correlation coefficient (0.103, $p = 0.666$), suggesting that, in this context, school leadership does not significantly influence teacher performance.

Keywords: School leadership, Teacher performance, Educational quality, Educational institutions

INTRODUCCIÓN

La relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente es crucial para mejorar la calidad educativa. Un liderazgo efectivo no solo influye directamente en la motivación y desarrollo profesional de los docentes, sino que también impacta en sus prácticas pedagógicas, contribuyendo a crear un ambiente escolar colaborativo y eficiente. Los directivos escolares, al fortalecer la gestión institucional, administrativa y pedagógica, pueden optimizar el rendimiento docente, lo que genera un impacto positivo en el aprendizaje y los resultados de los estudiantes. Por tanto, comprender cómo se interrelacionan estos factores es fundamental para promover mejoras en el ámbito educativo.

En el contexto específico del Centro Poblado de Tarmatambo, en Tarma, se han identificado desafíos que afectan negativamente el rendimiento académico de los estudiantes y la eficacia del proceso de enseñanza-aprendizaje. Este estudio busca investigar cómo se manifiestan y se relacionan el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas de esta región durante el año 2021, con el fin de establecer si existe una conexión significativa entre ambas variables.

La investigación pretende profundizar en el papel del liderazgo directivo dentro del contexto educativo, basándose en un cuerpo significativo de teoría y evidencia empírica que sugiere que un liderazgo efectivo tiene un impacto notable en aspectos como el clima escolar, la motivación de los docentes, el desarrollo profesional y, en última instancia, el rendimiento estudiantil. Un liderazgo sólido en las instituciones educativas promueve una cultura organizacional positiva, fomenta prácticas pedagógicas innovadoras y mejora la colaboración entre los miembros del equipo educativo. Este estudio contribuirá a entender mejor estas dinámicas en el contexto local de Tarmatambo, proporcionando información relevante para la mejora de la calidad educativa en esta región.

La población del estudio estuvo conformada por directivos y docentes de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo, en el distrito de Tarma,

durante el año 2021. Se utilizó un muestreo no probabilístico, incluyendo a todos los miembros de la población objetivo, debido a que su tamaño era relativamente pequeño (20 participantes). De este modo, se realizó un muestreo censal, donde cada miembro de la población disponible fue considerado para el análisis, asegurando así una representación completa.

El estudio empleó el método hipotético-deductivo como enfoque principal. Este método se basa en la formulación de hipótesis que se plantean como posibles respuestas al problema de investigación. Posteriormente, estas hipótesis fueron verificadas mediante la recolección y análisis de datos empíricos, utilizando un diseño no experimental de tipo transeccional correlacional, que permitió observar y analizar la relación entre las variables sin intervenir en ellas.

Los resultados indicaron que el 20% (4 docentes) calificó el liderazgo directivo como "Aceptable", el 45% (9 docentes) lo evaluó como "Bueno" y el 35% (7 docentes) lo consideró "Muy bueno". No se registraron valoraciones negativas como "Deficiente" o "Regular". En cuanto al desempeño docente, el 50% de los docentes (10) se ubicó en el nivel de desempeño "Bueno", mientras que el otro 50% lo evaluó como "Muy bueno". No se presentaron valoraciones en niveles inferiores.

Finalmente, el análisis estadístico determinó que no existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del Centro Poblado de Tarmatambo, según el coeficiente de correlación de Pearson (0.103, $p = 0.666$). Estos resultados sugieren que, en este contexto particular, el liderazgo directivo no influye de manera apreciable en el desempeño de los docentes, lo que invita a reflexionar sobre otros factores que puedan estar afectando el rendimiento en el aula.

El presente informe de investigación está organizado en cuatro capítulos, cada uno de los cuales aborda diferentes aspectos relacionados con la investigación sobre la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del Centro Poblado de Tarmatambo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE GRÁFICOS	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	4
1.3.	Formulación del problema	4
1.3.1.	Problema general	4
1.3.2.	Problemas específicos.....	4
1.4.	Formulación de objetivos.....	5
1.4.1.	Objetivo general.....	5
1.4.2.	Objetivos específicos	5
1.5.	Justificación de la investigación.....	5
1.6.	Limitaciones de la investigación	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio	8
2.2.	Bases teóricas - científicas	12
2.3.	Definición de términos básicos	20
2.4.	Formulación de hipótesis.....	21
2.4.1.	Hipótesis general	21
2.4.2.	Hipótesis específicas	21

2.5.	Identificación de variables	22
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	22

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	24
3.2.	Nivel de investigación.....	24
3.3.	Métodos de investigación	25
3.4.	Diseño de investigación.....	25
3.5.	Población y muestra	26
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de instrumentos de investigación	29
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	31
3.9.	Tratamiento estadístico	32
3.10.	Orientación ética filosófica y epistemica	33

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo	35
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	36
4.2.1.	Liderazgo directivo.....	36
4.2.2.	Desempeño docente.....	47
4.3.	Prueba de hipótesis.....	63
4.3.1.	Hipótesis general	63
4.3.2.	Hipótesis específicas	64
4.4.	Discusión de resultados	68

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS:

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable (X): Liderazgo directivo	22
Tabla 2 Variable (Y): Desempeño docente	23
Tabla 3 Distribución de la población de participantes de las I.E. de Tarmatambo.....	26
Tabla 4 Escala de interpretación para la variable: Liderazgo directivo.....	27
Tabla 5 Escala de interpretación para la variable: Desempeño docente.....	29
Tabla 6 Validez del Cuestionario de evaluación del liderazgo directivo	29
Tabla 7 Validez del Cuestionario de evaluación del desempeño docente.....	30
Tabla 8 Confiabilidad del Cuestionario de evaluación del liderazgo directivo.....	31
Tabla 9 Confiabilidad del Cuestionario de evaluación del desempeño docente	31
Tabla 10 Nivel de liderazgo directivo de los directivos de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021	36
Tabla 11 Frecuencia de las respuestas sobre la gestión pedagógica de los directivos de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.	38
Tabla 12 Gestión pedagógica de los directivos de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.	39
Tabla 13. Frecuencia de las respuestas sobre la gestión institucional de los directivos de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.	41
Tabla 14. Gestión institucional de los directivos de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021	42
Tabla 15 Frecuencia de las respuestas sobre la gestión administrativa de los directivos de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021	44
Tabla 16 Gestión administrativa de los directivos de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021	45
Tabla 17 Nivel de desempeño docente de los docentes de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021	47

Tabla 18 Frecuencia de las respuestas sobre preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.....	49
Tabla 19. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.....	51
Tabla 20. Frecuencia de las respuestas sobre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.....	53
Tabla 21. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.....	55
Tabla 22. Frecuencia de las respuestas sobre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.	56
Tabla 23. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los docentes de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.....	58
Tabla 24. Frecuencia de las respuestas sobre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.....	60
Tabla 25. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.	61
Tabla 26 Cálculo del estadístico de prueba	63
Tabla 27 Cálculo del estadístico de prueba	65
Tabla 28 Cálculo del estadístico de prueba	66
Tabla 29 Cálculo del estadístico de prueba	67

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: <i>Liderazgo directivo de los directivos de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021</i>	37
Gráfico 2: Gestión pedagógica de los directivos de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021	40
Gráfico 3: Gestión institucional de los directivos de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021	42
Gráfico 4: Gestión institucional de los directivos de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021	46
Gráfico 5: Desempeño docente de los docentes de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021	48
Gráfico 6: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.....	52
Gráfico 7: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.....	55
Gráfico 8: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes de los docentes de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021	58
Gráfico 9: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes de los docentes de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.....	62

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

En la actualidad, la educación ha experimentado transformaciones significativas debido a cambios culturales, sociales, económicos, científicos y tecnológicos, situándonos en una sociedad del conocimiento que exige habilidades y competencias acordes a este nuevo escenario. Según Vega (2018), en este contexto, la escuela mundial requiere un liderazgo directivo riguroso y un desempeño docente adecuado para superar los problemas de aprendizaje estudiantil.

El entorno del docente está inmerso en la sociedad del conocimiento, donde debe desarrollar la capacidad de aprender a aprender para mantener un desempeño sostenible. García et al. (2017) y Martínez y Hernández (2017) enfatizan la necesidad de acompañamiento directivo a través de la gestión Pedagógica, Institucional y Administrativa, lo que facilita el desarrollo profesional, personal y social del docente, contribuyendo al progreso educativo.

Investigaciones en América Latina, llevadas a cabo por organismos como UNICEF y el LLECE, subrayan que la excelencia educativa está intrínsecamente vinculada al rol que desempeña el director en la administración tanto institucional como pedagógica. Estos estudios destacan que, a pesar de

las condiciones de precariedad, el liderazgo directivo se erige como un factor determinativo en la calidad de la educación. La capacidad del director para implementar estrategias efectivas y fomentar un entorno de aprendizaje óptimo resulta esencial, superando incluso los desafíos socioeconómicos que puedan existir (Freire y Miranda, 2014).

En la actualidad, el director de las instituciones desempeña un papel primordial en la orquestación, implementación y valoración de los procesos académicos. Su misión es asegurar la prestación de un servicio educativo de alta calidad, actuando como líder pedagógico. Este liderazgo se manifiesta en la promoción de objetivos comunes y el impulso del desarrollo profesional continuo del personal docente. Además, el director debe ser capaz de integrar diversas estrategias de gestión y liderazgo, fomentando un entorno colaborativo que favorezca tanto la instrucción de los educandos como la mejora continua de las prácticas educativas (Tafur et al., 2020).

La OCDE destaca la necesidad de formar líderes escolares capaces de motivar a los docentes y mejorar el ambiente de aprendizaje (Flores y Luna, 2023). Sin embargo, (Collao et al., 2021) advierten que la implementación del liderazgo en la gestión escolar no siempre produce los mismos resultados que en otros sectores, evidenciando la necesidad de comprender las competencias de gestión en términos de interacción social, toma de decisiones y establecimiento de estándares de calidad.

Castrillón (2021) subraya la importancia de motivar a los educadores, mejorar sus condiciones laborales y proporcionar capacitaciones como parte del liderazgo directivo. En América Latina y el Caribe, las políticas están orientadas a consolidar el liderazgo escolar mediante evaluaciones profesionales y transparentes. En Chile, el liderazgo directivo influye notablemente en el ámbito educativo, explicando entre el 11% y el 28% de la variabilidad en el desempeño docente y entre el 7% y el 8% en los resultados de lenguaje y matemáticas de

los estudiantes (Horn, 2013). Por su parte, Alfonso (2001) afirma que los directores deben liderar los componentes de calidad y enseñanza-aprendizaje para movilizar cambios y mejorar la educación.

En este sentido, Morales et al. (2018) Señalan que la dirección ejecutiva constituye el segundo elemento más influyente en los logros académicos, justo después de la intervención pedagógica. Este liderazgo mejora la preparación y la instrucción, la administración escolar y el crecimiento profesional del personal docente. Del mismo modo, Carbajal y Fierro (2019) recomiendan que los líderes escolares deben gestionar desavenencias, colaborar en equipo y ejercer liderazgo para asegurar la excelencia educativa.

Segil (2021) enfatizó que la falta de involucramiento de algunos directivos con el trabajo docente, afecta negativamente el profesionalismo y el trabajo en equipo. En el caso de Perú, el sistema educativo busca desarrollar líderes competentes para mejorar la gestión y organización institucional, considerándose las entidades educativas como instrumentos de transformación social (Salvador y Sánchez, 2018).

Para que un liderazgo directivo sea efectivo implica tomar iniciativas basadas en problemas y necesidades, este factor influye favorablemente en la excelencia educativa y en el cumplimiento de las metas organizacionales, impulsando de manera notable el crecimiento integral de los alumnos y consolidando la cohesión y eficacia de la comunidad educativa en su totalidad (Cruz y Cerna, 2023).

En el contexto específico del Centro Poblado de Tarmatambo, en Tarma, se observan diversos desafíos que impactan negativamente en el rendimiento académico de los estudiantes y en la eficacia del proceso de enseñanza-aprendizaje. Este estudio se centra en investigar cómo se manifiestan y se relacionan el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de esta región durante el año 2021.

1.2. Delimitación de la investigación

El presente estudio se ha focalizado para su desarrollo, considerando la operatividad en diversos ámbitos: espacial, temporal, del universo y del contenido, los cuales se detallan de la siguiente manera:

- **Delimitación espacial:** Se circunscribe a las I.E ubicadas en la región de Junín, específicamente en el distrito de Tarma, en el Centro Poblado de Tarmatambo.
- **Delimitación temporal:** Comprende el periodo de escolar 2021
- **Delimitación poblacional:** El universo de estudio abarca las instituciones educativas ubicadas en el Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma. Se incluyen específicamente los directores y docentes de tres I.E seleccionadas: I.E N° 509, I.E N° 30702 y por último I.E Andrés Avelino Cáceres.
- **Delimitación del contenido:** Se centra específicamente en el liderazgo directivo y su impacto en el desempeño de los docentes dentro del contexto educativo. Se investigará cómo las prácticas de liderazgo de los directores escolares influyen en diversos aspectos del trabajo docente.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre gestión administrativa y desempeño docente en las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021?

- b) ¿Qué relación existe entre gestión institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021?
- c) ¿Qué relación existe entre gestión pedagógica y desempeño docente en las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.
- b) Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.
- c) Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021

1.5. Justificación de la investigación

La investigación se justifica desde múltiples perspectivas que abarcan tanto el ámbito teórico como el práctico, así como el enfoque metodológico utilizado.

- **Desde una perspectiva teórica:** La investigación busca profundizar en el papel del liderazgo directivo dentro del contexto educativo. Existe un cuerpo sustancial de teoría y evidencia empírica que sugiere que el liderazgo

efectivo en las Instituciones Educativas (I.E.) tiene un impacto significativo en diversos aspectos, incluyendo el clima escolar, la motivación de los docentes, el desarrollo profesional y, en última instancia, el rendimiento estudiantil. Investigaciones previas han destacado que un liderazgo directivo sólido puede influir de manera positiva en la cultura organizacional, promoviendo prácticas pedagógicas innovadoras, mejorando la colaboración entre los miembros del equipo educativo y optimizando la administración de recursos. Al centrarse en estas dimensiones, la investigación contribuye a enriquecer el entendimiento sobre cómo el liderazgo puede transformar el entorno educativo.

- **Desde una perspectiva práctica:** La investigación también es relevante por su capacidad para abordar desafíos y problemáticas específicas que enfrentan las I.E. del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma. En este contexto, existe una necesidad urgente de mejorar la calidad educativa en estas instituciones. La investigación pretende responder de qué manera un liderazgo directivo efectivo puede optimizar el desempeño docente, lo que a su vez elevaría la calidad del proceso educativo. Al identificar y analizar estas relaciones, se espera que los hallazgos proporcionen orientaciones prácticas para la mejora del liderazgo en las I.E., contribuyendo así a una educación de mayor calidad para los estudiantes de la región.
- **Desde una perspectiva metodológica:** La justificación metodológica se fundamenta en la utilización de dos cuestionarios dirigidos a las dimensiones de liderazgo directivo y desempeño docente. Estos instrumentos son fundamentales para recabar los datos necesarios que permitirán alcanzar los objetivos propuestos en la investigación. Al emplear un enfoque cuantitativo, se pretende establecer un marco metodológico robusto que no solo responda a las preguntas de investigación planteadas,

sino que también sirva de guía para investigaciones futuras en este ámbito específico.

1.6. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones más relevantes que pudieron influir en los resultados y conclusiones obtenidos, se detallan a continuación:

- La principal limitación se relaciona con la obtención de información completa y precisa por parte de los docentes y directivos respecto a sus funciones administrativas y académicas. Esta dificultad puede comprometer la profundidad y representatividad de los datos recolectados, lo que, a su vez, podría afectar la validez interna de la investigación.
- Se consideró la posibilidad de retrasos en la entrega de los instrumentos necesarios para la recolección de datos por parte de los participantes involucrados en el estudio. Este contratiempo pudo generar un desfase en el cronograma establecido, impactando negativamente la planificación y ejecución del proyecto.
- Otra limitación considerada fue las restricciones temporales afectada por la elevada carga laboral de los investigadores, quienes deben equilibrar sus responsabilidades profesionales con compromisos familiares, los que pudieron limitar la disponibilidad de tiempo necesario para cumplir con la administración y recepción de los cuestionarios en los plazos establecidos, repercutiendo en el cronograma de actividades de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Antecedentes Internacionales

Bravo (2018) buscó analizar cómo influye el liderazgo directivo en el desempeño docente de una institución. Se empleó un enfoque cuantitativo descriptivo, aplicando encuestas a 46 docentes y un director mediante un cuestionario transversal. Los hallazgos mostraron que un liderazgo efectivo del director impacta positivamente en el desempeño docente. El 83% de los docentes reconocieron al director como líder, y el 98% indicó que genera una motivación efectiva. Aunque el modelo de liderazgo es democrático y consultivo, la decisión final recae en las autoridades. Concluyendo que la gestión directiva influye positivamente en el rendimiento administrativo, pedagógico y social del docente, contribuyendo a una educación de calidad.

