



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

TESIS

LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL
DISTRITO DE TALAVERA – ANDAHUAYLAS 2023

PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR

Br. VIRGINIA ALCARRAZ MUNARES

ASESOR:

Dr. EPIFANIO LUIS CANAL APAZA

CODIGO ORCID: 0000-0001-8954-3121

CUSCO-PERÚ

2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro. CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, **Asesor** del trabajo de investigación/tesis titulada: «**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE TAUHUAYLAS 2023**»

presentado por: **Dr. Virginia Alcaraz Munoz** con DNI Nro.: **47675804**

presentado por: con DNI Nro.:

para optar el título profesional/grado académico de **MAESTRO EN EDUCACION MENCION GESTION DE LA EDUCACION**

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por **3** veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de **10** %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, **20** de **Octubre** de 20**23**



Firma

Post firma **Dr. Epifanio Luis Canal Apra**

Nro. de DNI **23819047**

ORCID del Asesor **0000-0001-8054-3121**

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: **oid:27259:274796996**



NOMBRE DEL TRABAJO

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO D
OCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCA
TIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTR**

AUTOR

VIRGINIA ALCARRAZ MUNARES

RECuento DE PALABRAS

21376 Words

RECuento DE CARACTERES

119282 Characters

RECuento DE PÁGINAS

112 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

10.3MB

FECHA DE ENTREGA

Oct 10, 2023 5:34 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 10, 2023 5:38 PM GMT-5

● 10% de similitud general

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

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

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

DEDICATORIA

Ante todo, a Dios padre todopoderoso, por haber guiado mi camino, brindado salud y darme sabiduría para seguir con mis estudios de posgrado.

A mis padres por brindarme su apoyo incondicional, sus palabras motivacionales, su cariño, comprensión y paciencia.

A todos mis familiares por animarme a seguir siempre adelante para lograr mis metas. Asimismo, a aquellas personas que confiaron en mi persona y me ofrecieron su amistad y apoyo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres, hermanos y a todos mis familiares por haberme animado a seguir adelante con mis estudios.

A la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, en general a los docentes de la Maestría en Educación, mención Gestión de la Educación, por inculcarme a optar el grado, por sus conocimientos impartidos y por contribuir en mi formación profesional.

A las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Talavera, a sus directores y docentes por brindarme las facilidades para llevar acabo la presente investigación

Un especial agradecimiento al Dr. Epifanio Luis Canal Apaza, asesor de la presente tesis, por haberme guiado y apoyado en la culminación de este trabajo de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE	VII
LISTA DE TABLAS	X
LISTA DE FIGURAS	XII
RESUMEN	XIII
ABSTRACT	XIII
INTRODUCCIÓN	XIV

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Situación problemática.....	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Justificación de la investigación	5
1.3.1. Justificación teórica	5
1.3.2. Justificación práctica	5
1.3.3. Justificación metodológica	5
1.4. Objetivos de la investigación	6
1.4.1. Objetivo general.....	6
1.4.2. Objetivos específicos.....	6

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	7
2.1. Bases teóricas.....	7
2.1.1. Teorías sobre el liderazgo.....	7
2.1.1.1. Teorías de rasgos de la personalidad.....	7
2.1.1.2. Teorías de estilos de liderazgo	7
2.1.1.3. Teorías situacionales de liderazgo	8
2.1.2. Liderazgo	8
2.1.3. Estilos de liderazgo.....	9

2.1.4. Liderazgo directivo.....	11
2.1.4.1. Importancia del liderazgo directivo	12
2.1.4.2. Funciones del liderazgo directivo	13
2.1.4.2.1. Planificador	14
2.1.4.2.2. Organizador.....	14
2.1.4.2.3. Evaluador	14
2.1.4.2.4. Acompañador pedagógico.....	15
2.1.4.3. Dimensiones del liderazgo directivo.....	15
2.1.4.3.1. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.....	15
2.1.4.3.2. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	16
2.1.5. Desempeño docente.....	17
2.1.5.1. Desempeño	18
2.1.5.2. Importancia del desempeño docente	18
2.1.5.3. Funciones del desempeño docente	19
2.1.5.3.1. Función de diagnóstico	19
2.1.5.3.2. Función instructiva.....	19
2.1.5.3.3. Función educativa	19
2.1.5.3.4. Función desarrolladora.....	20
2.1.5.4. Dimensiones del desempeño docente.....	20
2.1.5.4.1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	20
2.1.5.4.2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	21
2.1.5.4.3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	21
2.1.5.4.4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	22
2.2 Marco conceptual.....	23
2.2.1. Líder	23
2.2.2. Liderazgo	23
2.2.3. Liderazgo directivo.....	23
2.2.4. Liderazgo pedagógico.....	23
2.2.5. Liderazgo administrativo	23
2.2.6. Relaciones interpersonales.....	23
2.2.7. Empatía	24
2.2.8. Actitud	24
2.2.9. Proactividad	24

2.2.10. Trabajo en equipo.....	24
2.2.11. Desempeño	24
2.2.12. Desempeño docente	25
2.3 Antecedentes empíricos de la investigación	25
2.3.1. Antecedentes internacionales.....	25
2.3.2. Antecedentes nacionales.....	28
2.3.3. Antecedentes locales.....	32
2.4. Hipótesis	34
2.4.1. Hipótesis general.....	34
2.4.2. Hipótesis específicas	34
2.5. Identificación de variables	35
2.6. Indicadores	36
2.7. Operacionalización de variables	37

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA.....	39
3.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica.....	39
3.1.1. Localización política.....	39
3.1.2. Localización geográfica.....	39
3.2. Tipo y diseño de investigación.....	40
3.3. Unidad de análisis	41
3.4. Población de estudio	41
3.5. Selección de muestra.....	42
3.6. Tamaño de muestra	42
3.7. Técnicas de recolección de datos e información.....	42
3.8. Análisis e interpretación de la información	43

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	44
4.1. Descripción	44
4.2. Resultados de la variable liderazgo directivo.....	46
4.3. Resultados de la variable desempeño docente.	49
4.4. Prueba de hipótesis general.....	56
4.4.1 Prueba de hipótesis específicas	58
4.5. Discusión de resultados.....	66

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	69
SUGERENCIAS	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables	37
Tabla 2	Población de estudio	41
Tabla 3	Liderazgo directivo	45
Tabla 4	Desempeño docente	45
Tabla 5	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.....	46
Tabla 6	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	48
Tabla 7	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	49
Tabla 8	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	51
Tabla 9	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	53
Tabla 10	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	54
Tabla 11	Correlación liderazgo directivo y desempeño docente	56
Tabla 12	Correlación liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	58
Tabla 13	Correlación liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	60
Tabla 14	Correlación liderazgo directivo y participación en la gestión articulada a la comunidad.....	62
Tabla 15	Correlación liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	64

LISTA DE FIGURAS

Grafico 1 Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.....	46
Grafico 2 Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	48
Grafico 3 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	50
Grafico 4 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	51
Grafico 5 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	53
Grafico 6 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	55
Grafico 7 Correlación liderazgo directivo y desempeño docente	57
Grafico 8 Correlación liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	59
Grafico 9 Correlación liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	61
Grafico 10 Correlación liderazgo directivo y participación en la gestión articulada a la comunidad.....	63
Grafico 11 Correlación liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	65

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023. El tipo de investigación es teórico básico, con nivel descriptivo correlacional y con un diseño no experimental-correlacional transversal. La muestra estuvo representada por 73 docentes y 3 directivos de las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Talavera, las cuales fueron elegidos en forma no probabilística, ya que se determinó por conveniencia, es decir a criterio del investigador. Para la recolección de datos se utilizará dos cuestionarios con escala de Likert, uno para la primera variable liderazgo directivo y el otro para la segunda variable desempeño docente.

De la experiencia investigativa realizada en este proceso se concluye que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas, ya que en el cuadro número dieciséis la constante de correlación es de 0,890, ósea alta correlación y significativa, además esto respaldado con la recta de regresión en donde se aprecia que si el liderazgo directivo aumenta por ende la segunda variable también tendera a aumentar significativamente.

Palabras clave: Liderazgo directivo, desempeño docente, estilos de liderazgo, aprendizaje eficaz y agentes educativos.

ABSTRACT

The present research work had as a general objective to determine the level of relationship that exists between the directive leadership and the teaching performance in the educational institutions of the primary level of the district of Talavera Andahuaylas 2023. The type of investigation is basic theoretical, with a correlational descriptive level. and with a cross-sectional non-experimental-correlational design. The sample was represented by 73 teachers and 3 directors of the Educational Institutions of the primary level of the district of Talavera, which were chosen in a non-probabilistic way, since it was determined by convenience, that is, at the discretion of the researcher. For data collection, two questionnaires with a Likert scale will be used, one for the first variable leadership and the other for the second variable teacher performance.

From the investigative experience carried out in this process, it is concluded that there is a significant relationship between managerial leadership and the development of professionalism and teaching identity in educational institutions at the primary level of the district of Talavera Andahuaylas, since in table number sixteen the constant The correlation is 0.890, meaning high correlation and significant, this is also supported by the regression line where it can be seen that if managerial leadership increases, therefore, the second variable will also tend to increase significantly.

Keywords: Directive leadership, teaching performance, leadership styles, effective learning and educational agents.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad aún se percibe los bajos resultados en las evaluaciones de los estudiantes del nivel primaria, se puede ver que la calidad de los aprendizajes en los estudiantes es precaria. Esto se debe a dos factores una es la falta de liderazgo directivo y la otra es el mal desempeño de los docentes. En tal sentido, es primordial que el liderazgo directivo influya en las capacidades del personal docente para que les permita contribuir al logro de los aprendizajes en los educandos.

En el Marco del Buen Desempeño Directivo MINEDU, (2014) se menciona que reformar la escuela implica transformar la gestión que desarrollan los directivos, ya que el liderazgo pedagógico del directivo es el segundo factor de influencia en los logros de aprendizaje después de la acción docente. Es decir, el liderazgo directivo tiene un alto grado de influencia en los aprendizajes de los estudiantes y la calidad de la práctica docente.

Un buen líder busca lograr que sus docentes tengan un adecuado desempeño en el logro de los aprendizajes de los y las estudiantes, ya que tiene como principal fin orientar el trabajo de sus docentes apoyándolos y acompañándolos para que mejoren su desempeño docente a través de diversas metodologías y la constante capacitación. Además, el liderazgo directivo cumple un rol fundamental en la conducta y desenvolvimiento de sus trabajadores de la institución a su cargo.

Esta investigación está orientada en determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de talavera, provincia de Andahuaylas en la región de Apurímac.

El presente trabajo de investigación consta de cinco capítulos. El primer capítulo hace referencia a la situación problemática donde se identificó el problema de estudio correspondiente

al planteamiento del problema. Asimismo, como respuesta se plantearon los objetivos y la justificación de la investigación.

El segundo capítulo, está referido al marco teórico, donde se considera las bases teóricas de las dos variables en estudio. Asimismo, se menciona el marco conceptual referentes a las variables. También, se consideran los antecedentes internacionales, nacionales y locales de estudio. Así como las hipótesis, la identificación y la operacionalización de las variables.

El tercer capítulo, enfatiza la metodología de la investigación describiendo el ámbito de estudio, tipo, nivel y diseño de investigación. Así como la unidad de análisis, población de estudio, selección y tamaño de muestra, técnicas de recolección y análisis e interpretación de la información.

El cuarto capítulo, se dan a conocer los resultados descriptivos de cada variable, mediante el procesamiento, análisis, interpretación y discusión de los resultados, las pruebas de hipótesis y la presentación de los resultados.

En el quinto capítulo, se dan a conocer las conclusiones, las recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

En la actualidad, en el contexto de las Instituciones Educativas, se busca la formación integral de los estudiantes, el buen desempeño de los docentes y elevar los niveles de gestión de los directores, con un liderazgo directivo que permita trabajar en coordinación con los agentes educativos que laboran en la institución educativa por un propósito en común, lograr el aprendizaje eficaz de los educandos. Según Arana L.& Coronado J. (2017) en las instituciones educativas existe un gran interés por el liderazgo directivo, ya que es necesidad conducir eficaz y eficientemente los centros educativos, para lograr que sus colaboradores se comprometan con el logro de los objetivos comunes de la institución educativa.

En el Marco del Buen Desempeño Directivo elaborado por MINEDU, (2014) se indica que reformar la escuela implica transformar la gestión que desarrollan los directivos, ya que el liderazgo pedagógico del directivo es el segundo factor de influencia en los logros de aprendizaje después de la acción docente. Es así que el liderazgo directivo tiene un grado de influencia real e innegable en los aprendizajes de los estudiantes. Además, son claves para mejorar los aprendizajes, la calidad de la práctica docente, las condiciones de trabajo y el funcionamiento de la escuela, por lo que el rol del directivo en la mejora de la calidad de los aprendizajes es vital.

Por otro lado, en el Marco del Buen Desempeño Docente realizado por MINEDU, (2014) se menciona, que son necesarios cambios profundos en la práctica de la enseñanza, en los mecanismos para profesionalizar el trabajo docente y revalorar el saber pedagógico de los maestros en la sociedad para contribuir desde la educación, a la formación de sociedades más equitativas,

democráticas y con altos niveles de desarrollo humano. Es decir, se necesita fortalecer las capacidades de los docentes en su práctica pedagógica.

A nivel internacional en el ámbito de Ecuador, Cervantes V., (2018) afirma que existe problemas en el sector educacional producto del inadecuado liderazgo directivo. Asimismo, el autor menciona que hay un bajo nivel de enseñanza, lo cual perjudica a los estudiantes en su aprendizaje. Además, recalca que los docentes tienen un bajo desempeño en su labor y una obsoleta organización, por lo que es necesario ejecutar nuevas estrategias que ayuden a mejorar su labor docente. Por su parte, en el mismo ámbito, se evidencia el estudio de Pilay J. & Magallán M., (2017) quienes indican que el liderazgo directivo se ha convertido en prioridad de proyectos y programas de la política educativa, porque desempeña una función específica y decisiva en la mejora de la calidad educativa al incidir en la motivación y las capacidades de docentes.

A nivel nacional en los últimos años, según el Marco del Buen Desempeño Directivo, presentado por MINEDU, (2014) casi todas las instituciones han cambiado, menos la escuela, porque sigue manteniendo su estructura histórica y es el espacio social donde se han dado menos transformaciones. Los bajos resultados de aprendizaje obtenidos en evaluaciones nacionales e internacionales, son evidencias de problemas en el desempeño docente y la falta del liderazgo directivo. Por ello, según el documento se debe configurar el rol del directivo desde un enfoque de liderazgo pedagógico para que sea un líder que influya, inspire y movilice las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico.

A nivel regional se presentan las mismas dificultades en el rendimiento escolar, debido a la poca capacidad del liderazgo directivo, la falta de capacitación, orientación y perfeccionamiento al personal docente para el mejor logro de aprendizajes de los estudiantes. Muchas veces no se capacita y orienta a los docentes para un buen desempeño de los mismos. Por ello, se requiere

redimensionar la función del liderazgo directivo. También, se necesita un modelo de gestión escolar centrado en los aprendizajes, a partir del liderazgo pedagógico del director, que facilite las condiciones necesarias para alcanzar los aprendizajes fundamentales, deseables y necesarios en los y las estudiantes. Es decir, una escuela que se organice y conduzca en función de los aprendizajes, vinculando el trabajo docente, el clima escolar acogedor, la participación de las familias y la comunidad.

