

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO**  
**EDUCATIVO**



**LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN**  
**LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA**  
**EDUCATIVA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN**  
**EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO**  
**EDUCATIVO**

**TESISTA: GUERRERO SANCHEZ ALFREDO GABRIEL**

**ASESORA: DRA. CAJAS BRAVO TOMASA VERONICA**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A mi familia, mi esposa Ana María, hijos Bayron y Brandon por su apoyo incondicional y por darme la fuerza para seguir creciendo en la vida como padre, esposo y profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

A los maestros y maestras de las Instituciones Educativas de Quilmaná por brindarme las facilidades de recolectar información para la presente tesis.

A mi asesora por el apoyo en el desarrollo de la tesis.

## RESUMEN

El objetivo general del presente trabajo fue determinar en qué medida el liderazgo directivo influye en el desempeño docente en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete, tuvo como tipo investigación ser descriptivo, retrospectivo y transversal para poder establecer una coherente relación entre la variable liderazgo directivo y desempeño, la muestra estuvo constituida muestra estará representada por los mismos docentes, por ser una muestra pequeña de 53 docentes que trabajan en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Quilmaná provincia de Cañete - Ugel 08, se utilizó como técnica para el desarrollo de la presente investigación el cuestionario estructurado respecto al tema investigado, con trece preguntas cerradas con escala y su valoración que obtuvo una confiabilidad de 0.824. Además, se obtuvo los siguientes resultados: una significancia de 0,000 y una correlación de Rho de Spearman igual a -0.578, resultando significativa la prueba y aceptando la prueba de hipótesis, también se presentó en siguiente modelo de regresión lineal:  $Y= 3.91 + 0.47X$ . Como conclusión el liderazgo directivo influye de manera significativa en el desempeño docente en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

**Palabras clave:** gestión, aprendizaje, enseñanza.

## ABSTRACT

The general objective of the present work was to determine to what extent the managerial leadership influences the teaching performance at the primary level of the educational institutions of the district of Quilmaná, province of Cañete, it had as a type of research to be descriptive, retrospective and cross-sectional in order to establish a coherent relationship between the managerial leadership variable and performance, the sample was constituted, the sample will be represented by the same teachers, as it is a small sample of 53 teachers who work in the primary level educational institutions of the district of Quilmaná, province of Cañete-Ugel 08, used as a technique for the development of the present investigation the structured questionnaire regarding the investigated topic, with thirteen closed questions with a scale and its evaluation that obtained a reliability of 0.824. In addition, the following results were obtained: a significance of 0.000 and a Spearman's Rho correlation equal to -0.578, the test being significant and accepting the hypothesis test, it was also presented in the following linear regression model:  $Y = 3.91 + 0.47 X$ . In conclusion, managerial leadership significantly influences teaching performance at the primary level of educational institutions in the district of Quilmaná, province of Cañete.

**Keywords:** management, learning, teaching.

## INDICE

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>iii</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>ix</b>
<b>CAPITULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>10</b>
1.1. Fundamentación del problema .....	10
1.2. Justificación e importancia de la investigación .....	12
1.3. Viabilidad de la investigación .....	14
1.4. Formulación del problema.....	14
1.4.1. Problema General .....	14
1.4.2. Problemas Específicos .....	14
1.5. Formulación de los objetivos.....	14
1.5.1. Objetivo General.....	14
1.5.2. Objetivos Específicos .....	15
<b>CAPITULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS .....</b>	<b>16</b>
2.1. Formulación de las hipótesis .....	16
2.1.1. Hipótesis General.....	16
2.1.2. Hipótesis Específicas .....	16
2.2. Operacionalización de las variables .....	17
2.3. Definición operacional de las variables.....	19
<b>CAPITULO III. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>21</b>
3.1. Antecedentes de investigación .....	21
3.2. Bases teóricas .....	28
3.3. Bases conceptuales .....	32
<b>CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>55</b>
4.1. Ámbito.....	55
4.2. Tipo y nivel de investigación .....	55
4.3. Población y muestra .....	56
4.3.1. Descripción de la población.....	56

4.3.2. Muestra y método de muestreo.....	56
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión.....	57
4.4. Diseño de investigación.....	57
4.5. Técnicas e instrumentos .....	58
4.5.1. Técnicas .....	58
4.5.2. Instrumentos.....	58
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	59
4.7. Aspectos éticos .....	60
<b>CAPITULO V. RESULTADOS Y DISCUSIONES.....</b>	<b>61</b>
5.1. Análisis descriptivo .....	61
5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis .....	77
5.3. Discusiones de resultados.....	88
5.4. Aporte científico de la investigación.....	92
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>93</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>96</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>97</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>103</b>

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación está referida a la problemática del liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete. La investigación abarcó el componente estilos de liderazgo, gestión institucional de Estado de emergencia, gestión de los procesos pedagógicos, preparación para la enseñanza, ambiente propicio para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje por lo que por medio de esta propuesta se determinó la relación significativa de estas variables y dimensiones. La Hipótesis que se demostró fue, el liderazgo directivo influye de manera significativa en el desempeño docente en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete. A continuación, la presente investigación se desarrolló en cinco capítulos, cuyos contenidos es el siguiente, en el capítulo I se mencionaron los aspectos básicos del problema de investigación, se desarrolla todo lo correspondiente al planteamiento metodológico, pues involucra la descripción del problema de investigación, importancia o propósito, justificación, limitaciones, formulación del problema, formulación de objetivos generales y específicos, por otro lado, en el capítulo II nominado sistema de hipótesis, se propone la formulación de hipótesis generales y específicas, dimensiones, variables, operacionalización de variables y definición de términos operacionales, en el capítulo III nombrado como Marco teórico. Se explicarán los precedentes, estudios relacionados e investigaciones soporte, en otras palabras, las bases teóricas, bases conceptuales y bases científicas (epistemológicas), teniendo como referencias trabajos de investigación como tesis, libros y artículos, es así que en el capítulo IV correspondiente a la Metodología, se explica y describe el ámbito, población y muestra, diseño de la investigación, nivel y tipo de estudio, métodos y técnicas, instrumentos, procedimientos, aspectos éticos, tabulación y análisis de datos, y por último, el capítulo V, que refiere en los Resultados y discusión, se pone colación la recopilación, análisis e interpretación de los resultados obtenidos. Los datos se muestran en tablas las cuales al término de este capítulo serán analizadas y seguidamente se realizará la contratación de la hipótesis; además, se discutirá el resultado y el aporte de la investigación; luego se tiene Conclusiones y Recomendaciones. Se muestran las conclusiones y recomendación.

## **CAPITULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Fundamentación del problema**

En el Perú, el 15 de marzo del 2020 el gobierno decreto el estado de emergencia sanitaria debido a los posibles riesgos que conllevaba la pandemia de COVID-19 y que los docentes, estudiantes y directivos han tenido que adaptarse a una modalidad de educación remota con la estrategia del programa Aprendo en Casa. Generando en la educación básica regular (EBR) la posibilidad de obtener una mayor cifra de desafíos que enfrentar, las cuales, a su vez son más tediosos, en general la población considera que estamos frente a un contexto novedoso, un punto en la historia, donde el cambio es el pilar principal, así mismo, adaptarse y superar estos cambios en el rubro educación es el desafío al cual se hace frente por los responsables en las instituciones educativas.

Sin embargo, el gran número del personal director no dispone de una preparación que les conceda establecer de forma diligente el liderazgo y estimular a los profesores adjuntos ni dar lineamientos capaces respecto a su organicidad, es pues, un imperativo fortalecer las capacidades de liderazgo sobre estas autoridades de las instituciones educativas en subsanar brechas educativas para modificar de forma beneficiosa y efectiva la cultura de eficiencia docente así como su eficacia en las instituciones en los tiempo de pandemia. Esto se manifiesta de forma preocupante en muchos centros educativos donde la investigación puede generar una proyección con otras instituciones cercanas a esa localidad o centros educativos establecidos en regiones aledañas a la estudiada.

En el distrito de Quilmaná en la actualidad existe una verdadera necesidad de contrastar los resultados de la efectividad y desarrollo de la calidad educativa en la UGEL- 08 de la provincia de Cañete de tal manera que toda vez que las instituciones educativas del nivel primaria vienen laborando sin obtener la calidad suficiente. Esto a causa de distintos factores, de los cuales, mencionando algunos, el desempeño docente y la gestión de directores arbitrarios que erosionan el ambiente educativo, debido a que el incumplimiento de las responsabilidades que demuestran las

autoridades directoras no satisface la demanda educativa. Existe una buena cifra de directivos ineficaces e incompetentes de priorizar de forma diligente la gestión institucional y educativa, mientras que otros no demuestran susceptibilidad o voluntad a un cambio positivo en el ejercicio educativo, así mismo, bajo estos precedentes también es válido mencionar a la gestión de las condiciones para la mejora del aprendizaje como en la orientación de los procesos pedagógicos, espacio donde la plana de maestros del nivel primario expresa complicaciones de desempeño de forma evidente respecto a la preparación del aprendizaje de su alumnado, enseñanza para el aprendizaje, la identidad docente, desarrollo de la profesionalidad, y la participación en la gestión de la institución articulada a la sociedad.

Además, con la meta de repensar mejoras de liderazgo como factor predominante en el desarrollo de la calidad educativa, y teniendo como fuente a los docentes de 05 instituciones educativas del distrito de Quilmaná, confirman que su liderazgo directivo tiene problemas tales como: paupérrimo ambiente institucional, no se evidencia una correcta comunicación entre los docentes, padres de familia y directores, no se expresa por parte de los directores estilos de liderazgo definidos, poco apoyo por parte de los mismos hacia la gestión educativa escolar, entre otras problemáticas que repercuten directamente en la dejadez de algunos maestros en el refinamiento de los conocimientos del alumnado, docentes incompetentes respecto a la gestión institucional y administrativa respecto al liderazgo pedagógico, algunos maestros demuestran complicaciones en su ejercicio pedagógico y requieren la exigencia diligente de las autoridades directivas para su cumplimiento y el poco empoderamiento del marco del quehacer docente.

De persistir este problema de existencia de directivos con un déficit de potencialidad y capacidad para priorizar una correcta gestión pedagógica e institucional de calidad, y su disposición al cambio para mejorar el servicio educativo, en la cual repercute directamente en el rol de los profesores y los procesos de aprendizajes en el aula. Por estas razones, es de se torna imprescindible contar con un manual o directiva protocolar de liderazgo transformacional y su eficacia en la gestión administrativa y pedagógica de las instituciones educativas, con el fin de contar con especialistas aptos de asumir diligentemente el liderazgo, que fomenten y generen un

entorno laboral positivo con el fin de mejorar el rendimiento de su área de trabajo y las aptitudes de desempeño profesional docente bajo una administración educativa participativa, libre, escrupulosa y centrada en estimular el desarrollo de las aptitudes de sus estudiantes. Así mismo, es necesario establecer programas políticos que puedan ser recíprocos tanto para los especialistas como para los estudiantes generando las condiciones necesarias para poder satisfacer la demanda de calidad educativa en el Estado peruano. Por todo lo descrito se presencian suficientes argumentos para justificar la actual investigación.

### **1.2. Justificación e importancia de la investigación**

En lo teórico, se justifica porque el tema pretende esclarecer la relevancia que posee el liderazgo directivo en el ambiente institucional educativo y como este tiene influencia en el desempeño de los profesores del nivel primera durante el Estado de emergencia a causa del COVID 19, esto, debido a que el liderazgo directivo es la respuesta para sintonizar los objetivos institucionales con los fines personales de la plana de profesores, así mismo, también con los padres y estudiantes. También es válido mencionar, que se considera que el desempeño del profesor en el perfeccionamiento de sus labores como especialista del aprendizaje, está lidiando cambios relevantes que se van originando todo los días, es así que su evolución se transforma en un sistema muy organizado donde se tiene que prever a los entes que interfieren en su regulación como material educativo, infraestructura, presupuesto, desempeño del docente, liderazgo de las autoridades directivas, y todo quien tenga voz o voto con la calidad de la enseñanza dentro de la institución en la circunstancia de pandemia a causa del virus del COVID 19.

En la práctica, se justifica porque, las aptitudes profesiones y el desempeño de los profesores, se dirigen al logro de aprendizajes significativos en los círculos de estudiantes, de tal manera que solo se podrá discutir de competencias a la altura en un especialista de la educación cuando este refleje en sus métodos de aprendizaje resultados de calidad sobre los alumnos, no obstante, la pandemia ha afectado el liderazgo directivo en el control del desempeño docente que inevitablemente han tenido que acoplarse a su nuevo entorno que representa un modalidad de educación virtual mediante la dinámica de Aprendo en Casa, que hace uso de aplicación

multicanales como radio, televisión, web y por los problemas de interconexión web y acceso a internet que posee la población estudiantil, presionando a que los educadores del área básica a realizar determinados procesos de acoplamiento a esta nueva modalidad poniendo a prueba sus aptitudes como educadores, debido del transido de la educación presencial hacia la virtualidad, a través del uso de plataformas virtuales, que en determinados casos, mediante el uso de WhatsApp, Tablet, teléfono, provocando un verdadero reto que pone a examen las competencias profesionales de directivos y profesores del nivel primera en el distrito poblado de Quilmaná provincia de Cañete.

Justificación social, la investigación resulta trascendental en lo social, esto porque se refleja en la mejora de la calidad educativa con el fin de obtener grandes cambios en el modo de liderar un centro educativo, generando fortaleces y beneficios respecto al desempeño de la plana de profesores lo que concede una educación con mayor calidad incluso bajo la existencia del COVID 19, toda vez que las aptitudes profesionales de los profesores de educación primaria deben ser coherentes con las necesidades de aprendizaje que exigen los estudiantes y el entorno en estas circunstancias de pandemia por el virus mencionado, contextualizadas en una modalidad de educación virtual que exhorta la utilización de medios virtuales de enseñanza y medios de comunicación según los requerimientos o demandas de sus alumnos en el distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

Así mismo, es relevante el estudio debido a que su trascendencia se ubica en poner a prueba de forma fáctica o empírica los factores estilos de liderazgo directivo y desempeño docente como principales aspectos relacionados a los cambios y desarrollo respecto a la educación y su calidad. Al hacerse notorio que los protagonistas de la enseñanza son influenciados en su práctica por distintos elementos entre la forma de aplicación de liderazgo directivo y las acciones de los docentes en la institución educativa primaria. Los beneficiarios de esta investigación son los alumnos, docentes, personal directivo los apoderados de los centros educativos del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

### **1.3. Viabilidad de la investigación**

El presente trabajo de investigación referido a la problemática del liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete, ya que el investigador dispone de recursos humanos, económicos necesarios y también del tiempo que se requiera para la realización de la presente investigación.

### **1.4. Formulación del problema**

Siendo el objeto de la investigación el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete, se formula el problema de la siguiente manera.

#### **1.4.1. Problema General**

¿En qué medida el liderazgo directivo influye en el desempeño docente en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete?

#### **1.4.2. Problemas Específicos**

¿De qué manera los estilos de liderazgo influyen en la preparación para la enseñanza de los aprendizajes en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete?

¿De qué manera la gestión institucional en estado de emergencia influye en promover el ambiente propicio para el aprendizaje en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete?

¿En qué medida la gestión de los procesos pedagógicos influye en la enseñanza para el aprendizaje en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete?

### **1.5. Formulación de los objetivos**

#### **1.5.1. Objetivo General**

Determinar en qué medida el liderazgo directivo influye en el desempeño docente en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

### **1.5.2. Objetivos Específicos**

Identificar si los estilos de liderazgo influyen significativamente en la preparación para la enseñanza de los aprendizajes en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

Evaluar de qué manera la gestión institucional en estado de emergencia influye en promover el ambiente propicio para el aprendizaje en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

Analizar si la gestión de los procesos pedagógicos influye de manera significativa en la enseñanza para el aprendizaje en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

## **CAPITULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS**

### **2.1. Formulación de las hipótesis**

La sistematización de la hipótesis queda planteada a través de la hipótesis general e hipótesis específicas en relación directa con el problema general y problemas específicos formulados.

#### **2.1.1. Hipótesis General**

Hi: El liderazgo directivo influye de manera significativa en el desempeño docente en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

H0: El liderazgo directivo no influye de manera significativa en el desempeño docente en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

#### **2.1.2. Hipótesis Específicas**

H<sub>i1</sub>: Los estilos de liderazgo influyen de manera positiva en la preparación para la enseñanza de los aprendizajes en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

H<sub>01</sub>: Los estilos de liderazgo no influyen de manera positiva en la preparación para la enseñanza de los aprendizajes en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

H<sub>i2</sub>: La gestión institucional en estado de emergencia influye en promover el ambiente propicio para el aprendizaje en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

H<sub>02</sub>: La gestión institucional en estado de emergencia no influye en promover el ambiente propicio para el aprendizaje en el nivel primaria

de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

H<sub>i3</sub>: La gestión de los procesos pedagógicos influye de manera significativa en la enseñanza para el aprendizaje en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

H<sub>03</sub>: La gestión de los procesos pedagógicos no influye de manera significativa en la enseñanza para el aprendizaje en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

## 2.2. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
V.I LIDERAZGO DIRECTIVO	ESTILOS DE LIDERAZGO	- Estilo autoritario coercitivo - Estilo autoritario benevolente - Estilo consultivo - Estilo participativo	Cuestionario
	GESTIÓN INSTITUCIONAL EN ESTADO DE EMERGENCIA	- Establece direcciones - Desarrolla personas - Rediseña la organización	<u>ESCALA</u> Muy de acuerdo De acuerdo Indiferente En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
	GESTIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS	- Gestiona la instrucción  - Capacidades pedagógicas y digitales - Labor docente en enseñanza virtual - Responsabilidad laboral - Las relaciones interpersonales	



### **2.3. Definición operacional de las variables**

#### **LIDERAZGO DIRECTIVO**

En palabras de Freire y Miranda, (2014) Los líderes educativos dirigen a sus centros educativos concediendo direcciones concisas y precisas con el fin de lograr un desarrollo organizacional. Bajo este parámetro fiscalizan que cada uno de sus fines se cumpla y que se organicen en beneficio de un entorno óptimo de aprendizaje para el correcto ejercicio sistemáticos de los procesos educativos.

El liderazgo de las autoridades directivas posee sus bases fundamentales en 3 pilares. El primero corresponde al pilar técnico que concierne en el ejercicio práctico y en los conocimientos del directos sobre las actividades cotidianas, así como conceder a los profesores su apoyo respecto a la planificación, monitoreo y exámenes, por otro lado, el segundo pilar se refiere al manejo emocional y situacional que implica que la autoridad directora posea las aptitudes suficientes para que sea capaz de dirigir las relaciones personales asertivas con todos los estratos dentro de la institución, en otras palabras, generar un buen ambiente escolar, estimulando el trabajo de todos para todos, por último, el pilar organizativo u organizacional, que se encarga de dirigir la institución de la mejor forma posible, sin que este signifique un obstáculo para todos los protagonistas de la educación (Horn & Marfán, 2010, p.93)

Además, el liderazgo directivo se caracteriza por la dirección del centro educativo y sus protagonistas parte del sistema educativo en:

- Gestionar la institución y las condiciones para la mejora de los aprendizajes.
- Dirección de los procesos pedagógicos y administrativos.

#### **DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL PRIMARIA**

En sintonía con Montenegro (2003), el desempeño docente puede ser conceptualizado como la amalgama de actividades enfocada a la educación que realiza el especialista a cargo para poder estimular el aprendizaje, entre estos, cabe mencionar la planificación de la malla curricular, empleo de métodos novedosos

de estrategias didácticas, uso de medios virtuales y materiales didácticos respecto a las evaluaciones.

El desempeño docente se caracteriza por las aptitudes que posee el especialista para la buena dirección del proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos según las:

-Capacidades pedagógicas

-Disposición para la labor docente

- Responsabilidad laboral

-Naturaleza de las relaciones interpersonales (Campos, 2007:18).

## CAPITULO III. MARCO TEÓRICO

### 3.1. Antecedentes de investigación

Es imprescindible exponer investigaciones realizadas referentes a este tópico debido a que son útiles como base para este estudio. Después de una intensa búsqueda de estudios que se relacionen con nuestras variables, indicadores y dimensiones, se presentan los siguientes antecedentes:

#### **Nivel Internacional**

Tejada (2019), en su tesis “Estilo de Liderazgo del Equipo de Gestión y su Incidencia en el Desempeño de los Docentes del Centro Educativo Trina Moya de Vásquez, Distrito Educativo 01, Regional 08, Municipio de Sanjosé de las Matas, Provincia de Santiago, Año Escolar 2017-2018”, investigado en la República Dominicana, tuvo como objetivo determinar el Estilo de Liderazgo del Equipo de Gestión y su incidencia en el desempeño de los docentes. Respecto a la metodología de investigación aplicada, fue desde un enfoque mixto, es decir, tanto cualitativo como cuantitativo con diseño no experimental, sus conclusiones son las siguientes:

- En el centro educativo, la dirección de las autoridades encargadas de la gestión, en relación el factor liderazgo asumido, demuestran ciertas características particulares o específicas inherentes a un liderazgo democrático, que se trazan metas u objetivos, fiscalizan los procesos y desarrollan alternativas de soluciones a determinadas problemáticas que pueden aparecer, no obstante, se presencia otros rasgos de un liderazgo que no es el ideal para aplicarse dentro de una institución educativa, que por su propia naturaleza este debe ser un espacio de crecimiento y puesta en praxis del especialista de educación, y esencialmente un espacio que debe producir estudiantes capaces de ser desarrollar aptitudes de liderazgo.
- Con relación a las acciones que se implementa para que los docentes mejoren su desempeño, se obtuvo resultados que demuestran que los maestros en general se sienten muy bien en 77% respecto a labores realizadas, lo que permite desenvolverse de forma apropiada en su espacio educativo con sus alumnos. Es imprescindible señalar que en dicho espacio

los exámenes del desempeño que se dirigen a estos profesionales se aplican por lo general en periodos trimestrales, lo que en efecto resulta una suerte de seguimiento necesario para comprobar el mejoramiento de sus aptitudes más débiles entre evaluaciones de forma comparativa con su rendimiento pasado.

Molina (2017), en su tesis doctoral titulada “Estrategias de liderazgo del director para la Innovación y la mejora. Estudio de caso en seis instituciones escolares de la ciudad de Chillán, Chile” realizada en la Universidad de Alcalá, España. Tuvo como propósito principal identificar las características y estrategias del liderazgo de los directores para alcanzar la innovación y la mejora en las instituciones seleccionadas en su investigación. Para ello, consideró el análisis de la gestión de procesos y los resultados de las instituciones educativas. El enfoque de su estudio fue cualitativo con estudio de caso. Su muestra estuvo representada por los directores, jefes académicos y docentes de seis colegios que demostraron muy buenos resultados sostenidos en los últimos años en las pruebas del gobierno SIMCE, las instituciones son católicas, de zona urbana, privados subvencionados y de vulnerabilidad media y media alta. En sus conclusiones destaca que las seis instituciones evidencian un liderazgo centrado en lo pedagógico, donde los directores son reconocidos y considerados como líderes cumpliendo el rol de agentes de cambio de toda la comunidad educativa, siendo los responsables de los resultados institucionales. También evidencia una mejora continua de todos sus procesos gracias a los sistemas instalados como la organización, monitoreo y acompañamiento pedagógico, con un trabajo colectivo, sostenido y con roles muy definidos. Finalmente, también resalta el buen clima y convivencia armoniosa resaltando la identificación institucional, la autonomía para tomar decisiones, docentes capacitados, con un gran prestigio, buenos resultados y sobre todo la formación en valores.