Orellana (2019) estudió el impacto del liderazgo directivo, incluyendo dimensiones transformacionales, transaccionales y laissez-faire, sobre el desempeño docente. Se realizó un estudio cuantitativo y descriptivo con 105 docentes, utilizando análisis de regresión múltiple. Se encontró correlación positiva significativa entre el liderazgo transaccional y el desempeño docente, salvo en la dimensión emocionalidad. Se reportaron las siguientes medias y

desviaciones estándar: liderazgo transformacional ($M=3.8976$, $DE=0.81634$), liderazgo transaccional ($M=3.7238$, $DE=0.81392$), liderazgo laissez-faire ($M=2.3286$, $DE=0.77294$) y desempeño docente ($M=4.1924$, $DE=0.43885$). Se encontró una fuerte predicción del desempeño docente mediante el liderazgo transaccional. Además, se halló una correlación positiva entre la consideración individual del liderazgo transformacional y las dimensiones de responsabilidad, relaciones interpersonales y resultados educativos.

Antecedentes Nacionales

Incio y Capuñay (2020) determinaron la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral docente. La investigación fue descriptivo correlacional, desarrollada en cinco I.E, con una muestra de 250 estudiantes y 66 docentes, quienes completaron cuatro encuestas en total. Se observó una correlación significativa entre distintos estilos de liderazgo del director y el desempeño tanto de los docentes como de los estudiantes. El liderazgo autoritario mostró una correlación fuerte ($r=0.83$ en docentes, $r=0.94$ en estudiantes), el liderazgo democrático una correlación muy fuerte ($r=0.98$ en docentes, $r=0.97$ en estudiantes), y el liderazgo liberal una correlación notable ($r=0.99$ en docentes, $r=0.83$ en estudiantes).

Castrillón (2021) exploró la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente. Se llevó a cabo un estudio cuantitativo con diseño descriptivo correlacional en 72 docentes. Los hallazgos mostraron una correlación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente ($r=0,774$, $p<0,05$). Además, el liderazgo directivo impacta positivamente el desempeño docente en diversas áreas: establecimiento de metas ($r=0,654$), asignación de recursos ($r=0,684$), planificación educativa ($r=0,529$), desarrollo profesional ($r=0,738$) y apoyo institucional ($r=0,906$).

Polo (2021) tuvo por propósito determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una I.E de Trujillo. El estudio fue

correlacional, implementando un diseño basado en el método hipotético-deductivo. Se aplicaron encuestas a 35 profesores utilizando dos tipos distintos de cuestionarios: uno destinado a evaluar el liderazgo directivo y otro orientado a medir el rendimiento docente. Se observó una correlación destacada y relevante entre el liderazgo de los directivos y el rendimiento de los maestros, con un coeficiente $Rho = 0.635$ y un valor de $p = 0.000$. Estos resultados sugieren que un liderazgo directivo más efectivo está vinculado a un desempeño docente mejorado.

Sánchez (2021) tuvo como objetivo principal investigar la relación entre liderazgo directivo y el rendimiento de los educadores, así como sugerir un enfoque de conducción que optimice el desempeño de los profesores en contextos educativos a distancia. Este estudio, caracterizado por su enfoque no experimental y descriptivo, adoptó un diseño correlacional causal, se aplicaron encuestas de liderazgo directivo y registros de evaluación docente a 81 maestros de secundaria. El análisis mostró una correlación positiva significativa ($\rho = 0.589$, $p = 0.000$), indicando una relación entre ambas variables.

Segil (2021) determinó la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario. Su estudio fue básico y descriptivo, con un diseño no experimental transversal. Incluyó a 24 directivos y 72 docentes de 15 I.E.P. Se halló una correlación positiva fuerte ($r = 0.826$) entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, resaltando la influencia crucial del liderazgo en mejorar las prácticas pedagógicas y el rendimiento escolar.

Jáuregui et al. (2022) estableció la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en un I.E. A través de una metodología cuantitativa y un diseño transversal descriptivo-correlacional no experimental, se analizó una muestra censal de 100 docentes. Para recopilar los datos, se emplearon encuestas y cuestionarios. Los resultados evidenciaron una correlación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, con un valor

de $x^2_c = 15.35$, que excede a $x^2_t = 9.48$, con gl de 4 y $p < 0.05\%$. En conclusión, se determina que el liderazgo directivo está estrechamente vinculado al rendimiento de los docentes en la institución evaluada.

Huamán (2023) identificó la relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente en una IEP. Fue cuantitativo y diseño no experimental correlacional utilizó un cuestionario de 48 ítems, aplicado a 20 docentes. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa entre la fijación de metas ($p = 0.766$), la provisión de recursos ($p = 0.638$), la planificación educativa ($p = 0.708$), y el desarrollo profesional docente ($p = 0.761$). Se halló una correlación positiva entre liderazgo del director y desempeño docente.

Antecedentes locales

Ferruzo (2019) el estudio exploró la conexión entre el liderazgo del cuerpo directivo, la calidad de la gestión educativa y el desempeño de los profesores en la Institución Educativa "Daniel Alcides Carrión". Este estudio adoptó un enfoque fundamental y un diseño correlacional no experimental. Para evaluar estas relaciones, se emplearon tres instrumentos de medición estandarizados y adaptados, los cuales fueron administrados a una muestra compuesta por 300 participantes. Los análisis estadísticos indicaron una correlación notable y significativa ($r > 0.51$ y $r < 0.75$) entre las variables examinadas. Los hallazgos confirman que el liderazgo del director mejora el rendimiento docente y la gestión educativa, con un sig. 0.01 (bilateral).

Tacuri (2021) determinó la relación entre el liderazgo directivo y la motivación docente en las I.E. Fue de carácter correlacional y diseño no experimental, Utilizando pruebas estandarizadas y adaptadas, se realizó una encuesta a 44 participantes para medir ambas variables. Los análisis estadísticos revelaron una correlación positiva y significativa, indicando que el liderazgo de los directores influye en la motivación de los docentes con un coeficiente de correlación comprendido entre $r=0.51$ y $r=0.1$.

2.2. Bases teóricas - científicas

Variable 1: Liderazgo directivo

El liderazgo es crucial en las teorías organizacionales, centrado en la cultura, la comunicación, el análisis de procesos y la transformación estructural. Un líder debe fomentar, desarrollar, impulsar y evaluar cambios entre los miembros de una organización (Banks et al., 2016).

El estudio de Boyacá (2022), subraya la relevancia crucial del liderazgo al convertirse en un recurso indispensable, apoyado en las destrezas y competencias de los líderes. La función esencial de estos radica en su habilidad para facilitar y acelerar el logro de los objetivos organizativos, permitiendo así que las entidades avancen de manera eficiente y triunfante hacia sus metas establecidas.

Por otro lado, Bass (1990) destacó que el liderazgo se revela como una dinámica interactiva entre varios individuos dentro de un equipo, marcada por la continua creación de contextos y la percepción mutua de expectativas. En esta dinámica, los líderes desempeñan un rol como agentes de transformación cuyas actitudes ejercen una influencia significativa sobre los otros integrantes del equipo, trascendiendo la mera influencia individual.

Se encuentran múltiples interpretaciones del liderazgo, y es crucial mencionar aquellas que resultan pertinentes para este estudio. Chiavenato (2017) lo conceptualiza como la habilidad de influir en los individuos dentro de un contexto determinado, orientándolas mediante la comunicación hacia la consecución de objetivos específicos.

En ese sentido para Koontz et al. (2012) el liderazgo se presenta como un arte que surge de la intención y el entusiasmo, movilizándolo a las personas para que ejecuten acciones con plena satisfacción, dedicación y alegría. También lo definen como, el proceso mediante el cual se influye en los

individuos para que se esfuercen por alcanzar objetivos compartidos dentro de una organización.

Por su parte, Torres (2020) subrayó que el líder se define como alguien con cualidades notables que ejerce el liderazgo y es reconocido por sus seguidores. Cada líder desarrolla su propio estilo personal, aunque típicamente se le describe en términos de características individuales, se estudia como un fenómeno psicológico, mientras que el liderazgo se analiza en un contexto social, considerándolo un fenómeno colectivo.

La labor del líder radica en activar a las personas y ejercer influencia sobre ellos para alcanzar metas específicas. Es fundamental que inspire en los demás un sentido de identificación con el proyecto y sus metas, guiando el compromiso y la dedicación del equipo hacia la realización de las tareas propuestas. Es imprescindible que las personas comprendan y asimilen los métodos y sistemas de trabajo establecidos.

Espinoza (1999) llevó a cabo un análisis exhaustivo de las características distintivas que definen a un líder destacado, enfocándose en elementos cruciales que contribuyen a su efectividad:

- a) Organización, que permite la gestión eficiente del tiempo y del espacio para cada actividad o compromiso.
- b) Autenticidad, la cual fomenta la confianza mutua entre los colaboradores.
- c) Equidad, que implica una conducta ética y justa hacia los colaboradores y la organización.
- d) Prudencia, utilizando la comunicación selectiva para abordar únicamente temas relevantes y evitar conversaciones superfluas.
- e) Moderación, demostrando autocontrol frente a emociones intensas como el resentimiento y la ira, lo cual es esencial para el liderazgo efectivo.

Dimensiones del Liderazgo directivo

- **La gestión pedagógica**

La responsabilidad principal descansa en el maestro. En este rol, el director lleva a cabo tareas de supervisión, tal como lo indican Murillo et al. (1999) el director, en su rol de representante legal de la institución, dirige el liderazgo en base a valores éticos, morales y democráticos. Es esencial que su objetivo base sea la mejora de la calidad educativa. Para lograr este propósito, debe realizar un análisis exhaustivo de la institución y priorizar los desafíos en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Para liderar en el contexto educativo, es esencial que el director gestione su labor de forma efectiva, asignando tiempo adecuado a cada actividad detallada en el Plan Anual de Trabajo (PAT). El rol del director implica detectar y categorizar problemas, los cuales deben ser comunicados al Consejo Educativo Estudiantil (CONEI), subrayando su relevancia y advirtiendo medidas pertinentes para su incorporación en el PAT.

- **Gestión Institucional**

Según Murillo et al. (1999), implica dirigir la entidad educativa hacia metas específicas mediante una planificación educativa. Para lograrlo, se requieren conocimientos, habilidades y experiencia en el entorno educativo, así como en las prácticas y métodos empleados por los actores educativos involucrados. En este contexto, la planificación juega un papel crucial al facilitar la evolución de acciones de dirección, administración, gestión y reflexión dentro de la institución.

- **Gestión Administrativa**

Según Palladino y Palladino (1998), la gestión implica dirigir eficazmente las operaciones con los profesores para cumplir satisfactoriamente con las metas y propósitos de las instituciones. Por otra

parte, la gestión administrativa se concibe como un sistema flexible y dinámico, estructurado en procesos, componentes y subcomponentes, así como principios directrices que guían y equilibran, facilitando el avance del currículo mediante la implementación de acciones dentro de normativas, principios y conducción que regulan la operación de los diversos procesos conforme al marco legal, ontológico y teórico que guía a las entidades.

Asimismo, Ponce et al. (2021) enfatizó que, los cuatro elementos relevantes vinculados a la administración gerencial son:

- a) **Planeación:** Es un proceso estratégico donde los líderes anticipan con meticulosidad sus metas y acciones, fundamentando cada decisión en métodos, planes o lógicas estructuradas, en lugar de depender de meras intuiciones. Los planes no solo definen los objetivos organizacionales, sino que también detallan los procedimientos específicos que aseguran la obtención eficiente y la designación efectiva de recursos para alcanzar dichos objetivos (Soledispa et al., 2022).
- b) **Organización:** Implica estructurar y distribuir de manera eficiente las tareas, la autoridad y los recursos dentro de una entidad, facilitando así el logro efectivo de los objetivos por parte de sus integrantes (Ponce et al., 2021). Este proceso no solo se limita a la asignación de roles y responsabilidades, sino que también asegura la coordinación óptima de recursos para optimizar la ejecución de las metas establecidas.
- c) **Dirección:** Supone la responsabilidad no solo de dar órdenes, sino también de influir y motivar de manera efectiva a los empleados para que realicen las funciones cruciales de la organización. Esto implica la ejecución estratégica de las acciones planificadas, orientando y alineando los esfuerzos de todos los miembros hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos (González et al., 2020). El liderazgo, la

motivación constante y una comunicación clara y empática son fundamentales para establecer un ambiente de trabajo colaborativo y eficiente, asegurando así el éxito organizacional

- d) Control:** Constituye un proceso esencial para verificar que las actividades realizadas se alineen con las estrategias previamente trazadas. Este mecanismo no solo implica la supervisión de las acciones individuales de los miembros de la organización, sino también la evaluación continua de su contribución al cumplimiento de las metas establecidas en la entidad. De esta manera, el gerente asegura que los recursos se gestionen de manera eficiente y que las decisiones tomadas impulsen el progreso hacia los resultados deseados (Soledispa et al., 2022).

Variable 2: Desempeño docente

Según el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2020) abarca el dominio exhaustivo tanto teórico como práctico de una amplia gama de competencias y actitudes que definen la excelencia en la enseñanza. Requiere no solo dominio académico profundo, sino también destrezas efectivas en la gestión del aula, métodos pedagógicos innovadores y una capacidad probada para inspirar y guiar a los estudiantes hacia el cumplimiento de sus metas educativas. Este enfoque integral no solo mejora la calidad educativa, sino que también fomenta un ambiente de aprendizaje dinámico y enriquecedor para todos los participantes en el proceso educativo.

El MINEDU (2020), Resaltó la importancia de poseer un dominio sólido y eficaz de las habilidades profesionales pedagógicas para liderar, supervisar, monitorear y evaluar el progreso educativo guiado por los educadores.

Para explicar el significado de la labor docente, es esencial considerar su amplia gama de aspectos. En el ámbito educativo, el concepto de desempeño

abarca las acciones esenciales del ejercicio docente, tanto favorables como desfavorables (Camacho, 2022).

Según Escribano (2018), está intrínsecamente vinculado a la excelencia educativa. Tanto la sociedad como las entidades educativas deben contar con profesionales altamente capacitados y conscientes de la magnitud de su labor. Los maestros son elementos fundamentales y esenciales para la calidad de los procesos pedagógicos y de aprendizaje, lo cual no solo cuenta con un amplio consenso social, sino que también está respaldado por una creciente evidencia empírica.

De igual modo, comprende una serie de decisiones, actividades y labores en las que el maestro se involucra dentro de un entorno institucional. Se enfoca en preparar personas con habilidades avanzadas para influir positivamente y generar cambios significativos en su entorno socio-cultural. La evaluación rigurosa de este proceso es crucial para elevar el nivel educativo y fomentar el progreso integral de la comunidad (Martínez et al., 2020).

En este sentido, la calidad educativa está estrechamente ligada al rendimiento del profesorado, el cual se fundamenta en las acciones que realiza durante su labor educativa y en sus competencias tanto personales como profesionales. Por ende, el estándar educativo no solo depende del compromiso docente, sino también de la eficacia de los métodos de instrucción, la aplicación de teorías pedagógicas adecuadas, la administración escolar, la interacción comunitaria y la gestión eficiente de recursos tecnológicos y económicos (Ccoto, 2023).

Dimensiones del desempeño docente

- **Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

El MINEDU (2020) destaca la relevancia de preparar adecuadamente el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Esto implica estructurar el trabajo educativo mediante la planificación del currículo, plan de estudios y

sesiones de enseñanza, dentro de un enfoque que fomente la diversidad cultural y la integración. Además de entender a fondo las diferentes facetas sociales, culturales, materiales, inmateriales y cognoscente de los alumnos, implica poseer un conocimiento profundo de los contenidos pedagógicos y disciplinarios. También es crucial la capacidad para elegir apropiadamente recursos educativos, aplicar planeamientos educativos efectivos y realizar una evaluación del aprendizaje de forma meticulosa.