En las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera, en la provincia de Andahuaylas, región de Apurímac se percibe la falta del liderazgo directivo en el desempeño docente, ya que los directores en algunos casos no son capaces de gestionar las condiciones necesarias para mejorar los aprendizajes y orientar los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Producto de ello existe problemas en el rendimiento escolar de los estudiantes. Asimismo, los docentes a falta de liderazgo directivo carecen de desempeños profesionales que inciden en los aprendizajes de los estudiantes y dominios, tales como la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Por lo expuesto, ante esta realidad, es necesario en este contexto determinar el nivel de relación que tiene el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023?
- b) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023?
- c) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023?
- d) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023?

1.3. Justificación de la investigación

El desarrollo de la siguiente investigación se justifica mediante los siguientes aspectos:

1.3.1. Justificación teórica

Esta investigación se realiza con el propósito de aumentar los conocimientos respecto a las variables de estudio, la nueva argumentación permitirá ampliar el conocimiento existente sobre el liderazgo directivo y desempeño docente para futuras investigaciones. Además, aportará al campo de la gestión y calidad educativa de las instituciones educativas.

1.3.2. Justificación práctica

Se justifica de esta manera, porque a través de conocimiento de cómo se presenta el liderazgo directivo y cuál es su incidencia en el desempeño docente, se promoverá nuevas capacitaciones en favor de los directores y docentes de las instituciones educativas. Esto con el fin de que los directivos logren ejercer un mejor liderazgo directivo. De esta manera, los docentes también podrán desarrollar mejor sus capacidades en su desempeño laboral, profundizar sus saberes y tener un desenvolvimiento pedagógico para orientar la práctica pedagógica para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

1.3.3. Justificación metodológica

Se justifica de esta manera, porque los instrumentos diseñados, la operacionalización de las variables, diseño y método de la investigación han sido validados y serán utilizados en otras investigaciones similares, ya que el uso de los instrumentos permitirá determinar la relación que tiene el liderazgo directivo en el desempeño docente para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Establecer el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023.
- b) Determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023.
- c) Establecer el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023.
- d) Determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Teorías sobre el liderazgo

Chiavenato I., (2006) afirma que existen tres teorías de liderazgo las cuales son: teorías de rasgos de personalidad, teorías de estilos de liderazgo y teorías situacionales de liderazgo. A continuación, se detallan en que consiste cada una de ellas.

2.1.1.1. Teorías de rasgos de la personalidad

Según estas teorías el líder posee rasgos específicos de personalidad que lo distinguen de las demás personas, ya que un rasgo es una cualidad o característica distintiva de la personalidad. Es decir, el líder tiene características de personalidad que le permiten influir en el comportamiento de sus semejantes. Los rasgos característicos de la personalidad que definen a un líder son los siguientes: rasgos físicos (energía, apariencia personal, estatura, peso), rasgos intelectuales (adaptabilidad, entusiasmo, autoestima), rasgos sociales (cooperación, habilidades interpersonales, habilidad administrativa) y rasgos relacionados con el trabajo (interés en la realización, persistencia en el trabajo).

2.1.1.2. Teorías de estilos de liderazgo

Esta teoría se refiere a lo que realiza el líder y a su manera de comportamiento en el ejercicio de liderazgo. Existe tres estilos de liderazgo: autoritario, liberal y democrático. El líder en la práctica utiliza los tres procesos de liderazgo de acuerdo con la situación, las personas y la tarea por ejecutar. Es decir, hace cumplir las órdenes a la vez consulta a los subordinados antes de tomar una decisión. Así también, sugiere realizar determinadas tareas. Es así que la principal

dificultad en el ejercicio del liderazgo es saber cuándo aplicar unos de estos procesos, con quien, en qué circunstancias y actividades.

2.1.1.3. Teorías situacionales de liderazgo

Las teorías situacionales parten de un contexto más amplio y pregonan que no existe un único estilo o característica de liderazgo valido en cualquier situación. Según estas teorías cada situación requiere un tipo de liderazgo para liderar con éxito a los subordinados. Las teorías situacionales son las más atractivas para el gerente, ya que aumentan sus opciones y posibilidades de cambiar la situación para adecuarla o modificarla a un modelo de liderazgo de acuerdo a la situación.

En este tipo de teorías el líder debe adaptarse a un grupo de personas en condiciones variadas, ya que la ascendencia de un líder depende mucho más de la posición estratégica que ocupa en la red de comunicaciones que de sus características de personalidad. En otras palabras, se puede decir que las teorías situacionales son las más preferidas por los gerentes administrativos.

2.1.2. Liderazgo

El liderazgo es un tema que ha sido estudiado por diversos autores, quienes han aportado múltiples conceptos, al respecto Chiavenato I., (2002) menciona que el liderazgo es eminentemente social porque se da en las organizaciones o grupos sociales donde existe una influencia interpersonal del líder en sus seguidores. Según el autor el liderazgo es ejercida en una situación de comunicación humana donde la presencia y acción del líder es muy necesaria y fundamental para lograr la consecución de los objetivos.

Zarate D., (2011) define el liderazgo como: “la capacidad de una persona para influir en el comportamiento de los demás, contando esté con un carácter circunstancial dependiendo de las

actividades, conocimientos y habilidad que utilice para hacerlo productivo” (p. 36). Es decir, es la función que realiza un líder dentro de una organización para que los trabajadores estén encaminados en su puesto.

Por otro lado, Navío F., (2017) define el liderazgo como un proceso y habilidad de interacción entre personas, donde uno de ellos conduce por su efectividad y capacidad de impartir carácter, potencialidades y dinamismo en las personas para que se esfuercen con entusiasmo y buena disposición en cumplir con sus responsabilidades y así alcanzar las metas u objetivos del grupo o la organización. De esa manera pueden transformar a la empresa como también a las personas que colaboran en ella. Asimismo, la autora afirma que el liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales y directivas que posee una persona para mediar en la forma de actuar de las personas para que con buena actitud y disposición cumplan con sus labores.

Como mencionan los autores, se puede afirmar que el liderazgo hace referencia a la habilidad o capacidad que posee una persona para dirigir, encaminar e influir en las actitudes de los trabajadores ya sea de una empresa o una Institución Educativa para que ellos cumplan de buena manera con sus responsabilidades dentro de la organización.

2.1.3. Estilos de liderazgo

Munch L., (2002) afirma que el estilo de liderazgo es “una serie de comportamientos en la forma de dirigir que caracterizan al líder o gerente de una organización. La forma en que se dirige o el estilo de dirección prevaleciente en una organización, es determinante para lograr la excelencia”. Según el autor los estilos de liderazgo nos muestran una serie de patrones comunes de comportamiento, pero la actuación de los dirigentes puede variar en forma considerable de una situación a otra. Es decir, la persona que dirige una organización no siempre puede mostrar un solo

estilo de liderazgo, porque hay situaciones o contextos donde es necesario cambiar de estilo. Por otro lado, Lussier R., (2002) define el estilo de liderazgo como:

La combinación de rasgos, destrezas y comportamientos a los que recurren los líderes al interactuar con los seguidores. Aunque un estilo de liderazgo se compone de rasgos y destrezas, el elemento fundamental es el comportamiento, pues es el patrón de conducta relativamente constante que caracteriza al líder. (p.67).

De acuerdo a lo mencionado en la cita anterior se puede afirmar que el estilo de liderazgo hace referencia a una forma particular de dirigir que tienen los líderes en la organización para lograr las metas establecidas.

Según Collao O., (1997) existe tres estilos de liderazgo de influencia de un líder hacia sus trabajadores y son los siguientes:

a) Liderazgo autocrático

En este estilo el líder da la orden sin la consulta previa, solo espera el cumplimiento, es firme y dirige mediante su habilidad para dar órdenes. Es recomendable para resolver situaciones emergentes. Este estilo es autoritario donde el líder se ubica en posición vertical y de superioridad respecto a los componentes del grupo. Las relaciones que establece son de desconfianza, ya que utiliza al grupo para imponer su voluntad y no escucha las opiniones de nadie. Según el autor este estilo de liderazgo no es la mejor forma de dirigir, pero es necesario en casos de urgencia.

b) Liderazgo democrático

En este estilo el líder consulta y persuade a sus colaboradores a la participación alentándolos. Además, es el estilo más recomendable en las acciones pedagógicas y

administrativas, porque la relación es democrática y el líder se sitúa como una más dentro del grupo. Asimismo, crea relaciones de amistad, confianza y dialogo. A través de la aceptación de la libre expresión de sus integrantes. Para el autor este tipo de liderazgo otorga gran importancia al crecimiento y desarrollo de los integrantes del grupo fomentando que trabajen en cooperación, principio de consenso y toma de decisiones.

Por otro lado, logra que las relaciones interpersonales sean agradables y de calidad para alcanzar las metas mediante el esfuerzo sincero, la motivación, el compromiso y la confianza.

c) Liderazgo liberal o permisivo

Este estilo utiliza muy poco su poder y si es que lo usa les concede a sus subordinados un alto grado de independencia en sus tareas, ya que depende de sus trabajadores para fijar las actividades y tareas. El líder considera que su papel es apoyar las acciones de sus colaboradores al proporcionarles información. Su estilo el liberal, porque se sitúa al margen del grupo y no se preocupa de darle cohesión. Además, desatiende al grupo y sus responsabilidades lo que genera ineficacia. Según el autor en este estilo el líder promueve la libertad completa al grupo y hay un mínimo nivel de participación del líder. Este estilo liberal es una decisión consciente o no del líder, puede ser permisivo para alentar la libertad o la incapacidad para guiar a un grupo.

2.1.4. Liderazgo directivo

En este sub capítulo, se profundizará la conceptualización del liderazgo directivo, una de las variables de estudio y tema central de esta investigación. Según Cabrera C., (2017) el liderazgo directivo hace referencia a las estrategias y actividades desarrolladas por el director o la directora para orientar, planificar y elevar los procesos institucionales, así como también para conducir a los

actores de la comunidad educativa hacia el logro de las metas institucionales. Es decir, el liderazgo directivo es la función que tienen los directores para dirigir a los docentes, estudiantes y padres de familia.

Por otro lado, Janqui L., (2018) menciona que el liderazgo directivo es dirigir una dirección a través de medios no restrictivos, en base a pensamientos, carácter y talento. Asimismo, el autor recalca que el liderazgo debe entenderse como un procedimiento por el cual las personas de las instituciones educativas son llevadas hacia la ejecución de acciones que obtengan determinados objetivos. Finalmente, para Catalayud M., (2015) el liderazgo directivo es la capacidad de influir en la conducta de las personas, además según la autora el líder es la persona que persigue constantemente la participación comprometida de los docentes. Es decir, de toda la comunidad educativa para lograr determinadas metas de la institución educativa.

Por todo lo referido, por los autores se puede afirmar que el liderazgo directivo cumple un rol fundamental en la conducta y desempeño de los trabajadores de las instituciones educativas. Además, es la cualidad de poder y de influencia que tienen los directores sobre la comunidad educativa. Es así que un buen líder siempre logrará que las metas institucionales se cumplan y que los aprendizajes que se impartan sean las más adecuadas.

2.1.4.1. Importancia del liderazgo directivo

Reyes S., (2019) menciona que el liderazgo directivo no solo es importante por la función administrativa que desempeña el director de la institución educativa sino por el conjunto de acciones que realiza para que los educandos logren aprender. Es decir, el director debe gestionar una buena infraestructura educativa, clima organizacional favorable que garantice la toma de decisiones acertadas y debe priorizar el trabajo en equipo para el bien de la institución educativa. Por su parte, Arana L. & Coronado J., (2017) afirman que el liderazgo determina el camino de una

organización y es de suma importancia. Es así que según las autoras además de las habilidades directivas, el líder debe ser capaz no solo de conocer lo correcto sino de hacer lo correcto, ya que si no conoce lo correcto fracasará por ineficaz. Además, recalcan que dentro de un contexto educativo es fundamental e indispensable tener un líder con dichas características para que guíe a los actores educativos por la dirección correcta y así poder alcanzar las metas dentro de su propuesta educativa.

Por todo lo mencionado por los autores, se puede indicar que es vital contar con un director que ejerza eficazmente su labor y tenga un buen liderazgo directivo dentro de su institución educativa para lograr la participación activa de los actores educativos, así también para orientar el trabajo del personal docente. Esto con el fin de que se desempeñen adecuadamente para un mejor aprendizaje de los estudiantes.

2.1.4.2. Funciones del liderazgo directivo

Según Rodríguez G., (2011) el líder pedagógico centra su quehacer educativo en formular, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos, los planes y programas de estudio y las estrategias para su implementación. Por ello, para el autor la labor del líder que supervise y acompañe debe ayudar a los docentes de las escuelas a adquirir conocimientos, habilidades, competencias y a desarrollar su conocimiento para que los docentes reflexionen y busquen alternativas de solución a los problemas que afecten su desempeño. Es así que, según el autor anteriormente mencionado, las funciones que deben cumplir los líderes educativos tienen que aportar a que los profesores mejoren sus prácticas y así evitar que los educadores se hundan en la rutina del quehacer diario, la deserción de los niños, la poca participación de los alumnos, repetición en la planificación y la desmotivación. De acuerdo al autor las tareas están definidas principalmente por estas funciones:

2.1.4.2.1. Planificador

La planificación se considera como la más fundamental de las funciones, ya que es necesaria para los supervisores, puesto que ayuda a que haya una clara instrucción de los pasos que han de seguir durante el proceso y así obtener el logro de metas y objetivos planteados, que garanticen el éxito del proceso en todos los ámbitos educativos. Esta planificación permitirá determinar problemas y reorientar en función de solucionarlos, porque es la oportunidad segura para revisar las estrategias y tácticas que apunten a lograr esa visión. Una visión de liderazgo triunfador que trabaje en el mejoramiento de su personal.

2.1.4.2.2. Organizador

Las responsabilidades del supervisor docente implican ciertas condiciones básicas como la organización. El supervisor debe organizar de manera eficaz el proceso para que ayude a mejorar el esfuerzo en conjunto. También debe organizar las funciones que va desempeñar y saber dónde y cómo debe realizarse la labor. Es así, que la organización es importante y necesaria porque de esta forma los diferentes miembros del personal estarán informados de lo que acontece en la escuela para que de esa manera estén preparados organizadamente para atender los aspectos del programa. Finalmente, se puede afirmar que una acción supervisora organizada de los directivos proporciona muchos beneficios a la educación.

2.1.4.2.3. Evaluador

La verificación del cumplimiento de lo planeado centra la esencia que compromete la función del evaluador. Por ello, es necesario constatar si todo se ha realizado conforme al programa. De esta manera, se propicia la fase de reorientación del proceso de enseñanza, tan importante para afianzar el conocimiento en los procesos de aprendizaje.

2.1.4.2.4. Acompañador pedagógico

El aspecto central de esta función es la comunicación, que al ser efectiva por parte de su supervisor o acompañante determina los logros institucionales al integrar a las personas y al ser el proceso de cambio y transformación. Asimismo, el acompañamiento pedagógico consiste en brindar un soporte técnico y afectivo para impulsar el proceso de cambio en las prácticas de los principales actores de la comunidad educativa, ya que el acompañamiento está centrado en el desarrollo de las capacidades de los docentes a partir de la asistencia técnica, el diálogo y la promoción de la reflexión del maestro sobre su práctica pedagógica y de gestión de la escuela.

Por todo lo referido por el autor a cerca de cada una de las funciones del liderazgo directivo, se puede decir que es importante que los directores cumplan con estas funciones, ya que es muy primordial que los docentes de las instituciones educativas siempre tengan un acompañamiento pedagógico por parte de los directores para que los educadores desarrollen y potencialicen sus capacidades a través de la asistencia técnica del líder directivo.

2.1.4.3. Dimensiones del liderazgo directivo

En esta sección, se dará a conocer las dimensiones que deben tener los directivos, estos son dominios que integran el actuar directivo. A continuación, se irá detallando en que consiste cada uno de ellos.