Albarracín y Gómez (2021), en su tesis “Evaluación anual de desempeño docente como fundamento para la mejora de la práctica pedagógica de los profesores del colegio almirante padilla IED”, investigado en Colombia, tuvo como objetivo fomentar la continua mejora de la práctica pedagógica de los profesores de primaria del Colegio Almirante Padilla IED, a partir de la evaluación de desempeño

docente anual, mediante el uso de herramientas TIC. Su metodología fue de corte no experimental descriptivo, centrado en el enfoque cualitativo. Las conclusiones son:

- Producto del acompañamiento y del diseño de estrategias curriculares la IED ha logrado una disminución importante de la deserción escolar en primaria; gestión eficiente de problemas asociados a la convivencia, una comunicación eficiente y el compromiso de los padres. En este entender se destaca la implementación del juego como estrategia para la resolución de conflictos, descansos diversificados. Es de resaltar que producto de esta caracterización y de los compromisos en los planes de mejora el IE ha firmado convenios con la Alianza Buitaki y tejedores/artesanos de la localidad lo que favorece la participación de los niños en el concurso de tejedores de la localidad, además de espacios de salidas pedagógicas ofrecidas por estas Alianzas y juegos tradicionales.
- El colegio debe emprender una sistematización de estas prácticas, incluirlas en los planes de mejoramiento y asegurar su alineación con la ya enunciada evaluación de tal forma que se armonice con los compromisos que valoran los directivos a los profesores evaluados. Consecuente con lo discutido durante el capítulo número dos, en donde los docentes manifiestan algunas percepciones frente a la evaluación, la institución educativa enfrenta como gran reto. Que la evaluación sea un insumo de información en los procesos de aseguramiento de la calidad, la mejora de las prácticas pedagógicas, el establecer metas para el desarrollo laboral de los profesores y de los desafíos que año a año debe responder la institución y que materializa en su PEI.

### **Nivel Nacional**

Arana y Coronado (2017), en su tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San isidro”, tiene como principal objetivo esclarecer la relación de los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro; su método fue cuantitativa con un diseño no experimental, transaccional y correlacional, quien llegó a las siguientes conclusiones:

- Se puede evidenciar un vínculo correlacional significativo y directo entre la variable liderazgo directivo y el desempeño docente en el centro educativo mencionado.
- La plana docente evidencia altos índices de desempeño docente, a causa de una correcta gestión empleada por el directivo y debo al modo de liderazgo prevaleciente en la institución educativa.
- Se presencia una relación significativa y directa entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en los grados educativos de inicial y primaria de la Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro, donde se evidencia el estilo Transformacional de forma hegemónica.

Por otro lado, Sulca (2022) tuvo como objetivo general de su estudio establecer la relación entre la gestión pedagógica y la educación virtual durante epidemias en instituciones educativas, UGEL 05 - 2021. Los tipos de estudio fueron diseño no experimental básico, nivel de correlación y enfoque cuantitativo. Para el presente estudio la población estuvo conformada por 309 estudiantes de secundaria de instituciones educativas, 148 docentes Víctor Raúl Haya de la Torre, y se utilizaron dos instrumentos. Uno está dirigido a la gestión pedagógica con 16 ítems, el otro se basa en la educación virtual con 30 ítems de configuración. La dimensión encontrada para cada variable. El análisis para la obtención de los resultados se realizó mediante codificación y tabulación. Después de realizar la técnica de análisis estadístico del programa SPSS versión 21, el coeficiente rho de Spearman fue de 0,079 y la significación bilateral fue de 0,000, lo que indica una correlación positiva baja, la correlación entre las variables Gestión Pedagógica y Educación Virtual fue significativa. En conclusión, concluimos que la gestión pedagógica durante la pandemia UGEL 05 - 2021 en las instituciones educativas se relaciona significativamente con la educación virtual.

Vega (2018), en su tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”. Ayacucho, 2017”. Tiene como objetivo Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa mencionada. Su método corresponde a un diseño descriptivo correlacional, las conclusiones son las siguientes:

- Según los resultados mostrados a través del estadígrafo Tau C de Kendall, se puede indicar que el liderazgo directivo se relaciona directamente con el desempeño docente en el centro educativo objeto de esta de investigación dado que el valor del coeficiente de correlación es de 0,505 por lo que refleja que existe una correlación moderada positiva entre las variables.
- Según los resultados mostrados a través del estadígrafo Tau C de Kendall, se puede concluir que la gestión administrativa de las autoridades directoras posee una relación directa con el desempeño docente en la Institución Educativa “José Abelardo Quiñones Gonzales”. Esto a causa del resultado del coeficiente de correlación que indico una cifra de 0,743, que nos enseña que existe una alta correlación positiva entre las variables objeto de la investigación.

Urquiza (2017), en su tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel Primaria del distrito de Independencia, Ayacucho - 2017”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel primaria. Su metodología se fundamenta en un diseño no experimental transaccional correlacional, las conclusiones son las siguientes: .

- Se concluyó que hubo una relación moderadamente significativa entre las variables desempeño docente y liderazgo gerencial,  $t=0,673$ . Se puede afirmar que el liderazgo ejecutivo está ligado al logro de la educación primaria en el moderno distrito de Ayacucho Independencia.
- Se encontró una correlación significativa moderada  $r=0.664$  entre la variable condiciones para mejorar el aprendizaje y el desempeño docente. Esto confirma que las condiciones para mejorar los conocimientos aprendidos están significativamente relacionadas con el desempeño del personal docente de la institución educativa objeto de este estudio.
- Se demostró que la relación entre la variable orientación del currículo y el desempeño docente fue significativamente baja en  $r=0.347$ . Se puede confirmar nuevamente que la orientación curricular en la región Independencia muestra una baja correlación con los resultados de la educación primaria.

Antonio (2020), en su tesis “El liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria pertenecientes a la Red N° 16, de la UGEL 03, Lima, 2018”, tuvo como objetivo especificar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria. Su método fue de enfoque cuantitativo no experimental, de tipo correlacional. las conclusiones producto de este estudio indicaron que las investigaciones actuales aun no le dan la debida importancia a todos los factores que inciden en el desempeño docente, principalmente los factores externos que hacen referencia a las estructuras sociales, económicas, políticas y culturales. Conforme al análisis de los resultados mediante la correlación Rho de Spearman, no existe relación entre la primera dimensión de la variable liderazgo pedagógico directivo (Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes) y el desempeño docente, pues su significancia bilateral es de 0,989; considerando que si “ $p < 0.05$ ”, se acepta la  $H_0$  (hipótesis nula).

En un estudio de Meregildo & Lujan (2018) descubren los aspectos más importantes de los estudios correlacionales para determinar el vínculo entre liderazgo directivo y variables científicas del desempeño docente en el Colegio Mariátegui de El Porvenir. El estudio fue fundamental y utilizó un diseño de correlación explicativa. Los sujetos de este estudio fueron 94 docentes a quienes se les aplicaron los cuestionarios sobre liderazgo gerencial y desempeño docente mediante técnica de cuestionario y verificados por validez de contenido, los puntajes alfa de Cronbach fueron de 0.7521 y 0.8887, respectivamente. Se encontró una alta asociación entre los constructos evaluados y el coeficiente de correlación se calculó en  $r = 0,8770$ , lo cual es muy importante ya que el valor de  $p$  fue  $p = 0,000$  y se determinó mediante la prueba de hipótesis de Student t. Asimismo, se constató una alta correlación entre cada dimensión y el liderazgo gerencial.

En la investigación de Córdova y Trigos (2021), que se ubicó en el campo de la gestión educativa, línea de investigación sociedad educativa y Estado educativo, hace referencia a la gestión del director y el desempeño laboral del docente, así como al mejoramiento del desempeño educativo de la institución educativa “Santo Tomás”. Departamento de Gestión Regional de la Educación en Luya. Esto pone de manifiesto debilidades en el liderazgo que ejercen los directivos que inciden en el desempeño

docente. Interviene apropiadamente en el desempeño ideal. Este estudio se basa en los autores, quienes definieron el liderazgo como un proceso de influencia en el que algunos individuos, a través de sus acciones, facilitan el movimiento de grupos hacia un objetivo común, y definieron el desempeño docente como un conjunto de habilidades que los docentes demuestran en la práctica. su trabajo. Metodológicamente fue descriptivo, de campo, no experimental y transversal. La población estuvo conformada por 01 directivos y 19 docentes. La gestión plantea algunos desafíos al liderazgo educativo en el diseño e implementación de reformas escolares, la gestión de las condiciones para mejorar los aprendizajes a través de la planificación y la promoción de la convivencia y participación democrática e intercultural en las familias y comunidades, y evaluar sistemáticamente la gestión de las instituciones educativas. Guía el proceso educativo para mejorar el aprendizaje y brinda apoyo sistemático a los maestros. Y los resultados de la enseñanza presentan desafíos en la preparación de los estudiantes para el aprendizaje, la comprensión del proceso de enseñanza del aprendizaje de los estudiantes, la participación en las operaciones escolares basadas en la comunidad y el desarrollo del profesionalismo y las identidades docentes. Los líderes escolares no emplean un estilo de liderazgo que promueva un mejor desempeño docente porque los líderes escolares no permiten que el personal participe en las decisiones que afectan el bienestar de la organización escolar. Demostrar un liderazgo que responda a las necesidades de los talentos de la institución para lograr las metas de la institución, formando una denominación donde conviva el liderazgo del plantel, y mostrando un liderazgo que responda a los docentes en el proceso de Planeación, ejecución e implementación compartido. Evaluar las actividades que contribuyen a la consecución de los objetivos de aprendizaje propuestos.

Así mismo desde los estudios de Gamonal (2016), este presentó una investigación que tuvo como objetivo establecer la relación entre el desempeño docente y el compromiso institucional con el aprendizaje docente en la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016. Este estudio es no experimental y utilizó un diseño descriptivo correlacional con una población de 101 docentes. Se consideró el año 2016 para la institución educativa San Luis Gonzaga Ica y la muestra estuvo conformada por 80 docentes. Seleccionar aplicando una técnica de muestreo probabilístico. Se utilizaron técnicas e instrumentos de cuestionarios para la

recopilación de datos, p. B. Un cuestionario para evaluar el desempeño del aprendizaje de los docentes y un cuestionario para evaluar el compromiso institucional. Los resultados del estudio reflejan un coeficiente de correlación Rho-Spearman de  $r = 0.713$ , lo que indica una relación entre el desempeño docente y el compromiso institucional con el aprendizaje de los docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica en el año 2016. El desempeño en el aprendizaje de una facultad corresponde a un buen compromiso institucional y viceversa.

### **3.2. Bases teóricas**

#### **Liderazgo directivo**

El MINEDU (2014) señala que:

Este concepto para los directivos es de imprescindible importancia para facilitar el imperativo de poder dirigir u orientar a todos los personajes del proceso educativo, con el objeto de satisfacer las metas propuestas por los centros educativos que requieren de un desarrollo respecto a su calidad educativa. Así mismo, la administración gerencial vinculada con el liderazgo ha representado nuevas teorías dirigidas al desarrollo de la eficacia y la efectividad en el desarrollo administrativo de los centros educativos (p, 18).

Respecto a este concepto también se menciona que los individuos que posean su cargo el reto de dirigir un centro educativo, más allá de ser un mero administrador este deberá poseer cualidad de un líder como cualidades personales, con el fin de obtener resultados eficientes según la circunstancia y condiciones donde este esté ubicado. Así mismo otro factor resaltante es que, no es suficiente con poseer los requisitos formales para el cargo, ni aglomerar una extensa trayectoria en esta materia (docente y directiva), sino poseer una visión que no exceda los criterios de la institución educativa.

Se requieren por estas razones directores líderes que garanticen la educación en estas instituciones, directores líderes que busquen desarrollar las competencias y aptitudes de sus estudiantes a través de procesos de enseñanza que facilite el aprendizaje, a su vez estos deben ser imprescindibles para una mejora

pedagógica, debido a que si nos estamos en modelos obsoletos o desactualizados no nos permitirá la correcta evolución del sistema educativo, y por lo tanto, no se obtendrán los resultados pactados en este rubro que es la educación (p. 19).

Bajo estos lineamientos, en este marco del buen desempeño directivo, un directriz propuesta del Ministerio de Educación enfatiza que el líder directivo tiene como deber, tener en su conocimiento dos dominios pilares, el primer, se basa en la administración de las condiciones que permitan el desarrollo del aprendizaje, y, por lo último, la orientación de los procedimientos pedagógicos para facilitar el aprendizaje y asimilar mejor el conocimiento.

### **Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes**

Esta se entiende como las aptitudes y capacidades que ponen a ejercicio las autoridades directivas para poder edificar y hacer posible un cambio en la institución, por lo que buscan el mejoramiento de sus agentes, concediendo las condiciones necesarias para el mejoramiento de la asimilación del conocimiento a través de la planificación, organización, diligencia y la promoción de una convivencia armónica, intercultural y democrática, así mismo busca la participación de los sujetos parte de su entorno como la comunidad y la familia desarrollando el seguimiento del trabajo en estos centros educativos.

### **Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes**

Este se refiere a las aptitudes y capacidades de la autoridad directiva de determinados centros educativos enfocados al mejoramiento de las competencias profesionales de su plana docente y el proceso de enseñanza, mediante el acompañamiento organizado a estos, lo que permite el desarrollo de sus competencias y, por lo tanto, de la sociedad.

Gallegos (2014) sostiene que:

Los precedentes ha demostrado que ya en el pasado los órganos educativos presentaron la venia respecto al modo en el que se debe proceder las autoridades directivas de los centros educativos, de la cual tiene a cargo dirigir un determinado centro educativo, que en sintonía con las distintas formalidades del caso y con lo que dictan los determinados códigos al respecto o manuales, se encargaban de realizar

las diversas necesidades pedagógicas y administrativas, muchas veces según confusas y abultadas normativas, accionando en un sinnúmero de veces de forma dictatorial o déspota, según de la aceptación de sus administrados, aunque permaneciendo por lo general una suerte de excesiva burocracia y autoritarismo, donde el proceso de aprendizaje es dañado por métodos de corte administrativo, por lo que representa un obstáculo que ha interferido respecto a la efectividad y eficiencia de la organización institucional educativa en sus centros de estudio, y más aún en las escuelas más tradicionales, que por lo general se supeditan en la aplicación de control y la supervisión excesiva provocando una serie de problemas respecto al proceso de procesos educativos (p, 34).

En la actualidad la revalorización en este aspecto ha resurgido y existe una nueva imagen o prototipo de la función del director, que es considerado junto a su plana docente, piezas imprescindibles para la realización de modificaciones que mejoren los centros educativos, todo bajo la condición de que se presenten novedosos métodos de desempeño para cada circunstancia que garanticen condiciones necesarias para que el aprendiz sea capaz de una mejor forma, esto es sintonía a lo que se presupone como efectividad para con los alumnos, por lo que deben desarrollar un correcto desempeño en la comunidad, por lo que de esta forma existe un grado de garantía de calidad óptima de educación.

Uno de los más grandes retos contemporáneos es la búsqueda de nuevas metodologías de administración de los centros educativos según su diversas características y necesidades de los mencionados centros educativos, a través del prototipo de director líder, positivo y emprendedor que represente un personaje de inspiración y pueda conducir de la mejor forma posible bajo valores como la justicia, democracia, y el estímulo participativo hacia todos los actores dentro de la institución bajo una serie de eventos y métodos, que provocarán superar la compleja misión de liderar el cambio educativo, según las diversas demandas exigidas por las circunstancias.

Calero (2015) afirma que:

Es necesario señalar que las autoridades directivas de las instituciones educativas reflexionen sobre el papel del líder, que deben enseñar

confianza y respeto, generar apoyo en todo aspecto educativo propiciando buenas relaciones con sus colegas, padres de familia y el alumnado en general. El prototipo de líder idóneo posee capacidades, aptitudes, habilidades y poder de generar cierta influencia sobre su entorno. Este es imprescindible no a causa de sus potestades como autoridad administrativa amparado en la legalidad, sino porque articula, difunde y representa en la institución una serie de valores que presuponen las más grandes aspiraciones del resto de personajes que conforman su centro de labores, que a medida este actúe con disposición y entusiasmo se facilita satisfacer sus metas como grupo y de las distintas organizaciones afines (p, 99).

Estos líderes educativos no solo deben generar el campo de cultivo de distintas motivaciones hacia los miembros de su grupo de labores para satisfacer sus metas tanto personales como educativas, sino que deberán representar el pilar que encamine los objetivos propuestos para la gestión educativa. Se debe entender que no todos los casos son iguales, los distintos modos de liderazgo que se emplean de forma positiva, no siempre pueden funcionar de la misma manera donde se aplicaron, esto a causa de las circunstancias y la variedad de las necesidades y el entorno diferente de cada institución y el desempeño de la gente que las constituye.

El liderazgo, se constituye, de este modo, como una imprescindible herramienta en la actualidad, que representa un pilar o aptitud de orientación y dirección de todos los recursos de una institución sin provocar insatisfacciones o problemáticas entre los integrantes del centro educativo. En el transcurso de la factibilidad de los objetivos, el liderazgo de una mejor realización de las labores busca optimizar valores como la comunicación y poder entablar diálogos y respetar compromisos bajo la capacidad del conjunto de la comunidad que conlleve obtener la calidad educativa de todos los participantes sin que nadie sea olvidado en el camino.

### 3.3. Bases conceptuales

#### Teorías que sustentan el liderazgo directivo

##### Teoría del liderazgo directivo según *Fiedler*

Esta propuesta refiere que el éxito del liderazgo está supeditado a establecer sintonía entre el desempeño de un líder y según las circunstancias, las demandas que se presenten. En otras palabras, la efectividad de las medidas tomadas por un determinado estilo de liderazgo está en relación de la situación donde se tomen para enfrentar los problemas que demanden.

Hurtado (2016) sostiene que:

Estos presupuestos también nominados como teoría de la efectividad del liderazgo ponen a propuesta que es más susceptible que se produzca una efectividad alta de un determinado espacio social si el líder inspira confianza y logra garantizar influencia y niveles de persuasión en gran escala, lo que conlleva que su actividad y las acciones de este líder sean un respaldo para sus semejantes y así mismo represente un ejemplo para todos los pertenecientes a ese determinado grupo. También es válido mencionar que una cualidad de todo líder, según los preceptos de esta propuesta es la capacidad de interactuar asertivamente con los otros sujetos del grupo dentro de su entorno, bajo los supuestos del ejercicio de valores que se manifiestan en el respeto, el reconocimiento de sus semejantes, empatía, tolerancia, por lo tanto es menester que todo líder domine estas cualidades, las mismas que garantizan un nivel de trascendencia visible, repercutiendo sobre las metas y tareas respecto a su cumplimiento en los plazos debidos (p, 212).

Alarcón (2016) indica que otros elementos esenciales sostienen que la propuesta de la teoría de liderazgo del investigador Fiedler, se refieren a que esta es la aptitud de control ocasional, en otras palabras, la cualidad de atender las necesidades de los miembros de un determinado satisfaciendo sus expectativas. Esto, debido al fundamento de que la conciliación entre las diversas motivaciones particulares y los intereses propios de cada institución sean asegurados con alta eficacia. En esa línea podemos expresar que uno de la problemática de los que

sufre el sistema educativo nacional es el déficit de liderazgo pedagógico respecto a la plana administrativa o directora de las distintas instituciones de la región mencionada, que genera un perjuicio en la efectividad de los procesos y el desarrollo de distintos eventos programados, por lo que menester provocar una serie de alternativas de solución que deben efectuarse mediante políticas educativas adecuadas, enfocadas a generar condiciones de desarrollo de aptitudes personales y profesiones de los protagonistas pertenecientes en un institución educativa. Así mismo es necesario considerar que la administración directiva se fundamenta en determinadas directivas ya mencionadas por el liderazgo pedagógico, la misma que considera necesaria la evolución positiva de los profesionales y del personal a cargo que ejerce sus servicios en los centros educativos, concediéndoles de conocimiento y datos científicos sobre desenvolvimiento docente, garantizando, de tal manera que las labores dentro de los espacios académicos sean óptimos para con sus objetivos.

Es la influencia entre el frente externo y el frente interno respecto a la organización que, de acontecerse determinadas problemáticas, es posible que sean debidas a las consecuencias del modo de administración de las mismas, debido a esto, el desenvolvimiento común de los colaboradores se ejerce como producto de las actitudes de los directivos, quienes tienen el imperativo de garantizar el máximo compromiso y aptitudes de sus semejantes a cargo.

De esto modo es imprescindible tener en cuenta que el liderazgo pedagógico posee como principal preocupación garantizar los objetivos de los centros educativos para puedan alcanzar el plazo pactado, es así que bajo esos lineamientos se orientan en mejorar el desempeño de la plana de maestros correspondiente a todas las aulas nacionales, por lo tanto es necesario prever e implementar distintos métodos para el mejoramiento de aptitudes profesionales de estos especialistas, mediante actividades de actualización y especialización.

El grado de motivación que los especialistas de la educación posean, es sustancial para el desarrollo de los procesos pedagógicos, debía a esto el liderazgo tiene un papel muy importante para el director por lo cual este debe estar enfocado a establecer las condiciones necesarias que permitan generar espacios que mejoren los niveles de compromiso y las aptitudes de los maestros. Las autoridades

directoras buscan obtener los mejores resultados posibles con sus semejantes, por lo tanto, buscan lograr los mayores beneficios, con el fin de que cada labor sea la más retadora y valga los esfuerzos su realización. No obstante, para su realización es imprescindible que los distintos sujetos participes de la educación tengan equilibrio su corazón y su mente.

Para las autoridades directoras que lideran un centro educativo, el personal que trabaja en las aulas representa el capital más querido, por lo que la preocupación, se orienta hacia la gestión de métodos que concedan el desarrollo de competencias profesionales, por ello es evidente entender que el trabajo de los docentes en clave para garantizar los objetivos curriculares, por lo tanto, su quehacer se dirige a implementas métodos que garanticen la evolución efectiva de aptitudes profesiones, así como, habilidades interpersonales para cada uno de estos docentes.

### **Teoría de liderazgo según *Hersey y Blanchard***

Capella (2000) sostiene que:

Lo que propone este autor es que el estilo de gestión del personal director está en función a la influencia que este posea con sus semejantes en la institución educativa, y que la modificación de estos estilos se realizará según el grado de madurez con el que se ejecuten distintas actividades educativas, está madures será de índole profesional y también tendrá un papel importante la psicología de sus actores. Esta propuesta incluye también las variables que constituyen el entorno en el que se ejerce la administración y la influencia de afectación que repercute sobre sus objetivos como el ambiente laboral, la interrelación con los sujetos dentro del mismo, factores como intereses y motivaciones que impulsan a los participantes del grupo a realizar logros, los incentivos económicos que funcionan como incentivos para la inspiración de realizar una labor optima, y superar los diversos retos que se presenten, así como afrontar circunstancias adversas, las fluctuaciones de poder, la antigüedad de la planilla y todo lo relativo a los resultados según los objetivos trazados (p.56).

Hersey y Blanchard (citado por Álvarez, 1998) entienden por competencia a la interacción de diversos conocimientos asimilados a través de la instrucción, el ejercitamiento en materia de este tópico, la experiencia adquirida que los participantes dentro de estos grupos de labores son capaces de ejercitar sobre determinadas tareas. Suelen hacer referencia a:

- Experiencia en los temas de trabajo.
- Conocimiento de las metas trazadas por el grupo.
- Adquisición de aptitudes y capacidades de tipo técnico.
- Destrezas para resolver los problemas sorpresivos e imprevistos.
- Necesidad o no de supervisión.

Interés, entendido como la interacción entre seguridad sobre sí mismo y la motivación. La primera hace alusión a la autonomía de las labores, el segundo, se refiere al nivel de entusiasmo que los individuos dan cabida a la hora de realizar sus labores. Los indicadores para distinguir los niveles de interés pueden consistir en los siguientes:

- Motivación por el logro.
- Identidad con las metas de la institución generando confianza.
- Independencia y criterios específicos de actividad.
- Conducta positiva ante las tareas propuestas.
- Fidelidad y actitud positiva hacia la institución.
- Seriedad a la hora de cumplir horarios y plazos.