- **Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

El MINEDU (2020) Subrayó que la educación enfocada en el aprendizaje estudiantil es un proceso que implica guiar activamente el aprendizaje mediante un enfoque inclusivo y diversificado. El rol del educador implica intervenir activamente en la creación de un entorno propicio para el aprendizaje, gestionando eficazmente los contenidos, fomentando la motivación continua de los estudiantes y aplicando diversas estrategias metodológicas y de evaluación. Además, es fundamental la selección adecuada de recursos didácticos pertinentes y significativos. Este enfoque incluye también la aplicación de diversos criterios e instrumentos para evaluar los avances y desafíos del proceso educativo, así como la identificación de áreas de enseñanza que requieran mejoras.

- **Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad**

MINEDU (2020) resalta que la implicación en la administración escolar conectada con la comunidad requiere participar activamente en la gestión de la escuela o el conjunto de escuelas desde una óptica democrática para formar una comunidad educativa unificada. Esto conlleva establecer una interacción fluida con los distintos integrantes de la comunidad educativa, involucrarse activamente en la concepción, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional (PEI), y colaborar en la formación de un entorno institucional propicio. Además, incluye el reconocimiento y aprecio

de los atributos propios de la comunidad, así como promover la colaboración de las familias en los logros educativos.

Según Arango (1990), la participación se materializa al implicar a miembros de la comunidad o familiares en acciones dirigidas a mejorar las infraestructuras físicas, colaborar en la elaboración de comestibles y en la higiene y sostenimiento de las instalaciones educativas. Además, subraya la importancia de los proyectos asociativa donde las aglomeraciones desempeñan un papel fundamental. Sin embargo, en este tipo de dinámicas participativas, los grupos suelen ser dirigidos predominantemente por actores externos en lugar de la propia comunidad.

- **Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

Según el MINEDU (2020) es relevante resaltar que el crecimiento de la competencia y la identidad profesional del docente incluye tanto el desarrollo como las rutinas que definen la educación y el progreso del colectivo profesional de los educadores. Esto implica la constante evaluación y perfeccionamiento de la práctica educativa propia y colaborativa, la colaboración en equipos interdisciplinarios, la interacción constructiva con colegas y la participación activa en iniciativas de desarrollo profesional. Asimismo, abarca el contraer responsabilidades orientadas a los procesos y resultados educativos, así como manejar información crucial sobre la formulación y accionamiento de políticas educativas nacionales y regionales.

En esta perspectiva, las responsabilidades profesionales se comprenden como los aspectos que conforman este dominio, los cuales están vinculados con las responsabilidades laborales del maestro, cuyo objetivo principal y compromiso es asegurar el aprendizaje de todos los estudiantes. Para ello, discurre de manera consciente y consecuente sobre

su práctica educativa, ajustándola continuamente para respaldar y garantizar una instrucción de calidad para todos los alumnos (Flores, 2008).

2.3. Definición de términos básicos

- **Calidad educativa:** Grado de excelencia logrado en los procesos educativos, influenciado por diversos factores como métodos pedagógicos, gestión escolar y recursos disponibles (Ccoto, 2023).
- **Desarrollo de la profesionalidad docente:** Proceso de formación continua y reflexiva sobre la práctica formativa que fortalece la identidad profesional del docente (MINEDU, 2020).
- **Desempeño docente:** Cúmulo de actos y habilidades que demuestra un docente en su práctica educativa, influenciando positivamente el aprendizaje de los estudiantes (MINEDU, 2020).
- **Dirección:** Habilidad de influir, motivar y dirigir a los miembros de una entidad hacia el logro de metas comunes (González et al., 2020).
- **Enseñanza para el aprendizaje:** Estrategias y metodologías que el educador utiliza para guiar y facilitar la sucesión de la instrucción de sus estudiantes (MINEDU, 2020).
- **Evaluación del desempeño:** Proceso sistemático para medir y valorar las competencias y logros alcanzados por un docente en su práctica educativa (Martínez et al., 2020).
- **Gestión administrativa:** Proceso de administración y organización de recursos y actividades escolares conforme a normas y principios establecidos (Palladino y Palladino, 1998).
- **Gestión institucional:** Planificación estratégica para dirigir y coordinar las actividades educativas hacia el logro de objetivos institucionales específicos (Murillo et al., 1999).

- **Gestión pedagógica:** Actividad del director escolar centrada en supervisar y dirigir el proceso educativo y pedagógico dentro de la institución (Murillo et al., 1999).
- **Organización:** Distribución ordenada de recursos, autoridad y responsabilidades para alcanzar eficazmente los objetivos establecidos (Ponce et al., 2021).
- **Participación en la gestión escolar:** Involucramiento del docente en la administración y desarrollo de la entidad educativa en colaboración con la comunidad (MINEDU, 2020).
- **Planeación:** Proceso de anticipación y diseño de acciones y metas para alcanzar objetivos organizacionales específicos (Ponce et al., 2021).
- **Preparación para el aprendizaje:** Competencias y conocimientos que un docente debe dominar para planificar efectivamente el proceso educativo y adaptarlo a las exigencias de los educandos (MINEDU, 2020).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.
- Existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.

- Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.

2.5. Identificación de variables

1. Variable (X): Liderazgo directivo

El liderazgo directivo es la capacidad de los directores para influir en el comportamiento y desempeño de los docentes a través de la toma de decisiones y la organización eficaz de la institución. Incluye la gestión pedagógica, institucional y administrativa que el director ejerce dentro de la escuela.

2. Variable (Y): Desempeño docente

El desempeño docente se refiere a la eficacia con la que los maestros preparan y ejecutan sus labores pedagógicas, participando activamente en el aprendizaje de los estudiantes, la gestión escolar y su propio desarrollo profesional.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Tabla 1 Variable (X): Liderazgo directivo

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición
X1: Gestión pedagógica	Planificación pedagógica	1 - 5	Escala Likert
	Supervisión y seguimiento de actividades docentes	6 - 10	Escala Likert
X2: Gestión institucional	Organización de la institución	11 - 15	Escala Likert
	Evaluación y mejora institucional	16 - 20	Escala Likert
X3: Gestión administrativa	Provisión de recursos	21 - 25	Escala Likert
	Manejo administrativo y financiero	26 - 30	Escala Likert

Tabla 2 Variable (Y): *Desempeño docente*

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición
Y1: Preparación para el aprendizaje	Diseño de unidades y sesiones de aprendizaje	1 - 5	Escala Likert
	Planificación de actividades para el logro de competencias	6 - 10	Escala Likert
Y2: Enseñanza para el aprendizaje	Aplicación de estrategias pedagógicas efectivas	11 - 15	Escala Likert
	Evaluación del proceso de aprendizaje	16 - 20	Escala Likert
Y3: Participación en gestión escolar	Participación en actividades de mejora institucional	21 - 25	Escala Likert
	Participación en proyectos de innovación educativa	26 - 30	Escala Likert
Y4: Desarrollo profesional	Capacitación y actualización profesional	31 - 35	Escala Likert
	Desarrollo de identidad profesional	36 - 40	Escala Likert

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación corresponde a un estudio de tipo básico o puro, ya que su objetivo es generar conocimientos teóricos sobre la relación existente entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. No busca resolver un problema práctico inmediato, sino aportar al entendimiento de cómo se relacionan estas variables en el contexto educativo.

Considerando el tipo de datos, la investigación es de naturaleza cuantitativa, ya que se basa en la recolección y análisis de datos numéricos obtenidos a través de cuestionarios aplicados. El enfoque cuantitativo permite medir el grado de relación entre las variables liderazgo directivo en la gestión administrativa, la gestión institucional, la gestión pedagógica, y el desempeño docente, utilizando técnicas estadísticas como la correlación.

3.2. Nivel de investigación

La presente investigación es descriptivo correlacional, ya que tiene como propósito principal determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021. Este tipo de investigación no busca establecer causalidades directas, sino explorar la posible asociación entre las variables

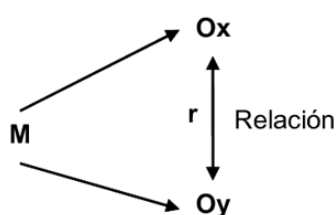
estudiadas para medir el grado de relación entre ellas. La profundidad de análisis descriptiva y correlacional se refiere al examen detallado de las características y las relaciones entre variables, utilizando métodos estadísticos para explorar asociaciones sin establecer causas directas (Hernández y Mendoza, 2018).

3.3. Métodos de investigación

Se ha empleado el método hipotético-deductivo como enfoque principal para el desarrollo del estudio. Este método se basa en el planteamiento de hipótesis como posibles respuestas a los problemas de investigación y su posterior verificación a través de la recolección y análisis de datos empíricos. Como lo fundamenta Hernández y Mendoza (2018), este enfoque se caracteriza por formular hipótesis basadas en teorías existentes, las cuales son luego sometidas a pruebas empíricas para verificar su validez.

3.4. Diseño de investigación

Se ha empleado un diseño no experimental de corte transeccional correlacional. Este tipo de diseño se caracteriza por no intervenir directamente en las variables estudiadas, es decir, no se manipulan intencionadamente, sino que se observan en su contexto natural tal como ocurren en un solo tiempo.



M: Muestra: directivos y docentes de las I.E. de Tarmatambo

Ox: Variable (x): Liderazgo directivo

Oy: Variable (y): Desempeño docente

r: Relación: Variables (x)(y)

3.5. Población y muestra

1. Población

La población considerada en la investigación estuvo conformada por los directivos y docentes de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo, en el distrito de Tarma, durante el año 2021. Estas instituciones abarcan los niveles de educación Inicial, Primaria y Secundaria, con la siguiente distribución:

Tabla 3 Distribución de la población de participantes de las I.E. de Tarmatambo.

	Nivel	Directivos	Docentes	Total
I.E. N° 509	Inicial	1	2	3
I.E. N° 30702	Primaria	1	6	7
I.E. Andrés A. Cáceres	Secundaria	1	9	10
	Total	3	17	20

2. Muestra

Se utilizó un muestreo no probabilístico, dado que no se realizó un proceso aleatorio para seleccionar a los participantes, sino que se incluyeron a todos los miembros de la población objetivo.

Se optó por una muestra censal, es decir, se incluyeron a todos los participantes de la población disponible para garantizar que cada uno de ellos contribuyera al análisis. Esto se debió a que la población total era relativamente pequeña (20 participantes), lo que facilitó la inclusión de todos los miembros.

"La muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra" (Ramírez, 1997, p. 140).

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de encuesta como método principal de recolección de datos, Considerada apropiada para obtener información cuantitativa sobre las percepciones y experiencias de los participantes en relación con las variables de estudio. Considerándose los siguientes instrumentos:

1. Cuestionario de evaluación del liderazgo directivo

Diseñado para evaluar las prácticas de liderazgo de los directivos en las Instituciones Educativas. Basado en un enfoque multidimensional que consideró diferentes aspectos del liderazgo, tales como la gestión administrativa, la gestión institucional y la gestión pedagógica.

- Número de ítems: 30 ítems
- Formato: Escala de Likert (1 a 5), donde 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre.
- Dimensiones: Gestión administrativa, gestión institucional y gestión institucional.
- Aplicación: Este cuestionario fue aplicado a los directivos de las instituciones educativas de Tarmatambo para obtener una percepción de su estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño docente.

Tabla 4 Escala de interpretación para la variable: Liderazgo directivo

Valor Likert	Puntaje total	Categoría cualitativa	Interpretación
5 = Siempre	127 - 150	(5) Muy bueno	El liderazgo directivo es altamente efectivo y se percibe de manera excelente en todos los aspectos.
4 = Casi siempre	103 - 126	(4) Bueno	El liderazgo es consistente y adecuado, aunque con algunas oportunidades de mejora.
3 = A veces	79 - 102	(3) Aceptable	El liderazgo cumple con los requisitos básicos, pero requiere fortalecimiento.
2 = Casi nunca	55 - 78	(2) Regular	El liderazgo presenta debilidades notables en su ejecución y necesita intervención.
1 = Nunca	30 - 54	(1) Deficiente	El liderazgo directivo es percibido como muy limitado o inexistente.

Con fines de mejor interpretación de resultados para la variable liderazgo directivo con una escala ordinal, del tipo Likert se realiza la transformación a una escala valorativa cualitativa ordinal. Las escalas ordinales se caracterizan por el orden de los valores, y cualquier transformación que preserve ese orden no altera las propiedades de la escala. Como lo afirma Dagnino (2014) “Cualquier transformación que no altere el orden de las clases es permisible” (p. 110)

2. Cuestionario de evaluación del desempeño docente

Diseñado para medir el desempeño de los docentes en sus respectivas instituciones. Se centra en aspectos clave que determinan la efectividad en la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes, la gestión de la I.E.

- Número de ítems: 40 ítems
- Formato: Escala de Likert (1 a 5), donde 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre
- Dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
- Aplicación: Este cuestionario fue aplicado a los docentes de las instituciones educativas de Tarmatambo para obtener información sobre su desempeño en el aula y la percepción de su labor pedagógica.

Tabla 5 Escala de interpretación para la variable: Desempeño docente

Valor Likert	Puntaje total	Categoría cualitativa	Interpretación
5 = Siempre	169 – 200	(5) Muy bueno	El desempeño docente es altamente efectivo, demostrando excelencia en todas las dimensiones evaluadas.
4 = Casi siempre	137 – 168	(4) Bueno	El desempeño es sólido y satisfactorio, con algunos aspectos mejorables.
3 = A veces	105 – 136	(3) Aceptable	El desempeño docente cumple de forma básica, pero requiere mejoras en varios aspectos.
2 = Casi nunca	73 – 104	(2) Regular	El desempeño presenta debilidades importantes, afectando su efectividad educativa.
1 = Nunca	40 – 72	(1) Deficiente	El desempeño es muy bajo, evidenciando graves deficiencias en la práctica docente.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de instrumentos de investigación

1. Validez

Antes de la aplicación de la encuesta, se realizó un proceso de validación de los cuestionarios a través de la evaluación de tres jueces expertos en el campo de la educación.

Tabla 6 Validez del Cuestionario de evaluación del liderazgo directivo

Jueces	Puntuación de validación
Juez 1- Mg. Pablo Daniel Reyes Berrios	0.93
Juez 2- Mg. Oscar Raúl Landa Yapias	0.90
Juez 3- Mg. Jaime Pedro Santivañez Nateros	0.90
Promedio	0.91

El promedio del coeficiente de validación obtenido fue de 0.91, lo que indica una alta validez del instrumento. Por lo cual, consideramos que el cuestionario mide adecuadamente las dimensiones del liderazgo directivo y que los ítems están bien alineados con los objetivos de la investigación.

Tabla 7 Validez del Cuestionario de evaluación del desempeño docente

Jueces	Puntuación de validación
Juez 1- Mg. Pablo Daniel Reyes Berrios	0.93
Juez 2- Mg. Oscar Raúl Landa Yapias	0.93
Juez 3- Mg. Jaime Pedro Santivañez Nateros	0.93
Promedio	0.93

El promedio de validez obtenido fue de 0.93, lo cual indica que el cuestionario presenta una validez muy alta. Este puntaje refleja que el instrumento es adecuado para medir el desempeño docente, ya que los ítems fueron considerados pertinentes y consistentes con las dimensiones propuestas en la investigación

2. Confiabilidad

Se realizó una prueba piloto con un grupo de 10 participantes para evaluar la confiabilidad de los cuestionarios diseñados. La evaluación de la confiabilidad de los instrumentos implicó el cálculo del Alpha de Cronbach para cada uno de los cuestionarios a partir de las respuestas a los instrumentos. Este coeficiente varía entre 0 y 1, donde valores cercanos a 1 indican una alta consistencia interna, y valores por debajo de 0.70 son generalmente considerados inaceptables en investigaciones sociales.

Tabla 8 Confiabilidad del Cuestionario de evaluación del liderazgo directivo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	30

El Cuestionario de Evaluación del Liderazgo Directivo demuestra una excelente fiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach = 0.972 para los 30 ítems. Este valor indica un altísimo nivel de consistencia interna. Un Alfa de Cronbach superior a 0.9 se considera excelente, por lo cual, el cuestionario mide de manera confiable el liderazgo directivo.

Tabla 9 Confiabilidad del Cuestionario de evaluación del desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	40

El análisis de confiabilidad del Cuestionario de Evaluación del Desempeño Docente arrojó un Alfa de Cronbach de 0.966 para los 40 ítems. Este valor Indica una excelente consistencia interna, lo que implica que el cuestionario mide de manera confiable el desempeño docente.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

1. Recopilación de Datos

Administradas las encuestas, se procedió a la recopilación de los cuestionarios llenados por los participantes. Se revisaron los cuestionarios para asegurar que no hubiera respuestas incompletas o erróneas.