2.1.4.3.1. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.

MINEDU, (2014) en el Marco del Buen Desempeño Directivo menciona que el dominio de la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes abarca las competencias del directivo dirigidas a cimentar y efectuar la reforma de la escuela mediante la gestión de condiciones para elevar la calidad del proceso de enseñanza- aprendizaje a través de la

planificación, promoción de la convivencia democrática e intercultural. Así como, la participación de las familias y comunidad.

Este dominio evalúa sistemáticamente la gestión de la institución educativa. A continuación, se mencionan las cuatro competencias que tiene este dominio, las cuales están establecidas en el Marco del Buen Desempeño Directivo y son las siguientes: conducir la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje. Promover y sostener la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa, las familias y la comunidad a favor de los aprendizajes, el clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad. Favorecer las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes, gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos y liderar los procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de rendición de cuentas en el marco de la mejora continua y el logro de los aprendizajes.

2.1.4.3.2. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

MINEDU, (2014) en el Marco del Buen Desempeño Docente afirma que la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes comprende las competencias enfocadas en potenciar el desarrollo de la profesionalidad docente y en realizar un acompañamiento sistemático al proceso de enseñanza que realizan los docentes. Veamos a continuación, las dos competencias que son parte fundamental de este segundo dominio directivo las cuales son: promover y liderar una comunidad de aprendizaje con las y los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la

formación continua orientada a mejorar la práctica pedagógica, así como también el aseguramiento de los logros de aprendizaje, la gestión de la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.

2.1.5. Desempeño docente

En esta sección se definirá la segunda variable, desempeño docente un aspecto fundamental en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los y las estudiantes. Según Cabrera C., (2017) el desempeño docente es proveer oportunidades de aprendizajes que les permita a los y las escolares alcanzar los perfiles de egreso dados por el currículo nacional de educación. Es decir, los docentes deben tener dominios de los temas de enseñanza para que los educandos tengan un aprendizaje eficaz.

Por otro lado, según Marco del Buen Desempeño Docente desarrollado por MINEDU , (2014) el desempeño docente es la mediación pedagógica del profesor en el desarrollo de un clima propicio al aprendizaje, al manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, la ejecución de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como el uso de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Según Zarate D., (2011) el desempeño docente consiste en el cumplimiento de sus funciones asociado al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, según la autora el desempeño es ejercida en diferentes niveles como: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y la reflexión sobre el propio docente.

Por lo expuesto por los autores, se puede indicar que el desempeño docente es entendido como todas las actividades que desarrolla y ejecuta el profesor, como la preparación de clases, el manejo de temas para el dictado de las sesiones y el uso de diversas estrategias para una adecuada enseñanza y aprendizaje de los alumnos y alumnas a su cargo.

2.1.5.1. Desempeño

MINEDU, (2014) en el Marco del Buen Desempeño Docente, respecto a este término afirma que el desempeño consiste en las actuaciones observables de la persona que pueden estar descritas, evaluadas y que expresan su competencia. Según este documento, esta palabra proviene del inglés *performance o perform* que tiene que ver con los logros de aprendizajes esperados, la ejecución de tareas y responsabilidades asignadas. Es decir, la manera en como se ejecuta dichas tareas, indica la competencia de base de la persona. Es así que en el documento se menciona que los desempeños tienen los siguientes elementos: actuación que tiene que ver con el comportamiento observable que puede ser descrito y medido; responsabilidad que se refiere a las funciones generales de la profesión y resultados que consiste en la determinación de logros generales y específicos comprometidos en la actuación.

2.1.5.2. Importancia del desempeño docente

Según Gonzales J. & Haro C., (2018) La importancia del desempeño docente ayuda a obtener resultados satisfactorios con respecto al rendimiento académico de los estudiantes, ya que tener docentes comprometidos con la educación será de mucha ayuda para brindar a la comunidad una educación de calidad. Respecto a lo mencionado por las autoras se puede afirmar que el desempeño de los docentes es vital, ya que a un mejor desempeño habrá mejores resultados en los aprendizajes de los estudiantes. Asimismo, según el Marco del Buen Desempeño Docente desarrollado por MINEDU, (2014) el desempeño docente es primordial, porque el maestro debe tener idoneidad profesional, comportamiento moral y debe buscar los medios y estrategias que promuevan el aprendizaje de cada uno de los estudiantes. Así pues, el documento enfatiza que el ejercicio docente demanda una visión de la diversidad que atienda a los estudiantes según sus diversidades, ya que el docente se hace responsable de cada uno de ellos, toma decisiones y

selecciona las estrategias que aplicará para lograr la misión de la escuela y los fines del sistema educativo.

2.1.5.3. Funciones del desempeño docente

Según Estrada L., (2013) una adecuada evaluación del desempeño docente debe cumplir las siguientes funciones:

2.1.5.3.1. Función de diagnóstico

En esta función la evaluación debe describir el desempeño docente del profesor en un periodo determinado y preciso. También, debe constituirse en resumen de sus aciertos y desaciertos tal como se presentan en la realidad. De modo que puede servir a los directores y al profesor evaluado de guía para la derivación de acciones, de capacidades y superación en lo profesional como en lo personal para que contribuya a la superación de sus falencias.

2.1.5.3.2. Función instructiva

Esta función debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores. Por lo que las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de evaluación realizado, así como incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesional de la docencia y como personas.

2.1.5.3.3. Función educativa

En esta función el profesor percibe que existe una relación importante entre los resultados de evaluación de su desempeño docente, las motivaciones y actitudes que el maestro vive en sí mismo con respecto a su trabajo como educador. A partir del hecho de que el docente conoce el cómo es percibida su quehacer profesional por los directivos, colegas y alumnos tendrá la oportunidad de crear estrategias para erradicar las falencias que presenta.

2.1.5.3.4. Función desarrolladora

En esta función se percibe como la de mayor importancia para los docentes evaluados. Esta función desarrolladora es cumplida cuando como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado, ya que el profesor es capaz de autoevaluar de manera crítica y permanente su desempeño docente. De esa manera, reduce el temor a sus propios errores y límites, a la vez aprende de ellos y también adquiere una nueva actitud positiva que le ayuda a ser más consciente de su labor. Es decir, el docente toma conciencia y comprende con más claridad lo que no sabe y necesita conocer. Esta madurez personal y la necesidad de perfeccionamiento se convertirá en su quehacer profesional y como persona.

2.1.5.4. Dimensiones del desempeño docente

En esta sección se dará a conocer las dimensiones del desempeño docente que son un conjunto de cuatro dominios que caracterizan una buena docencia, ya que los docentes deben ser capaces de dominar los dominios que tienen un carácter ético de la enseñanza y el desarrollo integral de los estudiantes. A continuación, veamos cada uno de ellos.

2.1.5.4.1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Según el Marco del Buen Desempeño Docente realizado por MINEDU, (2014) la preparación para el aprendizaje de los estudiantes comprende:

La planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Así como, el conocimiento de las principales características sociales, culturales, materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares. También, la selección de materiales educativos, estrategia de enseñanza y evaluación del aprendizaje. (p.18).

Como se afirma en la cita anterior el docente debe preparar sus unidades y sesiones de aprendizaje según a la realidad de sus estudiantes y debe tener dominio de los contenidos que se van a impartir. También, los docentes deben manejar diversas estrategias para la enseñanza a los estudiantes.

2.1.5.4.2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Según el Marco del Buen Desempeño Docente elaborado por MINEDU, (2014) la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes comprende la conducción de la enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Asimismo, según el documento este dominio hace referencia a la mediación del docente en el desarrollo de un clima favorable en el aprendizaje, la motivación de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y la utilización de recursos pertinentes y relevantes. También, incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que faciliten la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje. Asimismo, comprende los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar para lograr que los estudiantes tengan un buen aprendizaje a través de la enseñanza pertinente.

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

Del mismo modo, según el Marco del Buen Desempeño Docente realizado por MINEDU, (2014) la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad comprende:

La participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. La comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al

establecimiento de un clima organizacional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. (p.19).

De acuerdo a lo expresado en la cita anterior se puede indicar que la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad hace referencia a involucramiento en la realización del Proyecto Educativo Institucional a través del diálogo con los diversos actores educativos, promoviendo un clima favorable.

2.1.5.4.4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

En el Marco del Buen Desempeño Docente presentado por MINEDU, (2014) se indica que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y el desarrollo de la comunidad profesional de los docentes. También, se menciona que se refiere a la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, así como el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su involucramiento en actividades de desarrollo profesional. Además, que incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas a nivel nacional y regional. Se puede decir, que este dominio hace referencia a la formación y la identidad docente, así como a la reflexión sobre sus prácticas pedagógicas y de sus colegas.

2.2 Marco conceptual

2.2.1. Líder

Persona que encabeza y dirige un grupo o movimiento social, político y religioso. Es aquella persona que es capaz de influir, guiar, orientar y enseñar a los demás.

2.2.2. Liderazgo

Capacidad para liderar cualquier ámbito de organización a través de la comunicación y la influencia en el actuar de los personales que forman parte de la empresa o instituciones.

2.2.3. Liderazgo directivo

Es la función que realizan los directores de las instituciones educativas para guiar y orientar el trabajo de los actores educativos, liderazgo significa influir en el actuar de los docentes, estudiantes y padres de familia esto con el fin de lograr las metas establecidas.

2.2.4. Liderazgo pedagógico

Es el liderazgo pensado en organizaciones educativas que se caracteriza por la capacidad del líder de influenciar a la comunidad educativa.

2.2.5. Liderazgo administrativo

Persona con gran capacidad para guiar, uno de los más grandes retos a los que se enfrentan los líderes académicos en la sociedad. Su responsabilidad es la de transformar las instituciones en organizaciones ágiles y dinámicas que logren los resultados esperados.

2.2.6. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son una de las destrezas claves de un líder efectivo de cualquier tipo. Son aquellas que se establecen y sostienen con otras personas en procura de satisfacer las necesidades, intercambiar y sentimientos.

2.2.7. Empatía

Es la participación afectiva de una persona en una realidad ajena a ella, generalmente en los sentimientos de otra persona. También es la capacidad que tiene la persona de percibir los pensamientos y las emociones de los demás, basada en el reconocimiento del otro como similar. Es la intención de comprender los sentimientos poniéndose en lugar de la otra persona.

2.2.8. Actitud

Es la manera de estar dispuesto a comportarse u obrar, es el comportamiento que emplea un individuo frente a la vida. Es decir, es la forma de ser, actuar y el comportamiento de la persona.

2.2.9. Proactividad

Es la actitud que asumen las personas para atender a situaciones o tareas que precisan ser controladas. Asimismo, se refiere al comportamiento anticipatorio, orientado al cambio y autoiniciado en diversas situaciones.

2.2.10. Trabajo en equipo

Es el trabajo realizado en grupo de personas, donde todos tiene un objetivo en común. El trabajo debe tener una estructura organizativa que favorezca la elaboración conjunta del trabajo y la solución conjunta de problemas.

2.2.11. Desempeño

Es el rendimiento de una persona a la hora de llevar a cabo sus funciones, cumplir con sus obligaciones realizando actividades enmarcados a cumplir esas tareas en un puesto determinado o en cualquier otro ámbito de trabajo.

2.2.12. Desempeño docente

Son las acciones o prácticas que son inherentes a la profesión docente, conjunto de actividades que realiza un educador para llevar a cabo su función en la enseñanza y formación de los y las estudiantes.

2.3 Antecedentes empíricos de la investigación

En la presente sección, veremos algunos estudios que se han podido acercar a la problemática de esta investigación. Según la revisión bibliográfica realizada en los diversos repositorios de las escuelas de posgrado de las universidades del Perú y otros países, se ha encontrado las siguientes investigaciones sobre el liderazgo directivo y desempeño docente que son los que anteceden al presente trabajo de investigación. Veamos a continuación estos antecedentes.

2.3.1. Antecedentes internacionales

Cervantes V., (2018) en su trabajo de investigación titulada “Liderazgo directivo y el desempeño docente de la Unidad Educativa Fiscal Amarilis Fuentes Alcívar, Guayaquil-Ecuador, 2018”, elaborada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, para optar el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa Fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil-Ecuador, en el año 2018. Esta investigación se planteó bajo el paradigma positivista y una metodología cuantitativa de nivel descriptivo y tipo correlacional. La información se obtuvo a través de la encuesta y el cuestionario. Las cuales fueron aplicados a 44 docentes seleccionados por muestreo probabilístico aleatorio simple. Se tuvo como hipótesis que sí existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

El resultado fue que el nivel de correlación es alta, directa y significativa y la dimensión liderazgo autoritario es la más alta incidencia sobre la variable desempeño docente.

Pilay J. & Magallán M., (2017) elaboraron la tesis titulada “Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek, provincia Santa Elena- Ecuador 2017” realizada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación. El estudio buscó establecer el grado de relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente en la Unidad Educativa ya mencionada. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional, no experimental, con diseño correlacional de corte transeccional o transversal y de enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 30 docentes y para la recolección de los datos se utilizó dos instrumentos semi estructurados con Escala de Likert, el cual se utilizó para hallar el nivel del liderazgo directivo y para recoger información sobre la variable desempeño docente que constó de 20 ítems. Los autores concluyen que la correlación r de Pearson, indican correlación positiva moderada (0.448) es decir a mayor liderazgo directivo, mejor desempeño docente o menor liderazgo directivo, mal desempeño docente. Asimismo, según los investigadores la prueba de hipótesis de correlación el valor calculado, 2.65 es mayor al valor tabular 2.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, ya que existe correlación significativa entre las variables.

Silva C., (2021) realizó la tesis titulada “ Liderazgo directivo y desempeño docente de la Escuela de Educación Básica Miguel de Cervates, Cantón Baba, Ecuador 2021. Elaborada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación. La investigación tuvo como propósito determinar la relación del liderazgo directivo en el desempeño docente de los profesores de la Escuela de Educación Básica Miguel de Cervantes, Baba-2021. El tipo de investigación fue básica, de enfoque

cuantitativo y diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 35 docentes, la recolección de datos fue realizada a través de un cuestionario para el liderazgo directivo y una ficha de observación para el desempeño docente. Cada uno de los instrumentos contó con el análisis de confiabilidad de alfa de cronbach y fue validado por expertos. El procesamiento de la información se hizo a través de la estadística descriptiva y la correlación de Spearman. El autor llegó a la siguiente conclusión que las variables planteadas, liderazgo directivo y desempeño docente tienen una correlación positiva media siendo el coeficiente de Spearman de 0,389 y un nivel de significancia del 0,021 menor a 0,05.

Panta A., (2019) elaboró su tesis, que tiene por título “ Liderazgo directivo y desempeño laboral en una Institución Educativa de Guayaquil 2019”, realizada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, para optar el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral en una Institución Educativa de Guayaquil. El tipo de investigación fue descriptiva, con un diseño correlacional no experimental y un enfoque cuantitativo basado en la técnica de la encuesta. La muestra fue compuesta por 60 docentes, se empleó el Alfa de Cronbach para conocer la fiabilidad entre los ítems en los que se obtuvo un $\alpha = 0,961$ indicando que tiene una relación muy alta. Los resultados fueron analizados mediante el uso del programa estadístico SPSS en el cual se utilizó tablas personalizadas para conocer la cuantía de la problemática y para conocer el nivel de relación que existe entre las variables se aplicó la correlación de Pearson alcanzando un $R=0,872$ lo que permitió aceptar la hipótesis alternativa. Se concluyó que existe un nivel muy alto de relación entre las variables.