Cada nivel de desarrollo determinado por la combinación de las dos variables, antes mencionadas, requiere de un estilo propicio para su dirección positiva (p, 199)

### **Teoría de *Evans y House***

Para Evans y House (citado por Stoner, 1989) los fundamentos de esta teoría consisten en que el líder posee el imperativo de apoyar a sus seguidores a lograr sus objetivos y concederles la dirección que asegure determinadas tareas propuestas que a su vez están en sintonía con los objetivos primordiales de cada organización o grupo en específico (p, 115). Esta teoría busca comprobar que el estilo de liderazgo y los estilos de recompensas repercuten significativamente

sobre el desempeño, la efectividad, la motivación y satisfacción respecto a todos los sujetos que están en una relación de subordinación. De esta manera, es válido aclarar también estos líderes suelen ser transformadores de aptitud llena de carisma que mediante esta energía y la difusión efectiva de su visión particular inspirar a que sus semejantes se vuelvan seguidores y provoquen un fuerte impacto sobre su comportamiento y, por ende, en sus organizaciones.

Al respecto Robbins (1999) afirma que estos líderes requieren que exista y se genere nuevos lazos de subordinación para obtener sus metas, categorizan esta necesidad y apoyan a que los subordinados a los cuales hacemos referencia sientan un ambiente de tranquilidad y seguridad por lo que se estimulan para alcanzar sus metas. Es así que el líder con carisma utiliza bien las oportunidades que le aparezcan para poder compartir sus valores, sus enseñanzas y mediatizar sus experiencias por lo que tiene un fin pedagógico, gasta energía en esencia, en transmitir su conocimiento (p, 102).

### **Teoría de *Burns y Duke***

Otra de las teorías que consideramos, es la clasificación que Burns y Duke (citado en Beare, Caldwell y Millikan, 1992). Ellos hacen referencia sobre 3 clases de estilos de liderazgo:

- Liderazgo transaccional
- Liderazgo transformacional
- Liderazgo pedagógico

Por lo tanto, es necesario, explorar las características que poseen los estilos de liderazgo, respecto a la teoría a la que se ha hecho referencia sobre los centros educativos:

#### ➤ Liderazgo transaccional

Según Burns (citado en Beare, Caldwell y Millikan, 1992) indica que el director, por lo general, posee en su naturaleza ser transaccional, en otras palabras, realiza trueques, que se manifiestan en labores por votos, como se evidencia en casos donde el líder es uno político, y el electorado considera que este es suficientemente legítimo al emanar una atmosfera de seguridad y confianza como

también sucede en los casos de los docentes y las autoridades directoras de un centro de estudios (p, 301).

➤ Liderazgo transformacional

Por otro lado, Bass (1988) indica que desplazar el liderazgo transaccional por el nominado liderazgo transformacional, advierte mayores ventajas sobre los personajes participantes dentro de los centros educativos, por lo que con el pasar del tiempo estos se van incrementando, debido a esto, se puede asegurar que un líder construye objetivos y determinados fines en el intento de generar lazos rígidos para que sus seguidores no lo abandonen, por lo tanto, un líder que busca modificar sus metas u objetivos en relación a su mejoramiento, se le considera transformacional (p, 4).

➤ Liderazgo instruccional

El liderazgo instructivo, también nominado como liderazgo pedagógico, educativo, puesto a prueba y edificado por Duke (citado por Beare, Caldwell y Millikan, 1992) establecen que esta propuesta satisface la gran preocupación de todo centro educativo que dirige hacia la calidad de la enseñanza, buscando mejorar la calidad en todas sus esferas o dimensiones (p, 302).

### **El desempeño docente**

Gutiérrez (2016) afirma que:

Desenvolverse en la actividad o profesión docente francamente posee un fuerte valor en la comunidad, en otras palabras, se puede afirmar que esta especialidad a diferencia de otros rubros brinda la oportunidad al especialista de generar beneficios a otros sujetos y formarlos. Es debido a esto que el docente asume la gran responsabilidad, e importancia de la eficacia de esta profesión, debido a que de presentarse de forma negativa su desempeño puede repercutir notoriamente sobre la seguridad, prosperidad y bienestar de los sujetos, y por lo tanto, el desarrollo de su comunidad o como país mediante los procesos históricos que se han acontecido. Se busca entender los elementos básicos para un correcto desempeño de los profesionales de la enseñanza en su entorno contemporáneo y en su espacio de labores. Es así que, para poder entablar este tópico, es importante tener a

consideración las investigaciones que se han edificado sabiendo que este es dinámico y los modelos siempre se modifican (p. 110).

Entendemos que la eficiencia respecto al desempeño docente está en relación de asimilar la necesidad de laborar de la forma más idónea aun cuando nos enfrentemos a circunstancias altamente adversas que impliquen problemas con los sujetos familiares, baja autoestima o con estudiantes que han presenciado un gran número de fracasos educativos como parte de sus precedentes. Es así que la calidad de la enseñanza que se manifiesta en su eficiencia reside en sus consideraciones profesionales en enseñar a un sujeto que puede desarrollar competencias que vayan de la mano con la consciencia social y mejorar su contexto, orientado al estudiante y que este aprenda a partir de sus propias experiencias.

Jiménez (2017) define que:

El desempeño de los docentes implica facilitar la ejecución de todas las actividades que permitan el logro de las metas trazadas mediante el logro de todas las normas, requisitos, metas y objetivos trazados por la escuela. De hecho, los resultados de la enseñanza son el conjunto de actividades que realizan los docentes para seguir un proceso que permita a cada alumno aprender (p, 89).

El desempeño docente concede la evolución efectiva de la emocionalidad, poder establecer roles y poder desarrollar las competencias interpersonales entre estudiantes y otros sujetos de su entorno como padres, docentes, representantes de instituciones regionales.

### **Marco de Buen Desempeño Docente**

El Ministerio de Educación (2016), manifiesta que:

El desempeño docente es la constatación de la obediencia del docente a sus deberes, deberes y promesas. Este se asegura de que coincida con las funciones realizadas en un espacio de trabajo específico y en un momento específico. Los resultados educativos deben ser consistentes con las metas institucionales. El Marco de Buen Desempeño Docente

también indica que las aptitudes, los dominios, las competencias y logros que describen la buena educación y que se requieren de todos los docentes de educación básica regular en el país. Representa un acuerdo tecnológico y social entre los países, los docentes y la sociedad y representa las competencias que los docentes de un país deben dominar en las sucesivas etapas de su carrera profesional para lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Una herramienta estratégica para una política integral de desarrollo docente (p. 24)

En el caso de las dimensiones del marco del buen desempeño docente se han constituido por el Ministerio de Educación las siguientes:

➤ **Uso Pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje:**

- El MINEDU, hace alusión a la ampliación eficaz del tiempo en relación a la satisfacción de determinados eventos dentro las jornadas de enseñanza. Es la priorización de estos eventos que serán de utilidad hacia los alumnos para que edifiquen sus aptitudes y conocimiento, en sintonía con la aplicación metodológica adecuada, así como de métodos pedagógicos, recursos y diversos materiales especializados que se encuentran al alcance en el centro educativo (p, 43).

➤ **Uso de herramientas pedagógicas por los profesores durante las sesiones de aprendizaje:**

- El MINEDU, indica que al referirse a esta dimensión este hace alusión al conjunto de recursos pedagógicos, que conforman las llamadas rutas de aprendizaje, las elaboraciones de las mallas académicas de materias, la capacitación básica para poder edificar programas de malla curricular y las diversas jornadas de enseñanza que es la fuente que todo profesional de la educación consulta y usa como guía de dirección para factible competencias de autorreflexión crítica que le faculte de construir sus propios programas y métodos didácticos especializados según su propio estilo (p, 44).

➤ **Uso de materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje:**

- Para el MINEDU, la aplicación de los recursos didácticos que puedan desarrollar procesos de enseñanza y aprendizaje en los diferentes sectores educativos para lograr el desarrollo de habilidades, destrezas y habilidades en los diferentes niveles de realización personal. Los recursos educativos poseen funciones establecidas y son para motivar y posibilitar el desarrollo del aprendizaje de cada alumno (p, 44).
- **Gestión del clima escolar:** El MINEDU, se refiere a la planificación y ejecución de actividades y funciones que, por tratarse del estudiante y ser realizadas por quién, le permitan obtener los elementos básicos que ayuden a desarrollar buenas relaciones entre los actores educativos internos y externos. dirigido Realiza todas las actividades planificadas y busca la satisfacción personal, emocional y actitudinal (p, 49).

**Propósitos Específicos del Marco de Buen Desempeño Docente**

- Edificar un lenguaje general entre los que aplican la profesión de maestro y los ciudadanos para aludir a los diferentes procesos de aprendizaje y enseñanza.
- Promover que la plana docente interiorice y examinen así mismos su propia praxis, se apropien de los desempeños que representa su especialidad y edifiquen, en diversas comunidades lo que aprenden como maestros, es decir una visión recíproca de la educación.
- Promover la valorización cultural y sobre la comunidad con el fin de fortalecer la imagen de los docentes aptos que buscan no solo enseñar, sino también aprender, por lo que se desenvuelven y perfeccionan de forma diligente sus competencias para la enseñanza.
- Orientar e inspirar coherencia respecto el diseño e implementación de políticas públicas enfocadas a la formación, reconocimiento de logros profesionales, evaluaciones y mejora del área de labores donde los docentes ponen en práctica su profesión.

Tobón (2015) señala que:

Mediante la examinación de un gran sinnúmero de investigaciones afines que hablaban sobre las características de la buena práctica docente concluye en algunos de estos aspectos:

- El docente se establece como un ser efectivo, desde su perspectiva, en cuanto más alta sea la visión y confianza sobre su persona, a su vez que este empaticice
- La efectividad del profesional a que se hace referencia se incrementa cada vez que este se preocupa por sus estudiantes y que estos, hallen los propios significados, no solo que se les reduzca a emitir información.
- La reputación del docente difiere por cada grupo que tenga a cargo. El alumnado además de considerar el esfuerzo respecto a la aplicación de medios didácticos, valoran muchos rasgos característicos de los docentes como la preocupación de este, su interés, su comprensión honradez, sentido del humor e imparcialidad (p, 88).

### **Las 9 competencias del docente**

Cuenca y Vargas (2018) afirman que:

Se comprende por competencia a un bagaje de cualidades que se establecen al docente que obre en un espacio determinado. Es así que se la competencia se conceptualiza como la aptitud para resolver problemas específicos y satisfacer objetivos, no solo se considera una facultad para poder transmitir un conocimiento en específico. Y pues debemos comprender que la solución a distintos problemas no representa o reduce a un conjunto de conocimiento y su forma de aplicarlos, sino también la cualidad para poder interpretar su circunstancia y las posibilidades o recursos que tienen a su disposición para poder intervenir sobre aquellas (p, 19).

Se entendemos a la competencia como la aptitud o cualidad para poder lidiar contra cualquier reto en base a conseguir propósitos, esto supone un actuar metacognitivo o reflexivo que a su vez compete una movilización de medios tanto externos como inter, bajo el objetivo de provocar resultados

admisibles en circunstancias problemáticas y la toma de decisiones bajo estrictas consideraciones éticas.

De esta forma es erróneo solo considerar a la competencia como un mero conocimiento hacia cierta situación, sino que este requiere de disposición o proactividad de realizar las actividades con calidad, respetar compromisos, requiere raciocinio, manejo de conceptos fundamentales y comprensión ético – moral y poder pronosticar determinadas consecuencias sobre sus actos. Para esto, el docente debe estar entrenado en el manejo de dominar las siguientes competencias:

➤ **Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

- Competencia 1.- Reconoce y comprende las cualidades de todo su alumnado y su circunstancia, los contenidos éticos que enseña, enfoques y procesos pedagógicos bajo el objetivo de estimular aptitudes de gran nivel y el desarrollo integral.
- Competencia 2.- Planifica la enseñanza de forma especializada asegurándose la coherencia entre lo aprendido y las metas de su alumnado, así mismo contempla y personaliza el proceso de enseñanza según el espacio que le toque, usa los recursos que tiene a su disposición y genera evaluaciones proporcionales y medidas según criterios de calidad, revisa constantemente su malla curricular.

➤ **Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

- Competencia 3.- Genera un clima ideal para la enseñanza, convive de forma democrática y respeta la diversidad en todas sus formas, con dirección a generar ciudadanos interculturales y esencialmente críticos.
- Competencia 4.- Dirige el proceso de aprendizaje haciendo uso del manejo de contenidos interdisciplinarios, el uso de métodos, y recursos a su disposición, con el fin de que todos sus alumnos comprendan de manera consecuente y crítica los temas que este les enseñe y genere problemas enfocados a sus experiencias e intereses sin olvidar las circunstancias culturales.

➤ **Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

- Competencia 6.- Participa de forma democrática, activa y con actitud crítica colaborativa, en la administración del centro educativo, aportando a la edificación y mejoramiento progresivo del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.
- Competencia 7.- Establece relaciones cordiales y alturadas con los padres de familia, instituciones, sociedad y otras entidades del Estado y de la sociedad civil, así mismo aprovecha sus conocimiento y recursos para desarrollar y mejorar los procesos de enseñanza perfeccionando sus resultados.

➤ **Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

- Competencia 8.- Reflexiona sobre sus actividades profesionales y busca generar más pericia sobre sus labores institucionales, así como desarrollar procesos de enseñanza continuo forma colectiva e individual, para edificar y generar identidad y responsabilidad moral y profesional.
- Competencia 9.- Aplica su profesión desde una correcta deontología de respeto de los derechos fundamentales de los individuos independientemente de su género, demostrando honestidad, responsabilidad, justicia y compromiso con su función hacia la sociedad.

**Dimensiones de desempeño docente**

Salazar (2017). afirma que:

Debido a que la imagen del docente se ha deteriorado en los últimos años en la misma medida que la remuneración que recibe, esto repercute en el desempeño de un docente que de subsanar estos desvaríos tiene muchas ventajas y está inevitablemente ligado a cuestiones sociales y coyunturales, como salarios y derechos sociales. Por la misma razón, no es fácil mirar todo el proceso de evaluación

del desempeño docente, y no es fácil abordar el problema desde una perspectiva integrada (p, 99).

El desempeño docente debe ser observado y examinado desde las bases de las siguientes dimensiones:

### **Dimensión personal**

Describe que la capacidad socioemocional de un docente para desempeñar con habilidad e idoneidad una actividad profesional correspondiente a su profesión, equivale a asegurar una formación integral. Como podemos ver en este autor, la dimensión personal hace que los docentes sean conscientes de su propio progreso personal. Crea expectativas de su rendimiento académico.

La dimensión personal se constituye como un elemento básico de la formación del profesorado. Porque sólo así se entenderá y comprenderá que el acto de educar es una educación para la vida humana y no se limita a la parte educativa. La dimensión personal dificulta el desarrollo de habilidades sociales y permite que los docentes se desenvuelvan y desarrollen relaciones empáticas con sus pares y alumnos, creando un ambiente de apoyo y acogida.

### **Dimensión social comunitaria**

Para los profesionales de la educación esta es una de las responsabilidades más relevantes que el docente debe asumir porque permite enlazar y vincular la labor docente con el desarrollo comunal.

Muchas veces observamos que las instituciones educativas quedan al margen de lo que sucede en la sociedad. Por eso hay mucha observación seria por parte de distintos personajes respecto al desempeño docente, porque la comunidad siente que no se equipara con el trabajo en las escuelas.

Dado que la dimensión social comunitaria tiene como objetivo acoger a la comunidad como parte integral del proceso educativo, esta dimensión permite que los docentes les den a las escuelas un papel importante en la realización de actividades que permitan a la comunidad involucrarse a través

de esta dimensión en la escuela de inserción para el correcto desarrollo comunitario. (p, 101)

### **Dimensión pedagógica**

Es la dimensión en torno a la cual gira toda la malla curricular y como tal es la piedra angular a través de la cual se mantiene la formación integral de los alumnos y que permite la organización, implementación y evaluación de todo el plan académico. Es decir, en esta dimensión todos los planes de estudios, la planificación curricular, la gestión de procesos de enseñanza y aprendizaje y los sistemas de evaluación.

La dimensión pedagógica requiere del conocimiento teórico y filosófico del proceso educativo y del desarrollo de las competencias personales de los docentes. Son los mejores estudiantes que quieren desempeñarse mejor en la sociedad, tanto intelectual como evaluativamente.

La dimensión pedagógica exige el conocimiento de la planificación curricular global y de las necesidades generales y necesidades cognitivas de los alumnos. Solo así podremos determinar el destino de nuestro país en cada momento.

La dimensión pedagógica supone que los docentes sepan manejar eficazmente las emociones. Dado que el currículo considera fundamental el desarrollo de las habilidades sociales de los estudiantes, es necesario prestar atención al proceso de socialización a partir del desarrollo de la comunicación entre los actores educativos.

### **Competencias profesionales docentes en la educación remota**

Gálvez & Milla (2018), indican que la idoneidad y desempeño profesional de los docentes conduce al logro de metas predefinidas e importantes en el grupo de alumnos y de esta forma se combina la competencia superior de los educadores con una educación de calidad y empatía por los estudiantes. Por esta razón, el uso de métodos de evaluación para la preparación docente en términos de habilidades y desarrollo tiene como objetivo determinar si los docentes pueden hacer frente a esta compleja y necesaria profesión.

En la actualidad, en la nación peruana, debido a la reciente pandemia del virus del COVID 19 los maestros han tenido que acoplarse a una novedosa modalidad de enseñanza virtual con la estrategia gubernamental Aprendo en Casa, el cual emplea multicanales a través de la web, televisión, radio, y esto debido a los problemas del acceso virtual y de conectividad que tienen la población estudiantil, en especial en los sitios más alejados del Perú que solo se limitan a materiales impresos.

Vegas, (2020) afirma que:

La estrategia Aprendo en Casa hizo posible continuar el servicio educativo para los niños confinados en sus hogares, pero obligó a los docentes de educación básica a realizar procesos de adaptación de sus competencias docentes, de la educación presencial al contexto virtual, para conducir procesos de enseñanza aprendizaje mediados por plataformas virtuales, en algunos casos, y, en otros, por WhatsApp, teléfono, Tablet, etc. En situaciones más difíciles, recorren miles de kilómetros para entregar a sus niños actividades y tareas en fotocopias, libros, cuadernos, de trabajo u otro tipo de material para que los niños continúen su proceso de aprendizaje en casa. (p, 96)

El desafío pone a prueba las competencias profesionales docentes adquiridas en el ámbito académico de la universidad y en el sector laboral en el cual se desenvuelven. De ahí la importancia de evaluarlas desde lo que significa el Marco de Buen Desempeño Docente (Ministerio de Educación, 2012), un documento de política pública que reúne un conjunto de competencias profesionales que la sociedad y el Estado requieren de quienes ejercen la docencia en el Perú.

### **Aprendo en Casa**

El MINEDU (2020), aprueba mediante Resolución Ministerial N° 160-2020- Minedu; en donde señala:

El programa Aprendo en Casa nace como un modelo o estilo de educación virtual o remota ejecutada por el Ministerio de Educación de Perú, programa constituido como medio para no dejar de impartir educación a

población a pesar del confinamiento debido a la pandemia del COVID-19. Es así que con el fin de proseguir con el servicio público educativo a más de 8 millones de estudiantes las brechas virtuales debieron ser mitigadas. Por lo tanto, su finalidad a corto plazo es que el alumnado de educación básica los niveles inicial, primaria y secundaria, educación básica especial y educación básica alternativa sean objeto de sus clases durante las directivas que emita el Estado peruano en la latente emergencia sanitaria mediante un servicio de orden multicanal. A mediano y largo plazo se orienta a complementar las lecciones que dan los maestros en los centros educativos, dirigiéndose especialmente a los estudiantes de zonas muy alejadas dentro de nuestro como son las zonas rurales, como ejemplo y desabastecidas para poder mitigar las desigualdades en el aprendizaje.

Los tópicos del programa se dirigen a la educación ciudadana, comunicación, matemáticas, entre otros campos académicos, de tal manera que son difundidos mediante plataformas o soportes virtual como la web, radio, laptops, televisión, así también radio y canales privados, donde se evidencia el soporte de las operadoras convivientes en la región (Movistar, Claro, Entel y Bitel).

El papel de la plana docente en el programa es el de una especie de orientador sobre los menores y sus apoderados en el uso de diversos métodos que reciben a través de algún tipo de ubicación, según el espacio geográfico donde les haya tocado poner en praxis su profesión. También es válido mencionar que estos pueden proponer proyectos complementarios de aprendizaje cada que según sus criterios según lo vean necesario e imprescindible realizarlo, también pueden constituir informes y de seguimiento de la enseñanza de sus alumnos y ser partícipes en los procesos de desarrollo que ofrecen las entidades del Estado involucradas en la educación.

### **Evaluación de competencias docente**

SINEACE (2009) señala que:

La evaluación de competencias docente es un “Proceso por medio del cual un evaluador obtiene y analiza las evidencias del desempeño

profesional de una persona con base en una norma de competencia, para emitir el juicio de “demostró la competencia” o “aún no demostró la competencia”, e identificar aquellas áreas de desempeño que requieren ser fortalecidas mediante capacitación para alcanzar el nivel de competencia requerido”. Responde a un enfoque de evaluación formativa y permite encontrar la diferencia entre desempeño mostrado y el desempeño requerido y trazar planes de desarrollo profesional con acciones de capacitación para mejorar la calidad de su desempeño (p, 51)

Se puede indicar, también, que desde la perspectiva socioformativa, los procesos de evaluación o examen de conocimiento se manifiestan o practican como un método de valorización de naturaleza apreciativa, en otras palabras, una especie de reconocimiento que evidencia que los sujetos están aprendiendo y ponen en ejercicio sus conocimientos, asimilando los errores como lecciones de desarrollo individual, que es lo mismo que decir que éstos representan oportunidad de evolución personal y profesional, ejercitando el principio de ponerse a prueba para ser mejores cada vez más.

### **Bases conceptuales**

#### **Liderazgo directivo**

El liderazgo directivo no es un estilo, incluye estilos que puede haber visto o encontrado, y requiere hombres y mujeres con un fuerte liderazgo, habilidades técnicas y conceptuales, calidad humana y sentido de la responsabilidad. El liderazgo tiene un impacto significativo en todos los miembros de la comunidad educativa, penetrando desde el nivel macro hasta el micro. Con un buen liderazgo administrativo, los docentes están más motivados para impartir la clase y, en consecuencia, los estudiantes están más abiertos al aprendizaje, para garantizar que se puedan lograr resultados satisfactorios si se crea un entorno apropiado (Juárez de León, 2014, p.63).

### **Liderazgo autoritario o autocrático**

Este tipo de liderazgo que caracteriza porque el líder es quien toma las decisiones de manera unipersonal. Dirige el trabajo y la organización de los grupos bajo sus ideas. No necesita justificación para aplicar su criterio o sus decisiones. Emplea una comunicación unidireccional. Todas las acciones están centralizadas en las decisiones y responsabilidades que el líder asume. Finalmente, el líder no es conocido por el grupo, al grupo solo se le hace saber lo que el líder decidió. (Díaz, 2015, p.98)

### **Liderazgo democrático o participativo**

Este tipo de liderazgo se caracteriza por el hecho de que el gerente o líder es una persona que toma decisiones. Dirige el trabajo y la organización del grupo según sus ideas. La aplicación de un criterio o de una decisión no tiene por qué estar justificada. Utiliza comunicación unidireccional. Todas las acciones se basan en las decisiones y responsabilidades del gerente. Entonces no se conoce al líder del grupo y el grupo sólo sabe lo que decide el líder (Díaz, 2015, p.98).

### **Liderazgo Pedagógico**

Los directores o profesionales de la educación son líderes formales en organizaciones como instituciones educativas y necesitan ir más allá del liderazgo y el contexto, es decir, el liderazgo de los docentes, que son directamente responsables del aprendizaje, para lograr la calidad. Los gerentes necesitan pasar de la responsabilidad gerencial a la responsabilidad educativa que se enfoca en el aprendizaje: el liderazgo educativo. (Bolívar, 2010, p: 9).