2. Codificación de Datos

Los datos de las encuestas fueron codificados para facilitar su procesamiento. Cada respuesta se asignó a un número o categoría que representara de manera cuantitativa la respuesta del participante.

1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre.

3. Ingreso de Datos

Los datos codificados fueron ingresados al software estadístico SPSS, para su análisis. Realizándose el control de calidad en el ingreso de datos.

4. Análisis Descriptivo

Se realizó un análisis descriptivo de los datos, que incluyó la determinación de las frecuencias para cada dimensión del cuestionario, permitiendo observar la distribución de las variables.

5. Análisis Inferencial

Para determinar las relaciones entre las variables de liderazgo directivo y desempeño docente, se aplicaron pruebas estadísticas inferenciales, tales como:

Correlación de Spearman: Por la naturaleza de los datos (intervalo), se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para evaluar la fuerza y dirección de la relación entre las variables.

Pruebas de Hipótesis: Se llevaron a cabo pruebas de hipótesis para determinar si las correlaciones encontradas eran estadísticamente significativas a un nivel de significancia de 0.05 ($p < 0.05$).

3.9. Tratamiento estadístico

El tratamiento estadístico de los datos recolectados en la presente investigación se dividió en dos categorías principales: la aplicación de las estadísticas descriptivas y estadísticas inferenciales.

1. Estadísticas descriptivas

Se utilizaron para resumir y describir las características de los datos de la muestra. Este análisis incluyó la determinación de las frecuencias de cada respuesta para identificar cómo se distribuyeron las opiniones de los participantes respecto a las variables de liderazgo directivo y desempeño docente. Esto permitió conocer el número y el porcentaje de la situación de las variables y dimensiones.

2. Estadísticas inferenciales

Se emplearon para hacer generalizaciones sobre la población a partir de los resultados de la muestra y para evaluar las relaciones entre las variables. Este análisis incluyó la correlación a través de coeficientes de correlación de Spearman, para evaluar la relación entre rangos del liderazgo directivo y el desempeño docente.

Asimismo, las pruebas de hipótesis para determinar si las correlaciones observadas eran significativas estadísticamente.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Los principios éticos fundamentales que han guiado el proceso de investigación, se detallan a continuación:

1. Consentimiento informado:

Antes de la recolección de datos, se aseguró que los docentes participantes comprendieran el propósito de la investigación, los métodos utilizados, y cómo se manejarían sus respuestas.

2. Confidencialidad y anonimato:

Se garantizó la confidencialidad de la información proporcionada por los participantes. Los datos recolectados fueron anónimos, evitando datos que pudieran identificar directamente a los participantes.

3. Protección de la privacidad:

Se respetó la privacidad de los participantes en todo momento. Las encuestas fueron aplicadas en un ambiente que asegurara que las respuestas de los docentes fueran recogidas de manera individual y sin la intervención de terceros, evitando cualquier tipo de influencia externa o presiones del entorno.

4. Uso de los datos para fines académicos:

Los datos obtenidos durante la investigación se utilizaron exclusivamente con fines académicos, de acuerdo con los objetivos de la

investigación, y no se compartieron con terceros para otros usos. Asimismo, los resultados fueron reportados de manera global, evitando identificar individualmente a los participantes.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

El trabajo de campo en la investigación es la etapa en la que se ha realizado la recopilación de los datos directamente de las personas involucradas en el estudio. Este proceso comprendió:

1. Observación de la variable X (Ox):

La variable liderazgo directivo fue observada a través del “Cuestionario de evaluación del Liderazgo Directivo”, diseñado para evaluar las dimensiones clave de la gestión directiva: gestión administrativa, gestión institucional y gestión pedagógica. Este instrumento, aplicado a los docentes de forma anónima, midió la percepción del liderazgo ejercido por los directivos en las tres áreas mencionadas, utilizando ítems valorados en una escala Likert.

2. Observación de la variable Y (Oy):

La variable desempeño docente fue observada mediante el “Cuestionario de evaluación del Desempeño Docente” orientado a evaluar las cuatro dimensiones principales del desempeño docente, basadas en el Marco del Buen Desempeño Docente del Ministerio de Educación: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el

aprendizaje, participación en la gestión escolar y desarrollo de la identidad profesional y ética. Los docentes completaron el cuestionario de manera autoadministrada, proporcionando datos sobre su desempeño en relación con su labor diaria en el aula.

3. Procedimiento de recolección de datos:

El trabajo de campo se desarrolló durante el mes de agosto. Previamente, se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, quienes fueron debidamente informados sobre el propósito del estudio y la confidencialidad de sus respuestas. El equipo de investigación distribuyó los cuestionarios impresos a los docentes y directivos, y posteriormente se realizaron visitas a las instituciones para recoger los cuestionarios completados.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.2.1. Liderazgo directivo

Tabla 10 Nivel de liderazgo directivo de los directivos de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021

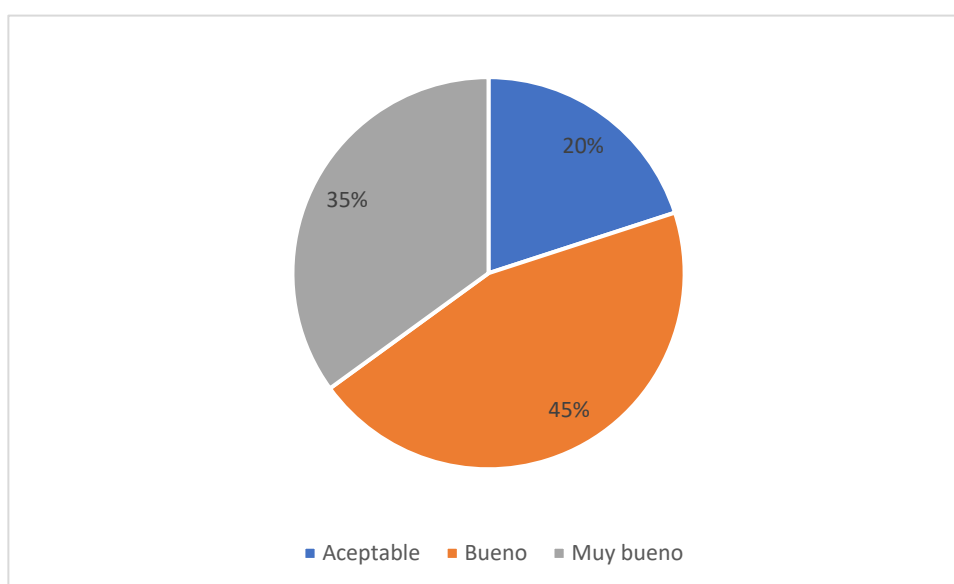
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
Regular	0	0,0	0,0	0,0
Aceptable	4	20,0	20,0	20,0
Bueno	9	45,0	45,0	65,0
Muy bueno	7	35,0	35,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

La tabla presenta los resultados sobre el nivel de liderazgo directivo de los directores de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo, desde la percepción de los docentes. Observándose que el 20% (4 docentes) calificó el liderazgo directivo como "Aceptable", el 45% (9 docentes) lo evaluó como "Bueno", y el 35% (7 docentes) consideró que el liderazgo

directivo es "Muy bueno". Sin presentarse calificaciones negativas como "Deficiente", "Regular".

Se observa que el liderazgo directivo es percibido de manera positiva por la mayoría de los docentes. El 80% de los encuestados lo valoró entre "Bueno" y "Muy bueno", lo que indica una percepción favorable sobre la capacidad de liderazgo de los directivos en estas instituciones educativas. Solo el 20% lo evaluó como "Aceptable", lo que sugiere que hay margen para mejorar, pero en general, el liderazgo se percibe como adecuado y efectivo en la mayoría de los casos.

Gráfico 1: Liderazgo directivo de los directivos de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021



1. Gestión pedagógica

Tabla 11 Frecuencia de las respuestas sobre la gestión pedagógica de los directivos de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmaambo
– Tarma, 2021.

No	Ítem	N	CN	AV	CS	S
01	¿El director promueve y apoya el desarrollo profesional continuo de los docentes?	-	-	20%	60%	20%
02	¿El director establece objetivos pedagógicos claros y alcanzables para la institución?	-	-	15%	65%	20%
03	¿El director fomenta la implementación de metodologías pedagógicas innovadoras en el aula?	5%	5%	25%	60%	5%
04	¿El director proporciona retroalimentación constructiva a los docentes sobre su práctica pedagógica?	10%	5%	25%	50%	10%
05	¿El director asegura la alineación del currículo con los estándares educativos nacionales?	-	5%	40%	35%	20%
06	¿El director organiza y facilita actividades de capacitación y actualización pedagógica para los docentes?	5%	5%	30%	40%	20%
07	¿El director supervisa y evalúa regularmente la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en la escuela?	-	5%	35%	40%	20%
08	¿El director promueve la colaboración entre docentes para compartir buenas prácticas pedagógicas?	-	5%	20%	55%	20%
09	¿El director implementa estrategias para apoyar a los docentes en el diseño y ejecución de sus planes de clase?	5%	5%	30%	50%	10%
10	¿El director motiva y apoya a los docentes en el uso de tecnologías educativas para mejorar el aprendizaje?	10%	5%	15%	55%	15%

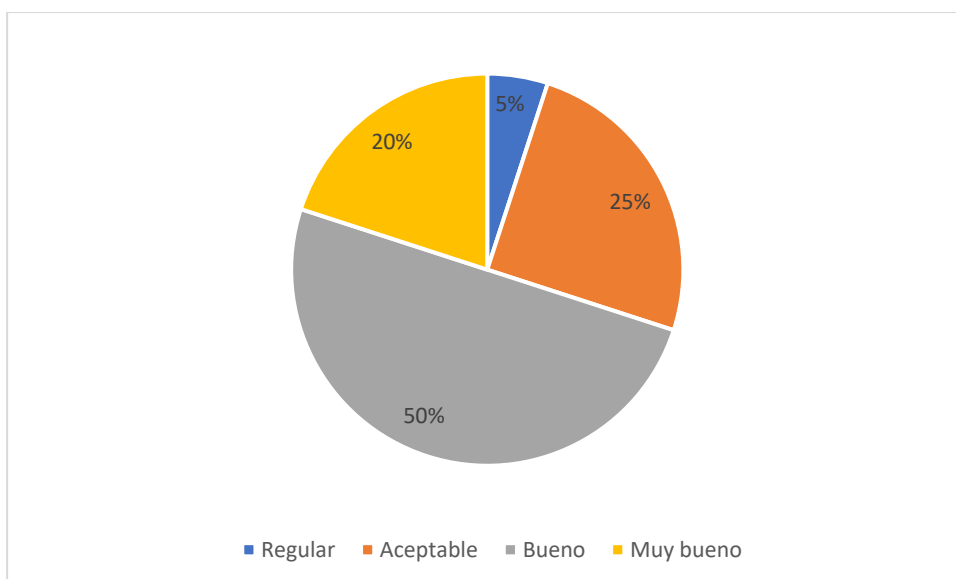
Los resultados sobre los ítems referidos a la gestión pedagógica del directivo manifestada por los docentes, evidencia una tendencia favorable con mayores frecuencias en “casi siempre” y “siempre” en la gestión pedagógica de los directivos, principalmente en la promoción del desarrollo profesional (60% y 20%), la definición de objetivos claros (65% y 20%) y el fortalecimiento de la colaboración docente (55% y 20%). Sin embargo, se observan áreas críticas con frecuencias altas en “nunca”, “casi nunca” y “a veces” que requieren ser fortalecidas, como la retroalimentación continua (10%, 5% y 25%), la capacitación permanente (5%, 5% y 30%), el acompañamiento en el diseño de clases (5%, 5% y 30%) y la integración efectiva de tecnologías en los procesos de enseñanza-aprendizaje (10%, 5% y 15%).

Estos resultados procesados con la escala de interpretación para la variable: Liderazgo directivo, nos proporciona los siguientes niveles valorativos en la gestión directiva de los directivos:

Tabla 12 *Gestión pedagógica de los directivos de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
Regular	1	5,0	5,0	5,0
Aceptable	5	25,0	25,0	30,0
Bueno	10	50,0	50,0	80,0
Muy bueno	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 2: *Gestión pedagógica de los directivos de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.*



La tabla presenta los resultados sobre la gestión pedagógica de los directores en las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo. El 5% (1 docente) calificó la gestión pedagógica del directivo como "Regular", el 25% (5 docentes) la consideró "Aceptable", el 50% (10 docentes) la evaluó como "Buena", y el 20% (4 docentes) la calificó como "Muy buena".

En el análisis, se puede observar que la gestión pedagógica de los directores es evaluada en su mayoría de manera positiva. El 70% de los encuestados la valoró como "Buena" o "Muy buena", lo que indica una percepción favorable respecto a la implementación pedagógica en las instituciones. Un 25% la considera "Aceptable", y solo un 5% la calificó como "Regular". No se presentó casos de "Deficiente". Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría está satisfecha con la gestión pedagógica del director, existe un pequeño grupo que percibe la necesidad de mejoras en este aspecto.

2. Gestión institucional

Tabla 13. Frecuencia de las respuestas sobre la gestión institucional de los directivos de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarma

– Tarma, 2021.

No	Ítem	N	CN	AV	CS	S
11	¿El director involucra a la comunidad educativa en la toma de decisiones?	-	-	20%	40%	40%
12	¿El director establece y mantiene canales de comunicación efectivos con los padres?	-	-	10%	70%	20%
13	¿El director coordina con otras instituciones y organizaciones?	-	15%	25%	45%	15%
14	¿El director lidera proyectos y programas escolares?	10%	10%	10%	60%	10%
15	¿El director promueve participación del personal docente y administrativo?	-	-	30%	40%	30%
16	¿El director gestiona recursos y materiales eficientemente?	-	10%	15%	55%	20%
17	¿El director facilita la resolución de conflictos?	-	5%	10%	70%	15%
18	¿El director organiza eventos que fortalezcan el vínculo escuela-comunidad?	-	5%	15%	50%	30%
19	¿El director mejora ambiente y convivencia escolar?	-	-	25%	50%	25%
20	¿El director promueve participación activa de estudiantes?	-	-	20%	60%	20%

Los resultados sobre los ítems referidos a la gestión institucional del directivo manifestada por los docentes evidencian una tendencia favorable, con mayores frecuencias en las categorías de “casi siempre” y “siempre”, donde se destaca un desempeño positivo principalmente en aspectos como la comunicación efectiva con los padres de familia (70% y 20%), la resolución de conflictos (70% y 15%), la promoción de la participación activa de los estudiantes (60% y 20%) y la organización de eventos que fortalecen el vínculo escuela-comunidad (50% y 30%). Sin embargo, se observa áreas

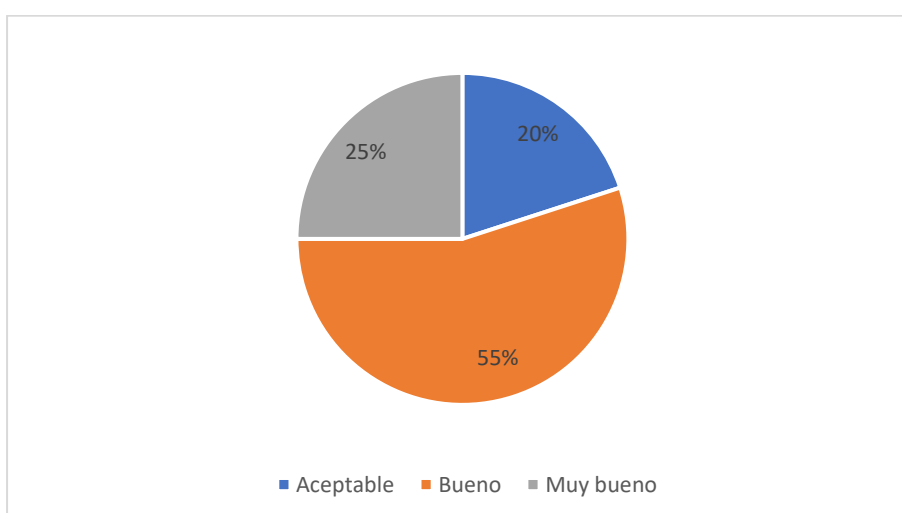
que requieren ser fortalecidas, ya que se observaron frecuencias significativas en las opciones de “nunca” “casi nunca” y “a veces”, especialmente en la coordinación con otras instituciones (“casi nunca” 15% y “a veces” 25%), el liderazgo en proyectos escolares (10%, 10% y 10%) y la promoción de la participación del personal docente y administrativo (“a veces” 10%).