Manrique A., (2018) en su tesis que lleva por título “Liderazgo directivo y desempeño docente de la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado – Guayaquil,

2018” realizada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado de Guayaquil. El estudio fue cuantitativo, de corte transversal y de diseño correlacional, la muestra estuvo conformada por 30 docentes y fue elegida por conveniencia de la investigadora. Los instrumentos aplicados fueron un cuestionario sobre el liderazgo directivo y un cuestionario de observación sobre el desempeño docente. Las hipótesis fueron contrastadas por medio del coeficiente de correlación de Pearson. La autora concluye que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente de la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado-Guayaqui, 2018. Esto lo indica el coeficiente de correlación de pearson cuyo indice es de 0,902, lo que indica una relación muy alta y directa y una significancia bilateral menor a 0,01.

2.3.2. Antecedentes nacionales

Bravo L. & Dávila L. , (2020) hicieron una investigación titulada “El liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa privada de Lima Metropolitana” realizada en la Escuela de Posgrado de la Universidad Marcelino Champagnat, para optar el grado académico de Maestro en Educación, con mención en Gestión Educativa. El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa privada de Lima Metropolitana. Se empleó el método descriptivo correlacional de corte transversal, la población fue conformada por 120 docentes de donde extrajeron a través del muestreo probabilístico simple una muestra representativa de 91 docentes seleccionados en una institución educativa privada de Lima Metropolitana. Para la recolección de datos utilizaron la encuesta y los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios con escala de Likert. Tuvo como

resultado que el liderazgo directivo es entre eficiente y muy eficiente en más del 80%, de la misma forma el desempeño docente es entre eficiente y muy eficiente en más del 70%. Llegaron a la conclusión de que hay una correlación positiva alta y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, siendo el Rho de 0, 846; es decir el índice de correlación al 84,6%. Confirmándose que, a mayor liderazgo directivo, mayor desempeño docente.

Anto Hernandez R., (2020) hizo la investigación titulada “Liderazgo directivo en el desempeño docente de la institución educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao, 2020” Lima-Perú, realizada en la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, para optar el grado académico de maestra en Administración de la Educación, línea de investigación Gestión y Calidad Educativa. La investigación tuvo como propósito determinar la influencia entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de la institución Educativa mencionada anteriormente. El diseño fue no experimental, porque las variables no han sido manipuladas, de corte transversal y nivel correlacional causal. Se empleo el método hipotético deductivo. El enfoque fue cuantitativo basada en la recolección de datos mediante el uso de estadística. Se llegó al siguiente resultado, el liderazgo directivo influye significativamente en el desempeño docente de la I.E Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao. Se verifica un puntaje wald de 16,510 superando el valor de 4 punto corte para el modelo de análisis, reforzado por $p = 0,000 < a 0.05$.

Salazar M., (2020) sustentó la tesis titulada “Liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. Señor de los Milagros de José Leonardo Ortiz de Chiclayo” Elaborada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado académico de Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. “Señor de los Milagros” de José Leonardo Ortiz de Chiclayo. El tipo de investigación fue descriptiva con un diseño

correlacional, se realizó con una muestra de 40 docentes, los cuales fueron elegidos en forma no probabilística por conveniencia o criterio del investigador. Los resultados obtenidos fueron que la variable liderazgo directivo es regular en un 55%, además el 27,5% señala que es malo, existe un 17% que considera como bueno. Asimismo, la variable desempeño docente es regular en un 75%, además el 17,5% señala que es bueno, y un mínimo 7.5% que considera al desempeño docente es malo. Por otro lado, el p-valor asociado (sig. Asintótica (bilateral)= 0.000 es menor que 0.05, por lo tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula y concluir que las variables liderazgo directivo y desempeño docente en los docentes de la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo están relacionadas.

Escalante R., (2021) presentó la tesis titulada “Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco, 2021”, realizada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación, línea de investigación Gestión y Calidad Educativa. La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en una Institución Educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco, 2021. La pesquisa fue de enfoque cuantitativo, porque para el procesamiento y análisis de los datos se empleó programas estadísticos. El diseño de investigación fue no experimental y transeccional, porque no se hizo manipulación deliberada de los variables y el instrumento se aplicó en un solo momento. El tipo de investigación fue básica aplicada y el nivel de investigación fue explicativo. Se aplicó un cuestionario de liderazgo directivo y el desempeño docente a una población total de 20 profesores de una institución educativa de Singa. Los resultados obtenidos, muestra que existe una correlación positiva directa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, porque el coeficiente correlación de Pearson hallado fue de $r=0,676$, con un grado de significancia de 0,001

menor que la significancia crítica de 0,05. Por tanto, se concluyó que a mayor nivel de liderazgo directivo habrá mejor desempeño docente de los maestros de una institución educativa de Singa, Huamalíes, Huánuco, 2021.

Tiquillahuanca W., (2021) elaboró la tesis denominada “Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 10141 7 de noviembre Solecape-Mochumí 2021” Trujillo-Perú, elaborada en la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa. Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en un censo de 25 agentes educativos entre directivos y docentes, de la Institución Educativa antes mencionada. Este estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental y nivel descriptiva- correlacional. Para el recojo de la información se aplicó dos instrumentos: cuestionario 1: liderazgo directivo, basado en los aportes del Marco de Buen Desempeño Directivo; 2: Desempeño docente, basado en los aportes de marco de Buen Desempeño Docente, ambos debidamente validados según juicio de expertos y con un coeficiente de confiabilidad muy alto según Alfa Cronbach, 0,971 y 0,925 respectivamente. A partir de la aplicación del programa estadístico SPSS-25; se determinó que la distribución de normalidad de los datos es paramétrica razón por lo que se aplicó para la prueba de hipótesis el coeficiente de correlación de Pearson (r); de la que se obtuvo un p(valor) calculado $0,055 > 0.050$; llegando a la conclusión de que el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes no se relaciona significativamente en la Institución Educativa N° 10141 7 de noviembre de Solecape-Mochumí.

Sánchez (2021) realizó la tesis titulada “Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Viru 2020” Trujillo-Perú, elaborada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César

Vallejo, para optar el grado académico de Doctora en Educación, línea de investigación Gestión y Calidad Educativa. Tuvo como objetivo determinar la correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Además, proponer un modelo de liderazgo directivo para mejorar el desempeño docente en trabajo remoto. La investigación es de tipo no experimental, descriptiva y con diseño correlacional causal. Se aplicó un cuestionario de liderazgo directivo y una ficha de desempeño docente a una muestra de 81 docente de educación secundaria seleccionados probabilísticamente. Los resultados fueron que el 58% de docentes percibieron un nivel bajo de liderazgo, mientras que en el desempeño docente un 59% se ubicó en un nivel inicio. Se obtuvo un valor de “rho” = 0,589 y un valor de significancia de 0,000 menor que el nivel de confiabilidad de 0,05. Concluyéndose que existe correlación entre ambas variables. Por tanto, a mayor nivel de liderazgo mayor nivel de desempeño docente en los profesores de la UGEL DE Virú.

2.3.3. Antecedentes locales

Janqui L., (2018) sustentó la tesis titulada “ Estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel inicial y primaria de la Red Educativa Rondocan, UGEL Paruro, 2018 Cusco-Peru, elaborada en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco (UNSAAC), para optar el Grado Académico de Maestro en Educación, mención Gestión de la Educación. El propósito de la investigación fue determinar la correlación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel inicial y primaria de la Red Educativa de Rondocan, UGEL Paruro, 2018. El tipo de investigación es teórico o sustantiva, el diseño fue correlacional transversal. La población de estudio estuvo constituida por profesores del cuerpo directivo y por docentes de aula de los dos niveles de la educación básica regular que en total alcanzan a 25, lo que representan la muestra de estudio. Los resultados de la investigación evidencia que existe una correlación alta entre estilo de

liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel inicial y primaria de la Red Educativa de Rondocan, UGEL Paruro. Este hecho fue demostrado con la prueba del chi cuadrado aplicado dando como resultado (0.0724) el que permite señalar que existe correlación alta entre ambas variables estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente.

Canlla Y., (2017) presentó la tesis denominada “Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Inca Garcilaso de la Vega Cusco, 2017” realizada en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco (UNSAAC), para optar el Grado Académico de Maestro en Educación con mención en Gestión de la Educación. El trabajo tuvo como finalidad determinar la relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente en la Institución Educativa Inca Garcilaso de la Vega de la ciudad del Cusco 2017. La investigación se enmarca en el método cuantitativo, que parte de la idea de ver la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de dicha Institución Educativa. La muestra de estudio es de tipo probabilístico, el instrumento utilizado fue el cuestionario pre-categorizado y se hizo uso de la encuesta para acceder a la información. Se obtuvo el siguiente resultado: el liderazgo directivo tiene un alto grado de relación directa con el desempeño del docente. Según la autora, este liderazgo no cuenta con una preparación que les permita asumir el liderazgo y estimular a los docentes ni ostentan la capacidad organizativa. De la prueba chi-cuadrado al 95% de confianza se concluye que existe relación entre las variables: liderazgo directivo del director y desempeño docente en el aula. Asimismo, el grado de relación dado por Tau-B de Kendall es de 65,4% valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023.

2.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023.
- Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023.
- Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023.
- Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023.

2.5. Identificación de variables

Variable 1

Liderazgo directivo

Dimensiones:

- Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.
- Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Variable 2

Desempeño Docente

Dimensiones:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

2.6. Indicadores

Variable 1: Liderazgo directivo

- Organiza interactivamente planificaciones organizacionales.
- Incentiva la democrática participación de los trabajadores de la organización y de la sociedad.
- Brinda las facilidades operativas que favorecen calidad de los aprendizajes.
- Liderar la evaluación de la gestión institucional y rinde cuentas oportunamente.
- Lidera y promueve las comunidades de aprendizajes entre los maestros de su organización.
- Gestiona los procesos pedagógicos de calidad en la interna de su institución.

Variable 2: Desempeño docente

- Comprende la característica de los educandos, el contexto, los enfoques, los contenidos curriculares que enseña y los procesos pedagógicos.
- Realiza la planificación de la enseñanza garantizando los aprendizajes que quieren lograr en sus estudiantes.
- Crea clima favorable para construir el aprendizaje.
- Conoce los procesos didácticos y las estrategias de enseñanza, como también domina su especialidad.
- Realiza la evaluación formativa a los estudiantes y en función a los objetivos institucionales.
- Realiza participación activa crítica, democrática y colabora en la gestión de la institución.
- Promueve canales de colaboración responsables, respeto a las familias y con la sociedad local.
- Ejerce la profesión desde una perspectiva ética y respetando los derechos de los demás.
- Evalúa su práctica docente y promueve la interacción social permanente.

2.7. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<u>VARIABLE INDEPENDIENTE</u> Liderazgo directivo	Según Cabrera (2018) el liderazgo directivo se refiere a las estrategias y actividades desarrolladas por el director o la directora para orientar, planificar y evaluar los procesos institucionales y conducir a los actores de la comunidad educativa hacia el logro de las metas institucionales. (p.32).	La variable liderazgo directivo será evaluada mediante la aplicación de un cuestionario. El cual se operacionalizará según las dimensiones: gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Asimismo, se utilizará el sistema Likert.	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	Organiza interactivamente planificaciones organizacionales. Incentiva la democrática participación de los trabajadores de la organización y de la sociedad. Brinda las facilidades operativas que favorecen calidad de los aprendizajes. Liderar la evaluación de la gestión institucional y rinde cuentas oportunamente. Lidera y promueve las comunidades de aprendizajes entre los maestros de su organización. Gestiona los procesos pedagógicos de calidad en la interna de su institución.	1 al 2 3 al 6 7 al 11 12 al 13 14 al 16 17 al 21
<u>VARIABLE DEPENDIENTE</u> Desempeño docente	Según Cabrera (2018) el desempeño docente es la mediación pedagógica del	La variable desempeño docente será evaluada mediante un cuestionario El cual se operacionalizará según	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Comprende la característica de los educandos, el contexto, los enfoques, los contenidos curriculares que enseña y los procesos pedagógicos.	1 al 4

<p>profesor en el desarrollo de un clima propicio al aprendizaje, manejo de contenidos, motivación permanente de los estudiantes, la ejecución de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como el uso de recursos didácticos pertinentes y relevantes para el logro de los aprendizajes de los estudiantes. (p.32).</p>	<p>las dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Además, se utilizará el sistema Likert.</p>	<p>Realiza la planificación de la enseñanza garantizando los aprendizajes que quieren lograr en sus estudiantes.</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Realiza la evaluación formativa a los estudiantes y en función a los objetivos institucionales.</p> <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<p>5 al 9</p> <p>10 al 14</p> <p>15 al 18</p> <p>19 al 22</p> <p>23 al 25</p> <p>26 al 27</p> <p>28 al 30</p> <p>31 al 32</p>
---	--	---	---

Nota: Elaboración propia

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

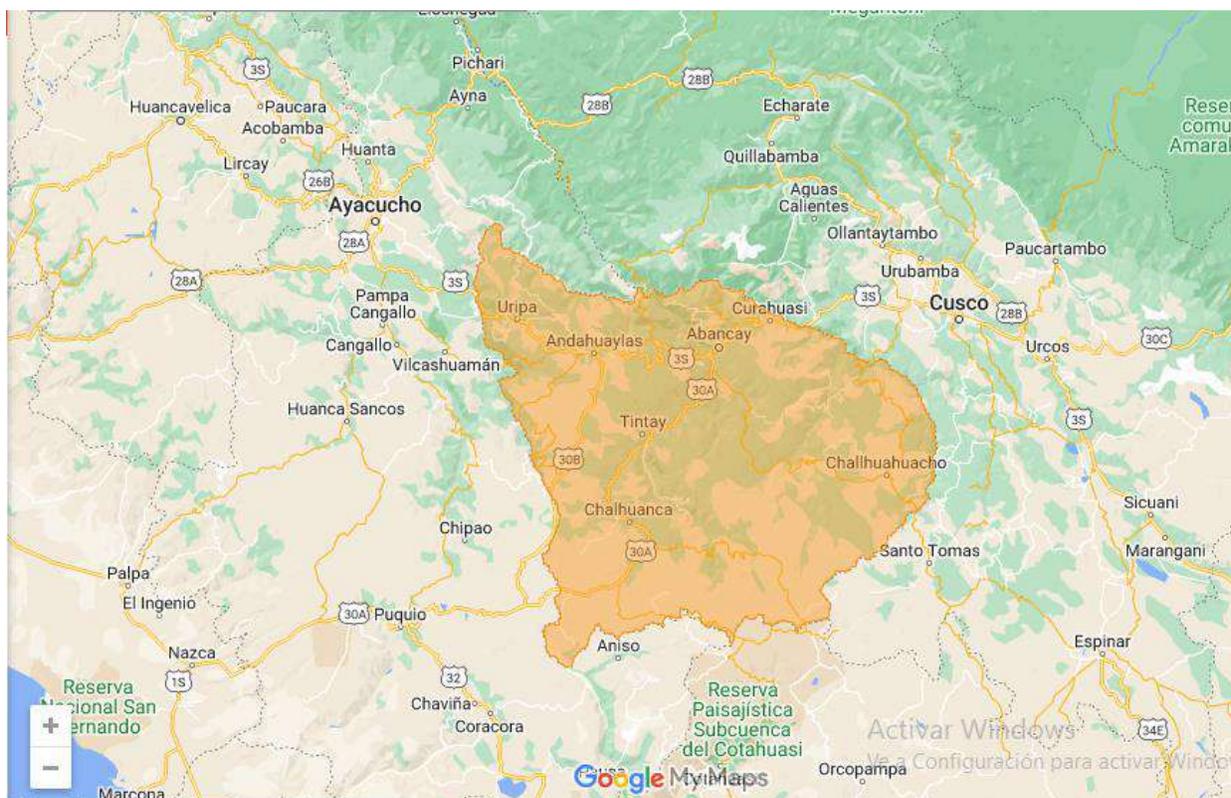
3.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica

3.1.1. Localización política

El presente trabajo de investigación se desarrollará en la provincia de Andahuaylas, específicamente en la Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Talavera.