Es así que los centros educativos para cumplir con el fin de brindar la mejor calidad educativa a sus estudiantes, a su dirección se supeditan la actividad de dirección educativa y de la praxis profesional educativa. En la actualidad, se ha ido reflexionando que para que se cumplan esos presupuestos dentro de los centros educativos, se debe resaltar el papel de un factor antes desconocido o no muy desarrollado que es el liderazgo directivo, pero también se debe resaltar el papel del equipo directivo, al tiempo que los docentes no

lograran hacer bien sus labores si no tienen a su disposición un equipo que los apoye y también condiciones necesarias poder generar oportunidades para innovar, dialogar y ser autoritativos para desarrollarse y a sus estudiantes. Finalmente, este liderazgo no está atado a una posición formal en un puesto directivo, y la iniciativa e influencia se distribuyen entre todos los miembros de la escuela representando una especie de liderazgo recíproco, es así que darle a un determinado sujeto la iniciativa de transformar y obstaculizar el liderazgo de otra impide que una escuela avance como organización. Si los maestros van a contribuir y desempeñar un papel profesional en sus respectivos campos y áreas, los maestros deben tener dirección y autoridad en sus respectivos campos.

### **Liderazgo consultivo**

Este estilo o sistema es negociable con subordinados y delegaciones, no obstante, el derecho a tener la última palabra siempre recae en la gerencia. Tienen fe en sus subordinados, pero no son perfectos. Tienden a utilizar sus ideas y opiniones de manera constructiva. La comunicación volátil fluye tanto en dirección vertical como horizontal. Los subordinados tienen cierta autonomía en su trabajo y fomentan la participación en el proceso de control. El énfasis en las recompensas materiales y el reconocimiento y las sanciones para fomentar la participación de los empleados en los objetivos del lugar de trabajo es raro. (Gill y Ginner, 2007, pág. 324).

De esta manera se posicionan de forma más concreta o participativa las autoridades o gerentes, extrapolando, los directos en los centros educativos, por lo que necesariamente estarán involucrados en la consulta de determinadas actividades por parte de sus subordinados por lo que, estos últimos, son susceptibles de ser influenciados por sus superiores motivando algún cambio o corrección respecto a sus dudas o peticiones.

### **Liderazgo como rasgo de personalidad**

Este concepto, que no es novedoso dentro de nuestra cultura, se evidenció en el proceso histórico humano, sin embargo, el liderazgo no se

reduce solo a un ámbito determinado, sino que este se puede manifestar en distintos contextos de tal manera, que es una cualidad inherente al ser humano al ser un ser social por lo que este conlleva a que su estudio analice los rasgos, características, condiciones, habilidades y desarrollos, por lo que se ha desprendido que muchos sujetos que se les considera líderes comparten los elementos que hemos mencionado y que se ha presentado como la base fundamental de distintos estudios sobre la teoría de los rasgos.

Es así que se refleja en las cualidades sobresalientes de un líder como individuo, tales como la personalidad elocuente y desenfrenada, dominio propio, iniciativa, sentido común, optimismo, integridad, justicia y lealtad, espíritu de superación, sencillez y humildad. Los líderes no se hacen, sino que se basan en la premisa de que nacen con las cualidades innatas que conducen a un desempeño excepcional. Un número limitado de líderes exitosos que tienen las habilidades para interpretar las metas y la misión, establecer prioridades, planificar y programar actividades de equipo, resolver problemas y conflictos, supervisar y dirigir personas y delegar responsabilidades. Encuentra tus atributos personales, intelectuales, emocionales y físicos (Palomo, 2008, p.124).

### **Liderazgo como estilo de comportamiento**

Bajo esta perspectiva, la personalidad de un líder se define por sus supuestas acciones y su especificidad se demuestra por sus acciones. El modelo conductual de liderazgo presta atención a lo que hace el líder y cómo lo hace. Así, un líder es una persona en una dimensión de la actividad humana, ya sea profesional o personal, con características y cualidades que los demás no poseen. Otros aspectos de esta teoría individualista se incorporan a los rasgos que se centran en el análisis del comportamiento del líder y establecen el comportamiento regular como el comportamiento típico de cada tipo de líder (Pareja, 2009, p.15).

### **Desempeño docente en el nivel primaria**

En el campo educativo el término desempeño es valorar el rendimiento de cada docente de la institución escolar, con la finalidad de establecer estrategias para la solución de problemas, motivar y fomentar su desarrollo personal. Es el accionar del educador como profesional experto en el campo educacional y comprende también el sentirse apropiado del saber pedagógico que es la creación de conocimientos que se van construyendo diariamente cuando se diseña y organiza el modo de enseñar, o cuando se interactúa con los estudiantes (Saravia y López, 2008, p.78).

### **Docente**

Profesional especializado en la enseñanza y el aprendizaje sobre determinado conocimiento del campo de la ciencia, la humanística o el arte. Como especialista de un determinado conocimiento y en el ejercicio del saber que lo capacita para relacionar conocimientos, diseña contenidos de la enseñanza de la mejor manera posible, ya sea empleando los instrumentos mediadores de la palabra o estrategias icónicas que incidan en el aprendizaje del estudiante, configurando un proceso denominado de enseñanza-aprendizaje. (Saravia y López, 2008, p.78).

En conclusión, en palabras de Samarrona (1998) el docente es aquel que transmite de forma organizada diversas lecciones de una determinada materia, en virtud de una extensa preparación especializada asimilada, que concede a este el estatus de profesional de la educación mediante alguna certificación que lo acredite, este puede ser un título o una credencial. Así mismo, este puede ser objeto de distintos niveles, desde el sistema primario o escolar hasta el universitario o de educación superior. Esta profesión exige de la intervención de otras actividades por lo que el docente está en constante evaluación permanente y desarrollándose según su entorno realizando diagnósticos, investigaciones, diseños de mallas curriculares, ejercicio de valores, entre otros.

### **Dimensión pedagógica**

La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude, asimismo a una práctica específica, que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación es la finalidad que da sentido al vínculo a través del cual se educa. (Elmore, 2010, p.110).

A consideración nuestra, esta dimensión se manifiesta también como una característica muy apreciable porque faculta al profesional la posibilidad de poder resolver problemas que le son relativos a su especialidad. En otras palabras, el docente por naturaleza debe desarrollar consonantemente sus competencias pedagógicas por lo que requiere de una alta eficacia y dominio del conocimiento que este maneja como profesional haz de su especialidad educativa. Esto se pone a evidencia a través de la aplicación de procesos científicos fiscalizados, así también, mediante protocolos, reglas técnicas, evaluaciones y por qué no, de la experiencia del día a día e interacción con el entorno.

### **Dimensión cultural**

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes. (Elmore, 2010, p.110).

### **Dimensión política**

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la

transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos. (Elmore, 2010, p.110)

### **Prácticas pedagógicas**

Cuando nos referimos a los procesos de enseñanza y asimilación del aprendizaje nos referimos a un proceso que presupone muchos factores, un docente que maneja un proceso de enseñanza es un profesional que hace uso y ha desarrollado un bagaje de conocimientos, posee la capacidad diagnóstica, de planificación, lidia con los conflictos, sabe elaborar planes, sabe cómo estimular la participación e involucra a los apoderados y distintos espacios sociales

Es cuando hablamos de los procesos de aprendizajes, hablamos del manejo de procesos que suponen varias dimensiones, un profesor que conduce un proceso de aprendizaje es un profesor que maneja un conjunto de conocimientos, tiene capacidad diagnóstica, sabe planificar, enfrenta conflicto, sabe cómo hacer participar e involucrar a los padres y la comunidad, y sabe evaluar los aprendizajes”. Es decir, todos estos indicadores, confluyen en la capacidad de manejo del aula y del profesor, pero, al mismo tiempo, son capacidades que interactúan entre sí. (MINEDU, 2012, p.11).

## CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO

### 4.1. Ámbito

La localidad donde se realizó este estudio fue la región Lima, donde está ubicado las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Quilmaná provincia de Cañete, y donde se hará la observación de las variables de investigación en estudio.

### 4.2 Tipo y nivel de investigación

#### Tipo de Estudio

La investigación es de tipo retrospectivo, transversal que descompone de la forma siguiente:

- **Retrospectivo**, porque los datos se recogerán de encuestas o entrevistas sobre acontecimientos facticos. El objetivo pilar de esta investigación según su naturaleza es comprobar alguna hipótesis propuesta sobre el tópico establecido. Fundamentalmente se puede mencionar que esta forma de investigación busca las causas partiendo de precedentes que ya se han acontecido. Las investigaciones en retrospectiva inician de un efecto y regresan a buscar la causa. Es como recurrir al pasado para poder entender mejor el objeto de investigación (Martínez, 2009, p.8).
- **Transversal**, debido a que se adquiere información de un hecho específico, en un lapso temporal determinado. Su objetivo es describir las variables y dar examen sus efectos y su interrelación en determinado espacio y tiempo. Es como generar una fotografía de algún acontecimiento (Hernández 2010, p.150).
- **Descriptiva**, y en palabras de Alfaro (2012), **esto** es porque tiene como objetivo central descomponer las características esenciales e identificarlas para llegar a una conclusión determinada respecto a problemas específicos y validez general.

## Nivel

El Nivel de la investigación fue de orden explicativa.

Según Hernández Roberto y otros (2006):

“La investigación explicativa no se reduce en solo explicar conceptos o fenómenos y establecer relaciones entre distintas definiciones, estos se enfocan, dirigen o responden a las causas de los hechos físicos o fenoménicos, culturales o sociales. Como su nombre indica, la atención se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones ocurre o por qué interviene más de una variable (pag.66) “.

### 4.3. Población y muestra

#### 4.3.1. Descripción de la población

La población objeto de estudio estuvo constituida por 53 docentes que laboran en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Quilmaná provincia de Cañete, según (Fuente: Área Administrativa UGEL 08- Cañete-2021).

#### 4.3.2. Muestra y método de muestreo

Nuestra muestra estuvo representada por los mismos docentes, por ser una muestra pequeña de 53 docentes que trabajan en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Quilmaná provincia de Cañete- Ugel 08, tal como se presenta en el siguiente cuadro:

**Tabla 1:** *Docentes participantes*

<b>INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE QUILMANÁ PROVINCIA DE CAÑETE- UGEL 08</b>	<b>N° de Docentes</b>	<b>TOTAL</b>
I.E. 20177- “SAN MARTIN DE PORRRES”	20	20
I.E. 20178- “SANTA ROSA DE LIMA”	18	18
I.E. 20245- “SAN JUAN DE ROLDAN”	04	04
I.E. 20176 - “EL TIGRE”	06	06
I.E. 20243- “LA HUERTA”	05	05
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>53</b>

### 4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

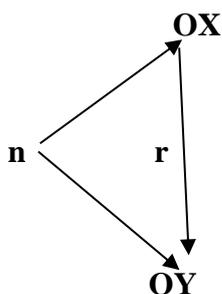
- **Criterios de Inclusión:** En la presente investigación fueron agregados los docentes considerándolos independientemente de su sexo y género, nombrados y contratados que trabajan en centros educativos de nivel primaria del distrito de Quilmaná.
- **Criterios de Exclusión:** Docentes considerados independientemente de su sexo, nombrados y contratados que no desearon participar en la investigación.

### 4.4. Diseño de investigación

El diseño de la investigación se ubicó en el No Experimental

No experimental: porque no hubo manipulación de la variable, los hechos fueron estudiados según se manifestó en su contexto natural o cotidiano, por lo tanto, los datos demostraron el desarrollo natural de los fenómenos acontecidos, ajenos a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Cuyo diagrama es el siguiente:



#### Leyenda:

**n=** Muestra

**Ox= variable independiente:** Liderazgo directivo

**Oy= variable dependiente:** Desempeño docente en el nivel primaria

**r =** relación causal entre las variables

## 4.5. Técnicas e instrumentos

### 4.5.1. Técnicas

La técnica de recolección de datos se estableció a través de la Encuesta de acuerdo a una lista de preguntas aplicadas a 53 docentes que trabajan en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Quilmaná provincia de Cañete- Ugel 08.

### 4.5.2. Instrumentos

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó y se validó el siguiente instrumento:

- **Cuestionario:** El cuestionario estuvo constituido estructurado según el tema que se tiene a investigar, con 13 preguntas cerrada y en escala, de tal manera que su valoración se dirigió hacia 53 docentes que laboran en los centros educativos de nivel primaria del distrito de Quilmaná provincia de Cañete- Ugel 08.

#### 4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Respecto a la validación del instrumento fue empleado con la opinión de 05 expertos que se indica a continuación:

- 1.-Dr. Andy Chamoli Falcón
2. Dr. Tomasa Verónica Cajas Bravo
3. Mg. Alexander Pasquel Cajas
4. Mg. Walter Celis Andrade Sánchez
5. Mg, Ana María More Sulca

#### 4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

La confiabilidad del instrumento fue determinada aplicando el método de Alfa de Cronbach, el mismo que será calculado en el software de estadística SPSS V23, de tal manera que el alfa de Cronbach es una herramienta que nos permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable construida mediante las n variables observadas, y necesita una sola

administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1.

**Tabla 2:** *Confiabilidad*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	26

#### **4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos**

Se puntualizaron las actividades a realizar con el objetivo de procesar y examinar la información obtenida para su tabulación.

##### **Técnicas para el procesamiento y análisis de datos**

- **Procesamiento de los datos:** Según la codificación de los reportes, se edificó la plataforma de datos haciendo uso de la aplicación o programa estadístico SPSS, versión 22 en español, y se tomará nota de toda la información que se desprenda de este instrumento sin omitir sus instrumentos complementarios.
- **Clasificación de la Información:** Se realizó con el objetivo de agrupar datos a través de la distribución de frecuencias de las variables independiente y dependiente.
- **La Codificación y Tabulación:** Por un lado, la codificación es la fase en la que edificó un grupo o conjunto de símbolos o valores, de tal forma que se desprendió una determinada tabulación de datos, por lo general se efectiviza a través de letras o números y, por último, la tabulación manual que hace énfasis o alusión a la actividad que se ejecutó mediante el uso de cada de una de las variables en los grupos conformados según su determinada categorización de datos, es decir, la distribución de frecuencias. Así mismo, también se hizo uso de la tabulación mecánica, poniendo en práctica programas estadísticos computarizados.

##### **Técnicas para el análisis de datos**

Se realizó el siguiente procedimiento:

- Análisis descriptivo e interpretación de datos: Para el análisis descriptivo de cada variable se consideró la tendencia central, la interpretación de las variables y el porcentaje de las variables categóricas.
- Análisis inferencial e interpretación de los datos: En el análisis inferencial de los datos se utilizó el coeficiente de correlación rho de Spearman para medir la relación entre las variables de estudio y el nivel de significación fue ( $p < 0,05$ ). Teniendo en cuenta el margen de error y el tamaño de la población y muestra, el límite de confianza es del 95%. Para el procesamiento de datos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 22 en español, Minitab y Excel para pruebas de correlación y los resultados se presentaron en tablas y en gráficos de barras y pastel.

#### **4.7. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos para el desarrollo estos estudios se sustentaron fundamentalmente en los siguientes principios referentes a la honestidad, imparcialidad, respeto a los límites jurídicos de los sujetos que prestan sus datos, y relaciones asertivas de igualdad. Este estudio se caracterizó bajo encargos éticos antes, durante y después del proceso de investigación con el fin de respetar los derechos fundamentales cimientos de la dignidad humana, principio de reserva y el Derecho a la intimidad mediante la cual las personas como sujetos investigadores o titular de los datos consienten el uso de la información para los fines específicos establecidos en el proyecto.

## CAPITULO V. RESULTADOS Y DISCUSIONES

### 5.1. Análisis descriptivo

A continuación, se mostrarán los datos estadísticos de la variable Liderazgo Directivo y sus dimensiones estilos de liderazgo, gestión institucional en Estado de emergencia y gestión de los procesos pedagógicos, haciendo análisis descriptivo y figuras estadísticas. Primero se recodifica la variable y sus dimensiones para un mejor entendimiento:

**Tabla 3:** *Recodificación Liderazgo Directivo*

	<b>Liderazgo Directivo</b>	<b>Estilos de liderazgo</b>	<b>Gestión institucional en Estado de emergencia</b>	<b>Gestión de los procesos pedagógicos</b>
ineficiente (1)	[1 – 20]	[1 – 7]	[1 – 7]	[1 – 7]
Moderado (2)	[21 – 40]	[8 - 14]	[8 - 14]	[8 - 14]
Eficiente (3)	[41 – 60]	[15 – 20]	[15 – 20]	[15 – 20]

**Tabla 4:** *Análisis descriptivo liderazgo directivo*

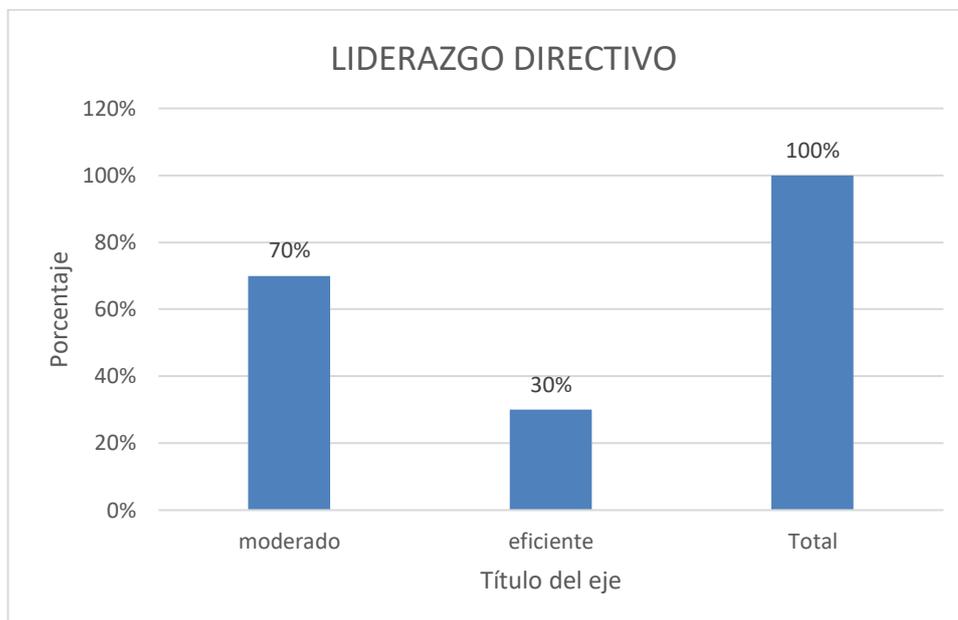
	<b>Frecuencia</b>
<b>moderado</b>	37
<b>eficiente</b>	16
<b>Total</b>	53

En la tabla 4, podemos observar un total de 53 participantes encuestados en la variable liderazgo Directivo con una frecuencia, que indica, que como máximo 37 participantes consideraron a esta variable moderada y 16 la consideraron eficiente.

**Tabla 5:** *Análisis estadístico liderazgo directivo*

<b>Descriptivo</b>	
Media	2,30
Mediana	2,00
Moda	2
Mínimo	2
Máximo	3

En la tabla 5, podemos observar un total de 53 participantes encuestados en la variable liderazgo Directivo y sus dimensiones estilos de liderazgo, gestión institucional en Estado de emergencia y gestión de los procesos pedagógicos, donde se presencia una media de 2,30, que indica que el promedio de los encuestados considera un liderazgo directivo moderado u optimo respecto al mencionado; en el caso de la mediana el valor es 2.00, indica que el valor central que nos informan los encuestados es de un liderazgo directivo moderado; en la moda el valor es 2, que indica, que aparece con mayor frecuencia en los encuestados la categoría de liderazgo directivo moderado; el valor mínimo es 2, indica que, al menos un encuestado presencia un liderazgo directivo moderado respecto a esta variable y como máximo valor el 3, indica que, al menos un encuestado, considera la presencia de un liderazgo directivo eficiente en las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

**Figura 1:** Diagrama de barras liderazgo directivo

En la figura 3, el 70% de los participantes muestreados, están de acuerdo respecto a la presencia de un liderazgo directivo moderado y un 30% están de acuerdo respecto a la presencia de un liderazgo directivo eficiente en las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

**Tabla 6:** *Análisis descriptivo estilos de liderazgo*

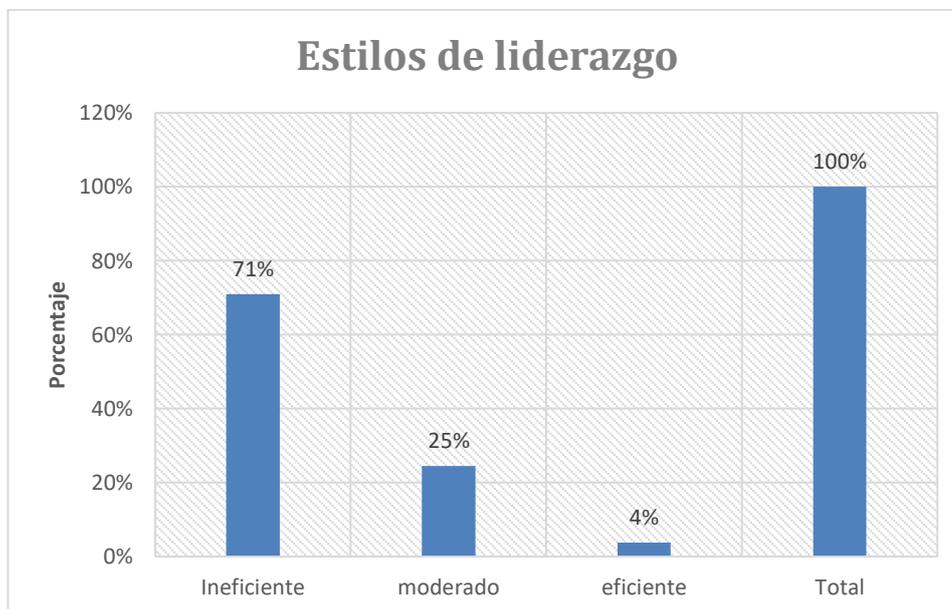
	Frecuencia
ineficiente	38
moderado	13
eficiente	2
Total	53

En la tabla 6, podemos observar un total de 53 participantes encuestados en la dimensión estilos de liderazgo con una frecuencia, que indica, que como máximo 38 participantes la consideraron ineficiente, 13, moderado y 2 la consideraron eficiente.