Estos resultados procesados con la escala de interpretación para la variable: Liderazgo directivo, nos proporciona los siguientes niveles valorativos en la gestión institucional de los directivos:

Tabla 14. *Gestión institucional de los directivos de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
Regular	0	0,0	0,0	0,0
Aceptable	4	20,0	20,0	20,0
Bueno	11	55,0	55,0	75,0
Muy bueno	5	25,0	25,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 3: *Gestión institucional de los directivos de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.*



La tabla muestra los resultados sobre la gestión institucional de los directores en las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo, Tarma, en el año 2021. Se observa que el 20% (4 docentes) calificó la gestión institucional como "Aceptable", el 55% (11 docentes) la valoró como "Buena", y el 25% (5 docentes) la consideró "Muy buena".

Al analizar los datos, se observa que la gestión institucional de los directores es percibida de manera mayoritariamente positiva. El 80% de los encuestados evaluó esta dimensión entre "Buena" y "Muy buena", lo que refleja una percepción favorable de la gestión institucional en las instituciones educativas de Tarmatambo. El 20% la calificó como "Aceptable", lo que indica que, aunque hay un reconocimiento general de la buena gestión, aún existen áreas que podrían ser mejoradas para alcanzar un nivel de excelencia institucional.

3. Gestión administrativa

Tabla 15 Frecuencia de las respuestas sobre la gestión administrativa de los directivos de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarma

– Tarma, 2021

No	Ítem	N	CN	AV	CS	S
21	¿El director asegura la correcta administración y gestión del presupuesto escolar?	-	5,0%	20%	40%	35%
22	¿El director mantiene una organización efectiva de los recursos y el personal de la escuela?	-	-	5 %	65%	30%
23	¿El director establece y supervisa procesos administrativos eficientes para el manejo de documentos y registros?	-	5%	15%	50%	30%
24	¿El director garantiza el cumplimiento de las normativas y políticas educativas en la escuela?	-	-	15%	45%	40%
25	¿El director planifica y gestiona de manera adecuada el mantenimiento y mejora de las instalaciones escolares?	-	—	25%	50%	25%
26	¿El director promueve la implementación de procedimientos transparentes y justos en la selección y evaluación del personal?	-	—	10%	60%	30%
27	¿El director organiza y supervisa de manera efectiva las actividades extracurriculares y eventos escolares?	-	—	20%	50%	30%
28	¿El director gestiona eficazmente las relaciones laborales y resuelve conflictos con el personal?	-	5%	5%	65%	25%
29	¿El director se asegura de que se mantenga un ambiente seguro y saludable en la escuela?	-	10%	5%	50%	35%
30	¿El director realiza evaluaciones periódicas del desempeño administrativo y operativo de la escuela?	-	—	30%	50%	20%

Los resultados sobre los ítems referidos a la gestión administrativa de los directivos, según percepción de los docentes, evidencian una tendencia mayoritariamente favorable. La mayoría de las respuestas se concentran en las opciones de “casi siempre” y “siempre”, destacando la organización de recursos y personal (65% y 30%), la supervisión de procesos administrativos (50% y 30%), el cumplimiento de normativas (45% y 40%), y la gestión del presupuesto escolar (40% y 35%). Sin embargo, en algunos aspectos persisten respuestas en las categorías de “a veces” y, en menor medida, “casi nunca”, como en la gestión de relaciones laborales (5% en “casi nunca” y 5% en “a veces”) y el mantenimiento de un ambiente seguro (10% en “casi nunca”). Estas áreas sugieren la necesidad de reforzar estrategias de mejora continua, especialmente en la evaluación periódica del desempeño administrativo (30% “a veces”) y en la resolución efectiva de conflictos laborales.

Estos resultados procesados con la escala de interpretación para la variable: Liderazgo directivo, nos proporciona los siguientes niveles valorativos en la gestión administrativa de los directivos:

Tabla 16 *Gestión administrativa de los directivos de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021*

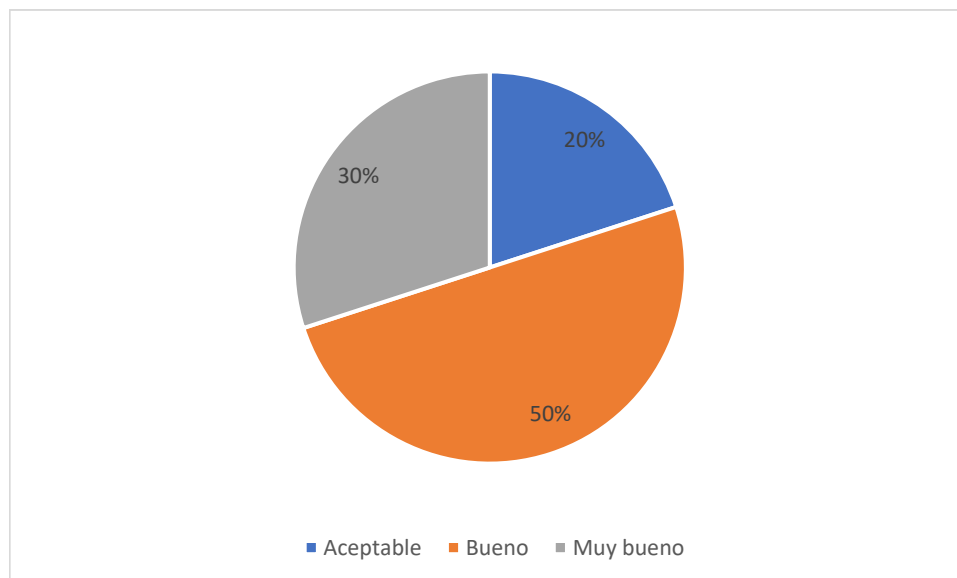
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
Regular	0	0,0	0,0	0,0
Aceptable	4	20,0	20,0	20,0
Bueno	10	50,0	50,0	70,0
Muy bueno	6	30,0	30,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

La tabla muestra los resultados sobre la gestión administrativa de los directores en las Instituciones Educativas del Centro Poblado de

Tarmatambo. El 20% (4 docentes) calificó la gestión administrativa como "Aceptable", el 50% (10 docentes) la consideró "Buena", y el 30% (6 docentes) la evaluó como "Muy buena". No se presentaron niveles "Deficiente", "Regular".

En el análisis, se puede notar que la gestión administrativa realizada por los directores es percibida de manera positiva por el 80% de los docentes, quienes la valoran entre "Buena" y "Muy buena", lo que indica que, en general, los aspectos administrativos en las instituciones educativas son eficientes. Sin embargo, el 20% de los encuestados la considera solo "Aceptable", lo que señala que, aunque el desempeño administrativo del directivo es mayoritariamente bien evaluado, aún existen áreas en las que se podría mejorar para optimizar la gestión en estas instituciones.

Gráfico 4: *Gestión institucional de los directivos de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.*



4.2.2. Desempeño docente

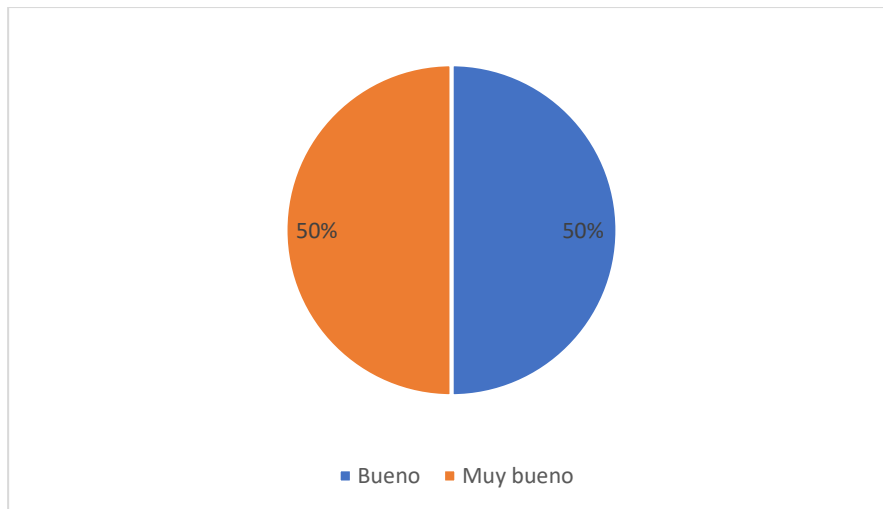
Tabla 17 Nivel de desempeño docente de los docentes de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
Regular	0	0,0	0,0	0,0
Aceptable	0	0,0	0,0	0,0
Bueno	10	50,0	50,0	50,0
Muy bueno	10	50,0	50,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Los resultados sobre el desempeño docente de los profesores en las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo. Muestran que el 50% (10 docentes) se ubica en el nivel de desempeño "Bueno" y el otro 50% (10 docentes) lo evaluó como "Muy bueno". Se debe resaltar que no se presentaron nivel "Deficiente", "Regular" y "Aceptable"

El análisis los datos permite observar que el desempeño docente es altamente valorado en estas instituciones, ya que todos los encuestados lo calificaron entre "Bueno" y "Muy bueno". Esto sugiere que no hay opiniones negativas sobre el desempeño docente, lo que indica un nivel de satisfacción generalizado respecto al trabajo y compromiso de los docentes. El hecho de que la mitad de los docentes haya sido calificada con la más alta valoración, "Muy bueno", refleja un sólido nivel de profesionalismo y calidad en la enseñanza.

Gráfico 5: *Desempeño docente de los docentes de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarma, 2021.*



Vamos a presentar los resultados por cada una de las dimensiones del desempeño docente evaluado desde una escala ordinal:

1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 18 Frecuencia de las respuestas sobre preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.

No	Ítem	N	CN	AV	CS	S
01	¿Planifico mis clases considerando los intereses y necesidades de mis estudiantes?			-	40%	60%
02	¿Establezco objetivos de aprendizaje claros y alcanzables en cada sesión de clase?			5%	50%	45%
03	¿Utilizo una variedad de recursos didácticos para apoyar el aprendizaje de los estudiantes?			5%	70%	25%
04	¿Adecuo mis estrategias pedagógicas según las diferencias individuales de los estudiantes?			15%	75%	10%
05	¿Incorporo actividades que promuevan el desarrollo de habilidades críticas en los estudiantes?			5%	70%	25%
06	¿Evalúo previamente el conocimiento previo de los estudiantes antes de iniciar una nueva unidad?			-	55%	45%
07	¿Elaboro materiales educativos contextualizados y relevantes para mis estudiantes?			5%	75%	20%
08	¿Planifico actividades que fomenten la participación activa de todos los estudiantes?			5%	50%	45%
09	¿Organizo el tiempo de clase de manera efectiva para cubrir los contenidos planificados?			15%	55%	30%
10	¿Considero la retroalimentación de los estudiantes para ajustar mis planes de clase?			5%	55%	40%

Los resultados obtenidos en relación a los ítems sobre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes evidencian una valoración predominantemente positiva por parte de los docentes encuestados. La

mayoría de las respuestas se concentran en las categorías “casi siempre” y “siempre”, lo que refleja una práctica docente comprometida con la planificación pedagógica. El 100% de los docentes afirma que planifican considerando los intereses de sus estudiantes (40% “casi siempre” y 60% “siempre”), y el 95% establece objetivos claros en cada sesión de clase (50% “casi siempre” y 45% “siempre”).

Asimismo, se observa una alta frecuencia en el uso de recursos didácticos (70% “casi siempre” y 25% “siempre”) y en la incorporación de actividades para desarrollar habilidades críticas (70% y 25% respectivamente). También destaca que los docentes afirman evaluar el conocimiento previo antes de iniciar nuevas unidades el 55% “casi siempre” y 45% “siempre”, lo que evidencia un enfoque pedagógico alineado con las buenas prácticas.

Sin embargo, algunos ítems revelan oportunidades de mejora. Así, un 15% de docentes solo “a veces” adecúan sus estrategias pedagógicas a las diferencias individuales, lo que sugiere la necesidad de fortalecer la atención a la diversidad en el aula. Del mismo modo, en la organización del tiempo de clase, el 15% responde “a veces”, lo cual indica áreas donde sería pertinente optimizar la gestión del tiempo.

Estos resultados procesados con la escala de interpretación para la variable: desempeño docente, nos proporciona los siguientes niveles valorativos en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes:

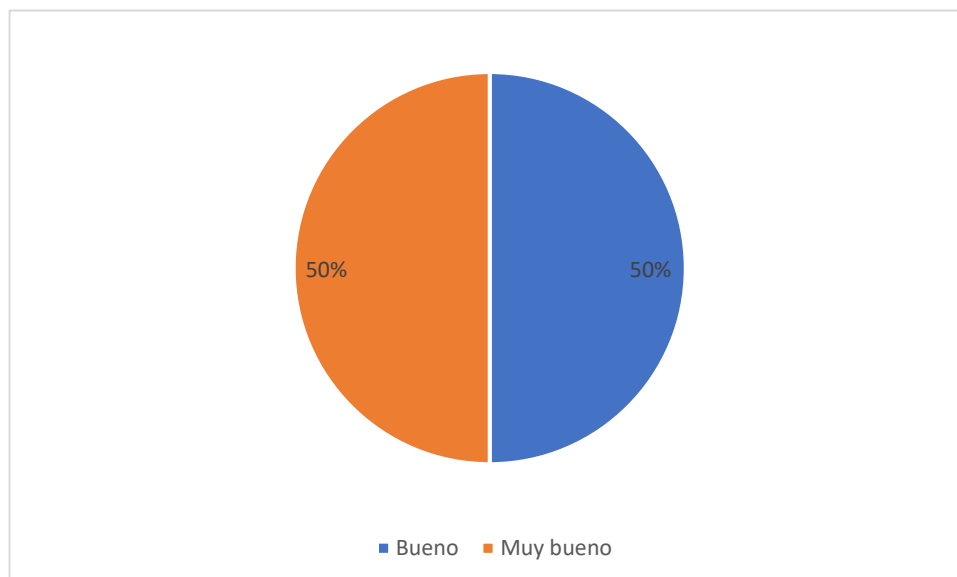
Tabla 19. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
Regular	0	0,0	0,0	0,0
Aceptable	0	0,0	0,0	0,0
Bueno	10	50,0	50,0	50,0
Muy bueno	10	50,0	50,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Los resultados mostrados por la tabla corresponden a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes realizada por los docentes de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo. Observamos que, el 50% (10 docentes) calificó la preparación como "Buena", mientras que el otro 50% (10 docentes) la evaluó como "Muy buena". Sin embargo, no se presentó ningún nivel de docentes fueron evaluados como "Deficiente", "Regular" y "Aceptable".

Al analizar los datos, se observa que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por los docentes es percibida de manera adecuada. Todos los encuestados valoraron esta dimensión entre "Buena" y "Muy buena", lo que refleja una fuerte confianza en la capacidad de los docentes para conducir eficazmente el aprendizaje de los estudiantes. Este equilibrio entre ambas valoraciones indica un alto nivel de competencia en la planificación y la organización del aprendizaje, con la mitad de los docentes alcanzando la calificación más alta, lo que sugiere un buen apoyo al aprendizaje de los estudiantes.

Gráfico 6: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.



2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 20. Frecuencia de las respuestas sobre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.

No	Ítem	N	CN	AV	CS	S
11	¿Utilizo metodologías activas que promuevan el aprendizaje significativo en mis clases?			15%	65%	20%
12	¿Fomento la participación y el diálogo en el aula para enriquecer el aprendizaje colectivo?			5%	60%	35%
13	¿Proporciono ejemplos prácticos que conectan los contenidos académicos con la vida cotidiana de los estudiantes?			10%	50%	40%
14	¿Aplico estrategias para el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico en mis estudiantes?			15%	60%	25%
15	¿Incorporo la evaluación formativa para monitorear y mejorar el aprendizaje durante el proceso de enseñanza?			15%	45%	40%
16	¿Proporciono retroalimentación constructiva que ayuda a los estudiantes a mejorar su desempeño?		5%	10%	40%	45%
17	¿Utilizo tecnología educativa de manera efectiva para apoyar el aprendizaje?			20%	60%	20%
18	¿Promuevo el trabajo en equipo y la colaboración entre mis estudiantes?			10%	45%	45%
19	¿Adapto mis estrategias de enseñanza para responder a las necesidades de estudiantes con dificultades de aprendizaje?			20%	50%	30%
20	¿Evalúo el logro de los objetivos de aprendizaje al final de cada clase o unidad?			10%	55%	35%

Los resultados de los ítems sobre la dimensión de enseñanza para el aprendizaje reflejan una percepción mayormente favorable respecto a las prácticas pedagógicas en los docentes. Las respuestas se concentran predominantemente en las categorías de “casi siempre” y “siempre”, lo que

sugiere un esfuerzo constante por parte del profesorado para promover aprendizajes significativos. Así, el uso de metodologías activas alcanza un 85% de respuestas entre “casi siempre” (65%) y “siempre” (20%), mientras que la participación y el diálogo en el aula son fomentados regularmente por el 95% de los docentes (60% “casi siempre” y 35% “siempre”).