3.1.2. Localización geográfica

Geográficamente las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Talavera se encuentran ubicadas en el distrito de Talavera, provincia de Andahuaylas en la región de Apurímac. A continuación, se muestra el mapa de Apurímac.

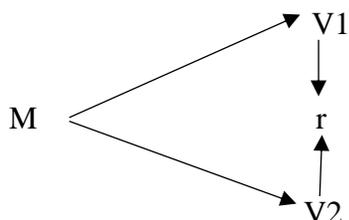


3.2. Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio se encuentra dentro de la investigación teórica o básica, porque se realizará con el fin de aumentar los conocimientos a través de investigaciones teóricas. Al respecto Carrasco S., (2006) menciona que este tipo de investigación es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, ya que solo busca ampliar y profundizar el conocimiento científico existente a cerca de la realidad.

Por ello, la investigación que se pretende desarrollar corresponde al tipo teórica o básica, ya que permitirá realizar la argumentación en base a la descripción de cada una de las variables, a partir de la descripción de las variables se establecerán relaciones existentes entre ambas variables.

El diseño de la investigación es no experimental, porque no se manipulará ninguna de las variables. Además, corresponde al diseño correlacional transversal, porque a través del estudio se determinará la correlación existente entre ambas variables, a partir del recojo de datos en un solo momento. En este caso, se limitará a correlacionar las variables liderazgo directivo y el desempeño docente.



De donde se establece que:

M = simboliza la muestra (directores y docentes)

V1 = Variable 1: Liderazgo directivo

V2 = Variable 2: Desempeño docente

r = Correlación existente entre las variables

3.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis está conformada por directivos y docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera- Andahuaylas.

3.4. Población de estudio

La población de estudio está constituida por directores y docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Talavera- Andahuaylas. Por lo tanto, la población está compuesta por 3 Instituciones Educativas Públicas del distrito de Talavera, provincia de Andahuaylas, departamento de Apurímac, durante el periodo escolar 2022. Tal como se muestra en la siguiente tabla

Tabla 2

Población de estudio

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	N° DE DOCENTES	N° DE DIRECTORES	TOTAL
54177 Sagrado Corazón de Jesús	34	1	35
55066-3 Gregorio Martinelli	22	1	23
55006-17 Próceres de la Independencia Americana	17	1	18
TOTAL			76

3.5. Selección de muestra

Para la determinación de la muestra de estudio se hizo uso de la técnica de muestreo no probabilístico, ya que se determinó la muestra por conveniencia, es decir se eligió de modo intencional tres Instituciones Educativas del nivel primario de Educación Básica Regular del distrito de Talavera.

3.6. Tamaño de muestra

La cantidad de la población de la muestra está representada por 73 docentes y 3 directores de las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Talavera.

3.7. Técnicas de recolección de datos e información

Para la recolección de datos e información se utilizó dos cuestionarios con escala de Likert, uno para la primera variable liderazgo directivo y el otro para la segunda variable desempeño docente. En el cuestionario se hizo uso de preguntas cerradas con cuatro opciones de respuesta. Las preguntas se realizaron en base a las dimensiones e indicadores basados en los aportes del Marco del Buen Desempeño Directivo y el Marco del Buen Desempeño Docente.

El cuestionario que permitió medir la variable liderazgo directivo estuvo conformado por 21 ítems, según los indicadores de las dimensiones: gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Este instrumento fue utilizado por Escalante (2021) en un estudio realizado en Huánuco, donde según la confiabilidad de Cronbach se obtuvo 0.941 de confiabilidad, lo cual ratifica el nivel de seguridad y confianza del instrumento para medir la variable.

Por otro lado, el cuestionario que permitió evaluar el desempeño docente estuvo conformado por 32 ítems, según los indicadores de las cuatro dimensiones de la segunda variable

en estudio: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, preparación para el aprendizaje de los estudiantes, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Este instrumento fue utilizado por Escalante (2021) en un estudio similar realizado en Huánuco, donde según la confiabilidad de Cronbach se obtuvo 0.924 de confiabilidad, el cual ratifica el nivel de seguridad y confianza del instrumento para medir la variable.

3.8. Análisis e interpretación de la información

Para el procesamiento de datos y su posterior análisis e interpretación se utilizó el software estadístico SPSS versión 25, a fin de dar a conocer los resultados en tablas y gráficos sobre la influencia y correlación de las variables en pesquisa. Además, se usó el Tau-b de Kendall para medir y conocer el nivel de correlación existente entre las variables de estudio. Asimismo, se utilizó la recta de regresión para respaldar la prueba de hipótesis.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción.

La pandemia ha traído cambios en la actitud de los directivos, puesto que con ello se incrementó el estrés llevando a un reflejo administrativo nada agradable con su organización es desde allí que en esta indagación el propósito principal es ver cuál es el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas, que para tener una mejor información de esto se elaboró un recurso respaldado por un cuestionario enfocado en lo siguiente, para lo que es gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes se diseñaron trece ítems con alternativas múltiples, así mismo para orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, se plantearon ocho preguntas, por otro lado en lo que respecta a la componente preparación para el aprendizaje de los estudiantes, se implementaron nueve ítems y para el aspecto de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, se elaboraron trece interrogantes, así mismo para participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y para el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se elaboraron a cinco preguntas respectivamente, a esto se adjunta la elaboración de la ratio de las alternativas de repuesta con las dimensiones de cada variable, para poder ubicar los resultados de cada unidad de análisis tomada de la muestra, el cual se presentan a continuación.

Tabla 3*Liderazgo directivo*

CATEGORIAS	DIMENSIONES	
	<i>Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.</i>	<i>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</i>
<i>Nunca</i>	<i>1 – 13</i>	<i>1 – 8</i>
<i>Casi nunca</i>	<i>14 – 26</i>	<i>9 – 16</i>
<i>A veces</i>	<i>27 – 39</i>	<i>17 – 24</i>
<i>Casi siempre</i>	<i>40 – 52</i>	<i>25 - 32</i>
<i>Siempre</i>	<i>54 – 65</i>	<i>33 – 40</i>

Nota: Elaboración propia

Proceso estadístico se desarrolló también para la segunda variable, así como para sus respectivas características dimensionales, el cual es como sigue.

Tabla 4*Desempeño docente*

CATEGORIAS	DIMENSIONES			
	<i>Preparación Para el aprendizaje de los estudiantes.</i>	<i>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</i>	<i>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</i>	<i>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</i>
<i>Nunca</i>	<i>1 – 9</i>	<i>1 – 13</i>	<i>1 – 5</i>	<i>1 – 5</i>
<i>Casi nunca</i>	<i>10 – 18</i>	<i>14 – 26</i>	<i>6 – 10</i>	<i>6 – 10</i>
<i>A veces</i>	<i>19 – 27</i>	<i>27 – 39</i>	<i>11 – 15</i>	<i>11 – 15</i>
<i>Casi siempre</i>	<i>28 – 36</i>	<i>40 – 52</i>	<i>16 – 20</i>	<i>16 – 20</i>
<i>Siempre</i>	<i>37 - 45</i>	<i>54 - 65</i>	<i>21 - 25</i>	<i>21 - 25</i>

Nota: Elaboración propia

4.2. Resultados de la variable liderazgo directivo.

Tabla 5

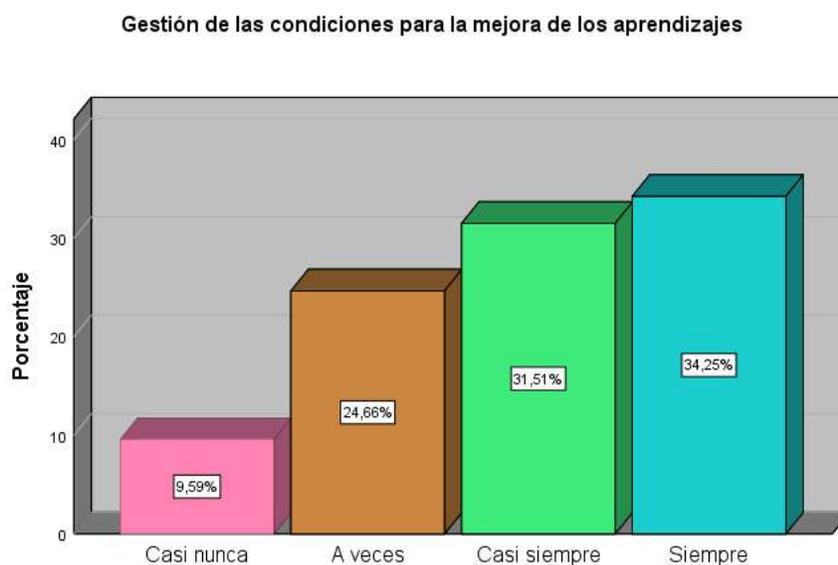
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	7	9,6	9,6
A veces	18	24,7	34,2
Casi siempre	23	31,5	65,8
Siempre	25	34,2	100,0
Total	73	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 1

Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes



Fuente: Tabla 5

Interpretación y Análisis. –

En cuanto a la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, en los datos que antecede se aprecia que el 34,5% adujo siempre, otro 31,5% opto por la respuesta de casi siempre, un 24,7% contesto a veces y solo el 9,6% marco la alternativa de casi nunca.

De los valores estimados en el grafico anterior se percibe que el mayor porcentaje de los encuestados indica que el director conduce de manera participativa la planificación institucional en base al conocimiento de los procesos pedagógicos y las características de los estudiantes, así como diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje, por otro lado aducen que el director promueve la participación democrática de los actores de la institución educativa de tal manera que genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, a esto se suma que el jerarca maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación, promoviendo la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad, dicha autoridad, favorece las condiciones que aseguren aprendizajes de calidad en los estudiantes ya que conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje, este contingente de maestros menciona que el director gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes así como también de los recursos financieros en beneficio de la entidad educativa, esto viene complementado con la dirección del equipo administrativo y de soporte de la institución educativa orientando su desempeño, llegando a implementar estrategias, mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa, conduciendo de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.

Tabla 6

Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

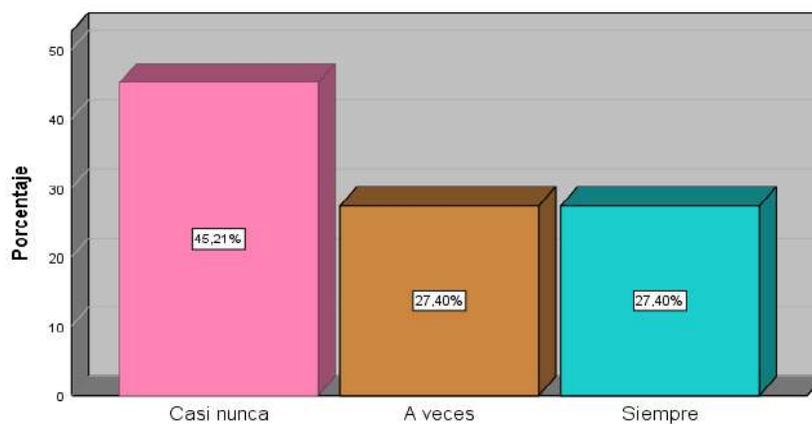
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	33	45,2	45,2
A veces	20	27,4	72,6
Siempre	20	27,4	100,0
Total	73	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2

Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes



Fuente: Tabla 6

Interpretación y Análisis. -

Sobre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, se encontró que el 45,2% de los maestros optó por la respuesta de casi nunca, mientras que el 27,4% de este grupo escogió las respuestas de a veces y siempre respectivamente.

Sobre los datos estimados en esta componente se deduce que este grupo de maestros en ocasiones observa que el director promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa, de tal manera que gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño, dicha autoridad también propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y el conocimiento de la diversidad existente en el aula, los mismos encuestados indican que el director gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa, a través del acompañamiento sistemático promoviendo la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, ello complementado con estímulos a las iniciativas de las docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas e impulsa su sistematización, dicho grupo aduce que monitorea el uso de estrategias en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes, lo que le conlleva a generar mecanismos para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyan a la mejora de los aprendizajes

4.3. Resultados de la variable desempeño docente.

Tabla 7

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	33,3	33,3
Siempre	2	66,7	100,0
Total	3	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes



Fuente: Tabla 7

Interpretación y Análisis. -

En lo que respecta a la componente preparación para el aprendizaje de los niños de calculo que el 66,7% de los directivos dio una opinión de siempre, mientras que el 33,3% opto por la respuesta de casi siempre.

Tomando como referencia los valores que anteceden se observa que los directores indican que el docente conoce las necesidades de aprendizajes de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones, así como también contextualizan los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes, los mismos directivos aducen que sus maestros demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas del área curricular que enseña, así como también contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses de sus estudiantes, por otro lado también perciben que el docente considera actividades que promueven retos en los estudiantes diseñando creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes,

así como también seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje los encuestados manifiestan que el docente diseña la evaluación de manera sistemática, permanente y formativa en concordancia con los aprendizajes tomando en cuenta la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizajes en coherencia con los logros esperados.

Tabla 8

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	33,3	33,3
Siempre	2	66,7	100,0
Total	3	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



Fuente: Tabla 8

Interpretación y Análisis. -

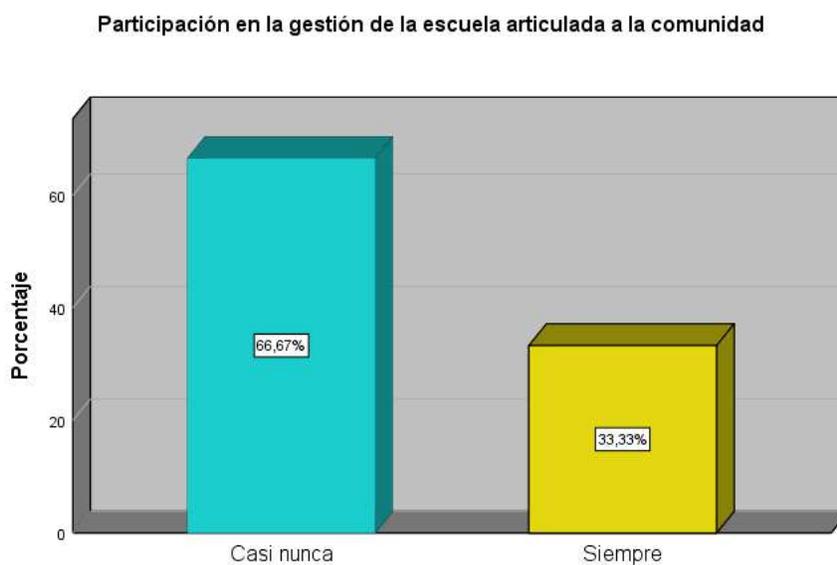
Con respecto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, se estimó que el 66,7% de los encuestados dieron la respuesta de siempre, mientras que el 33,3% de los mismos adujo casi nunca.

En base a los resultados anteriores se percibe que la mayoría de los docentes de esta entidad educativa, construyen relaciones interpersonales con los estudiantes basados en la confianza, la colaboración y el respeto mutuo, así como también promueven un ambiente acogedor creando un clima propicio para el aprendizaje y la convivencia democrática de los estudiantes, los directivos manifiestan que el docente genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales, llegando a resolver conflictos con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas de convivencia, por otro lado estos maestros también organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad, conduciendo el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias, así como desarrollan contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada y comprensible para todos los estudiantes, se aprecia que de este contingente de maestros constatan que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso, llegando a manejar diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales si es que lo hubiera, además se observa que utilizan métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados evaluando permanentemente el aprendizaje de sus estudiantes de manera individual y grupal, lo que les conlleva a elaborar instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes y de esto evaluar los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos.