**Tabla 7:** *Análisis estadísticos estilos de liderazgo*

<b>Descriptivo</b>	
Media	1,32
Mediana	1,00
Moda	1
Mínimo	1
Máximo	3

En la tabla 7, podemos observar una frecuencia total de 53 participantes encuestados en la dimensión estilos de liderazgo (estilo autoritario coercitivo, estilo autoritario benevolente, estilo consultivo, estilo participativo), donde se presencia una media de 1,32, que indica que el promedio de los encuestados considera respecto a los estilos de liderazgo que estos se encuentran entre un ejercicio ineficiente, y uno moderado; en el caso de la mediana el valor es 1.00, indica que, el valor central que nos informan los encuestados es de ser objeto de aplicación de estilos de liderazgo ineficientes, en la moda el valor es 1, indica que aparece con mayor frecuencia en los encuestados indicar que los estilos de liderazgo que presencian son ineficientes; el valor mínimo es 1, indica que, al menos un encuestado considera presenciar estilos de liderazgo ineficientes, y como máximo valor el 3, indica que, al menos un encuestado, considera que se ha aplicado los estilos de liderazgo de forma eficiente en las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

**Figura 2:** Diagrama de barras estilos de liderazgo

En la figura 4, el 71% de los encuestados, considera que se ejercen estilos de liderazgo (estilo autoritario coercitivo, estilo autoritario benevolente, estilo consultivo, estilo participativo) de forma ineficiente; además el 25% de los encuestados, considera que se ejerce de forma moderada los estilos de liderazgo, y solo un 4% considera que se aplica de forma eficiente los estilos de liderazgo en las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

**Tabla 8:** *Análisis descriptivo Gestión institucional en Estado de emergencia*

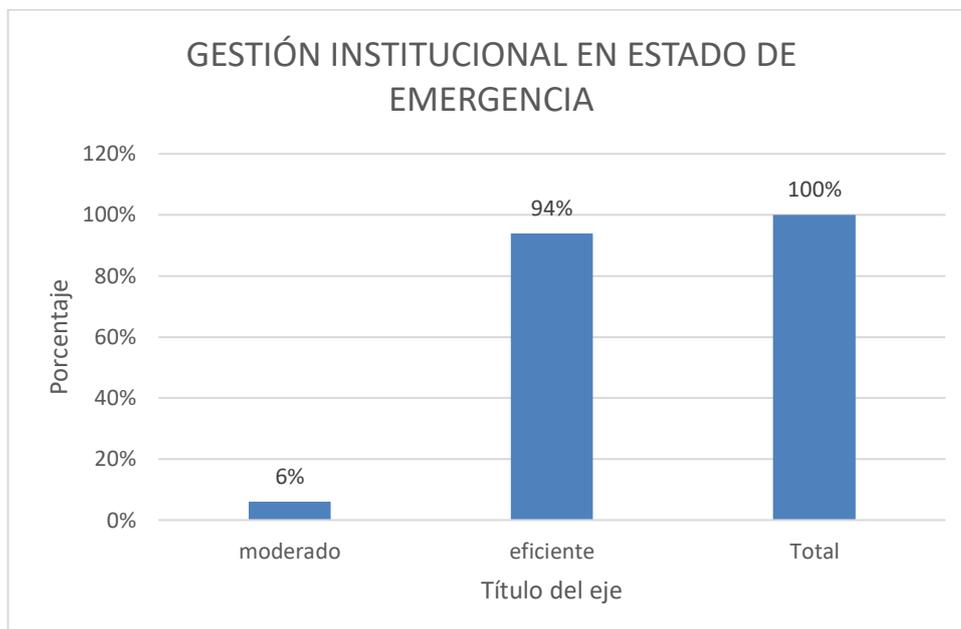
	<b>Frecuencia</b>
moderado	3
eficiente	50
Total	53

En la tabla 8, podemos observar un total de 53 participantes encuestados en la gestión institucional en Estado de emergencia con una frecuencia, que indica, que como máximo 50 participantes la consideraron eficiente y solo 3 la consideró moderada.

**Tabla 9:** *Análisis estadísticos gestión institucional en estado de emergencia*

<b>Descriptivo</b>	
Media	2,94
Mediana	3,00
Moda	3
Mínimo	2
Máximo	3

En la tabla 9, podemos observar una frecuencia total de 53 participantes encuestados en la dimensión Gestión institucional en Estado de emergencia (establece direcciones, desarrolla personas, rediseña la organización, gestiona la instrucción), donde se presencia una media de 2,94, que indica que el promedio de los encuestados considera que se aplica la dimensión Gestión institucional en Estado de emergencia entre eficiente y moderado; en el caso de la mediana el valor es 3.00, indica que, el valor central que nos informan los encuestados es de considerar eficientes la gestión institucional en Estado de emergencia; en la moda el valor es 3, indica que aparece con mayor frecuencia en los encuestados presenciar una gestión institucional en Estado de emergencia de forma eficiente; el valor mínimo es 2, indica que, al menos un encuestado considera moderada la aplicación de medidas de gestión institucional en Estado de emergencia, y como máximo valor el 3, indica que, al menos un encuestado, está de acuerdo en que se aplica la Gestión institucional en Estado de emergencia de forma eficiente en las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

**Figura 3:** Diagrama de barras gestión institucional en Estado de emergencia

En la figura 5, el 94% de los encuestados, está de acuerdo respecto a la aplicación de forma eficiente de la dimensión Gestión institucional en Estado de emergencia (establece direcciones, desarrolla personas, rediseña la organización, gestiona la instrucción) y solo el 6% de los encuestados, se muestran muy de acuerdo respecto a presenciar esta dimensión de forma moderada en las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

**Tabla 10:** Análisis descriptivo gestión de los procesos pedagógicos

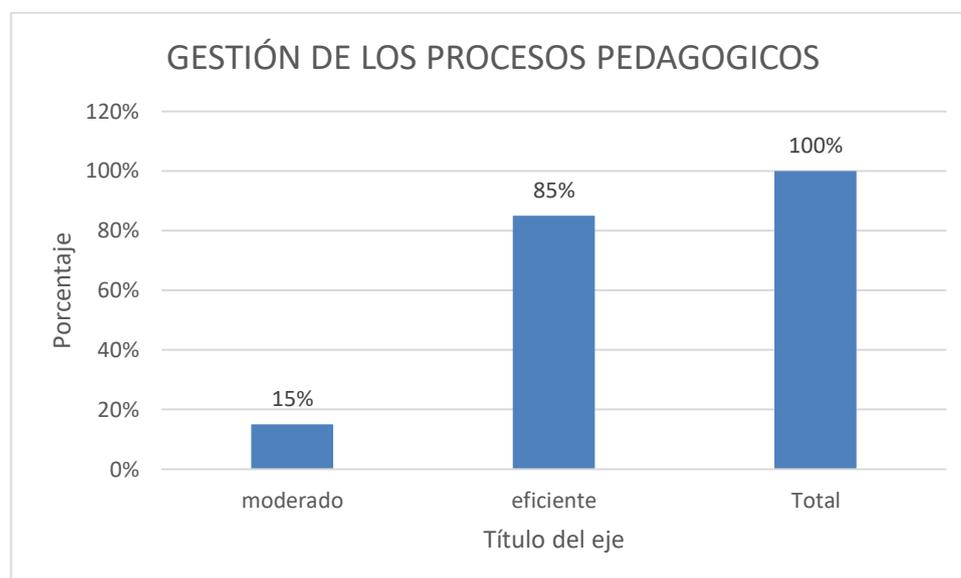
	Frecuencia
moderado	8
eficiente	45
Total	53

En la tabla 10, podemos observar un total de 53 participantes encuestados en la dimensión procesos pedagógicos con una frecuencia, que indica, que como máximo 45 participantes consideraron a esta variable eficiente y solo 8 la consideraron moderada.

**Tabla 11:** *Análisis estadístico gestión de los procesos pedagógicos*

<b>Descriptivo</b>	
Media	2,85
Mediana	3,00
Moda	3
Mínimo	2
Máximo	3

En la tabla 11, podemos observar una frecuencia total de 53 participantes encuestados en la dimensión Gestión de los procesos pedagógicos (Capacidades pedagógicas y digitales, labor docente en enseñanza virtual, responsabilidad laboral, las relaciones interpersonales), donde se presencia una media de 2,85, que indica que el promedio de los encuestados considera que se aplica la dimensión Gestión de los procesos pedagógicos entre eficiente y moderado dimensión; en el caso de la mediana el valor es 3.00, indica que, el valor central que nos informan los encuestados es estar de acuerdo en el que presencian una Gestión de procesos pedagógicos eficiente; en la moda el valor es 3, indica que aparece con mayor frecuencia en los encuestados respecto a la dimensión Gestión de los procesos pedagógicos que este se efectúa de forma eficiente; el valor mínimo es 2, indica que, al menos un encuestado está de acuerdo respecto a la aplicación Gestión de los procesos pedagógicos que se aplica de forma moderada, y como máximo valor el 3, indica que, al menos un encuestado, está de acuerdo en que se aplica Gestión de los procesos pedagógicos de forma eficiente en las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

**Figura 4:** Diagrama de barras gestión de los procesos pedagógicos

En la figura 6, el 85% de los encuestados, está de acuerdo respecto a la aplicación de la dimensión Gestión de los procesos pedagógicos (Capacidades pedagógicas y digitales, labor docente en enseñanza virtual, responsabilidad laboral, las relaciones interpersonales) de forma eficiente y solo el 15% de los encuestados, indican que presencian una gestión de procesos pedagógicos de forma moderada en las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

**Tabla 12:** Recodificación desempeño docente

	<b>Desempeño docente</b>	<b>Preparación para la enseñanza</b>	<b>Ambiente propicio para el aprendizaje</b>	<b>Enseñanza para el aprendizaje</b>
Ineficiente (1)	[1 – 14]	[1 – 5]	[1 – 4]	[1 – 5]
aceptable (2)	[15 – 26]	[6 – 10]	[5 – 8]	[6 – 10]
optimo (3)	[17 – 42]	[11 - 15]	[9 - 12]	[11 - 15]

**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla 13:** *Análisis descriptivo desempeño docente en el nivel primaria*

<b>Frecuencia</b>	
Aceptable	9
Óptimo	44
Total	53

En la tabla 13, podemos observar un total de 53 participantes encuestados en la variable desempeño docente en el nivel primaria con una frecuencia, que indica, que como máximo 44 participantes consideraron a esta variable optima y solo 9 la consideraron aceptable.

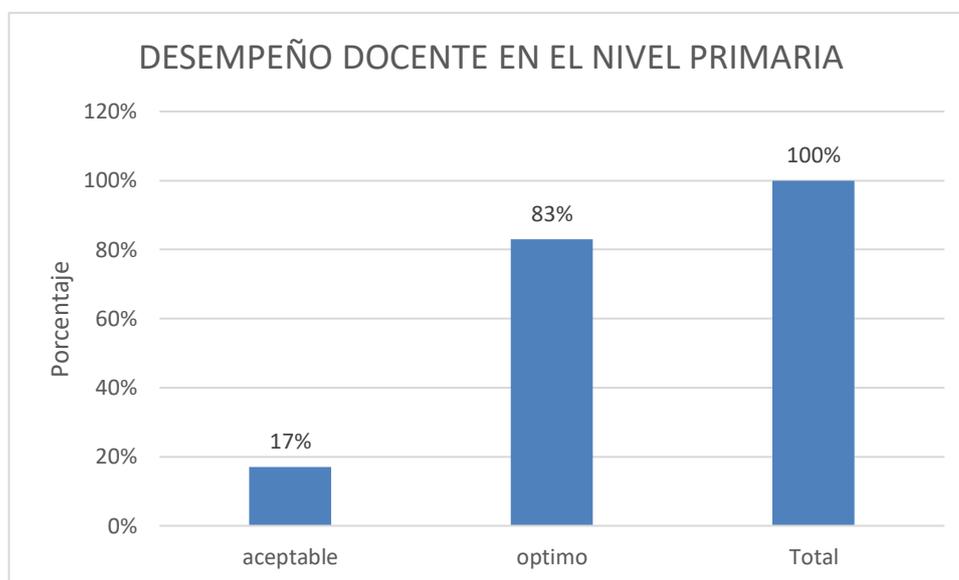
**Tabla 14:** *Análisis estadístico desempeño docente en nivel primaria*

<b>Descriptivo</b>	
Media	2,83
Mediana	3,00
Moda	3
Mínimo	2
Máximo	3

En la tabla 14, podemos observar una frecuencia total de 53 participantes encuestados en la variable dependiente desempeño docente en el nivel primaria (preparación para la enseñanza, ambiente propicio para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje), donde se presencia una media de 2.83, que indica, que el promedio de los encuestados considera que observan un desempeño docente en el nivel primaria entre aceptable y optimo; en el caso de la mediana el valor es 3.00, indica que, el valor central que nos informan los encuestados es estar de acuerdo en el que presencia un desempeño docente en el nivel primera de forma óptima; en la moda el valor es 3, indica que aparece con mayor frecuencia en los encuestados respecto a la variable mencionada que este se efectúa de forma optima; el valor mínimo es 2, indica que, al menos un encuestado observa respecto al desempeño docente en el nivel primera que se aplica de forma aceptable, y como máximo valor el 3, indica que, al menos un encuestado, está de acuerdo en que se observa un desempeño docente en el nivel

primaria de forma eficiente en las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

**Figura 5:** Diagrama de barras desempeño docente en el nivel primaria



En la figura 7, el 83% de los encuestados, indican que presencian de forma óptima un desempeño docente en el nivel primaria (preparación para la enseñanza, ambiente propicio para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje), así mismo solo el 17% considera un desempeño docente en el nivel primera de forma aceptable en las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

**Tabla 15:** *Análisis descriptivo Dimensión preparación para la enseñanza*

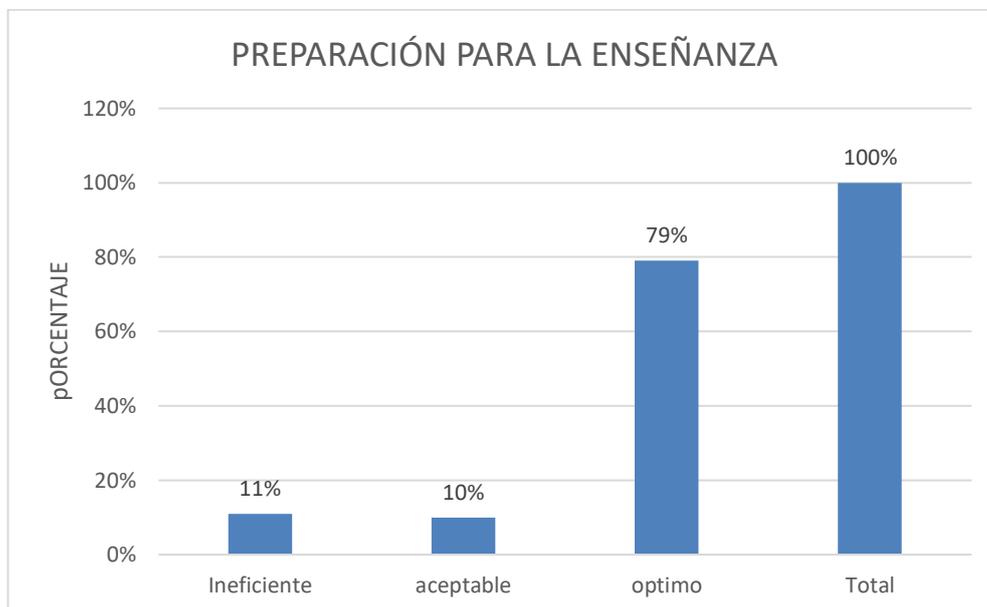
	<b>Frecuencia</b>
Ineficiente	6
Aceptable	5
Óptimo	42
Total	53

En la tabla 15, podemos observar un total de 53 participantes encuestados en la dimensión preparación para la enseñanza con una frecuencia, que indica, que como máximo 42 participantes consideraron a esta dimensión de forma óptima, 5 la consideraron aceptable y solo 6 la consideró ineficiente.

**Tabla 16:** *Análisis estadístico preparación para la enseñanza*

<b>Descriptivo</b>	
Media	2,68
Mediana	3,00
Moda	3
Mínimo	1
Máximo	3

En la tabla 16, podemos observar una frecuencia total de 53 participantes encuestados en la dimensión preparación para la enseñanza (activa los conocimientos previos, formula metas de aprendizaje claras, dominio de los contenidos que enseña. selecciona materiales, métodos y actividades de enseñanza, selecciona estrategias de evaluación), donde se presencia una media de 2,68, que indica que el promedio de los encuestados consideran que observan una preparación para la enseñanza entre aceptable y optima; en el caso de la mediana el valor es 3.00, indica que, **el valor central que nos** informan los encuestados es de presenciar la preparación para la enseñanza de forma óptima; en la moda el valor es 3, indica que, la preparación para la enseña de forma óptima aparece con mayor frecuencia; el valor mínimo es 1, indica que, al menos un encuestado considera ineficiente la preparación para la enseña, y como máximo valor el 3, indica que, al menos un encuestado, observa que la preparación para la enseñanza es óptima en las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

**Figura 6:** Diagrama de barras preparación para la enseñanza

En la figura 8, el 79% de los encuestados, indican que se presencia la dimensión preparación para la enseñanza (activa los conocimientos previos, formula metas de aprendizaje claras, dominio de los contenidos que enseña. selecciona materiales, métodos y actividades de enseñanza, selecciona estrategias de evaluación) de forma óptima, el 10%, considera que esta sea aceptable, y un 11% restante la considera ineficiente.

**Tabla 17:** Análisis descriptivo ambiente propicio para el aprendizaje

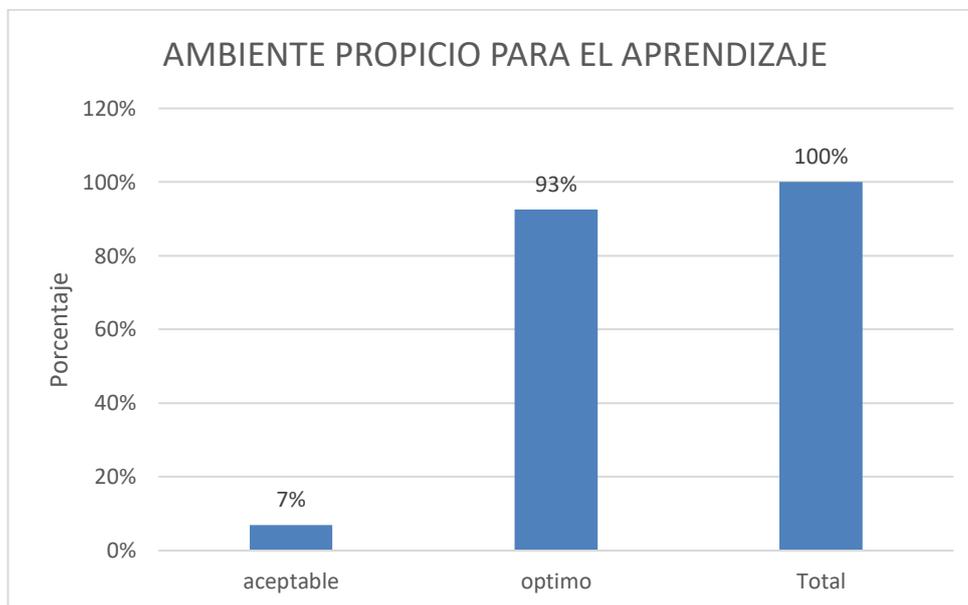
		Frecuencia
Válido	aceptable	4
	óptimo	49
	Total	53

En la tabla 17, podemos observar un total de 53 participantes encuestados en la dimensión ambiente propicio para el aprendizaje con una frecuencia, que indica, que como máximo 49 participantes consideraron a esta dimensión de forma óptima, y solo 4 la consideraron aceptable.

**Tabla 18:** *Análisis estadístico ambiente propicio para el aprendizaje*

<b>Descriptivo</b>	
Media	2,92
Mediana	3,00
Moda	3
Mínimo	2
Máximo	3

En la tabla 17 y 18, podemos observar una frecuencia total de 53 participantes encuestados en la dimensión ambiente propicio para el aprendizaje (propicia un clima de equidad, confianza, libertad y respeto, relaciones empáticas con los estudiantes, propone expectativas de aprendizaje y procura un ambiente físico sea seguro y propicio para el aprendizaje), donde se presencia una media de 2,92, que indica que el promedio de los encuestados consideran que observan un ambiente propicio para el aprendizaje entre aceptable y óptimo; en el caso de la mediana el valor es 3.00, indica que, el valor central que nos informan los encuestados es de presenciar un ambiente propicio para el aprendizaje de forma óptima; en la moda el valor es 3, indica que, se observa con mayor frecuencia un ambiente propicio para el aprendizaje de forma óptima; el valor mínimo es 2, indica que, al menos un encuestado considera aceptable un ambiente propicio para el aprendizaje y como máximo valor el 3, indica que, al menos un encuestado, observa que el ambiente propicio para el aprendizaje es óptima en las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

**Figura 7:** Diagrama de barras ambiente propicio para el aprendizaje

En la figura 9, el 93% de los encuestados, indican que se presencia la dimensión ambiente propicio para el aprendizaje (propicia un clima de equidad, confianza, libertad y respeto, relaciones empáticas con los estudiantes, propone expectativas de aprendizaje y procura un ambiente físico sea seguro y propicio para el aprendizaje) de forma óptima y solo el 7% considera que este es aceptable.

**Tabla 19:** Análisis descriptivo enseñanza para el aprendizaje

	Frecuencia
aceptable	9
óptimo	44
Total	53

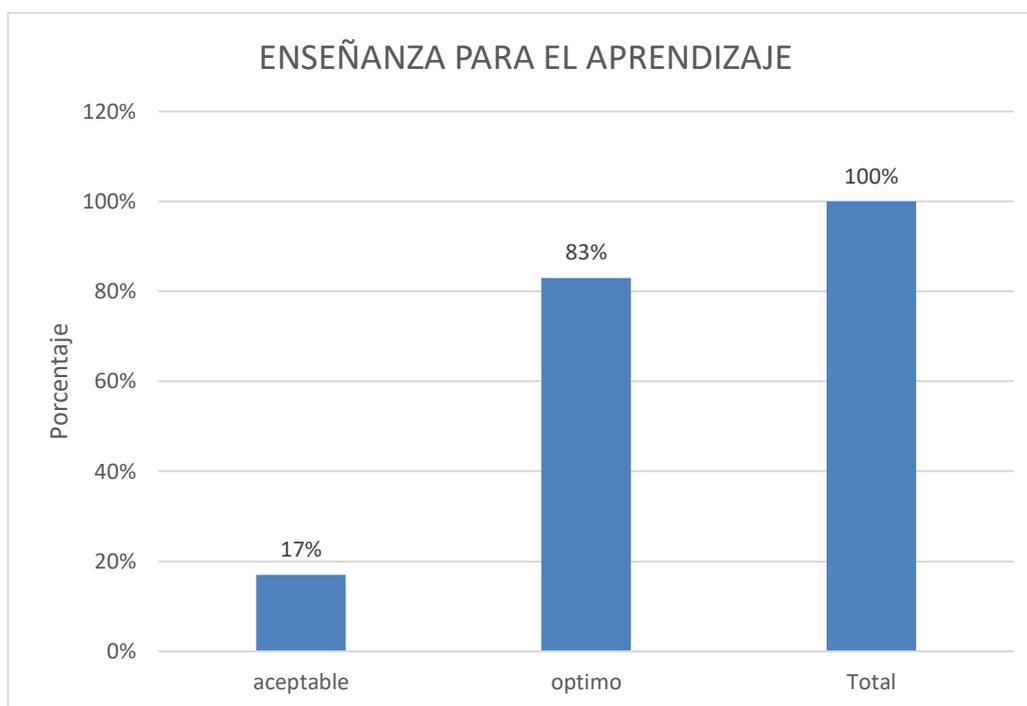
En la tabla 19, podemos observar un total de 53 participantes encuestados en la dimensión enseñanza para el aprendizaje con una frecuencia, que indica, que como máximo 44 participantes consideraron a esta dimensión de forma óptima y solo 9 la consideraron aceptable.

**Tabla 20:** *Análisis estadístico enseñanza para el aprendizaje*

<b>Descriptivo</b>	
Media	2,83
Mediana	3,00
Moda	3
Mínimo	2
Máximo	3

En la tabla 20, podemos observar una frecuencia total de 53 participantes encuestados en la dimensión enseñanza para el aprendizaje (interacción fluida entre docente y estudiantes, procura que las metas y los procedimientos sean claros, procura que la clase sea comprensible, estimula la participación de estudiantes y retroalimenta la información para facilitar el aprendizaje.), donde se presencia una media de 2,83, que indica que el promedio de los encuestados consideran entre optimo y aceptable la enseñanza para el aprendizaje; en el caso de la mediana el valor es 3.00, indica que, el valor central que nos informan los encuestados es de presenciar una enseñanza para el aprendizaje de forma óptima; en la moda el valor es 3, indica que, la enseñanza para el aprendizaje de forma óptima aparece con mayor frecuencia; el valor mínimo es 2, indica que, al menos un encuestado considera aceptable la enseñanza para el aprendizaje, y como máximo valor el 3, indica que, al menos un encuestado, observa que la enseñanza para el aprendizaje es óptima en las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

**Figura 8:** *Diagrama de barras enseñanza para el aprendizaje*



En la figura 10, el 83% de los encuestados, indican que se presencia la dimensión enseñanza para el aprendizaje (interacción fluida entre docente y estudiantes, procura que las metas y los procedimientos sean claros, procura que la clase sea comprensible, estimula la participación de estudiantes, retroalimenta la información para facilitar el aprendizaje) de forma óptima y solo el 17% considera que este es aceptable.