Asimismo, resalta el uso de ejemplos prácticos vinculados a la vida cotidiana (50% “casi siempre” y 40% “siempre”), la promoción del pensamiento crítico (60% y 25%) y la incorporación de evaluación formativa (45% y 40%). La retroalimentación constructiva muestra una aplicación destacada, con un 85% de respuestas entre las dos categorías más altas (40% “casi siempre” y 45% “siempre”).

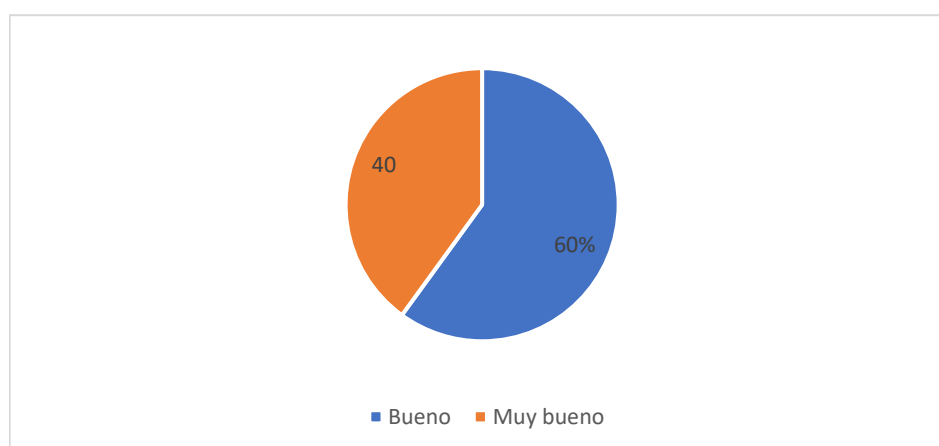
Sin embargo, algunos aspectos requieren ser mejoradas. Así como, el uso efectivo de tecnología educativa presenta limitaciones, con un 20% de docentes que solo “a veces” la utilizan, lo mismo que la atención a estudiantes con dificultades de aprendizaje (20% “a veces”) y la aplicación de estrategias de pensamiento crítico (15% “a veces”).

Estos resultados procesados con la escala de interpretación para la variable: desempeño docente, nos proporciona los siguientes niveles valorativos en la preparación para la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:

Tabla 21. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
Regular	0	0,0	0,0	0,0
Aceptable	0	0,0	0,0	0,0
Bueno	12	60,0	60,0	60,0
Muy bueno	8	40,0	40,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 7: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.



La tabla muestra los resultados sobre el nivel de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes realizada por los docentes de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo. De los docentes evaluados, el 60% (12 docentes) calificó el proceso de enseñanza como "Buena" y el 40% (8 docentes) la evaluó como "Muy buena". No se presentaron casos a nivel "Deficiente", "Regular" y "Aceptable".

De acuerdo al análisis, se observa que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es percibida de manera adecuada por todos los docentes encuestados, con un 60% calificándola como "Buena" y un 40% como "Muy

buena". Esto indica que la gran mayoría de los docentes considera que la calidad de la enseñanza realizada es efectiva y contribuye al aprendizaje de los estudiantes. Aunque la mayoría la califica como "Buena", un porcentaje considerable ha otorgado la más alta valoración, lo que sugiere que los métodos y estrategias pedagógicas son adecuadas para el proceso.

3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Tabla 22. Frecuencia de las respuestas sobre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.

No	Ítem	N	CN	AV	CS	S
21	¿Participo activamente en la planificación y ejecución de proyectos educativos que involucren a la comunidad?	5%	5%	30%	40%	20%
22	¿Colaboro con mis colegas en la toma de decisiones que afectan a la gestión de la escuela?	-	-	25%	30%	45%
23	¿Promuevo la participación de los padres de familia en las actividades escolares?	-	-	15%	35%	50%
24	¿Participo en actividades extracurriculares que fomentan el desarrollo integral de los estudiantes?	-	-	25%	50%	25%
25	¿Propongo iniciativas para mejorar el ambiente escolar y hacerlo más inclusivo?	-	-	25%	50%	25%
26	¿Mantengo una comunicación constante y efectiva con los padres de familia sobre el progreso de sus hijos?	-	-	20%	55%	25%
27	¿Contribuyo a la elaboración y revisión del Proyecto Educativo Institucional (PEI)?	-	-	30%	50%	20%
28	¿Coordino con las autoridades locales para implementar proyectos que benefician a la comunidad escolar?	-	20%	40%	25%	15%
29	¿Participo en la planificación de actividades de formación y desarrollo profesional para el personal docente?	-	-	30%	30%	40%
30	¿Promuevo el respeto y la valoración de la diversidad cultural dentro de la comunidad educativa?	-	-	15%	55%	30%

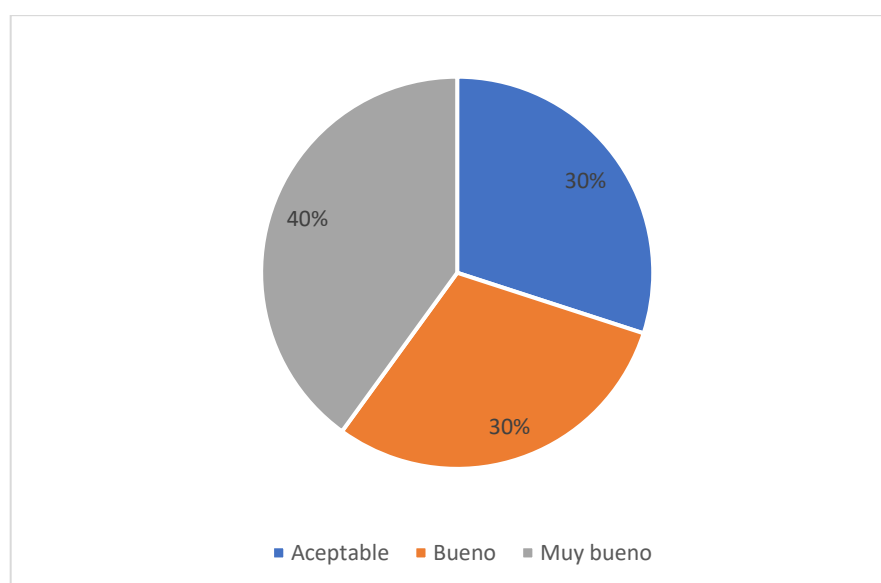
Los resultados sobre la participación docente en la gestión escolar articulada a la comunidad revelan una tendencia claramente positiva. La mayoría de los ítems presentan una alta concentración de respuestas en las categorías de “casi siempre” y “siempre”. Así, se observa una participación destacada en la promoción de la participación de los padres de familia (35% “casi siempre” y 50% “siempre”), así como en la comunicación efectiva con ellos sobre el progreso de sus hijos (55% y 25%). Asimismo, se tiene que los docentes colaboran activamente en la toma de decisiones escolares (30% y 45%), en la elaboración del PEI (50% y 20%) y en el respeto y promoción de la diversidad cultural (55% y 30%), además, destaca la implicancia en actividades extracurriculares (75% entre “casi siempre” y “siempre”) y en propuestas para mejorar la inclusión escolar (75%). En cuanto a la planificación y ejecución de proyectos comunitarios, aunque el 20% marca “siempre” y el 40% “casi siempre”, aún existe un 10% que participa “a veces” o menos, lo que indica mejorar este aspecto, por otro lado, la coordinación con autoridades locales (40% “casi siempre”, 25% “siempre” y 20% “a veces”) es el ítem con mayor dispersión en las respuestas, lo que indica la necesidad de fortalecer los lazos interinstitucionales.

Estos resultados procesados con la escala de interpretación para la variable: desempeño docente, nos proporciona los siguientes niveles valorativos en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad por los docentes:

Tabla 23. *Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los docentes de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
Regular	0	0,0	0,0	0,0
Aceptable	6	30,0	30,0	30,0
Bueno	6	30,0	30,0	60,0
Muy bueno	8	40,0	40,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 8: *Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes de los docentes de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021*



Los resultados sobre el nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los docentes de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo en el año 2021. De los docentes evaluados, se observa que el 30% (6 docentes) calificó la participación como "Aceptable", otro

30% (6 docentes) la evaluó como "Buena", y el 40% (8 docentes) la consideró "Muy buena". Sin presentarse niveles "Deficiente", "Regular".

Analizando los datos, se observa que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es percibida de manera mayoritariamente positiva. El 70% de los docentes evaluó esta dimensión entre "Buena" y "Muy buena", lo que indica una fuerte percepción de que los docentes están involucrados de manera efectiva en la gestión escolar en colaboración con la comunidad. Sin embargo, el 30% la considera "Aceptable", lo que sugiere que hay áreas para mejorar en la integración y colaboración con la comunidad. En general, el nivel de participación es valorado positivamente, pero también existen oportunidades para fortalecer aún más estos vínculos, sin tener valoraciones negativas.

4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Tabla 24. Frecuencia de las respuestas sobre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.

No	Ítem	N	CN	AV	CS	S
31	¿Participo regularmente en programas de formación continua y actualización profesional?	-	-	25%	45%	30%
32	¿Reflexiono sobre mi práctica pedagógica para identificar áreas de mejora?	-	-	5%	70%	25%
33	¿Comparto experiencias y buenas prácticas pedagógicas con mis colegas?	-	-	25%	60%	15%
34	¿Mantengo un comportamiento ético y profesional en todas mis interacciones dentro y fuera de la escuela?	-	-	-	60%	40%
35	¿Busco constantemente nuevas estrategias y metodologías para mejorar mi enseñanza?	-	-	5%	50%	45%
36	¿Me involucro en investigaciones educativas que contribuyan al desarrollo de la profesión docente?	-	-	35%	40%	25%
37	¿Promuevo un clima de respeto y profesionalismo en el ambiente escolar?	-	-	-	55%	45%
38	¿Me identifico con la misión y visión de la institución educativa en la que trabajo?	-	-	5%	50%	45%
39	¿Mantengo un compromiso con la equidad y la inclusión en mi práctica pedagógica?	-	-	-	55%	45%
40	¿Participo en redes y comunidades de aprendizaje para fortalecer mi desarrollo profesional?	-	-	15%	50%	35%

Los resultados de los ítems en relación con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente reflejan una percepción favorable por parte del profesorado, la mayoría de las respuestas se concentran en las categorías de “casi siempre” y “siempre”, así en los ítems mejor valorados positivamente hasta con un 100% se encuentra el comportamiento ético y profesional, donde los encuestados marcó “casi siempre” (60%) o “siempre”

(40%), el compromiso con la equidad e inclusión (55% y 45%), la identificación con la misión y visión institucional (50% y 45%) y la promoción de un clima de respeto y profesionalismo (55% y 45%). En cuanto a la mejora continua, el 95% de los docentes afirma buscar nuevas estrategias metodológicas para su enseñanza (50% “casi siempre” y 45% “siempre”), y el 70% reflexiona habitualmente sobre su práctica pedagógica para identificar áreas de mejora. Asimismo, la participación en redes de aprendizaje (50% “casi siempre”, 35% “siempre”) y en programas de formación continua (45% y 30%) revela una actitud activa hacia la actualización profesional.

Sin embargo, la participación en investigaciones educativas muestra una distribución más dispersa, con 35% en “a veces”, lo que sugiere que este aspecto requiere mejora, así como se debe reforzar el intercambio de buenas prácticas entre docentes, ya que el 25% respondió “a veces” y solo el 15% lo hace “siempre”.

Estos resultados procesados con la escala de interpretación para la variable: desempeño docente, nos proporciona los siguientes niveles valorativos en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identificación docente:

Tabla 25. *Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.*

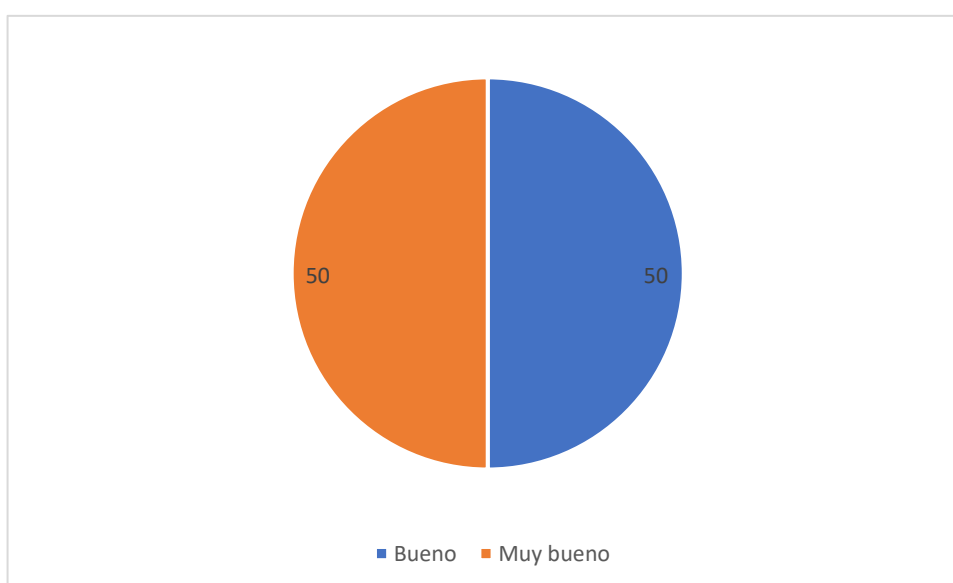
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
Regular	0	0,0	0,0	0,0
Aceptable	0	0,0	0,0	0,0
Bueno	10	50,0	50,0	50,0
Muy bueno	10	50,0	50,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

La tabla muestra los resultados sobre el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas del Centro

Poblado de Tarmatambo durante el 2021. De los docentes evaluados, el 50% (10 docentes) calificó este desarrollo como "Bueno", mientras que el otro 50% (10 docentes) lo evaluó como "Muy bueno". Del total no se reportó niveles "Deficiente", "Regular" y "Aceptable".

Al analizar los datos de la tabla, se observa que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es percibido de manera altamente positiva por todos los docentes. El hecho de que el 50% haya calificado esta dimensión como "Muy buena" indica que una parte significativa de los docentes siente un fuerte sentido de identidad profesional y considera que su desarrollo profesional está en un nivel elevado. El 50% restante lo calificó como "Bueno", sugiriendo que, aunque la percepción es mayormente positiva, también hay un reconocimiento general de áreas en las que se podría continuar fortaleciendo el desarrollo profesional. En conjunto, estos resultados reflejan una sólida valoración del desarrollo profesional y la identidad entre los docentes de estas instituciones, sin presentarse resultados negativos.

Gráfico 9: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes de los docentes de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.



4.3. Prueba de hipótesis

Considerando que las variables de investigación corresponden a una escala de medición ordinal y de acuerdo al diseño correlacional, las hipótesis se sometieron a la prueba no paramétrica, Rho de Spearman.

4.3.1. Hipótesis general

Paso 1: Formulación de hipótesis

Hipótesis nula (H0): $H_0: \rho=0$ No existe una correlación positiva significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.

Hipótesis alternativa (H1): $H_1: \rho>0$

Existe una correlación positiva significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.

Paso 2: Selección del nivel de significancia

El nivel de significancia (α) para la prueba es 0.05.

Paso 3: Regla para la toma de decisión

- Si $p\text{-valor} \leq \alpha$, rechazamos H_0 .
- Si $p\text{-valor} > \alpha$, no rechazamos H_0 .

Paso 4: Cálculo del estadístico de prueba

Tabla 26 Cálculo del estadístico de prueba

Correlaciones			
		Liderazgo directivo	Desempeño docente
Liderazgo directivo	Coeficiente de Correlación	1	,103
	Rho de Spearman		
	Sig. (bilateral)		,666
	N	20	20
Desempeño docente	Coeficiente de Correlación	,103	1
	Rho de Spearman		
	Sig. (bilateral)	,666	
	N	20	20

Paso 5: Decisión

Dado que el p-valor (0.666) es mayor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$), no rechazamos la hipótesis nula H_0 .

Esto indica que **no existe una correlación positiva significativa** entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma durante el año 2021. El coeficiente de correlación de 0.103 muestra una relación muy débil entre las dos variables, lo que refuerza la decisión de no rechazar la hipótesis nula.