Tabla 9*Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	66,7	66,7
Siempre	1	33,3	100,0
Total	3	100,0	

Fuente: Elaboración propa.

Gráfico 5*Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

Fuente: Tabla 9

Interpretación y Análisis. -

Sobre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se encontró que el 66,7% de los directores opto por responder casi siempre, mientras que el 33,3% marco la respuesta de siempre.

De los datos que anteceden se aprecia que un buen número de los que respondieron el instrumento aducen que el docente interactúa con sus pares de manera colaborativa para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza en la escuela, y que además participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Institucional y de los planes de mejora continua en equipos de trabajo, a esto se adjunta que participa en la generación de las políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando una opinión informada, dichos directivos manifiestan que el docente establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias y la comunidad llegando a fomentar respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.

Tabla 10

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	3	100,0	100,0
Total	3		

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente



Fuente: Tabla 10

Interpretación y Análisis. -

Luego del análisis cuantitativo de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el cuadro se aprecia que el 100,0% de los docentes directores opto por la respuesta de siempre.

De los hallazgos probabilístico en la data anterior se encontró datos relevantes, él se aprecia que el docente ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, así mismo participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades y las de la escuela, a esto se adiciona que el docente actúa con los principios de la ética profesional docente, lo que le conlleva a reflexiona sobre su práctica pedagógica, experiencia institucional y el aprendizaje de sus estudiantes y de esta reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica en la institucional.

4.4. Prueba de hipótesis general

En algunas de las instituciones educativas el clima institucional y trabajo en grupo ha variado debido a la carencia de organización y más que todo del trabajo administrativo de estas entidades, llegando a faltar el liderazgo, es por eso que en esta investigación se pretende ver cuál es el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas, para esto se recurrió al estadístico pertinente, cuyos resultados se muestran en los cuadros más adelante.

Tabla 11

Correlación liderazgo directivo y desempeño docente

		Liderazgo directivo	Desempeño docente
Tau_b de Kendall	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	73
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,800
		Sig. (bilateral)	,000
		N	3

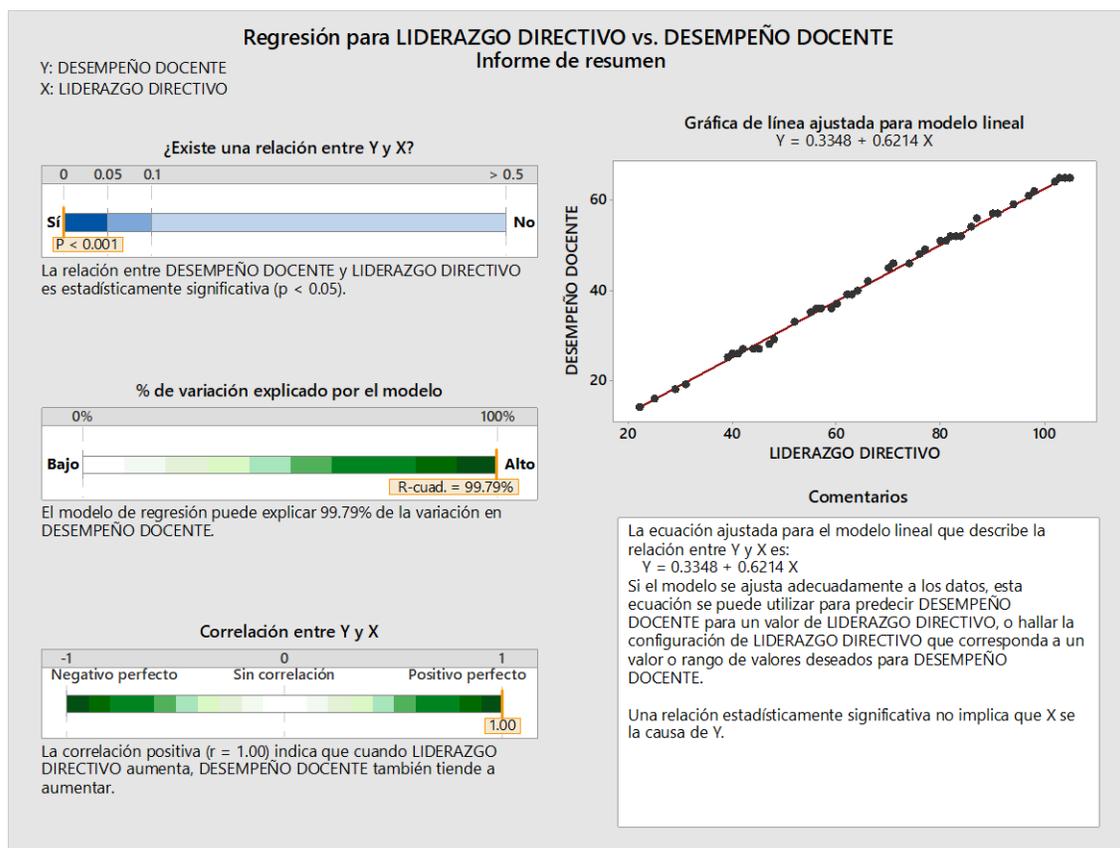
Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Liderazgo directivo y Desempeño docente no se relacionan significativamente.
	Ha: Liderazgo directivo y Desempeño docente se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,800 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación alta y significativa

FUENTE: SPSS V 25.

Gráfico 7

Correlación liderazgo directivo y desempeño docente



Fuente: SPSS V. 25

Conclusión. – Se realizó el proceso estadístico utilizando las fórmulas matemáticas de correlación del cual los resultados encontrados apoyan a determinar que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas, esto respaldado con la recta de regresión en donde se aprecia que si el liderazgo directivo aumenta por ende el desempeño docente también tendera a aumentar.

4.4.1 Prueba de hipótesis específicas

Proceso matemático homogéneo al anterior se aplicó para las hipótesis específicas, cuyas estimaciones se aprecian en los siguientes cuadros estadísticos.

Tabla 12

Correlación liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los estudiantes

			Liderazgo directivo	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Tau_b de Kendall	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,850
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	3
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación	,850	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	3	3

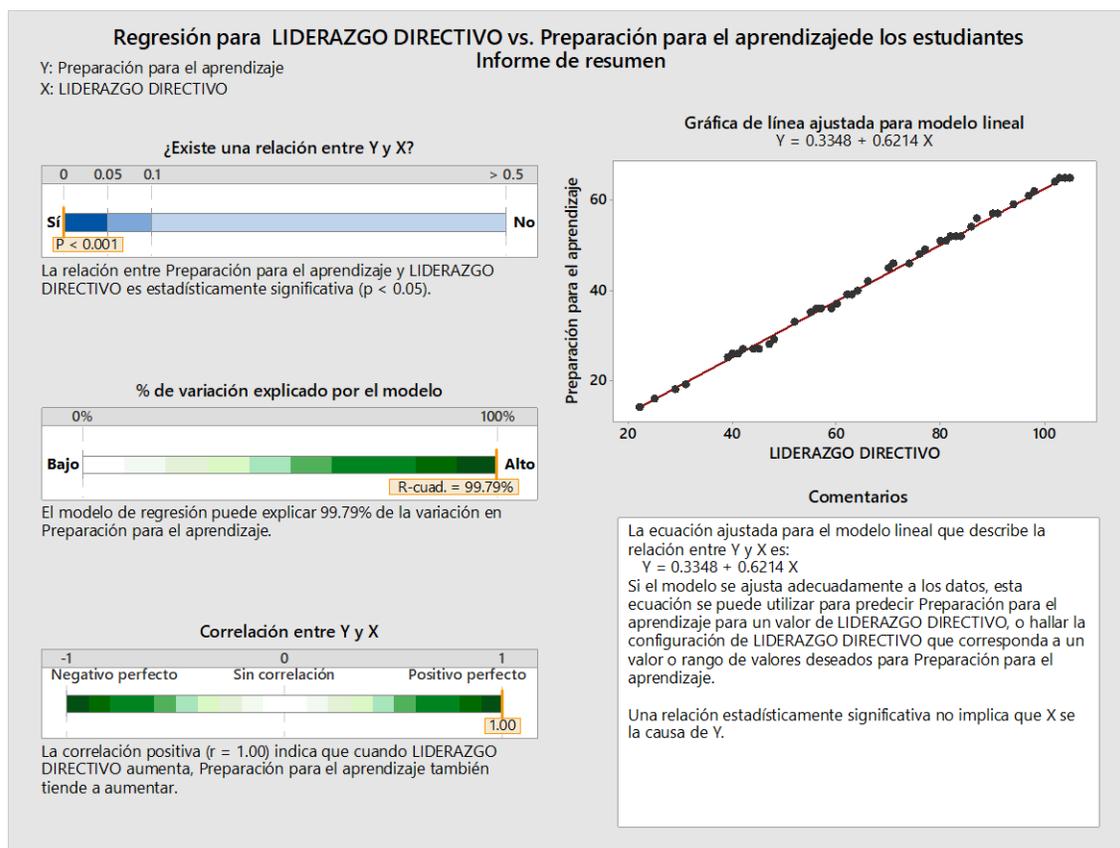
Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Liderazgo directivo y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes no se relacionan significativamente. Ha: Liderazgo directivo y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,850 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación alta y significativa

FUENTE: SPSS V 25.

Gráfico 8

Correlación liderazgo directivo y preparación para el aprendizaje de los estudiantes



Conclusión. - Se realizó el proceso estadístico utilizando las fórmulas matemáticas de correlación del cual los resultados encontrados apoyan a determinar que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas, esto respaldado con la recta de regresión en donde se aprecia que si la primera variable aumenta por ende la segunda variable también tendera a aumentar.

Tabla 13

Correlación liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

			Liderazgo directivo	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Tau_b de Kendall	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,870
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	3
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación	,870	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	3	3

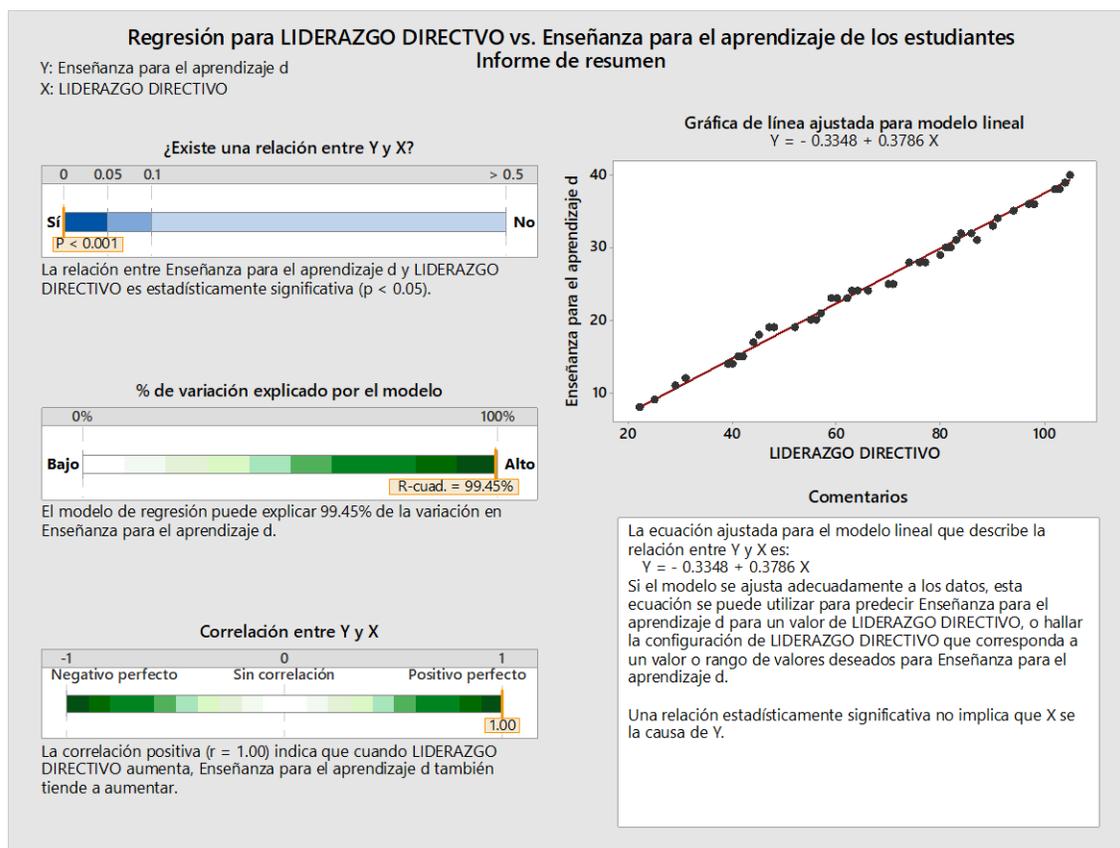
Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Liderazgo directivo y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes no se relacionan significativamente. Ha: Liderazgo directivo y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,870 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación alta y significativa

FUENTE: SPSS V 25.

Gráfico 9

Correlación liderazgo directivo y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



Conclusión. - Se realizó el proceso estadístico utilizando las fórmulas matemáticas de correlación del cual los resultados encontrados apoyan a determinar que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas, esto respaldado con la recta de regresión en donde se aprecia que si la primera variable aumenta por ende la segunda variable también tendera a aumentar.

Tabla 14

Correlación liderazgo directivo y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

			Liderazgo directivo	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Tau_b de Kendall	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,889
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	73	3
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coefficiente de correlación	,889	1,000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	3	3

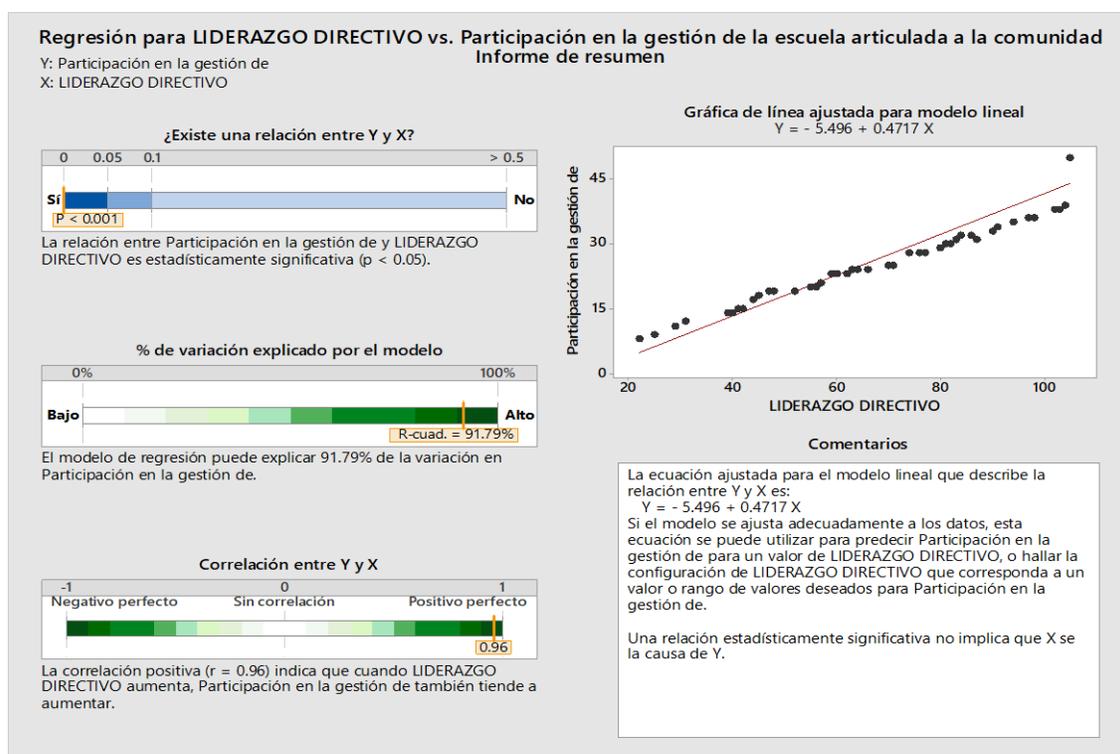
Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Liderazgo directivo y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad no se relacionan significativamente.</p> <p>Ha: Liderazgo directivo y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se relacionan significativamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,889 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación alta y significativa

FUENTE: SPSS V 25.