## 5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Los datos están ordenados por variables y dimensiones, según las preguntas que se realizaron; estos datos fueron utilizados para la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov, fue escogida porque se cuenta con una muestra mayor a 50, y se determinó la prueba estadística para la contrastación de hipótesis.

**Tabla 21:** *Test de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Ítem 1 ¿El director se identifica con el estilo autoritario coercitivo en su gestión institucional y pedagógica?	,518	53	,000
Ítem 2. ¿El director se identifica con el estilo autoritario benevolente en su gestión institucional y pedagógica?	,487	53	,000
Ítem 3 ¿El director se identifica con el estilo consultivo en su gestión institucional y pedagógica?	,412	53	,000
Ítem 4 ¿El director se identifica con el estilo participativo en su gestión institucional y pedagógica?	,408	53	,000
Ítem 5.- ¿El director establece direcciones con objetivos claros que ayudan al desarrollo de la Institución?	,486	53	,000
Ítem 6 ¿El director desarrolla personas apoyando el desarrollo profesional y es modelo a seguir basado en valores éticos?	,492	53	,000
Ítem 7 ¿El director rediseña la organización fomentando el trabajo participativo basado en valores para el desarrollo de las actividades académicas??	,486	53	,000
Ítem 8 ¿El director gestiona la instrucción monitoreando el avance de las unidades de aprendizaje y planificando capacitaciones a los docentes?	,525	53	,000

Ítem 9 ¿Desarrolla capacidades pedagógicas y digitales orientando el uso estrategias metodológicas y recursos didácticos para el aprendizaje virtual?	,518	53 ,000
Ítem 10 ¿Orienta la labor docente en enseñanza virtual estimulando en los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes?	,416	53 ,000
Ítem 11 ¿Estimula la Responsabilidad laboral gestionando oportunidades de formación continua para los docentes?	,518	53 ,000
Ítem 12 ¿Las relaciones interpersonales es fomentados entre los docentes, estudiantes y padres de familia?	,427	53 ,000
Ítem 13. Los docentes activan los conocimientos previos en sus estudiantes durante el desarrollo de sus clases	.	53 .
Ítem 14. Los docentes formula metas de aprendizaje claras para sus estudiantes durante el desarrollo de sus clases	.	53 .
Ítem 15. Los docentes muestran dominio de los contenidos que enseña durante el desarrollo de sus clases	,532	53 ,000
Ítem 16. Los docentes seleccionan materiales, métodos y actividades de enseñanza acertadas para el desarrollo de sus clases	,514	53 ,000
Ítem 17. Los docentes seleccionan estrategias de evaluación acertadas para medir el logro de aprendizaje de sus estudiantes	,540	53 ,000
Ítem 18. Los docentes propician un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en sus estudiantes durante el desarrollo de sus clases	,536	53 ,000

Ítem 19. Los docentes promueven las relaciones empáticas con los estudiantes durante el desarrollo de sus clases	.	53	.
Ítem 20. Los docentes proponen expectativas de aprendizaje durante el desarrollo de sus clases	.	53	.
Ítem 26. Los docentes retroalimentan la información para facilitar el aprendizaje de sus estudiantes en el desarrollo de sus clases	.	53	.
Ítem 21. Los docentes procuran un ambiente físico sea seguro y propicio para el aprendizaje en sus aulas	.	53	.
Ítem 22. Los docentes promueven la Interacción fluida entre docente y estudiantes en sus aulas	,536	53	,000
Ítem 23. Los docentes procuran que las metas y los procedimientos sean claros para los estudiantes en el desarrollo de sus clases	,536	53	,000
Ítem 24. Los docentes procuran que sus clases sea comprensible para sus estudiantes en el aula	.	53	.
Ítem 25. Los docentes estimulan la participación de sus estudiantes en el desarrollo de sus clases	.	53	.

---

Se encontró que la significación es menor 0.05, utilizando la prueba de Kolmogórov-Smirnov en todos los ítems porque la muestra es mayor a 50, por ello, se utilizó pruebas no paramétricas y para el presente estudio fue Rho Spearman.

➤ **Contrastación de la hipótesis general**

Hi: El liderazgo directivo influye de manera significativa en el desempeño docente en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

H0: El liderazgo directivo no influye de manera significativa en el desempeño docente en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

**Solución:**

**1) Planteamiento de la hipótesis**

$$H_i < 0.05$$

$$H_o \geq 0.05$$

**2) Criterios de Decisión**

**Tabla 22:** *Correlación de Rho Spearman – hipótesis general*

		Liderazgo Directivo	Desempeño docente en el nivel primaria
Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	1,000	-,578
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	53	53
Desempeño docente en el nivel primaria	Coeficiente de correlación	,511	1,000
	Sig. (bilateral)	-,578	.
	N	53	53

En la presente tabla 22, se evidencia que el valor- $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , siendo suficiente evidencia para decir que existe una relación significativa entre liderazgo directivo y el desempeño docente, así mismo, el coeficiente de correlación Rho Spearman es -0.578, lo que permite indicar una correlación indirecta moderada entre las variables.

**Tabla 23: Significancia para hipótesis general**

<b>Modelo</b>	<b>Suma de cuadrados</b>	<b>Media cuadrática</b>	<b>Sig.</b>
Regresión	2,499	2,499	0.000
Residuo	4,973	0,98	
<b>Total</b>	<b>7,472</b>		

En la presente tabla se evidencia que el valor- $p= 0.00 < \alpha = 0.05$ , se tiene suficiente para decir que es significativa y aceptar la hipótesis de investigación ( $H_i$ ); se confirma que la variable independiente Liderazgo Directivo incide sobre la Variable dependiente Desempeño docente en el nivel primaria.

**Tabla 24: Constante y coeficiente para modelo general**

<b>Modelo</b>	<b>B</b>	<b>Desv. Error</b>
(Constante)	3.919	.219
Liderazgo Directivo	0,473	0.093

Con la presente tabla, se puede crear el modelo de regresión lineal compuesto por la constante 3,919 y el coeficiente 0,473, además de la variable dependiente (Y), que es la Desempeño docente en el nivel primaria y la variable independiente (X) que es la Liderazgo Directivo:

$$Y = 3.91 + 0.47X$$

➤ **Contrastación de hipótesis específica 1**

$H_{i1}$ : Los estilos de liderazgo influyen de manera positiva en la preparación para la enseñanza de los aprendizajes en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

$H_{01}$ : Los estilos de liderazgo no influyen de manera positiva en la preparación para la enseñanza de los aprendizajes en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

**Solución:**

**1) Planteamiento de la hipótesis**

$$H_i < 0.05$$

$$H_o \geq 0.05$$

**2) Criterios de Decisión**

**Tabla 25:** *Correlación de Rho Spearman – hipótesis específica 1*

		<b>Preparación</b>	
		<b>Estilos de</b>	<b>para la</b>
		<b>liderazgo</b>	<b>enseñanza</b>
Estilos de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	-,547
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	53	53
Preparación para la enseñanza	Coeficiente de correlación	-,547	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	53	53

En la presente tabla 23, se evidencia que el valor- $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , siendo suficiente evidencia para decir que existe una relación significativa entre estilos de liderazgo y preparación para la enseñanza, así mismo, el coeficiente de correlación Rho Spearman es -0.547, lo que permite indicar una correlación inversa moderada entre las variables.

**Tabla 26:** *Significancia para hipótesis específica 1*

<b>Modelo</b>	<b>Suma de cuadrados</b>	<b>Media cuadrática</b>	<b>Sig.</b>
Regresión	3,664	3,664	0.003
Residuo	19,883	,390	
<b>Total</b>	<b>23,547</b>		

En la presente tabla se evidencia que el valor- $p= 0.003 < \alpha = 0.05$ , se tiene suficiente para decir que es significativa y aceptar la hipótesis de investigación (Hi); se confirma la incidencia de la dimensión estilos de liderazgo en la dimensión preparación para la enseñanza.

**Tabla 27:** *Constante y coeficiente para modelo específico 1*

<b>Modelo</b>	<b>B</b>	<b>Desv. Error</b>
(Constante)	3.320	,226
Estilos de liderazgo	0.485	0,158

Con la presente tabla, se puede crear el modelo de regresión lineal compuesto por la constante 3.320 y el coeficiente 0,485, además de la variable dependiente (Y), que es la preparación para la enseñanza y la variable independiente (X) que es estilos de liderazgo:

$$Y = 3,320 + 0.48X$$

➤ **Contrastación de hipótesis específica 2**

H<sub>i2</sub>: La gestión institucional en estado de emergencia influye en promover el ambiente propicio para el aprendizaje en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

H<sub>02</sub>: La gestión institucional en estado de emergencia no influye en promover el ambiente propicio para el aprendizaje en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

**Solución:**

**1) Planteamiento de la hipótesis**

$$H_i < 0.05$$

$$H_o \geq 0.05$$

**2) Criterios de Decisión**

**Tabla 28:** *Correlación de Rho Spearman – hipótesis específica 2*

		Gestión institucional en Estado de emergencia	Ambiente propicio para el aprendizaje
Gestión institucional en Estado de emergencia	Coefficiente de correlación	1,000	,548
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	53	53
Ambiente propicio para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	,548	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	53	53

En la presente tabla 24, se evidencia que el valor-p= 0.000 <  $\alpha$  =0.05, siendo suficiente evidencia para decir que existe una relación significativa entre gestión institucional en Estado de emergencia y ambiente propicio para la enseñanza, así mismo, el coeficiente de correlación Rho Spearman es 0,548, lo que permite indicar una correlación directa moderada entre las variables.

**Tabla 29:** *Significancia para hipótesis específica 2*

<b>Modelo</b>	<b>Suma de cuadrados</b>	<b>Media cuadrática</b>	<b>Sig.</b>
Regresión	1,111	1,111	0.000
Residuo	2,587	,051	
<b>Total</b>	<b>3,698</b>		

En la presente tabla se evidencia que el valor- $p= 0.000 < \alpha = 0.05$ , se tiene suficiente para decir que es significativa y aceptar la hipótesis de investigación (H<sub>i</sub>); se confirma la incidencia de la dimensión gestión institucional en Estado de emergencia en la dimensión ambiente propicio para la enseñanza.

**Tabla 30:** *Constante y coeficiente para modelo específico 2*

<b>Modelo</b>	<b>B</b>	<b>Desv. Error</b>
(Constante)	1.080	0,395
Gestión institucional en Estado de emergencia	0.627	0,051

Con la presente tabla, se puede crear el modelo de regresión lineal compuesto por la constante 1,080 y el coeficiente 0.62, además de la variable dependiente (Y), que es el ambiente propicio para la enseñanza y la variable independiente (X) que es Gestión institucional en Estado de emergencia:

$$Y = 1,08 + 0.62X$$

➤ **Contrastación de hipótesis específica 3**

H<sub>i3</sub>: La gestión de los procesos pedagógicos influye de manera significativa en la enseñanza para el aprendizaje en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

H<sub>03</sub>: La gestión de los procesos pedagógicos no influye de manera significativa en la enseñanza para el aprendizaje en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

**Solución:**

**1) Planteamiento de la hipótesis**

$$H_i < 0.05$$

$$H_o \geq 0.05$$

**2) Criterios de Decisión**

**Tabla 31:** *Correlación de Rho Spearman – hipótesis específica 3*

		<b>Enseñanza para el aprendizaje</b>	<b>Gestión de los procesos pedagógicos</b>
Enseñanza para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	1,000	,511
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	53	53
Gestión de los procesos pedagógicos	Coefficiente de correlación	,511	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	53	53

En la presente tabla 25, se evidencia que el valor- $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , siendo suficiente evidencia para decir que existe una relación significativa entre gestión de los procesos pedagógicos y enseñanza para el aprendizaje, así mismo, el coeficiente de correlación Rho Spearman es 0,511, lo que permite indicar una correlación directa moderada entre las variables.

**Tabla 32:** *Significancia para hipótesis específica 3*

<b>Modelo</b>	<b>Suma de cuadrados</b>	<b>Media cuadrática</b>	<b>Sig.</b>
Regresión	1,952	1,952	0.000
Residuo	5,519	,108	
<b>Total</b>	<b>7,472</b>		

En la presente tabla se evidencia que el valor- $p= 0.000 < \alpha = 0.05$ , se tiene suficiente para decir que es significativa y aceptar la hipótesis de investigación (Hi); se confirma la incidencia de la dimensión gestión de los procesos pedagógicos en la dimensión enseñanza para el aprendizaje.

**Tabla 33:** *Constante y coeficiente para modelo específico 3*

<b>Modelo</b>	<b>B</b>	<b>Desv. Error</b>
(Constante)	1.303	0,362
Gestión de los procesos pedagógicos	0.536	0,126

Con la presente tabla, se puede crear el modelo de regresión lineal compuesto por la constante 1,303 y el coeficiente 0,536, además de la variable dependiente (Y), que es la enseñanza para el aprendizaje y la variable independiente (X) que es gestión de los procesos pedagógicos:

$$Y = 1,30 + 0.53X$$

### 5.3. Discusiones de resultados

Con respecto al objetivo general que refería a determinar en qué medida el liderazgo directivo influye en el desempeño docente en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete; se observa una relación moderada entre liderazgo directivo y el desempeño docente, donde el liderazgo directivo para los encuestados se aplica de forma moderada con un porcentaje de 70% y el desempeño docente a nivel primaria de forma óptima con un

porcentaje del 79%, de tal manera que se obtuvo una correlación significativa de -0,578, por lo que se permite aceptar la hipótesis general, así mismo esta investigación de forma comparativa coincide en ciertos aspectos con Lujan y Olivares (2018), donde estos exponen los aspectos más relevantes del estudio correlacional para determinar la asociación entre el liderazgo directivo con la variable científica de desempeño docente en el colegio Mariátegui de El Porvenir. Esto debido a que el 36% de docentes que percibió un nivel bueno de liderazgo directivo, así mismo también se concluyó que la mayoría de docentes (45%) lo perciben como regular, mientras que el 36% lo perciben como bueno, indicándonos ello que se presencia una apreciación favorable y el nivel de desempeño docente se determinó que la mayoría de docentes (41%) lo perciben como bueno, mientras que el 38% lo perciben como regular, por lo tanto, existe una apreciación favorable al desempeño docente ejercido en la institución educativa mencionada. Por todo lo expuesto en estas comparaciones se evidencia, una relación de afinidad entre ambos postulados y variables semejantes, por lo que la hipótesis general de esta investigación se refuerza bajo estos considerandos.

Con respecto al objetivo específico, conocer si los estilos de liderazgo influyen en la preparación para la enseñanza de las instituciones en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete, se encontró una relación indirecta moderada con coeficiente relacional de -0,547, donde respecto a la dimensión preparación para la enseñanza el 79% la consideró optima, mientras que en la dimensión estilos de liderazgo el 70% la encontré eficiente, siendo suficiente evidencia para indicar que existe una relación significativamente alta entre estilos de liderazgo y preparación para la enseñanza. Sin embargo, podemos contrastar estos resultados con un caso donde existía un gran déficit respecto a las variables mencionadas en los centros educativos, es así que la investigación de Córdova y Trigos (2021) se encontró que las autoridades directivas siempre evidencian un liderazgo directivo solo en relación al 20% según la opinión de los encuestados, 20 % de los mencionados indican que solo se presenta a veces y el 60 % indica que nunca se aprecia un liderazgo directivo, en otras palabras, la autoridad directiva manifiesta dificultad para construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para la mejora de aprendizajes mediante la edificación de planes, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las

familias y comunidad, y evaluando sistemáticamente la gestión de la institución educativa y el objetivo de sostener los procesos pedagógicos para la mejora de los Aprendizajes, brindando un acompañamiento sistemático al docente. Es así que mediante la propuesta de las diferentes estrategias de formación basadas en un liderazgo pedagógico permitió el trabajo colaborativo y en equipo entre todos los docentes y directivo con la finalidad de mejorar el desempeño docente, orientada al logro de la óptima gestión de la institución educativa. Por lo tanto, podemos contrastar la relación que tienen estas variables semejantes respecto a nuestro objeto de investigación que corroboran la necesidad de que se desarrollen los estilos de liderazgo apropiado para poder sostener una adecuada gestión sobre determinados centros educativos.

Con respecto al objetivo específico, evaluar de qué manera la gestión institucional en Estado de emergencia influye en promover el ambiente propicio para el aprendizaje en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete, donde en la primera dimensión correspondiente, el 94% de los encuestados considera que se presencia la aplicación de la misma de forma eficiente, por otro lado, el 93% considera que existe un ambiente propicio para el aprendizaje de forma óptima, por lo tanto, se encontró una correlación significativa de 0,548 siendo esta una relación directa moderada siendo suficiente evidencia para aseverar que existe una relación significativa entre gestión institucional en Estado de emergencia y ambiente propicio para la enseñanza, por lo que podemos concluir que a mayor gestión institucional en Estado de emergencia, necesariamente existirá o repercutirá en un ambiente propicio para la enseñanza las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete. Así mismo podemos contrastar estos resultados bajo las consideraciones de Sulca (2022) que obtuvo una relación entre Gestión Pedagógica y educación virtual durante la pandemia, esta última que se asienta dentro del espectro de gestión institucional en estado de emergencia y su implicancia con un ambiente propicio para el aprendizaje, esclareciendo que un ambiente propicio educativo en tiempos de pandemia fue tener determinados medios virtuales para poder continuar con el desarrollo académico, de tal manera que esta investigación realizada en una institución educativa, UGEL 05 – 2021 demuestra efectos negativos sobre los estudiantes cuando manifiestan índices bajos en la gestión pedagógica y repercute en

la educación virtual durante la pandemia con un 27% de relación asociado al Rho de Spearman y significancia de 0,000, siendo este último el ambiente educativo durante el periodo de aislamiento, esto quiere decir, que si bien existe relación significativa entre Gestión pedagógica y educación virtual en la mencionada institución los efectos son negativos si no existen correctas medidas de gestión en Estado de emergencia.

Con respecto al objetivo específico, analizar si la gestión de los procesos pedagógicos influye en la enseñanza para el aprendizaje en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete, donde, el 85% de encuestados considera que existen procesos pedagógicos eficientes, mientras que en la dimensión enseñanza para el aprendizaje el 83% indican un ejercicio de forma óptima, así mismo se encontró un coeficiente de significancia equivalente a 0,511, en consecuencia se expresa una correlación directa moderada, siendo suficiente evidencia para decir que existe una relación significativa entre gestión de los procesos pedagógicos y enseñanza para el aprendizaje. Podemos contrastar la afinidad de estos resultados con los estudios de Gamonal (2017) donde que el 6% (5) docentes presentan un deficiente desempeño en la enseñanza para el aprendizaje, el 30% (24) un nivel regular y el 64% (51) presentan un buen desempeño en la enseñanza para el aprendizaje y finalmente se obtiene una media aritmética de 59,61 que permite afirmar que el desempeño en la enseñanza para el aprendizaje en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016, se ubica en la categoría bueno, y respecto a la gestión de los procesos pedagógicos se evidencia que el 10% (8) docentes presentan un deficiente desempeño en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje, el 31% (25) un nivel regular y el 59% (47) presentan un buen desempeño en la categoría respecto a esta variable. Y para concluir se obtiene una media aritmética de 19,80 puntos que permite afirmar que el desempeño en la conducción de los procesos pedagógicos de enseñanza aprendizaje en docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Ica, 2016, se ubica en la categoría bueno. Por lo tanto, es posible entender la relación significativa de estas variables para ambas investigaciones que guardan un nivel de afinidad respecto a sus resultados donde su interrelación o implicancias entre sí son evidentes, mientras mejores procesos pedagógicos de calidad existan mejor será la enseñanza para el aprendizaje.

#### **5.4. Aporte científico de la investigación**

Primero, al poder concluir que existe, respecto a la hipótesis general, una relación entre las variables liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete, con una correlación moderada entre estas variables, entendiendo que, el liderazgo directivo para los encuestados se aplica de forma moderada con un porcentaje de 77% y el desempeño docente a nivel primaria de forma óptima con un porcentaje equivalente al 96%, podemos evidenciar que resulta necesario impulsar su ejercicio mediante mecanismos de desarrollo, donde tanto la variable liderazgo directivo como desempeño docente en el nivel primaria se puedan constituir a través de políticas públicas o ejercicio profesional especializado que mejore su evolución e interacción sobre el alumnado, segundo, al aceptarse la hipótesis específica 1 (si los estilos de liderazgo influyen en la preparación para la enseñanza de los aprendizajes en el nivel primaria), 2 (la gestión institucional en estado de emergencia influye en promover el ambiente propicio para el aprendizaje) y 3 (los procesos pedagógicos influye en la enseñanza para el aprendizaje en el nivel primaria) se evidencia un panorama más amplio y especializado como punto de partida para propulsar mejoras sobre otras instituciones semejantes y tercero, los resultados de la presente investigación servirán para que los profesores y directores puedan crear soluciones más eficientes en beneficio de sus estudiantes, así también los padres de familia puedan comprender la importancia de estas variables y de esta manera apoyar mejor a sus hijos; es así como, el trabajo debe ser en conjunto, desde la Institución Educativa hasta el hogar, poniendo al estudiante en el centro como mayor beneficiado y única prioridad, porque la educación de calidad no consiste solo en recursos digitales modernos o currículo actualizado, sino entender diversos factores que influyen de forma directa o indirecta sobre el desarrollo de estas instituciones que por esencia cada una posee distinta particularidad o circunstancia que modifica o cambia siempre los resultados. Para finalizar la presente investigación proporcionara información teórica y práctica para futuras investigaciones, que podrán proponer otros investigadores y buscar dar una solución a determinados problemas que se identifiquen

## CONCLUSIONES

La presente investigación se pudo obtener las siguientes conclusiones:

- En relación al objetivo general, que consiste en determinar en qué medida el liderazgo directivo influye en el desempeño docente en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete; en la presente investigación se encontró una significancia de 0,000 y una correlación de Rho de Spearman igual a -0.578, por lo tanto, está en el rango de  $-0,4 \leq r < -0,6$ , considerado una correlación inversa moderada entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente, es así como, los resultados que se obtuvieron del instrumento permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, existe relación significativa entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete; la prueba resultó ser significativa y se encontró el modelo de regresión lineal:  $Y = 3.91 + 0.47X$ , donde la variable dependiente (Y), es la Desempeño docente en el nivel primaria y la variable independiente (X) es la Liderazgo Directivo.
- En cuanto al objetivo particular o específico 1, que consiste en identificar la influencia significativa de los estilos de liderazgo en la preparación para la enseñanza de los aprendizajes en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete; se evidencia que el valor- $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , es suficiente evidencia para decir que existe una relación significativa entre estilos de liderazgo y preparación para la enseñanza, así mismo, el coeficiente de correlación Rho Spearman es -0.547, lo que permite indicar una correlación inversa moderada entre las variables, por lo tanto, está en el rango de  $0,4 \leq r < 0,6$ , es así como, los resultados que se obtuvieron del instrumento permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, por lo tanto, existe de forma significativa una influencia en los estilos de liderazgo en la preparación para la enseñanza de los aprendizajes en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete; la prueba resultó ser significativa y se encontró

el modelo de regresión lineal:  $Y = 3,320 + 0.48X$  además de la variable dependiente (Y) es la preparación para la enseñanza y la variable independiente (X) es estilos de liderazgo.