4.3.2. Hipótesis específicas

Primera hipótesis

Paso 1: Formulación de hipótesis

Hipótesis nula (H_0): $H_0: \rho=0$

No existe una correlación positiva significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.

Hipótesis alternativa (H_1): $H_0: \rho=0$

Existe una correlación positiva significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.

Paso 2: Selección del nivel de significancia

El nivel de significancia (α) de la prueba es 0.05.

Paso 3: Regla para la toma de decisión

- Si p-valor $\leq \alpha$, rechazamos H_0 .
- Si p valor $> \alpha$, no rechazamos H_0 .

Paso 4: Cálculo del estadístico de prueba

Tabla 27 Cálculo del estadístico de prueba

Correlaciones			
		Gestión administrativa	Desempeño docente
Gestión administrativa	Coeficiente de Correlación	1	,038
	Rho de Spearman		
	Sig. (bilateral)		,874
	N	20	20
Desempeño docente	Coeficiente de Correlación	,038	1
	Rho de Spearman		
	Sig. (bilateral)	,874	
	N	20	20

Paso 5: Decisión

Dado que el p-valor (0.874) es mayor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$), no rechazamos la hipótesis nula H_0 .

Determinamos que **no existe una correlación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente** en las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma durante el año 2021. El coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.038 sugiere que no hay relación alguna entre las dos variables.

Segunda hipótesis

Paso 1: Formulación de Hipótesis

Hipótesis nula (H_0): $H_0: \rho=0$

No existe una correlación positiva significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.

Hipótesis alternativa (H_1): $H_1: \rho>0$

Existe una correlación positiva significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.

Paso 2: Selección del nivel de significancia

El nivel de significancia (α) de la prueba es 0.05.

Paso 3: Regla para la toma de decisión

- Si $p\text{-valor} \leq \alpha$, rechazamos H_0 .
- Si $p\text{-valor} > \alpha$, no rechazamos H_0 .

Paso 4: Cálculo del estadístico de prueba

Tabla 28 Cálculo del estadístico de prueba

Correlaciones			
		Gestión institucional	Desempeño docente
Gestión institucional	Coeficiente de Correlación	1	,087
	Rho de Spearman		
	Sig. (bilateral)		,717
	N	20	20
Desempeño docente	Coeficiente de Correlación	,087	1
	Rho de Spearman		
	Sig. (bilateral)	,717	
	N	20	20

Paso 5: Decisión

Dado que el p-valor (0.717) es mayor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$), no rechazamos la hipótesis nula H_0 .

Se determina que **no existe una correlación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente** en las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma durante el año 2021. El coeficiente de correlación de Spearman de 0.087 indica que no hay una relación significativa entre ambas variables.

Tercera hipótesis

Paso 1: Formulación de hipótesis

Hipótesis Nula (H_0): $H_0: \rho=0$

No existe una correlación positiva significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.

Hipótesis Alternativa (H1): $H_1: \rho > 0$

Existe una correlación positiva significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma, 2021.

Paso 2: Selección del nivel de significancia

El nivel de significancia (α) de la prueba es 0.05.

Paso 3: Regla para la toma de decisión

- Si $p\text{-valor} \leq \alpha$, rechazamos H_0 .
- Si $p\text{-valor} > \alpha$, no rechazamos H_0 .

Paso 4: Cálculo del estadístico de prueba

Tabla 29 Cálculo del estadístico de prueba

Correlaciones			
		Desempeño docente	Gestión pedagógica
Desempeño docente	Coefficiente de Correlación	1	,235
	Rho de Spearman		
	Sig. (bilateral)		,319
	N	20	20
Gestión pedagógica	Coefficiente de Correlación	,235	1
	Rho de Spearman		
	Sig. (bilateral)	,319	
	N	20	20

Paso 5: Decisión

Dado que el $p\text{-valor}$ (0.319) es mayor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$), rechazamos la hipótesis nula H_0 .

No existe una correlación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma año 2021. El coeficiente de correlación de Spearman de 0.235 indica que no hay una relación significativa entre ambas variables.

4.4. Discusión de resultados

La discusión de los resultados de nuestra investigación sobre la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma durante el año 2021, revela diferencias significativas en comparación con otros estudios relevantes.

En nuestro estudio, no se encontró una correlación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0.103 con un p-valor de 0.666, lo que indica que no existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. Asimismo, en las pruebas de hipótesis específicas, se obtuvieron coeficientes de correlación de 0.038, 0.087, y 0.235 para las dimensiones de gestión administrativa, institucional y pedagógica respectivamente, todos con p-valores superiores al nivel de significancia (0.05), lo que nos llevó a rechazar las hipótesis alternativas y concluir que no existe una correlación significativa en ninguno de estos casos.

En contraste, Polo (2021), en su estudio realizado en una institución educativa de Trujillo, encontró una correlación positiva significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, con un coeficiente Rho de 0.635 y un p-valor de 0.000, lo que evidencia una relación fuerte y estadísticamente significativa. Segil (2021) también encontró una correlación positiva fuerte ($r = 0.826$) en su investigación en instituciones educativas privadas, concluyendo que el liderazgo directivo tiene una influencia crucial en el desempeño de los docentes. Del mismo modo, Jáuregui et al. (2022) y Huamán (2023) presentaron resultados que también muestran correlaciones positivas significativas, con valores de chi-cuadrado y correlación por encima del umbral de significancia, destacando la relación estrecha entre el liderazgo de los directores y el rendimiento docente.

La divergencia entre nuestros resultados y los de otros estudios podría explicarse por varias razones, entre ellas, el contexto específico de nuestra muestra en Tarmatambo, que podría tener características distintas en términos de liderazgo y desempeño docente. Además, el tamaño de nuestra muestra (20 participantes) es menor en comparación con los estudios de Polo (35 profesores), Segil (96 participantes), y Jáuregui et al. (100 docentes), lo que podría haber limitado nuestra capacidad de detectar una correlación significativa. Asimismo, las metodologías aplicadas y los contextos socioeducativos en los que se llevaron a cabo los estudios también pueden haber influido en los resultados obtenidos. Por ejemplo, Huamán (2023) exploró dimensiones específicas del liderazgo directivo, como la fijación de metas y la planificación educativa, lo que pudo haber facilitado la identificación de relaciones más específicas con el desempeño docente.

Finalmente, consideramos que aunque nuestra investigación no encontró una correlación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, los estudios previos sugieren que, en otros contextos y con muestras más grandes, sí existe una relación positiva significativa. Esto subraya la importancia del liderazgo directivo en el desempeño docente, aunque las particularidades de cada entorno educativo pueden influir en los resultados.

CONCLUSIONES

- a) Se ha determinado que no existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del Centro Poblado de Tarmatambo – Tarma. El coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.103, con un p-valor de 0.666, lo que indica que no se puede establecer una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables en este contexto específico, lo que indica, en este caso, que el liderazgo directivo no influye de manera apreciable en el desempeño de los docentes.
- b) Se determina que no existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente. El coeficiente de correlación fue de 0.038, con un p-valor de 0.874, lo que indica una ausencia total de correlación entre estas variables en las instituciones educativas estudiadas. La gestión administrativa del liderazgo directivo no muestra una influencia directa sobre el rendimiento de los docentes en este caso.
- c) Se determina que no hay una relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.087 y un p-valor de 0.717, lo que confirma la falta de una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables. La gestión institucional del liderazgo institucional no parece estar vinculada de manera relevante con el desempeño de los docentes en este contexto.
- d) Se determina que no existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en las instituciones educativas de Tarmatambo. El coeficiente de correlación fue de 0.235, con un p-valor de 0.319, lo cual indica que no hay una correlación estadísticamente significativa entre estas dos variables. La gestión pedagógica del liderazgo directivo en este caso, no tiene un impacto considerable en el desempeño de los docentes.

RECOMENDACIONES

- a) Se recomienda que las instituciones educativas del Centro Poblado de Tarmatambo realicen una evaluación exhaustiva de las prácticas de liderazgo actuales de los directivos. Orientado a la identificación de áreas de mejora y adopción de enfoques que promuevan un liderazgo más activo, colaborativo y orientado a fortalecer las capacidades docentes.
- b) Se recomienda mejorar la eficiencia en los procesos administrativos dentro de las instituciones, orientado a la optimización de los recursos, una mejor planificación y la creación de un entorno laboral más organizado y favorable para la docencia, promover una gestión administrativa más eficiente para contribuir a un mejor desempeño al proporcionar un ambiente de trabajo más estable y estructurado.
- c) Se sugiere que las instituciones educativas promuevan una gestión institucional centrada en objetivos claros y medibles, con un enfoque en la mejora continua, que implique mecanismos de evaluación interna que involucren a los docentes en la toma de decisiones, de modo que se sientan más comprometidos y motivados a mejorar su desempeño.
- d) Se recomienda que las instituciones educativas revisen y ajusten sus enfoques de gestión pedagógica, orientado a fomentar el desarrollo profesional de los docentes a través de capacitaciones continuas en técnicas didácticas innovadoras y la actualización de contenidos curriculares. Se sugiere además la implementación de mecanismos de monitoreo y retroalimentación pedagógica constante para asegurar una mayor coherencia entre la gestión pedagógica y la práctica docente.
- e) Se recomienda realizar investigaciones futuras que incluyan variables adicionales, como el clima organizacional, el apoyo de la comunidad educativa, los recursos disponibles y las políticas educativas implementadas. Un análisis más amplio podría mostrar indicios sobre otros elementos que afectan el rendimiento docente en Tarmatambo.

- f) Promover la participación activa de los docentes en la gestión institucional y pedagógica para fortalecer el compromiso e involucramiento, en consecuencia, mejorar su desempeño. Crear espacios de diálogo y trabajo conjunto entre directivos y docentes puede generar un ambiente de cooperación más fructífero para la enseñanza.
- g) Promover que las instituciones educativas implementen evaluaciones periódicas de las diferentes dimensiones de la gestión escolar (administrativa, institucional y pedagógica) para medir su efectividad y hacer los ajustes necesarios, permitiendo identificar áreas de oportunidad y asegurar que las estrategias adoptadas contribuyan a mejorar el desempeño docente y, en última instancia, los resultados educativos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonso, A. (2001). *La excelencia gerencial en educación* (Biblioteca Pública de Lima, Ed.). Magisterial.
- Arango, M. (1990). *La participación de los padres de familia*. PREDE/ OEA.
- Banks, G., McCauley, K., Gardner, W., & Guler, C. (2016). A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy. *The Leadership Quarterly*, 27(4), 634–652.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.02.006>
- Bass, B. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Boyacá, R. (2022). *Definiciones de liderazgo*. In Universidad Militar Nueva Granada (pp. 2–28).
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/43934/Boyac%C3%A1AvilaRocio2022.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bravo, M. (2018). *El liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente, de la Unidad Educativa de Educación General Básica, de la ciudad de Loja, periodo 2016-2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica Particular de la Loja].
<https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22060/1/Bravo%20Mu%C3%B1oz%20Mar%C3%ADa%20Alejandra.pdf>
- Camacho, I. (2022). El desempeño docente y su implicación en la enseñanza. *Formación Estratégica*, 6(2).
<https://formacionestrategica.com/index.php/foes/article/view/91>
- Carbajal, P., & Fierro, M. (2019). Convivencia Escolar: Una revisión del concepto. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 18(1).
<https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol18-Issue1-fulltext-1486>

- Castrillón, I. (2021). *Liderazgo, Directivo y Desempeño, Docente en dos instituciones educativas* – 2020. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87281/Castrill%3b3n_PIL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ccoto, T. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. Horizontes. Revista de Investigación. *Ciencias de La Educación*, 7(29), 1361–1373. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.597>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill.
- Collao, F., Vargas, I., Huari, M., & Mucha, J. (2021). *Efectos de estilos de liderazgo del director en la gestión de Instituciones Educativas*. South Florida Journal of Development, 2(2), 1930–1941. <https://doi.org/10.46932/sfjdv2n2-062>
- Cruz, Y., & Cerna, G. (2023). Liderazgo directivo en el desempeño docente y administrativo de un Instituto Superior. *YACHAQ*, 6(2), 143–155. <https://doi.org/10.46363/yachaq.v6i2.6>
- Dagnino, J. (2014). Tipos de datos y escalas de medida. *Revista Chilena de Anestesia*, 43(2), 109-111. <https://doi.org/10.25237/revchilanestv43n02.06>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 717–739. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Espinoza, M. (1999). *Líderes del tercer milenio*. EDIAS.
- Ferruzo, P. (2019). *Liderazgo del director, calidad de gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión” – Pasco*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1530/1/T026_04015309_M.pdf
- Flores, F. (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente* [Tesis de maestría, Universidad Complutense de Madrid].

<https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/14b82366-65bd-4da2-885f-048a516f2a66/content>

- Flores, H., & Luna, A. (2023). Liderazgo y Gestión en Educación Media Superior Tecnológica: un estudio desde la percepción docente en el estado de Tlaxcala. *Gestión de La Educación*, 9(1). <https://doi.org/10.15517/rge.v9i1.52635>
- Freire, S., & Miranda, A. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico* (Vol. 17). GRADE. Avances de Investigación. <https://www.grade.org.pe/publicaciones/1357-el-rol-del-director-en-la-escuela-el-liderazgo-pedagogico-y-su-incidencia-sobre-el-rendimiento-academico/>
- García, J. A., Cerdas, V., & Torres, N. (2017). Gestión curricular en centros educativos costarricenses: Un análisis desde la percepción docente y la dirección. *Revista Electrónica Educare*, 22(1), 1. <https://doi.org/10.15359/ree.22-1.11>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Universidad y Sociedad Cienfuegos*, 12(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20administrativa%20es%20un,%2C%20organizaci%C3%B3n%2C%20direcci%C3%B3n%20y%20control.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292><http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Horn, A. (2013). *Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje*. [Tesis doctoral]. Universidad Autónoma de Madrid.
- Huamán, R. (2023). *Liderazgo del director y desempeño de los docentes en la IEP "Los Niños del Milenio", Medio Mundo, Végueta, 2019*. [Tesis de maestría,

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/8338/TESIS%20ROSAH.pdf;jsessionid=FE12AEC00144101E1FA092384169794A?sequence=1>

Incio, F., & Capuñay, D. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares. *REVISTA CIENTIFICA EPISTEMIA*, 4(3), 119–128. <https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1422>

Jáuregui, J., Chávez, P., Menacho, I., Ramírez, L., & Romero, E. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. Horizontes. Revista de Investigación. *Ciencias de La Educación*, 6(23), 648–658. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>

Koontz, H., Weinrich, H., & Canice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. McGraw-Hill.