Gráfico 10

Correlación liderazgo directivo y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



Conclusión. - Se realizó el proceso estadístico utilizando las fórmulas matemáticas de correlación del cual los resultados encontrados apoyan a determinar que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas, esto respaldado con la recta de regresión en donde se aprecia que si la primera variable aumenta por ende la segunda variable también tendera a aumentar.

Tabla 15

Correlación liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

		Liderazgo directivo	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Tau_b de Kendall	Liderazgo directivo		
	Coeficiente de correlación	1,000	.890
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	73	3
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coeficiente de correlación	.890	1,000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	3	3

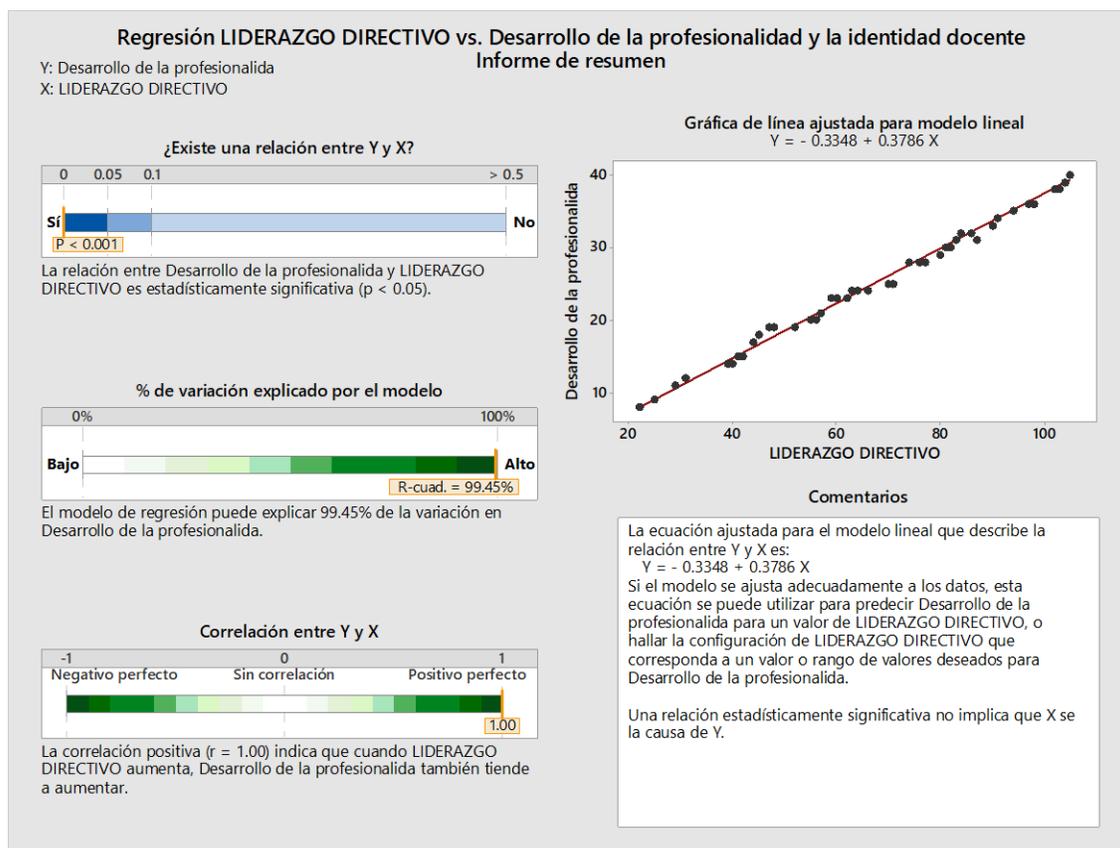
Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Liderazgo directivo y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente no se relacionan significativamente.</p> <p>Ha: Liderazgo directivo y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se relacionan significativamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coeficiente de correlación	0,890 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación alta y significativa

FUENTE: SPSS V 25.

Gráfico 11

Correlación liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente



Conclusión. - Se realizó el proceso estadístico utilizando las fórmulas matemáticas de correlación del cual los resultados encontrados apoyan a determinar que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas, esto respaldado con la recta de regresión en donde se aprecia que si la primera variable aumenta por ende la segunda variable también tendera a aumentar.

4.5. Discusión de resultados

Desde mucho tiempo atrás se ha estudiado sobre la dirección de las empresas o entidades institucionales, los cuales han traído consigo afirmaciones sobre su administración de donde se atribuye que si esta anda bien entonces la productividad también será buena es así que en esta indagación se observa cuál es el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas, que con respaldo del instrumento se encontró respuestas muy relevantes a los investigado el cual se muestran en los párrafos más adelante estos en base a los mayores porcentajes de cada componente que tiene cada una de las variables de estudio.

Se efectuó el proceso estadístico de los resultados en donde el cuadro número seis referente a la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, se halló que el 34,2% de los encuestados adujeron que el director conduce de manera participativa la planificación institucional en base al conocimiento de los procesos pedagógicos y las características de los estudiantes, así como diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje, por otro lado aducen que el director promueve la participación democrática de los actores de la institución educativa de tal manera que genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, a esto se suma que el jerarca maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación, promoviendo la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad, dicha autoridad, favorece las condiciones que aseguren aprendizajes de calidad en los estudiantes ya que conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje, este contingente de maestros menciona que el director gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes así como también de los recursos financieros en beneficio de la entidad educativa, esto viene complementado con la dirección del equipo administrativo y de soporte de la institución educativa orientando su desempeño, llegando a implementar estrategias, por otro lado en cuanto a la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, en el cuadro número siete se estimó que el 45,2% de los maestros adujeron que el director promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa, de tal manera que gestiona

oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño, dicha autoridad también propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y el conocimiento de la diversidad existente en el aula, los mismos encuestados indican que el director gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa, a través del acompañamiento sistemático promoviendo la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, ello complementado con estímulos a las iniciativas de las docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas e impulsa su sistematización.

Al igual que la primera variable, se efectuó el análisis descriptivo de la segunda variable, del cual en el cuadro número ocho, respecto la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, se encontró que el 66,7% de los profesores manifestó que los directores indican que el docente conoce las necesidades de aprendizajes de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones, así como también contextualizan los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes, los mismos directivos aducen que sus maestros demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas del área curricular que enseña, así como también contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses de sus estudiantes, por otro lado también perciben que el docente considera actividades que promueven retos en los estudiantes diseñando creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, así como también seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje los encuestados manifiestan que el docente diseña la evaluación de manera sistemática, a esto se adjunta lo calculado en el cuadro número nueve referente a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en donde el 66,7% de los directivos adujo que construyen relaciones interpersonales con los estudiantes basados en la confianza, la colaboración y el respeto mutuo, así como también promueven un ambiente acogedor creando un clima propicio para el aprendizaje y la convivencia democrática de los estudiantes, los directivos manifiestan que el docente genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales, llegando a resolver conflictos con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas de convivencia, por otro lado estos maestros también organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad, conduciendo el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias, así como desarrollan contenidos teóricos y disciplinares de

manera actualizada y comprensible para todos los estudiantes, se aprecia que de este contingente de maestros constatan que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso, llegando a manejar diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales si es que lo hubiera, así mismo en lo referente a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en el cuadro número diez se estimó que el 66,7% de los encuestados menciono que aducen que el docente interactúa con sus pares de manera colaborativa para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza en la escuela, y que además participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Institucional y de los planes de mejora continua en equipos de trabajo, a esto se adjunta que participa en la generación de las políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando una opinión informada, dichos directivos manifiestan que el docente establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias y la comunidad, de igual manera en el cuadro número once respecto al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se halló que el 100% de los jerárquicos manifestó que el docente ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, así mismo participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades y las de la escuela, a esto se adiciona que el docente actúa con los principios de la ética profesional docente, lo que le conlleva a reflexiona sobre su práctica pedagógica, experiencia institucional y el aprendizaje de sus estudiantes.

Luego del análisis de los cuadros estadísticos se procedió al análisis de los resultados inferenciales, es decir a la prueba de hipótesis, para lo cual se recurrió a la formula estadista tau b de Kendall, cuyas estimaciones matemáticas ayudaron a concluir que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas, puesto que en el cuadro número doce la constante de correlación es de 0,800, ósea lata correlación y significativa, esto respaldado con la recta de regresión en donde se aprecia que si el liderazgo directivo aumenta por ende el desempeño docente también tendera a aumentar, a ello se adiciona lo hallado en las hipótesis específicas cuyos valor de correlación son altas el cual da razón a lo plantado en esta indagación.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

PRIMERA. - Las entidades educativas en estos últimos años se ha visto afectada por la carencia de dirigencia por parte de la autoridad quienes adolecían de un liderazgo pedagógico, es en base a esta premisa que se concluye que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas, puesto que en el cuadro número doce la constante de correlación es de 0,800, ósea alta correlación y significativa, esto respaldado con la recta de regresión en donde se aprecia que si el liderazgo directivo aumenta por ende el desempeño docente también tendera a aumentar.

SEGUNDA. – Los datos estimados reflejan resultados muy relevantes en esta indagación del cual se concluye que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas, puesto que en el cuadro número trece la constante de correlación es de 0,850, ósea alta correlación y significativa, además esto respaldado con la recta de regresión en donde se aprecia que si el liderazgo directivo aumenta por ende la segunda variable también tendera a aumentar.

TERCERA. – Luego de encontrar los resultados estadísticos y con ayuda de la estadística inferencial se concluye que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas puesto que en el cuadro número catorce la constante de correlación es de 0,870, ósea alta correlación y significativa, además esto respaldado con la recta de regresión en donde se aprecia que si el liderazgo directivo aumenta por ende la segunda variable también tendera a aumentar.

CUARTA. – Se procedió a efectuar el proceso estadístico de la data que resulto de la aplicación del instrumento en donde se concluye que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas, ya que en el cuadro número quince la constante de correlación es de 0,889, ósea alta correlación y significativa, además esto respaldado con la recta de regresión en donde se aprecia que si el liderazgo directivo aumenta por ende la segunda variable también tendera a aumentar.

QUINTA. – De la experiencia investigativa realizada en este proceso de concluye que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas, ya que en el cuadro número dieciséis la constante de correlación es de 0,890, ósea alta correlación y significativa, además esto respaldado con la recta de regresión en donde se aprecia que si el liderazgo directivo aumenta por ende la segunda variable también tendera a aumentar.

SUGERENCIAS

PRIMERA. Se sugiere a los especialistas de la UGEL, donde pertenecen las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas, desarrollar charlas de sensibilización administrativa a los directores de estas entidades educativas de tal forma que se desarrolle un pensamiento positivo de administración, puesto que esto generara un clima institucional adecuado entre el director y los docentes que de un tiempo a esta parte estos centros educativos lo necesitan.

SEGUNDA. Se sugiere a todos los maestros de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas, dialogar de manera altura con sus directores sobre la administración que imparte en sus centros educativos, y con ello superar estos índices porcentuales encontrados en esta indagación el cual beneficiara a todos para poder trabajar de manera sinérgica en bien del centro educativo.

TERCERA. Se sugiere a los directores de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas, dialogar con sus maestros sobre su desempeño laboral con una actitud más motivadora en el desarrollo de su trabajo en el colegio, y con esto mejorar el porcentaje estimado en esta investigación, este acto conllevara a un mejor desempeño docente.

CUARTA. Se sugiere a todo el contingente de padres de familia de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas, apoyar a los maestros y directores en conllevar una relación amical entre directivos y maestros, puesto que esto beneficiara a sus pequeños hijos en tener una educación más eficaz.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anto Hernandez de Rivadeneyra, R. T. (2020). *Liderazgo directivo en el desempeño docente de la Institución Educativa Rafael Belaunde Diez Canseco, Callao 2020*. Lima-Perú: Universidad César Vallejo.
- Arana Agüero y Coronado Tarrillo. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro*. Lima: Universidad Marcelino Champagnat.
- Bravo Herrera, L. E., & Dávila Sánchez, L. F. (2020). *El liderazgo directivo y el desempeño docente en una Institución Educativa privada de Lima Metropolitana*. Lima-Perú: Universidad Marcelino Champagnat.
- Cabrera Barreto, C. I. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario de la I.E. 89004 en Chimbote, 2017*. Nuevo Chimbote-Perú: Universidad San Pedro.
- Canlla Ovalle, Y. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Inca Garcilaso de la Vega Cusco, 2017*. Cusco: Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.
- Carrasco Díaz, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima-Perú: San Marcos.
- Catalayud Salom, M. A. (2015). *Liderazgo emergente de los directores escolares en España: La voz del profesorado*.
- Cervantes Cayetano, V. P. (2018). *Liderazgo directivo y el desempeño docente de la unidad educativa fiscal "Amarilis fuentes Alcivar" Guayaquil-Ecuador 2018*. Piura -Perú: Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. MC Graw Hill, 512-658.

- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ma ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Collao, O. (1997). *Administración y gestión educativa*. Lima: Asociación Gráfica Educativa.
- Escalante, R. R. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Singa. Huamalíes. Huanuco. 2021*. Lima-Perú: Universidad César Vallejo.
- Estrada, L. (2013). *El desempeño docente*. Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Lima: Universidad de Lima.
- Gonzales Criollo, J., & Haro del Aguila, C. (2018). *Desempeño Docente*. Loreto_perú: Universidad Científica del Perú.
- Janqui Esquivel , L. (2018). *Estilo de liderazgo directivo y el desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel inicial y primaria de la red educativa de Rondocan, UGEL Paruro, 2018*. Cusco-Perú: Universidad San Antonio Abad del Cusco.
- Lussier, R. (2002). *Liderazgo*. México , DF: Thomson.
- Manrique Tomalá, A. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente de la escuela fiscal de educación general Romel Mosquera Jurado-Guayaquil,2018*. Piura-Perú: Universidad César Vallejo.
- MINEDU. (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima-Perú.
- MINEDU. (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima-Perú.
- Munch, L. (2002). *Más allá de la excelencia y de la calidad total*. México DF: Trillás.
- Navío Arias , F. (2017). *Estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Antabamba 2017*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Panta Villafuerte, A. M. (2019). *Liderazgo directivo y el desempeño laboral en una Institución educativa de Guayaquil 2019*. Perú: Universidad César Vallejo.