- En cuanto al objetivo específico 2, que consiste en evaluar de qué manera la gestión institucional en estado de emergencia influye en promover el ambiente propicio para el aprendizaje en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete; en el presente estudio, se evidencia que el valor- $p = 0.000 < \alpha = 0.05$  es evidencia suficiente para decir que existe una relación estable entre la gestión institucional en estado de emergencia y ambiente propicio para el aprendizaje, así mismo, el coeficiente de correlación Rho Spearman es 0.548, lo que permite indicar una correlación directa moderada entre las variables, por lo tanto, está en el rango de  $0.4 \leq r < 0.6$ , considerado que existe una correlación directa moderada entre la gestión institucional en estado de emergencia y ambiente propicio para el aprendizaje, es así como, los resultados que se obtuvieron del instrumento permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, por lo tanto, existe relación significativa entre la gestión institucional en estado de emergencia y el ambiente propicio para el aprendizaje en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete; la prueba resultó ser significativa y se encontró el modelo de regresión lineal:  $Y = 1,08 + 0.62X$ , donde la variable dependiente (Y), es el ambiente propicio para la enseñanza y la variable independiente (X) es Gestión institucional en Estado de emergencia.
- En cuanto al objetivo específico 3, que refiere en analizar si la gestión de los procesos pedagógicos influye de manera significativa en la enseñanza para el aprendizaje en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete, en el presente estudio se evidencia que el valor- $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , siendo suficiente evidencia para decir que existe una relación significativa entre gestión de los procesos pedagógicos y enseñanza para el aprendizaje, así mismo, el coeficiente de correlación Rho Spearman es 0.511, lo que permite indicar una correlación directa moderada entre las variables., en consecuencia, está en el rango de  $0,4 \leq r < 0.6$ , estableciendo una correlación directa baja entre la gestión de los procesos pedagógicos y la

enseñanza para el aprendizaje, es así como los resultados que se obtuvieron del instrumento, permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, por lo tanto existe relación entre la gestión de los procesos pedagógicos y la enseñanza en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete; ; la prueba resultó ser significativa y se encontró el modelo de regresión lineal:  $Y= 1,30 + 0.53X$ , donde la variable dependiente (Y), que es la enseñanza para el aprendizaje y la variable independiente (X) que es gestión de los procesos pedagógicos.

## RECOMENDACIONES

Con la presente investigación logramos obtener las siguientes recomendaciones:

- Desarrollar las variables del presente estudio en investigaciones futuras para emprender proyectos o planes que permitan mejoras de liderazgo directivo como factor predominante de la calidad educativa.
- Comprometer a los sujetos participantes en la investigación para recibir orientación o talleres de capacitación respecto a liderazgo directivo y desempeño docente a fin de asumir diligentemente el liderazgo, que fomenten y generen un entorno laboral positivo con el fin de mejorar el rendimiento y las aptitudes de desempeño profesional docente.
- Las instituciones educativas a través del directivo deben generar talleres al inicio y fin de cada periodo académico para fortalecer los procesos pedagógicos ya que la investigación demostró que influyen significativamente en la enseñanza para el aprendizaje.
- Al trabajar no solo con una institución en específico se puede resaltar que los resultados proyectan evidencias inversas a lo que se muestran en estudios donde se enfocan sobre una sola institución.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albarracín, P.A. y Gómez, M. (2021). “Evaluación anual de desempeño docente como fundamento para la mejora de la práctica pedagógica de los profesores del colegio almirante padilla IED”. Tesis de Maestría. Universidad Cooperativa de Colombia. Bogotá-Colombia.
- Alarcón, O. (2016). Liderazgo pedagógico y teorías de la personalidad. Ed. Mantaro, p,89. Lima.
- Alfaro, C. (2012). Metodología de investigación científica aplicado a la Ingeniería. Proyecto de investigación de la Universidad Nacional del Callao. Recuperado de: [http://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes\\_Finales\\_Investigacion/2012/ABRIL/CARLOS%20HUMBERTO%20ALFARO%20RODRIGUEZ%20-%20FIEE.pdf](http://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/2012/ABRIL/CARLOS%20HUMBERTO%20ALFARO%20RODRIGUEZ%20-%20FIEE.pdf)
- Álvarez, M. (1998). El liderazgo de la calidad total. Escuela española. Madrid-España.
- Antonio, M.G. (2020). “El liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria pertenecientes a la Red N° 16, de la UGEL 03, Lima, 2018”. Tesis de Maestro, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Unidad de Posgrado, Lima.
- Arana, L.M. & Coronado, J.M. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San isidro. Tesis de Maestro, Universidad Marcelino Champagnat, Escuela de Posgrado, Lima.
- Bass, R. (1988). La gestión educativa ante la innovación y el cambio. Ed. Narcea. P, 4. Madrid.
- Beare, H., Caldwell, B. y Millikan, R. (1992). Cómo conseguir centros de calidad. Nuevas técnicas de dirección. Ed. La Muralla. P,301-302. Madrid.
- Bolívar, A. (2010). “El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones”, *Psicoperspectivas*, p. 9, n.o 2: 9-33, <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-11>

- Campos, M. R. (2007). Los Docentes Pueden Hacer La Diferencia: Apuntes Acerca Del Desarrollo Profesional Y El Protagonismo Docente, p, 18. Obtenido de CIEP: [https://www.ciep.fr/sources/conferences/CD\\_professionnalisation/bak/pages/docs/pdf\\_interv/Robalino\\_Magaly\\_es.pdf](https://www.ciep.fr/sources/conferences/CD_professionnalisation/bak/pages/docs/pdf_interv/Robalino_Magaly_es.pdf)
- Capella, J. (2000). Planificación de la educación. Documento de Trabajo. PUCP. P,56. Lima.
- Calero, M. (2015). El poder del liderazgo. Trabajo de Pos grado - UCV.p,99. Lima.
- COLL, C. y SOLÉ. I. (2001). Enseñar y aprender en el contexto del aula. En COLL C., PALACIOS, J. y MARCHESI A. Desarrollo Psicológico y educación. Madrid: Alianza.
- Contreras. (2016). Liderazgo directivo y Clima organizacional, lineamientos básicos en su intervención en un colegio de Cundimarca – Bogotá. (Tesis de Maestría, Universidad Del Rosario). Recuperado de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/5298253016.pdf>
- Córdova Flores, E. M., & Trigos Ramos, D. O. (2021). El liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa “Santo Tomás”, distrito de Santo Tomás, provincia de Luya, región Amazonas-2015.
- Cuenca, R, y Vargas Castro, J. C. (2018). Perú: El estado de políticas públicas docentes. p,19. Lima. Perú: Instituto de Estudios Peruanos. <https://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/1121>
- Díaz, W. (2015) Los secretos del liderazgo: como descubrir que eres un líder. Editorial Promexa y Drago. p, 98. México.
- Elmore, Richard. 2010. Mejorando la escuela desde la sala de clases. p, 110. Santiago: Fundación Chile.
- Freire S., y Miranda A. (2014). El rol del director en la escuela: liderazgo pedagógico y Su incidencia sobre el rendimiento académico. Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE), p,89. Lima. Recuperado de [www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI17.pdf](http://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI17.pdf)

- Gálvez, E. & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el Aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. Propósitos y Representaciones, 6(2). p,407 doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>.
- Gallegos, Á. (2014). La importancia del Liderazgo en la educación básica. P, 34. San Marcos. Lima.
- Gil, M. & Giner, F. (2007). Cómo crear y hacer funcionar una empresa (7ª Ed.). ESIC Editorial. p, 324. Madrid.
- Gutiérrez, O. (2016). Trabajo en grupo y organizacionalidad en los centros de trabajo. Ed. Santillana. P, 110. Lima.
- Hernández, R.; Fernández, C.; y Baptista L. (2006). Metodología de la investigación. McGraw-Hill. P.108.México.
- Hernández R. (2010) Metodología de la investigación. McGraw-Hill. Interamericana Editores, p.150. México.
- Horn, A., Marfan, J. (2010). Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: Revisión de la investigación en Chile, p, 93. Psicoperspectivas, 9 (2), 82-104. Recuperado el [28] de [diciembre] de [2017] desde <http://www.psicoperspectivas.cl>
- Hurtado, F. (2016). Teoría del liderazgo de Fiedler. Limusa. p,212. Buenos Aires.
- Jerónimo, G., & Elena, J. Desempeño en la Enseñanza para el Aprendizaje y Compromiso Institucional en Docentes de una Institución Educativa, Ica.
- Jiménez, C. (2017) Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docente. Cooperativa editorial Magisterio. P, 89. Santa Fe de Bogotá. Colombia.
- Juárez de León, J. (2014). [aliatuniversidades.com.mx](http://www.aliatuniversidades.com.mx). Obtenido de <http://www.aliatuniversidades.com.mx/conexxion/index.php/en/educacion/p,63-la-importancia-de-la-gestion-y-el-liderazgo-directivo-en-las-escuelas-ano-3-numero-7>

- Luján Cortijo, B. D., & Olivares Luján, H. R. (2018). Gestión educativa en instituciones de educación básica regular, 2018.
- Martínez, M. (2009). Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa. Segunda edición. Ed. Trillas. P, 8. México.
- MINEDU (2012) “Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios”. Documento de trabajo. MINEDU. p,11. Lima.
- MINEDU. (2014). Marco del Buen Desempeño Directivo. P,18-19. Ministerio de educación. Lima.
- Ministerio de Educación (2016) Evaluación del desempeño docente. Editorial del Ministerio de Educación del Perú. Págs. 24-49. Lima-Perú.
- Ministerio de Educación (2020). Resolución Ministerial N.º 160-2020- Minedu. Disponen el inicio del año escolar a través de la CIIDJournal; ISSN 2711-3388 Año 2020, N° 01, 2020, pp. 249-270 implementación de la estrategia denominada “Aprendo en casa”, a partir del 6 de abril de 2020 y aprueban otras disposiciones. Lima, Perú.
- Molina, F. (2017). Estrategias de liderazgo del director para la innovación y la mejora. Estudio de caso en seis instituciones escolares de la ciudad de Chillán, Chile. Tesis de Doctorado, Universidad de Alcalá. Repositorio de la Universidad de Alcalá. <https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/38233>
- Montenegro, I. A. (2003). Desempeño docente. Cooperativa Editorial Magisterio. Pág. 122. Santa Fe de Bogotá.
- Pareja, J. (2009). Liderazgo y conflicto en las organizaciones educativas. Educación y educadores, p, 15. Referencia electrónica, recuperado el 15 de mayo del 2010, de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/834/83411512010.pdf>
- Palomo, M. (2008). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo (5ª Ed.). ESIC Editorial. p, 124. Madrid.
- Robbins, S. & Jugde, T. (1999). Comportamiento organizacional. Ed. Pearson educación. P, 102. Naucalpan de Juárez: México.

- Salazar, M. (2017). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente. Ed. San Marcos, p, 99-102. Lima.
- Sarramona López, J., Noguera Arrom, J., & Vera Vila, J. (1998). ¿Qué es ser profesional docente?
- Saravia, L. & López, M. (2018). La evaluación del desempeño docente. Perú, una experiencia en construcción. Revista Iberoamericana de evaluación educativa. P,78. Recuperado de <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/art5.pdf>
- SINEACE, (2009). Certificación de competencias laborales y profesionales en el ámbito de acción del IPEBA: Estado del arte en cuatro países de América del Sur. IPEBA. p, 51. Perú.
- Sulca Quispe, F. G. (2022). Gestión pedagógica y educación virtual durante la pandemia en una Institución Educativa, UGEL 05–2021.
- Stoner, J. (1989). Administración. 3ra. Edición, Prentice Hall Hispanoamericana, p, 115. México.
- Tejada, E.A. (2019). “Estilo de Liderazgo del Equipo de Gestión y su Incidencia en el Desempeño de los Docentes del Centro Educativo Trina Moya de Vásquez, Distrito Educativo 01, Regional 08, Municipio de Sanjosé de las Matas, Provincia de Santiago, Año Escolar 2017-2018”. Tesis de Maestro, Universidad Abierta para Adultos, Escuela de Posgrado, República Dominicana.
- Tobón, S. (2015). Formación integral y competencias. (Primera edición). Editorial Macro EIRL. p, 88. Lima, Perú.
- Urquiza, G.G. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel Primaria del distrito de Independencia, Ayacucho – 2017. Tesis de Maestro, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima.
- Vega, M. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”. Ayacucho, 2017. Tesis de Maestro, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima.

Vegas, M. (2020). Una educación remota y en aislamiento social es una experiencia inédita en el Perú y el mundo. PUCP. p, 96. Instituto de Democracia y Derechos humanos. <https://idehpucp.pucp.edu.pe/entrevistas/martin-vegas-una-educacionremota-y-en-aislamiento-social-es-una-experiencia-inedita-en-el-peru-y-el-mund>

# **ANEXOS**



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN-PERÚ  
ESCUELA DE POSGRADO**



**ANEXO 01**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN.** Liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADOR	INSTRU	METODOLOGIA
<p><b>GENERAL</b> ¿En qué medida el liderazgo directivo influye en el desempeño docente en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete?</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b> <input type="checkbox"/> ¿De qué manera los estilos de liderazgo influyen en la preparación para la enseñanza de los aprendizajes en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete? <input type="checkbox"/> ¿De qué manera la gestión institucional en estado de emergencia influye en promover el ambiente propicio para el</p>	<p><b>GENERAL</b> Determinar en qué medida el liderazgo directivo influye en el desempeño docente en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.</p> <p><b>ESPECIFICOS</b> <input type="checkbox"/> Conocer si los estilos de liderazgo influyen en la preparación para la enseñanza de los aprendizajes en el nivel primaria de las instituciones</p>	<p><b>GENERAL</b> Hi: El liderazgo directivo influye de manera significativa en el desempeño docente en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete. H0: El liderazgo directivo no influye de manera significativa en el desempeño docente en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.</p> <p><b>ESPECIFICAS</b> <input type="checkbox"/> Hi1: Los estilos de liderazgo influyen de manera positiva en la</p>	<p><b>V. I</b></p> <p><b>LIDERAZGO DIRECTIVO</b></p>	<p>ESTILOS DE LIDERAZGO</p> <p>GESTIÓN INSTITUCION AL EN ESTADO DE EMERGENCIA</p> <p>GESTIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS</p>	<p>- Estilo autoritario coercitivo - Estilo autoritario benevolente - Estilo consultivo - Estilo participativo - Establece direcciones - Desarrolla personas - Rediseña la organización - Gestiona la instrucción  - Capacidades pedagógicas y digitales</p>	<p>Cuestionario</p> <p><b>ESCALA</b> <b>Muy de acuerdo</b> <b>De Acuerdo</b> <b>Indiferente</b> <b>En Desacuerdo</b> <b>Totalmente en desacuerdo</b></p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACION</b> Retrospectivo, transversal, descriptivo</p> <p><b>DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN</b> Diseño No experimental.</p> <p><b>Leyenda:</b> n= Muestra Ox= variable independiente: Liderazgo directivo Oy= variable dependiente: Desempeño docente en el nivel primaria r = relación unidireccional de las variables</p> <p><b>POBLACION Y MUESTRA</b> <b>Población:</b> Constituido por 53 docentes que trabajan en las instituciones educativas</p>



		<p>el ambiente propicio para el aprendizaje en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.</p> <p><input type="checkbox"/> Hi3: La gestión de los procesos pedagógicos influye de manera significativa en la enseñanza para el aprendizaje en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.</p> <p><input type="checkbox"/> H03: La gestión de los procesos pedagógicos no influye de manera significativa en la enseñanza para el aprendizaje en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.</p>			<p>confianza, libertad y respeto</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones empáticas con los estudiantes</li> <li>- Propone expectativas de aprendizaje</li> <li>- Procura un ambiente físico sea seguro y propicio para el aprendizaje.</li> <li>- Interacción fluida entre docente y estudiantes</li> <li>- Procura que las metas y los procedimientos sean claros</li> <li>- Procura que la clase sea comprensible</li> <li>- Estimula la participación de estudiantes</li> <li>- Retroalimenta la información para facilitar el aprendizaje.</li> </ul>	
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN-PERÚ  
ESCUELA DE POSGRADO



## ANEXO 02

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

ID:

FECHA: / /

**TÍTULO:** LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA

#### OBJETIVO:

Determinar en qué medida el liderazgo directivo influye en el desempeño docente en el nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Quilmaná provincia de Cañete.

**INVESTIGADOR:** ALFREDO GABRIEL GUERRERO SANCHEZ

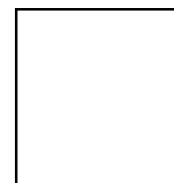
#### Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: \_\_\_\_\_



Firma del investigador responsable: \_\_\_\_\_



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZAN-PERÚ  
ESCUELA DE POSGRADO



### ANEXO 03

#### CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** “LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA”.

**Instrucciones:** La presente encuesta tiene por objetivo la evaluación del liderazgo directivo en las instituciones educativas del nivel primaria. La encuesta es anónima y personal. Marque y responda cada pregunta seleccionando la alternativa que mejor se ajuste a su opinión y que sus respuestas reflejen la más estricta objetividad.

5	4	3	2	1
<b>MUY DE ACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>INDIFERENTE</b>	<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>

ÍTEM		ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: ESTILOS DE LIDERAZGO</b>						
<b>INDICADORES:</b> -Estilo autoritario coercitivo - Estilo autoritario benevolente - Estilo consultivo - Estilo participativo						
1	¿El director se identifica con el estilo autoritario coercitivo en su gestión institucional y pedagógica?					
2	¿El director se identifica con el estilo autoritario benevolente en su gestión institucional y pedagógica?					
3	¿El director se identifica con el estilo consultivo en su gestión institucional y pedagógica?					
4	¿El director se identifica con el estilo participativo en su gestión institucional y pedagógica?					
<b>DIMENSIÓN: GESTIÓN INSTITUCIONAL EN ESTADO DE EMERGENCIA</b>						
<b>INDICADOR:</b> -Establece direcciones - Desarrolla personas - Rediseña la organización - Gestiona la instrucción						
5	¿El director establece direcciones con objetivos claros que ayudan al desarrollo de la Institución?					
6	¿El director desarrolla personas apoyando el desarrollo profesional y es modelo a seguir basado en valores éticos?					
7	¿El director rediseña la organización fomentando el trabajo participativo basado en valores para el desarrollo de las actividades académicas??					
8	¿El director gestiona la instrucción monitoreando el avance de las unidades de aprendizaje y planificando capacitaciones a los docentes?					

<b>DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS</b>					
<b>INDICADORES: -Capacidades pedagógicas y digitales - Labor docente en enseñanza virtual - Responsabilidad laboral - Las relaciones interpersonales</b>					
<b>9</b>	¿Desarrolla capacidades pedagógicas y digitales orientando el uso estrategias metodológicas y recursos didácticos para el aprendizaje virtual?				
<b>10</b>	¿Orienta la labor docente en enseñanza virtual estimulando en los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes?				
<b>11</b>	¿Estimula la Responsabilidad laboral gestionando oportunidades de formación continua para los docentes?				
<b>12</b>	¿Las relaciones interpersonales es fomentados entre los docentes, estudiantes y padres de familia?				



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMITIO VALDIZÁN-PERÚ  
ESCUELA DE POSGRADO**



**ANEXO 04**

**CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA**

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** “LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA”.

**Instrucciones:** La presente encuesta tiene por objetivo la evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria. La encuesta es anónima y personal. Marque y responda cada pregunta seleccionando la alternativa que mejor se ajuste a su opinión y que sus respuestas reflejen la más estricta objetividad.

3	2	1
<b>SIEMPRE</b>	<b>A VECES</b>	<b>NUNCA</b>

ÍTEM		ESCALA		
		1	2	3
<b>DIMENSIÓN: PREPARACIÓN PARA LA ENSEÑANZA</b> <b>INDICADOR:</b> -Activa los conocimientos previos - Formula metas de aprendizaje claras - Dominio de los contenidos que enseña. - Selecciona materiales, métodos y actividades de enseñanza - Selecciona estrategias de evaluación				
13	Los docentes activan los conocimientos previos en sus estudiantes durante el desarrollo de sus clases			
14	Los docentes formula metas de aprendizaje claras para sus estudiantes durante el desarrollo de sus clases			
15	Los docentes muestran dominio de los contenidos que enseña durante el desarrollo de sus clases			
16	Los docentes seleccionan materiales, métodos y actividades de enseñanza acertadas para el desarrollo de sus clases			
17	Los docentes seleccionan estrategias de evaluación acertadas para medir el logro de aprendizaje de sus estudiantes			
<b>DIMENSIÓN: AMBIENTE PROPICIO PARA EL APRENDIZAJE</b> <b>INDICADOR:</b> -Propicia un clima de equidad, confianza, libertad y respeto - Relaciones empáticas con los estudiantes - Propone expectativas de aprendizaje - Procura un ambiente físico sea seguro y propicio para el aprendizaje.				
18	Los docentes propician un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en sus estudiantes durante el desarrollo de sus clases			
19	Los docentes promueven las relaciones empáticas con los estudiantes durante el desarrollo de sus clases			

20	Los docentes proponen expectativas de aprendizaje durante el desarrollo de sus clases			
21	Los docentes procuran un ambiente físico sea seguro y propicio para el aprendizaje en sus aulas			
<b>DIMENSIÓN: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE</b> <b>INDICADOR:</b> -Interacción fluida entre docente y estudiantes - Procura que las metas y los procedimientos sean claros - Procura que la clase sea comprensible - Estimula la participación de estudiantes - Retroalimenta la información para facilitar el aprendizaje.				
22	Los docentes promueven la Interacción fluida entre docente y estudiantes en sus aulas			
23	Los docentes procuran que las metas y los procedimientos sean claros para los estudiantes en el desarrollo de sus clases			
24	Los docentes procuran que sus clases sea comprensible para sus estudiantes en el aula			
25	Los docentes estimulan la participación de sus estudiantes en el desarrollo de sus clases			
26	Los docentes retroalimentan la información para facilitar el aprendizaje de sus estudiantes en el desarrollo de sus clases			

## ANEXO 04

## VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO



## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**Título de la investigación:** LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA

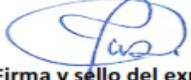
**Nombre del experto:** Dra. Tomasa Cajas Bravo **Especialidad:** Doctora en Ciencias de la Educación

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
ESTILOS DE LIDERAZGO	¿El director se identifica con el estilo autoritario coercitivo en su gestión institucional y pedagógica?	4	4	4	4
	¿El director se identifica con el estilo autoritario benevolente en su gestión institucional y pedagógica?	4	3	4	4
	¿El director se identifica con el estilo consultivo en su gestión institucional y pedagógica?	4	4	4	4
	¿El director se identifica con el estilo participativo en su gestión institucional y pedagógica?	4	3	4	3
GESTIÓN INSTITUCIONAL EN ESTADO DE EMERGENCIA	¿El director establece direcciones con objetivos claros que ayudan al desarrollo de la Institución?	4	4	4	4
	¿El director desarrolla personas apoyando el desarrollo profesional y es modelo a seguir basado en valores éticos?	4	3	4	4
	¿El director rediseña la organización fomentando el trabajo participativo basado en valores para el desarrollo de las actividades académicas??	4	4	4	4
GESTIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS	¿El director gestiona la instrucción monitoreando el avance de las unidades de aprendizaje y planificando capacitaciones a los docentes?	4	3	4	3
	¿Desarrolla capacidades pedagógicas y digitales orientando el uso estrategias metodológicas y recursos didácticos para el aprendizaje virtual?	4	4	4	4
	¿Orienta la labor docente en enseñanza virtual estimulando en los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes?	4	3	4	4
	¿Estimula la Responsabilidad laboral gestionando oportunidades de formación continua para los docentes?	4	4	4	4
PREPARACIÓN PARA LA ENSEÑANZA	¿Las relaciones interpersonales es fomentados entre los docentes, estudiantes y padres de familia?	4	3	4	4
	Los docentes activan los conocimientos previos en sus estudiantes durante el desarrollo de sus clases	4	4	4	4
	Los docentes formula metas de aprendizaje claras para sus estudiantes durante el desarrollo de sus clases	4	3	4	3
	Los docentes muestran dominio de los contenidos que enseña durante el desarrollo de sus clases	4	4	4	4
	Los docentes seleccionan materiales, métodos y actividades de enseñanza acertadas para el desarrollo de sus clases	4	3	4	4
AMBIENTE PROPICIO PARA EL APRENDIZAJE	Los docentes seleccionan estrategias de evaluación acertadas para medir el logro de aprendizaje de sus estudiantes	4	4	4	4
	Los docentes propician un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en sus estudiantes durante el desarrollo de sus clases	4	3	4	3
	Los docentes promueven las relaciones empáticas con los estudiantes durante el desarrollo de sus clases	4	4	4	4
	Los docentes proponen expectativas de aprendizaje durante el desarrollo de sus clases	4	3	4	4
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	Los docentes procuran un ambiente físico sea seguro y propicio para el aprendizaje en sus aulas	4	4	4	4
	Los docentes promueven la Interacción fluida entre docente y estudiantes en sus aulas	4	3	4	3
	Los docentes procuran que las metas y los procedimientos sean claros para los estudiantes en el desarrollo de sus clases	4	4	4	4
	Los docentes procuran que sus clases sea comprensible para sus estudiantes en el aula	4	3	4	4
	Los docentes estimulan la participación de sus estudiantes en el desarrollo de sus clases	4	4	4	4
	Los docentes retroalimentan la información para facilitar el aprendizaje de sus estudiantes en el desarrollo de sus clases	4	3	4	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ( )