Martínez, G., Esparza, A., & Gómez, R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>

Martínez, M., & Hernández, M. (2017). Motivación de acceso a la función *directiva en centros de educación obligatoria: una aproximación cualitativa*. *Revista Complutense de Educación*, 29(2), 385–405. <https://doi.org/10.5209/RCED.52622>

Ministerio de Educación. (2020). *Marco del buen desempeño docente*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>

Morales, I., Torres, B., & Rendon, I. (2018). El liderazgo educativo de la Universidad de Guayaquil. *Conrado*, 14(63). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300109

- Murillo, F., Barrio, R., & Pérez, M. (1999). *Análisis e Investigación de la dirección escolar*. (Ministerio de Educación Cultura y Deporte & Centro de Investigación y Documentación Educativa, Eds.). Colección de Investigación. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=184350>
- Orellana, K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercibido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *RIEE | Revista Internacional de Estudios En Educación*, 19(1), 47–63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Palladino, E., & Palladino, L. (1998). *Administración Organizacional*. Espacio.
- Polo, L. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño de los docentes de la institución educativa parroquial santísimo sacramento, Trujillo 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo]. <https://repositorio.uct.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bcd8200a-2bcc-4e7b-90f0-5f55cfb4fd19/content>
- Ponce, C., Quiñonez, M., & Baque, E. (2021). Accounting administrative management and its impact on public companies in Ecuador. Investigación, *Tecnología e Innovación*, 13(13). [http://portal.amelica.org/ameli/journal/593/5932572001/html/index.html#:~:text=Reynoso%20\(2017\)%20se%C3%B1ala%20que%3B,%2C%20M%C3%A1rquez%20\(2000%3A%20p.](http://portal.amelica.org/ameli/journal/593/5932572001/html/index.html#:~:text=Reynoso%20(2017)%20se%C3%B1ala%20que%3B,%2C%20M%C3%A1rquez%20(2000%3A%20p.)
- Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Editorial Panapo.
- 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/10.18271/ria.2018.335>
- Sánchez, P. (2021). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56463/S%C3%A1nchez_LPJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Segil, M. (2021). Liderazgo directivo y desempeño docente en nivel secundaria de instituciones educativas públicas del Perú. *EPISTEME KOINONIA*, 4(7).
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/258/2582539007/2582539007.pdf>
- Soledispa, X., Pionce, J., & Sierra, M. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Dom. Cien*, 8(1), 280–294.
- Tacuri, J. (2021). *Liderazgo de los directores y de la motivación docente en las Instituciones Educativas del distrito de Vicco - Pasco, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2253/1/T026_04058937_T.pdf
- Tafur, R., Espinoza, H., & Tejada, N. (2020). El liderazgo pedagógico del director y el aprendizaje de los estudiantes: percepciones de directores y docentes de dos instituciones educativas de Lima, Perú. *GestiónArte*, 11, 8–19.
<https://files.pucp.education/departamento/educacion/2020/12/15020206/Rosa-Tafur-El-liderazgo-pedagogico-del-director-y-el-aprendizaje-de-los-estudiantes.-Percepciones-de-directores-y-docentes-de-dos-instituciones-educativas-de-Lima-Peru.pdf>
- Torres, A. (2020). *La relación de Liderazgo entre las Teorías del Liderazgo Situacional y la Acción Humana*. [Tesis doctoral, Universidad de Navarra].
https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/59713/1/Tesis_TorresMojica20.pdf
- Vega, M. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”. Ayacucho, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19599/vega_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20liderazgo%20directivo%20y%20el,eficiencia%20y%20satisfacci%C3%B3n%20en%20los

ANEXOS:

Anexo 1 Instrumentos de Recolección de datos

Cuestionario de Evaluación del Liderazgo Directivo

Instrucciones:

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con el desenvolvimiento de los directivos en las I.E. Por favor, marque con una "X" el número que mejor describa la frecuencia con la que realiza cada actividad. Use la siguiente escala:

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

Nº	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Gestión pedagógica						
1	¿El director promueve y apoya el desarrollo profesional continuo de los docentes?					
2	¿El director establece objetivos pedagógicos claros y alcanzables para la institución?					
3	¿El director fomenta la implementación de metodologías pedagógicas innovadoras en el aula?					
4	¿El director proporciona retroalimentación constructiva a los docentes sobre su práctica pedagógica?					
5	¿El director asegura la alineación del currículo con los estándares educativos nacionales?					
6	¿El director organiza y facilita actividades de capacitación y actualización pedagógica para los docentes?					
7	¿El director supervisa y evalúa regularmente la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en la escuela?					
8	¿El director promueve la colaboración entre docentes para compartir buenas prácticas pedagógicas?					
9	¿El director implementa estrategias para apoyar a los docentes en el diseño y ejecución de sus planes de clase?					
10	¿El director motiva y apoya a los docentes en el uso de tecnologías educativas para mejorar el aprendizaje?					

Gestión institucional						
11	¿El director involucra a la comunidad educativa en el proceso de toma de decisiones institucionales?					
12	¿El director establece y mantiene canales de comunicación efectivos entre la escuela y los padres?					
13	¿El director coordina eficazmente con otras instituciones y organizaciones para el beneficio de la escuela?					
14	¿El director lidera el desarrollo e implementación de proyectos y programas escolares?					
15	¿El director promueve una cultura de participación y compromiso entre el personal docente y administrativo?					
16	¿El director gestiona recursos y materiales de manera eficiente para apoyar el funcionamiento de la escuela?					
17	¿El director facilita la resolución de conflictos y problemas dentro de la comunidad escolar?					
18	¿El director organiza eventos y actividades que fortalezcan el vínculo entre la escuela y la comunidad?					
19	¿El director implementa estrategias para mejorar el ambiente y la convivencia escolar?					
20	¿El director promueve la participación activa de los estudiantes en la vida escolar y en la toma de decisiones?					
Gestión administrativa						
21	¿El director asegura la correcta administración y gestión del presupuesto escolar?					
22	¿El director mantiene una organización efectiva de los recursos y el personal de la escuela?					
23	¿El director establece y supervisa procesos administrativos eficientes para el manejo de documentos y registros?					
24	¿El director garantiza el cumplimiento de las normativas y políticas educativas en la escuela?					
25	¿El director planifica y gestiona de manera adecuada el mantenimiento y mejora de las instalaciones escolares?					

26	¿El director promueve la implementación de procedimientos transparentes y justos en la selección y evaluación del personal?					
27	¿El director organiza y supervisa de manera efectiva las actividades extracurriculares y eventos escolares?					
28	¿El director gestiona eficazmente las relaciones laborales y resuelve conflictos con el personal?					
29	¿El director se asegura de que se mantenga un ambiente seguro y saludable en la escuela?					
30	¿El director realiza evaluaciones periódicas del desempeño administrativo y operativo de la escuela?					

Cuestionario de Evaluación del Desempeño Docente

Instrucciones:

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su práctica docente. Por favor, marque con una "X" el número que mejor describa la frecuencia con la que realiza cada actividad. Use la siguiente escala:

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

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes						
01	¿Planifico mis clases considerando los intereses y necesidades de mis estudiantes?					
02	¿Establezco objetivos de aprendizaje claros y alcanzables en cada sesión de clase?					
03	¿Utilizo una variedad de recursos didácticos para apoyar el aprendizaje de los estudiantes?					
04	¿Adecuo mis estrategias pedagógicas según las diferencias individuales de los estudiantes?					
05	¿Incorporo actividades que promuevan el desarrollo de habilidades críticas en los estudiantes?					
06	¿Evalúo previamente el conocimiento previo de los estudiantes antes de iniciar una nueva unidad?					
07	¿Elaboro materiales educativos contextualizados y relevantes para mis estudiantes?					
08	¿Planifico actividades que fomenten la participación activa de todos los estudiantes?					
09	¿Organizo el tiempo de clase de manera efectiva para cubrir los contenidos planificados?					
10	¿Considero la retroalimentación de los estudiantes para ajustar mis planes de clase?					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
11	¿Utilizo metodologías activas que promuevan el aprendizaje significativo en mis clases?					

12	¿Fomento la participación y el diálogo en el aula para enriquecer el aprendizaje colectivo?					
13	¿Proporciono ejemplos prácticos que conectan los contenidos académicos con la vida cotidiana de los estudiantes?					
14	¿Aplico estrategias para el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico en mis estudiantes?					
15	¿Incorporo la evaluación formativa para monitorear y mejorar el aprendizaje durante el proceso de enseñanza?					
16	¿Proporciono retroalimentación constructiva que ayuda a los estudiantes a mejorar su desempeño?					
17	¿Utilizo tecnología educativa de manera efectiva para apoyar el aprendizaje?					
18	¿Promuevo el trabajo en equipo y la colaboración entre mis estudiantes?					
19	¿Adapto mis estrategias de enseñanza para responder a las necesidades de estudiantes con dificultades de aprendizaje?					
20	¿Evalúo el logro de los objetivos de aprendizaje al final de cada clase o unidad?					
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
21	¿Participo activamente en la planificación y ejecución de proyectos educativos que involucren a la comunidad?					
22	¿Colaboro con mis colegas en la toma de decisiones que afectan a la gestión de la escuela?					
23	¿Promuevo la participación de los padres de familia en las actividades escolares?					
24	¿Participo en actividades extracurriculares que fomentan el desarrollo integral de los estudiantes?					
25	¿Propongo iniciativas para mejorar el ambiente escolar y hacerlo más inclusivo?					
26	¿Mantengo una comunicación constante y efectiva con los padres de familia sobre el progreso de sus hijos?					
27	¿Contribuyo a la elaboración y revisión del Proyecto Educativo Institucional (PEI)?					
28	¿Coordino con las autoridades locales para implementar proyectos que benefician a la comunidad escolar?					
29	¿Participo en la planificación de actividades de formación y desarrollo profesional para el personal docente?					

30	¿Promuevo el respeto y la valoración de la diversidad cultural dentro de la comunidad educativa?					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
31	¿Participo regularmente en programas de formación continua y actualización profesional?					
32	¿Reflexiono sobre mi práctica pedagógica para identificar áreas de mejora?					
33	¿Comparto experiencias y buenas prácticas pedagógicas con mis colegas?					
34	¿Mantengo un comportamiento ético y profesional en todas mis interacciones dentro y fuera de la escuela?					
35	¿Busco constantemente nuevas estrategias y metodologías para mejorar mi enseñanza?					
36	¿Me involucro en investigaciones educativas que contribuyan al desarrollo de la profesión docente?					
37	¿Promuevo un clima de respeto y profesionalismo en el ambiente escolar?					
38	¿Me identifico con la misión y visión de la institución educativa en la que trabajo?					
39	¿Mantengo un compromiso con la equidad y la inclusión en mi práctica pedagógica?					
40	¿Participo en redes y comunidades de aprendizaje para fortalecer mi desarrollo profesional?					

Anexo 2 Procedimiento de validación y confiabilidad

Tabla de datos del piloto para determinar la confiabilidad del Cuestionario de evaluación del desempeño docente

Item s	1										1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	
P1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	
P2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
P3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	
P4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
P5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
P6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	
P7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	
P8	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
P9	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4
P10	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	3	5	5	5	3	5	5	3	5	3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4

Tabla de datos del piloto para determinar la confiabilidad del Cuestionario de evaluación del liderazgo directivo

Docentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
P1	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
P4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
P5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
P6	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	334	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P7	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
P8	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3
P9	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
P10	3	4	1	1	3	3	5	4	2	1	5	3	2	1	4	2	2	2	2	3	3	5	4	3	4	3	4	3	2	2	3

FICHA DE VALIDACIÓN DE CRITERIOS DE EXPERTOS

I. Datos Generales:

Validador:	Jaime Pedro Santivañez Nateras
Cargo e institución donde labora:	Jefe de Unidad de Investigación - I.E.S.P. "M"
Instrumento a validar:	Cuestionario de Evaluación del Liderazgo Directivo
Objetivo del instrumento:	Evaluar el desenvolvimiento de los directivos en las I.E.
Autor(es) del instrumento:	Rocio FERNANDEZ LINARES

II. Criterios de validación del instrumento:


Revisar cada ítem del instrumento de recolección de datos y marcar con un aspa (x) según corresponda a cada uno de los indicadores de la ficha teniendo en cuenta:

1) Deficiente (D)	Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador
2) Regular (R)	Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador
3) Buena (B)	Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador

Criterios	Indicadores	D (1)	R (2)	B (3)	Observación
PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de la investigación.		X		
COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			X	
CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.		X		
SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir los componentes de la variable.			X	
OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y/o acciones observables y verificables.			X	
CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.			X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a las dimensiones.		X		
CLARIDAD	Están redactados en un lenguaje entendible para los participantes de la investigación.			X	
FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos y gramaticales.			X	
ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta definidos.			X	
TOTAL			6	21	

III. Coeficiente de validez

$$Cv = \frac{D+R+B}{30} = 0,9$$


Firma del validador
DNI: 4071.1101

FICHA DE VALIDACIÓN DE CRITERIOS DE EXPERTOS

I. Datos Generales:

Validador:	Hg. Oscar Raul Landa Yapias
Cargo e institución donde labora:	Director, I.E. Antonio Raimondi Huancayo - Tarma
Instrumento a validar:	Cuestionario de Evaluación del Desempeño Docente
Objetivo del instrumento:	Evaluar el desempeño de los docentes en las I.E.
Autor(es) del instrumento:	Rocio FERNANDEZ LINARES

II. Criterios de validación del instrumento:

Revisar cada ítem del instrumento de recolección de datos y marcar con un aspa (x) según corresponda a cada uno de los indicadores de la ficha teniendo en cuenta:

1) Deficiente (D)	Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador
2) Regular (R)	Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador
3) Buena (B)	Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador

Criterios	Indicadores	D (1)	R (2)	B (3)	Observación
PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de la investigación.			X	
COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.		X		
CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.			X	
SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir los componentes de la variable.		X		
OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y/o acciones observables y verificables.			X	
CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos técnicos de la variable.			X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a las dimensiones.			X	
CLARIDAD	Están redactados en un lenguaje entendible para los participantes de la investigación.			X	
FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos y gramaticales.			X	
ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta definidos.			X	
TOTAL			4	24	

III. Coeficiente de validez

$$Cv = \frac{D+R+B}{30} = 0,93$$



Hg. Oscar Raul Landa Yapias
Firma del validador
DNI: 2113 69 07

FICHA DE VALIDACIÓN DE CRITERIOS DE EXPERTOS

I. Datos Generales:

Validador:	Jaime Pedro Santivañez Nataros
Cargo e institución donde labora:	Jefe de Unidad de Investigación - I.E.S.T.P. "MA"
Instrumento a validar:	Cuestionario de Evaluación del Desempeño Docente
Objetivo del instrumento:	Evaluar el desempeño de los docentes en las I.E.
Autor(es) del instrumento:	Rocio FERNANDEZ LINARES

II. Criterios de validación del instrumento:

Revisar cada ítem del instrumento de recolección de datos y marcar con un aspa (x) según corresponda a cada uno de los indicadores de la ficha teniendo en cuenta:

1) Deficiente (D)	Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador
2) Regular (R)	Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador
3) Buena (B)	Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador

Criterios	Indicadores	D (1)	R (2)	B (3)	Observación
PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de la investigación.			X	
COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.		X		
CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.			X	
SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir los componentes de la variable.		X		
OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y/o acciones observables y verificables.			X	
CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.			X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a las dimensiones.			X	
CLARIDAD	Están redactados en un lenguaje entendible para los participantes de la investigación.			X	
FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos y gramaticales.			X	
ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta definidos.			X	
TOTAL			4	24	

III. Coeficiente de validez

$$Cv = \frac{D+R+B}{30} = 0,93$$


Firma del validador

DNI: 4071101

FICHA DE VALIDACIÓN DE CRITERIOS DE EXPERTOS

I. Datos Generales:

Validador:	Ministerio de Educación "Pablo Daniel Reyes Berrios"
Cargo e institución donde labora:	Director I.E. "José Galvez Berrechea" - Tarma
Instrumento a validar:	Cuestionario de Evaluación del Desempeño Docente
Objetivo del instrumento:	Evaluar el desempeño de los docentes en las I.E.
Autor(es) del instrumento:	Rocio FERNANDEZ LINARES

II. Criterios de validación del instrumento:

Revisar cada ítem del instrumento de recolección de datos y marcar con un aspa (x) según corresponda a cada uno de los indicadores de la ficha teniendo en cuenta:

1) Deficiente (D)	Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador
2) Regular (R)	Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador
3) Buena (B)	Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador

Criterios	Indicadores	D (1)	R (2)	B (3)	Observación
PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de la investigación.			X	
COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.		X		
CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.			X	
SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir los componentes de la variable.		X		
OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y/o acciones observables y verificables.			X	
CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.			X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a las dimensiones.			X	
CLARIDAD	Están redactados en un lenguaje entendible para los participantes de la investigación.			X	
FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos y gramaticales.			X	
ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta definidos.			X	
TOTAL			4	24	

III. Coeficiente de validez

$$C_v = \frac{D+R+B}{30} = 0,93$$

Firma del validador
DNI: 21077470

FICHA DE VALIDACIÓN DE CRITERIOS DE EXPERTOS

I. Datos Generales:

Validador:	Mg. Oscar Raul Landa Yapias
Cargo e institución donde labora:	Director I.E. Antonio Raimondi - Mancos - Tarma
Instrumento a validar:	Cuestionario de Evaluación del Liderazgo Directivo
Objetivo del instrumento:	Evaluar el desenvolvimiento de los directivos en las I.E.
Autor(es) del instrumento:	Rocio FERNANDEZ LINARES

II. Criterios de validación del instrumento:

Revisar cada ítem del instrumento de recolección de datos y marcar con un aspa (x) según corresponda a cada uno de los indicadores de la ficha teniendo en cuenta:

1) Deficiente (D)	Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador
2) Regular (R)	Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador
3) Buena (B)	Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador

Criterios	Indicadores	D (1)	R (2)	B (3)	Observación
PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de la investigación		X		
COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			X	
CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.		X		
SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir los componentes de la variable.			X	
OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y/o acciones observables y verificables.			X	
CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.			X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a las dimensiones.		X		
CLARIDAD	Están redactados en un lenguaje entendible para los participantes de la investigación.			X	
FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos y gramaticales.			X	
ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta definidos.			X	
TOTAL			3	21	

III. Coeficiente de validez

$$C_v = \frac{D+R+B}{30} = 0,9$$



Firma del validador
DNI: 71136903