  
Firma y sello del experto



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO**



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**Título de la investigación:** LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA

**Nombre del experto:** Dr. Andy Chamoli Falcón **Especialidad:** Doctor en Gestión Empresarial

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
ESTILOS DE LIDERAZGO	¿El director se identifica con el estilo autoritario coercitivo en su gestión institucional y pedagógica?	4	4	4	4
	¿El director se identifica con el estilo autoritario benevolente en su gestión institucional y pedagógica?	4	3	4	4
	¿El director se identifica con el estilo consultivo en su gestión institucional y pedagógica?	4	4	4	4
	¿El director se identifica con el estilo participativo en su gestión institucional y pedagógica?	4	3	4	3
GESTIÓN INSTITUCIONAL EN ESTADO DE EMERGENCIA	¿El director establece direcciones con objetivos claros que ayudan al desarrollo de la Institución?	4	4	4	4
	¿El director desarrolla personas apoyando el desarrollo profesional y es modelo a seguir basado en valores éticos?	4	3	4	4
	¿El director rediseña la organización fomentando el trabajo participativo basado en valores para el desarrollo de las actividades académicas??	4	4	4	4
	¿El director gestiona la instrucción monitoreando el avance de las unidades de aprendizaje y planificando capacitaciones a los docentes?	4	3	4	3
GESTIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS	¿Desarrolla capacidades pedagógicas y digitales orientando el uso estrategias metodológicas y recursos didácticos para el aprendizaje virtual?	4	4	4	4
	¿Orienta la labor docente en enseñanza virtual estimulando en los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes?	4	3	4	4
	¿Estimula la Responsabilidad laboral gestionando oportunidades de formación continua para los docentes?	4	4	4	4
	¿Las relaciones interpersonales es fomentados entre los docentes, estudiantes y padres de familia?	4	3	4	4
PREPARACIÓN PARA LA ENSEÑANZA	Los docentes activan los conocimientos previos en sus estudiantes durante el desarrollo de sus clases	4	4	4	4
	Los docentes formula metas de aprendizaje claras para sus estudiantes durante el desarrollo de sus clases	4	3	4	3
	Los docentes muestran dominio de los contenidos que enseña durante el desarrollo de sus clases	4	4	4	4
	Los docentes seleccionan materiales, métodos y actividades de enseñanza acertadas para el desarrollo de sus clases	4	3	4	4
	Los docentes seleccionan estrategias de evaluación acertadas para medir el logro de aprendizaje de sus estudiantes	4	4	4	4
AMBIENTE PROPICIO PARA EL APRENDIZAJE	Los docentes propician un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en sus estudiantes durante el desarrollo de sus clases	4	3	4	3
	Los docentes promueven las relaciones empáticas con los estudiantes durante el desarrollo de sus clases	4	4	4	4
	Los docentes proponen expectativas de aprendizaje durante el desarrollo de sus clases	4	3	4	4
	Los docentes procuran un ambiente físico sea seguro y propicio para el aprendizaje en sus aulas	4	4	4	4
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	Los docentes promueven la Interacción fluida entre docente y estudiantes en sus aulas	4	3	4	3
	Los docentes procuran que las metas y los procedimientos sean claros para los estudiantes en el desarrollo de sus clases	4	4	4	4
	Los docentes procuran que sus clases sea comprensible para sus estudiantes en el aula	4	3	4	4
	Los docentes estimulan la participación de sus estudiantes en el desarrollo de sus clases	4	4	4	4
	Los docentes retroalimentan la información para facilitar el aprendizaje de sus estudiantes en el desarrollo de sus clases	4	3	4	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ( )

Dr. Andy Chamoli Falcón  
 MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
 MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO  
 MARZO 2025  
**Firma y sello del experto**



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMINIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO**



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**Título de la investigación:** LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA

**Nombre del experto:** Mg Alexander Pasquel Cajas **Especialidad:** Maestro en Gestión y Negocios, con mención en Gestión y Negocios

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
ESTILOS DE LIDERAZGO	¿El director se identifica con el estilo autoritario coercitivo en su gestión institucional y pedagógica?	4	4	4	4
	¿El director se identifica con el estilo autoritario benevolente en su gestión institucional y pedagógica?	4	3	4	4
	¿El director se identifica con el estilo consultivo en su gestión institucional y pedagógica?	4	4	4	4
	¿El director se identifica con el estilo participativo en su gestión institucional y pedagógica?	4	3	4	3
GESTIÓN INSTITUCIONAL EN ESTADO DE EMERGENCIA	¿El director establece direcciones con objetivos claros que ayudan al desarrollo de la Institución?	4	3	4	3
	¿El director desarrolla personas apoyando el desarrollo profesional y es modelo a seguir basado en valores éticos?	4	4	4	4
	¿El director rediseña la organización fomentando el trabajo participativo basado en valores para el desarrollo de las actividades académicas??	4	4	4	4
	¿El director gestiona la instrucción monitoreando el avance de las unidades de aprendizaje y planificando capacitaciones a los docentes?	4	4	4	4
GESTIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS	¿Desarrolla capacidades pedagógicas y digitales orientando el uso estrategias metodológicas y recursos didácticos para el aprendizaje virtual?	4	4	4	4
	¿Orienta la labor docente en enseñanza virtual estimulando en los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes?	4	3	4	4
	¿Estimula la Responsabilidad laboral gestionando oportunidades de formación continua para los docentes?	4	4	4	3
	¿Las relaciones interpersonales es fomentados entre los docentes, estudiantes y padres de familia?	3	3	3	4
PREPARACIÓN PARA LA ENSEÑANZA	Los docentes activan los conocimientos previos en sus estudiantes durante el desarrollo de sus clases	4	4	4	4
	Los docentes formula metas de aprendizaje claras para sus estudiantes durante el desarrollo de sus clases	4	4	4	4
	Los docentes muestran dominio de los contenidos que enseña durante el desarrollo de sus clases	4	4	3	4
	Los docentes seleccionan materiales, métodos y actividades de enseñanza acertadas para el desarrollo de sus clases	4	4	4	4
	Los docentes seleccionan estrategias de evaluación acertadas para medir el logro de aprendizaje de sus estudiantes	3	3	4	4
AMBIENTE PROPICIO PARA EL APRENDIZAJE	Los docentes propician un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en sus estudiantes durante el desarrollo de sus clases	4	3	4	4
	Los docentes promueven las relaciones empáticas con los estudiantes durante el desarrollo de sus clases	4	4	4	3
	Los docentes proponen expectativas de aprendizaje durante el desarrollo de sus clases	4	4	3	3
	Los docentes procuran un ambiente físico sea seguro y propicio para el aprendizaje en sus aulas	3	4	4	4
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	Los docentes promueven la Interacción fluida entre docente y estudiantes en sus aulas	4	4	4	4
	Los docentes procuran que las metas y los procedimientos sean claros para los estudiantes en el desarrollo de sus clases	4	4	4	3
	Los docentes procuran que sus clases sea comprensible para sus estudiantes en el aula	4	4	4	4
	Los docentes estimulan la participación de sus estudiantes en el desarrollo de sus clases	4	4	4	4
	Los docentes retroalimentan la información para facilitar el aprendizaje de sus estudiantes en el desarrollo de sus clases	4	3	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ( )

  
Firma y sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**Título de la investigación:** LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA

**Nombre del experto:** Mg. Ana María More Sulca **Especialidad:** Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
ESTILOS DE LIDERAZGO	¿El director se identifica con el estilo autoritario coercitivo en su gestión institucional y pedagógica?	4	4	4	4
	¿El director se identifica con el estilo autoritario benevolente en su gestión institucional y pedagógica?	4	3	4	4
	¿El director se identifica con el estilo consultivo en su gestión institucional y pedagógica?	4	4	4	4
	¿El director se identifica con el estilo participativo en su gestión institucional y pedagógica?	3	3	4	4
GESTIÓN INSTITUCIONAL EN ESTADO DE EMERGENCIA	¿El director establece direcciones con objetivos claros que ayudan al desarrollo de la Institución?	4	4	4	3
	¿El director desarrolla personas apoyando el desarrollo profesional y es modelo a seguir basado en valores éticos?	4	4	4	4
	¿El director rediseña la organización fomentando el trabajo participativo basado en valores para el desarrollo de las actividades académicas??	4	4	3	3
	¿El director gestiona la instrucción monitoreando el avance de las unidades de aprendizaje y planificando capacitaciones a los docentes?	4	4	3	3
GESTIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS	¿Desarrolla capacidades pedagógicas y digitales orientando el uso estrategias metodológicas y recursos didácticos para el aprendizaje virtual?	4	4	3	4
	¿Orienta la labor docente en enseñanza virtual estimulando en los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	4
	¿Estimula la Responsabilidad laboral gestionando oportunidades de formación continua para los docentes?	4	3	4	4
	¿Las relaciones interpersonales es fomentados entre los docentes, estudiantes y padres de familia?	4	4	4	4
PREPARACIÓN PARA LA ENSEÑANZA	Los docentes activan los conocimientos previos en sus estudiantes durante el desarrollo de sus clases	3	3	4	4
	Los docentes formula metas de aprendizaje claras para sus estudiantes durante el desarrollo de sus clases	4	4	4	3
	Los docentes muestran dominio de los contenidos que enseña durante el desarrollo de sus clases	4	4	4	4
	Los docentes seleccionan materiales, métodos y actividades de enseñanza acertadas para el desarrollo de sus clases	4	4	3	3
	Los docentes seleccionan estrategias de evaluación acertadas para medir el logro de aprendizaje de sus estudiantes	4	4	3	3
AMBIENTE PROPICIO PARA EL APRENDIZAJE	Los docentes propician un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en sus estudiantes durante el desarrollo de sus clases	4	4	3	4
	Los docentes promueven las relaciones empáticas con los estudiantes durante el desarrollo de sus clases	4	4	4	4
	Los docentes proponen expectativas de aprendizaje durante el desarrollo de sus clases	4	3	4	4
	Los docentes procuran un ambiente físico sea seguro y propicio para el aprendizaje en sus aulas	4	4	4	4
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	Los docentes promueven la Interacción fluida entre docente y estudiantes en sus aulas	3	3	4	4
	Los docentes procuran que las metas y los procedimientos sean claros para los estudiantes en el desarrollo de sus clases	4	4	4	3
	Los docentes procuran que sus clases sea comprensible para sus estudiantes en el aula	4	4	4	4
	Los docentes estimulan la participación de sus estudiantes en el desarrollo de sus clases	4	3	3	3
	Los docentes retroalimentan la información para facilitar el aprendizaje de sus estudiantes en el desarrollo de sus clases	4	4	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ( )

Firma y sello del experto



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO**



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**Título de la investigación:** LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA  
**Nombre del experto:** Mg Walter Celis Andrade Sanchez **Especialidad:** Maestro en Administración de la Educación

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
ESTILOS DE LIDERAZGO	¿El director se identifica con el estilo autoritario coercitivo en su gestión institucional y pedagógica?	4	4	4	4
	¿El director se identifica con el estilo autoritario benevolente en su gestión institucional y pedagógica?	4	3	4	4
	¿El director se identifica con el estilo consultivo en su gestión institucional y pedagógica?	4	4	4	4
	¿El director se identifica con el estilo participativo en su gestión institucional y pedagógica?	3	3	4	4
GESTIÓN INSTITUCIONAL EN ESTADO DE EMERGENCIA	¿El director establece direcciones con objetivos claros que ayudan al desarrollo de la Institución?	4	4	4	3
	¿El director desarrolla personas apoyando el desarrollo profesional y es modelo a seguir basado en valores éticos?	4	4	4	4
	¿El director rediseña la organización fomentando el trabajo participativo basado en valores para el desarrollo de las actividades académicas??	3	3	3	3
	¿El director gestiona la instrucción monitoreando el avance de las unidades de aprendizaje y planificando capacitaciones a los docentes?	4	4	3	3
GESTIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS	¿Desarrolla capacidades pedagógicas y digitales orientando el uso estrategias metodológicas y recursos didácticos para el aprendizaje virtual?	4	4	3	4
	¿Orienta la labor docente en enseñanza virtual estimulando en los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	4
	¿Estimula la Responsabilidad laboral gestionando oportunidades de formación continua para los docentes?	4	3	4	4
	¿Las relaciones interpersonales es fomentados entre los docentes, estudiantes y padres de familia?	4	4	4	4
PREPARACIÓN PARA LA ENSEÑANZA	Los docentes activan los conocimientos previos en sus estudiantes durante el desarrollo de sus clases	3	3	4	4
	Los docentes formula metas de aprendizaje claras para sus estudiantes durante el desarrollo de sus clases	4	4	4	3
	Los docentes muestran dominio de los contenidos que enseña durante el desarrollo de sus clases	4	4	4	4
	Los docentes seleccionan materiales, métodos y actividades de enseñanza acertadas para el desarrollo de sus clases	4	4	3	3
	Los docentes seleccionan estrategias de evaluación acertadas para medir el logro de aprendizaje de sus estudiantes	4	4	3	3
AMBIENTE PROPICIO PARA EL APRENDIZAJE	Los docentes propician un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en sus estudiantes durante el desarrollo de sus clases	4	4	3	4
	Los docentes promueven las relaciones empáticas con los estudiantes durante el desarrollo de sus clases	4	4	4	4
	Los docentes proponen expectativas de aprendizaje durante el desarrollo de sus clases	4	3	4	4
	Los docentes procuran un ambiente físico sea seguro y propicio para el aprendizaje en sus aulas	4	4	4	4
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	Los docentes promueven la Interacción fluida entre docente y estudiantes en sus aulas	3	3	4	4
	Los docentes procuran que las metas y los procedimientos sean claros para los estudiantes en el desarrollo de sus clases	4	4	4	3
	Los docentes procuran que sus clases sea comprensible para sus estudiantes en el aula	4	4	4	4
	Los docentes estimulan la participación de sus estudiantes en el desarrollo de sus clases	4	3	3	3
	Los docentes retroalimentan la información para facilitar el aprendizaje de sus estudiantes en el desarrollo de sus clases	4	4	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ( )

*Walter C. Andrade Sanchez*

**Firma y sello del experto**

## NOTA BIOGRÁFICA

Alfredo Guerrero Sánchez, nació el 23 de julio de 1972 en el distrito de San Vicente provincia de Cañete- Lima, hijo de doña Teresa Elizabeth Sánchez Guerrero natural del distrito de Lunahuaná-Cañete y don Alfredo Truman Guerrero Huamán natural del distrito de Catahuasi de la provincia de Yauyos. A su temprana edad su familia se trasladó al Distrito de Quilmaná, cursando sus estudios primarios en la Institución Educativa Pública N.º 20177 “San Martín de Porres”. En el año 1985 continúa sus estudios secundarios en el Colegio Mixto Miguel Grau del distrito de Quilmaná. En el año 1995 inicia sus estudios de educación superior en el Instituto Superior Pedagógico Público de Yauyos perteneciente a la provincia del mismo nombre, región Lima Provincia, para el año 1997 se traslada al Instituto Privado “Juan Jacobo Rousseau” donde egresa en diciembre de 1999 y optando el título de profesor de Educación Primaria en noviembre del 2000.

En el 2003 participó de un concurso público de nombramiento docente, en la cual el 2004 se adjudica en la plaza de la Institución Educativa 20961- Caputish, del distrito de Mariatana, provincia de Huarochirí laborando como docente de aula y asumiendo la encargatura de dirección hasta el año 2013. EL año 2014 inicio sus estudios de bachiller en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos obteniendo su grado ese mismo año. En el año 2014 se reasignó como docente de aula a la IE 20131 “José Olaya Balandra” del distrito de Cerro Azul. El diciembre del año 2015 concluye sus estudios de maestría en Gestión de la Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Ese mismo año participa del concurso para el programa Soporte pedagógico desempeñándose como acompañante pedagógico de la UGEL 08-cañete. El año 2016 obtuvo su título de segunda especialidad en Investigación y Gestión Educativa otorgado por la Universidad Nacional de Tumbes. Durante los años 2017 y 2018 se desempeña como acompañante pedagógico del nivel primaria de la UGEL 08-cañete. El año 2019 luego de un concurso público asume el cargo de Gestor Curricular de la UGEL 08-Cañete-

En el año 2020 y 2021 se desempeña como director encargado de la IE 20174 Nuestra Señora de Guadalupe del distrito de Pacarán - Cañete y en la actualidad ejerce el cargo de Sub director de la IE Pública “Santa Rosa de Lima” en el distrito de Quilmaná.



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**

**HUÁNUCO - PERÚ**

**LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD**

**ESCUELA DE POSGRADO**



## ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:30h**, del día **miércoles 29 DE MARZO DE 2023** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA

Dr. Ido LUGO VILLEGAS

Dra. Laura Carmen BARRIONUEVO TORRES

Presidente

Secretario

Vocal

**Asesor (a) de tesis:** Dra. Tomasa Veronica CAJAS BRAVO (Resolución N° 03781-2021-UNHEVAL/EPG-D)

**El aspirante al Grado de Maestro Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Don Alfredo Gabriel GUERRERO SANCHEZ.**

### Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: "**LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA**".

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de DIECISEIS (16)  
Equivalente a BUENO, por lo que se declara A. PROBADO  
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 21:06 horas de 29 de marzo de 2023.

.....  
**PRESIDENTE**  
DNI N° 04025628.....

.....  
**SECRETARIO**  
DNI N° 22428875.....

.....  
**VOCAL**  
DNI N° 72478802.....

Leyenda:  
19 a 20: Excelente  
17 a 18: Muy Bueno  
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 0815-2023-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

*El que suscribe:*

**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**

### **HACE CONSTAR:**

Que, la tesis titulada: **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA”**, realizado por el Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, **Alfredo Gabriel GUERRERO SANCHEZ**, cuenta con un **índice de similitud del 14%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software Turnitin. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con las normas para el uso de citas y referencias, además de no superar el 20,0% establecido en el Art. 233° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado Modificado de la UNHEVAL (Resolución Consejo Universitario N° 0720-2021-UNHEVAL, del 29.NOV.2021).

Cayhuayna, 10 de marzo de 2023.



**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO**

NOMBRE DEL TRABAJO

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO  
DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATI  
TIVAS DEL NIVEL PRIMARIA**

AUTOR

**ALFREDO GABRIEL GUERRERO SANCHE  
Z**

RECUENTO DE PALABRAS

**21944 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**120862 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**85 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**221.1KB**

FECHA DE ENTREGA

**Mar 7, 2023 2:22 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Mar 7, 2023 2:23 PM GMT-5**

### ● 14% de similitud general

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

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

### ● Excluir del Reporte de Similitud

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



## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

### 1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

<b>Pregrado</b>	<b>Segunda Especialidad</b>	<b>Posgrado:</b>	Maestría	x	Doctorado
Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)					
<b>Facultad</b>					
<b>Escuela Profesional</b>					
<b>Carrera Profesional</b>					
<b>Grado que otorga</b>					
<b>Título que otorga</b>					
Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)					
<b>Facultad</b>					
<b>Nombre del programa</b>					
<b>Título que Otorga</b>					
Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)					
<b>Nombre del Programa de estudio</b>	EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO				
<b>Grado que otorga</b>	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO				

### 2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

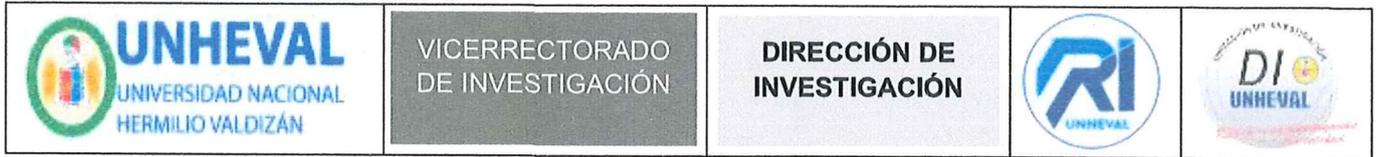
<b>Apellidos y Nombres:</b>	GUERRERO SANCHEZ ALFREDO GABRIEL							
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	<b>Nro. de Celular:</b>	947450869
<b>Nro. de Documento:</b>	15439838			<b>Correo Electrónico:</b>	alfredogabrielg@gmail.com			
<b>Apellidos y Nombres:</b>								
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	<b>Nro. de Celular:</b>	
<b>Nro. de Documento:</b>				<b>Correo Electrónico:</b>				
<b>Apellidos y Nombres:</b>								
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	<b>Nro. de Celular:</b>	
<b>Nro. de Documento:</b>				<b>Correo Electrónico:</b>				

### 3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

<b>¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?:</b> (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)							SI	x	NO
<b>Apellidos y Nombres:</b>	CAJAS BRAVO TOMASA VERONICA				<b>ORCID ID:</b>	0000-0001-8939-3733			
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	<b>Nro. de documento:</b>	08343126	

### 4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

<b>Presidente:</b>	ROJAS COTRINA AMANCIO RICARDO
<b>Secretario:</b>	LUGO VILLEGAS IDO
<b>Vocal:</b>	BARRIONUEVO TORRES LAURA DEL CARMEN
<b>Vocal:</b>	
<b>Vocal:</b>	
<b>Accesitario</b>	


**5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)**

<b>a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)</b>	
LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA	
<b>b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)</b>	
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO	
c) El Trabajo de Investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.	
d) El trabajo de Investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.	
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.	
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.	
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.	
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.	

**6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los datos requeridos completos)**

<b>Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)</b>				2023
<b>Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)</b>	<b>Tesis</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Tesis Formato Artículo</b>	<input type="checkbox"/>
	<b>Trabajo de Investigación</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Trabajo de Suficiencia Profesional</b>	<input type="checkbox"/>
	<b>Trabajo Académico</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Otros (especifique modalidad)</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Tesis Formato Patente de Invención</b>	<input type="checkbox"/>			
<b>Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos</b>	<input type="checkbox"/>			
<b>Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)</b>	LIDERAZGO DIRECTIVO	DESEMPEÑO DOCENTE	INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE QUILMANA	

<b>Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)</b>	<b>Acceso Abierto</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Condición Cerrada (*)</b>	<input type="checkbox"/>
	<b>Con Periodo de Embargo (*)</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Fecha de Fin de Embargo:</b>	<input type="text"/>

<b>¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):</b>	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Información de la Agencia Patrocinadora:</b>	<input type="text"/>			

El trabajo de Investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



### 7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	GUERRERO SANCHEZ ALFREDO GABRIEL		Huella Digital
DNI:	15439838		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 28/09/2023			

### Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **callibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.