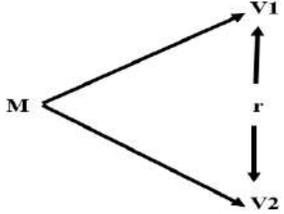
- Pilay Tómalala , J. M., & Magallán Orrala, M. Á. (2017). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa "Antonio Issa Yazbek", provincia Santa Elena-Ecuador, 2017*. Piura-Perú: Universidad César Vallejo.
- Reyes Moran, S. L. (2019). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en una Institución Educativa de Ica*.
- Riquelme, J., Ruiz, R., & Gilbert, K. (2006). Minería de Datos: Conceptos y Tendencias. *Inteligencia Artificial*, 11-18.
- Rodríguez Molina, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *Educación y Educadores*, 253-267.
- Salazar Castañeda, M. d. (2020). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo*. Chiclayo-Perú: Universidad César Vallejo.
- Silva Valle, C. J. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño docente de la Escuela Básica Miguel de Cervantes -Cantón Baba-Ecuador-2021*. Piura-Perú: Universidad César Vallejo.
- Tiquillahuanca Cornejo, W. Y. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 10141 7 de Noviembre, Solecape-Mochumí,2021*. Trujillo-Perú: Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Valdera Castro, F. K. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. José María Arguedas, Carabayllo, 2020*. Lima-Perú: Universidad César Vallejo.
- Zarate Ramirez, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*.

ANEXOS

a) Matriz de consistencia del proyecto de investigación

TÍTULO: LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE TALAVERA-ANDAHUAYLAS 2023

AUTOR: Br. Virginia Alcarraz Munares

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>1. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>1. Establecer el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023.</p> <p>2. Determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICOS</p> <p>1. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023.</p> <p>2. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023.</p>	<p>VARIABLE 1 Liderazgo directivo Dimensiones: -Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. -Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</p> <p>VARIABLE 2 Desempeño docente Dimensiones: -Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. -Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>Tipo de investigación: Teórico básico Nivel de investigación: Descriptivo correlacional Diseño de investigación: No experimental – Correlacional transversal.</p>  <p>Donde: M = directores y docentes. V1 = Liderazgo directivo V2 = Desempeño docente r = Relación existente entre las variables.</p> <p>Población:</p>

<p>3. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023?</p>	<p>3. Establecer el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023.</p>	<p>3. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023.</p>	<p>-Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. -Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<p>Directores y docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera- Andahuaylas.</p>
<p>4. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023?</p>	<p>4. Determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023.</p>	<p>4. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Talavera Andahuaylas 2023.</p>	<p>Muestra: 73 docentes y 3 directivos.</p> <p>Técnicas de recolección de datos e información: Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario</p>	

Nota: Elaboración propia

b) Instrumentos de recolección de información

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado (a) docente.

El cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad recoger información acerca del liderazgo directivo. El cuestionario es anónimo, por favor lea con atención y responda con sinceridad marcando con una “x” en un solo recuadro o casillero que según Ud. corresponde.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

LIDERAZGO DIRECTIVO						
N°	DIMENSIONES/ ITEMS	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes						
1	¿El director conduce de manera participativa la planificación institucional en base al conocimiento de los procesos pedagógicos y las características de los estudiantes?					
2	¿El director diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje?					
3	¿El director promueve la participación democrática de los actores de la institución educativa?					
4	¿El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente?					
5	¿El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación?					
6	¿El director promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad?					
7	¿El director favorece las condiciones que aseguren aprendizajes de calidad en los estudiantes?					
8	¿El director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje?					
9	¿El director gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes?					
10	¿El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje?					
11	¿El director dirige el equipo administrativo y de soporte de la institución educativa orientando su desempeño?					
12	¿El director implementa estrategias, mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa?					

13	¿El director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje?					
D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes						
14	¿El director promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa?					
15	¿El director gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño?					
16	¿El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y el conocimiento de la diversidad existente en el aula?					
17	¿El director gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa, a través del acompañamiento sistemático?					
18	¿El director promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular?					
19	¿El director estimula las iniciativas de las docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas e impulsa su sistematización?					
20	¿El director monitorea el uso de estrategias en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes?					
21	¿El director genera mecanismos para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyan a la mejora de los aprendizajes?					

Gracias por su respuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado (a) director (a)

El cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad recoger información acerca del desempeño docente. El cuestionario es anónimo, por favor lea con atención y responda con sinceridad marcando con una “x” en un solo recuadro o casillero que según Ud. corresponde.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

DESEMPEÑO DOCENTE						
N°	DIMENSIONES / ITEMS	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
1	¿El docente conoce las necesidades de aprendizajes de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones?					
2	¿El docente contextualiza los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes?					
3	¿El docente demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas del área curricular que enseña?					
4	¿El docente contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses de sus estudiantes?					
5	¿El docente considera actividades que promueven retos en los estudiantes?					
6	¿El docente diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes?					
7	¿El docente crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?					
8	¿El docente diseña la evaluación de manera sistemática, permanente y formativa en concordancia con los aprendizajes?					
9	¿El docente diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizajes en coherencia con los logros esperados de aprendizaje?					
D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
10	¿El docente construye relaciones interpersonales con los estudiantes basados en la confianza, la colaboración y el respeto mutuo?					
11	¿El docente promueve un ambiente acogedor creando un clima propicio para el aprendizaje y la convivencia democrática de los estudiantes?					

12	¿El docente genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales?					
13	¿El docente resuelve conflictos con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas de convivencia?					
14	¿El docente organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad?					
15	¿El docente conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias?					
16	¿El docente desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada y comprensible para todos los estudiantes?					
17	¿El docente constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?					
18	¿El docente maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales si es que lo hubiera?					
19	¿El docente utiliza métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados?					
20	¿El docente evalúa permanentemente el aprendizaje de sus estudiantes de manera individual y grupal?					
21	¿El docente elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?					
22	¿El docente evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos?					
D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
23	¿El docente interactúa con sus pares de manera colaborativa para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza en la escuela?					
24	¿El docente participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Institucional y de los planes de mejora continua en equipos de trabajo?					
25	¿Participa en la generación de las políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando una opinión informada?					
26	¿El docente establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias y la comunidad?					
27	¿El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?					
D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
28	¿El docente ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas?					
29	¿El docente participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades y las de la escuela?					
30	¿El docente actúa con los principios de la ética profesional docente?					
31	¿El docente reflexiona sobre su práctica pedagógica, experiencia institucional y el aprendizaje de sus estudiantes?					
32	¿El docente reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica en la institucional?					

Gracias por su respuesta

c) Ficha de validación de los instrumentos

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS/ JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DEL PROYECTO: LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE TALAVERA-ANDAHUAYLAS 2023

INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el liderazgo directivo

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO Elías Antonio Mendoza Alarcón.
- 1.2. ESPECIALIDAD Lengua y Literatura.
- 1.3. CARGO ACTUAL Docente Universitario.
- 1.4. GRADO ACADÉMICO. Magister en Educación.
- 1.5. CÓDIGO ORCID 0000-0003-4325-5057

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

0.0 Muy Deficiente (MD)	0.5 Deficiente (D)	1.0 Regular (R)	1.5 Bueno (B)	2.0 Muy Bueno (MB)
-------------------------	--------------------	-----------------	---------------	--------------------

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 0,0 a 2,0 donde:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN				
	MD	D	R	B	MB
CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
OBJETIVIDAD: Esta expresado en forma de indicadores observables o medibles.				X	
ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumento de investigación.				X	
ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tienen una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.				X	
COHERENCIA SEMANTICA: Los ítems se refiere a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de investigación.				X	
CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.				X	
METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de la investigación apropiada para recoger los datos confiables.				X	
ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los instrumentos básicos.				X	
ORIGINALIDAD: El instrumento es elaboración propia de lo contrario se menciona la fuente.				X	

Promedio de valoración: 80%

- a. Muy deficiente () b. Deficiente () c. Regular () d. Buena (x) e. Muy buena ()

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a) Aprobado (C>75%) (x)
b) Desaprobado (C<75%) ()



EXPERTO: Elías Antonio Mendoza Alarcón
DNI: 23933869
TELEFONO: 965356202

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS /JUICIO DE EXPERTOS

TITULO DEL PROYECTO: LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE TALAVERA-ANDAHUAYLAS 2023

INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el desempeño docente

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO Elías Antonio Mendoza Alarcón.
- 1.2. ESPECIALIDAD Lengua y Literatura.
- 1.3. CARGO ACTUAL Docente Universitario.
- 1.4. GRADO ACADÉMICO. Magister en Educación.
- 1.5. CÓDIGO ORCID 0000-0003-4325-5057

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

0.0 Muy Deficiente (MD)	0.5 Deficiente (D)	1.0 Regular (R)	1.5 Bueno (B)	2.0 Muy Bueno (MB)
-------------------------	--------------------	-----------------	---------------	--------------------

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 0,0 a 2,0 donde:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN				
	MD	D	R	B	MB
CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
OBJETIVIDAD: Esta expresado en forma de indicadores observables o medibles.				X	
ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumento de investigación.				X	
ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tienen una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.				X	
COHERENCIA SEMANTICA: Los ítems se refiere a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de investigación.				X	
CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.				X	
METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de la investigación apropiada para recoger los datos confiables.				X	
ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los instrumentos básicos.				X	
ORIGINALIDAD: El instrumento es elaboración propia de lo contrario se menciona la fuente.				X	

Promedio de valoración: 80 %

- b. Muy deficiente () b) Deficiente () c) Regular () d) Buena (x) e) Muy buena ()

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- c) Aprobado (C>75%) (x)
 d) Desaprobado (C<75%) ()



EXPERTO: Elías Antonio Mendoza Alarcón
 DNI: 23933869
 TELEFONO: 965356202

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS/ JUICIO DE EXPERTOS

TITULO DEL PROYECTO: LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE TALAVERA-ANDAHUAYLAS 2023

INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el liderazgo directivo

V. REFERENCIA

- 1.6. EXPERTO: RICARDO ENRIQUEZ ROMERO
- 1.7. ESPECIALIDAD: MATEMATICA - FISICA
- 1.8. CARGO ACTUAL: DOCENTE
- 1.9. GRADO ACADÉMICO: DOCTOR
- 1.10. CÓDIGO ORCID: 0000-0003-4344-3058

VI. ASPECTO DE EVALUACIÓN

1.0 Muy Deficiente (MD)	0.5 Deficiente (D)	1.0 Regular (R)	1.5 Bueno (B)	2.0 Muy Bueno (MB)
-------------------------	--------------------	-----------------	---------------	--------------------

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 0,0 a 2,0 donde:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN				
	MD	D	R	B	MB
CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
OBJETIVIDAD: Esta expresado en forma de indicadores observables o medibles.				X	
ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumento de investigación.				X	
ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tienen una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.				X	
COHERENCIA SEMANTICA: Los ítems se refiere a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de investigación.				X	
CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.				X	
METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de la investigación apropiada para recoger los datos confiables.				X	
ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los instrumentos básicos.				X	
ORIGINALIDAD: El instrumento es elaboración propia de lo contrario se menciona la fuente.				X	

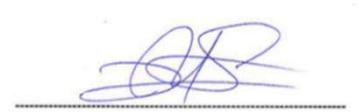
Promedio de valoración: 80%

- c. Muy deficiente () b) Deficiente () c) Regular () d) Buena (X) e) Muy buena ()

VII. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

VIII. RESOLUCIÓN

- e) Aprobado (C>75%) (X)
- f) Desaprobado (C<75%) ()



EXPERTO: Dr. RICARDO ENRIQUEZ ROMERO
DNI: 23944027
TELEFONO: 984347989

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS /JUICIO DE EXPERTOS

TITULO DEL PROYECTO: LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE TALAVERA-ANDAHUAYLAS 2023

INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el desempeño docente

V. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO: RICARDO ENRIQUEZ ROMERO
- 1.2. ESPECIALIDAD: MATEMATICA - FISICA
- 1.3. CARGO ACTUAL: DOCENTE
- 1.4. GRADO ACADÉMICO: DOCTOR
- 1.5. CÓDIGO ORCID: 0000-0003-4344-3058

VI. ASPECTO DE EVALUACIÓN

1.0 Muy Deficiente (MD)	0.5 Deficiente (D)	1.0 Regular (R)	1.5 Bueno (B)	2.0 Muy Bueno (MB)
-------------------------	--------------------	-----------------	---------------	--------------------

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 0,0 a 2,0 donde:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN				
	MD	D	R	B	MB
CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
OBJETIVIDAD: Esta expresado en forma de indicadores observables o medibles.				X	
ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumento de investigación.				X	
ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tienen una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.				X	
COHERENCIA SEMANTICA: Los ítems se refiere a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de investigación.				X	
CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.				X	
METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de la investigación apropiada para recoger los datos confiables.				X	
ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los instrumentos básicos.				X	
ORIGINALIDAD: El instrumento es elaboración propia de lo contrario se menciona la fuente.				X	

Promedio de valoración: 80%

- d. Muy deficiente () b) Deficiente () c) Regular () d) Buena (X) e) Muy buena ()

VII. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

VIII. RESOLUCIÓN

- g) Aprobado (C>75%) (X)
 h) Desaprobado (C<75%) ()



EXPERTO: Dr. RICARDO ENRIQUEZ ROMERO
 DNI: 23944027
 TELEFONO: 984347989

d) Cuestionarios aplicados sobre liderazgo directivo y desempeño docente.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
 ESCUELA DE POSGRADO
 MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado (a) docente.

El cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad recoger información acerca del liderazgo directivo. El cuestionario es anónimo, por favor lea con atención y responda con sinceridad marcando con una "x" en un solo recuadro o casillero que según Ud. corresponde.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

		LIDERAZGO DIRECTIVO				
		ESCALAS				
N°	DIMENSIONES/ ITEMS	1	2	3	4	5
D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes						
1	¿El director conduce de manera participativa la planificación institucional en base al conocimiento de los procesos pedagógicos y las características de los estudiantes?			X		
2	¿El director diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje?			X		
3	¿El director promueve la participación democrática de los actores de la institución educativa?			X		
4	¿El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente?		X			
5	¿El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación?		X			
6	¿El director promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad?			X		
7	¿El director favorece las condiciones que aseguren aprendizajes de calidad en los estudiantes?				X	
8	¿El director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje?		X			
9	¿El director gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes?			X		
10	¿El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje?				X	
11	¿El director dirige el equipo administrativo y de soporte de la institución educativa orientando su desempeño?				X	
12	¿El director implementa estrategias, mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa?	X				

13	¿El director conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje?			X		
D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes						
14	¿El director promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa?				X	
15	¿El director gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño?			X		
16	¿El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y el conocimiento de la diversidad existente en el aula?			X		
17	¿El director gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa, a través del acompañamiento sistemático?				X	
18	¿El director promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular?				X	
19	¿El director estimula las iniciativas de las docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas e impulsa su sistematización?	X				
20	¿El director monitorea el uso de estrategias en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes?				X	
21	¿El director genera mecanismos para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyan a la mejora de los aprendizajes?				X	

Gracias por su respuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado (a) director (a)

El cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad recoger información acerca del desempeño docente. El cuestionario es anónimo, por favor lea con atención y responda con sinceridad marcando con una "X" en un solo recuadro o casillero que según Ud. corresponde.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

DESEMPEÑO DOCENTE						
N°	DIMENSIONES / ITEMS	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
1	¿El docente conoce las necesidades de aprendizajes de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones?				X	
2	¿El docente contextualiza los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes?		X			
3	¿El docente demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas del área curricular que enseña?				X	
4	¿El docente contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses de sus estudiantes?		X			
5	¿El docente considera actividades que promueven retos en los estudiantes?				X	
6	¿El docente diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes?					X
7	¿El docente crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?				X	
8	¿El docente diseña la evaluación de manera sistemática, permanente y formativa en concordancia con los aprendizajes?					X
9	¿El docente diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizajes en coherencia con los logros esperados de aprendizaje?				X	

D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
10	¿El docente construye relaciones interpersonales con los estudiantes basados en la confianza, la colaboración y el respeto mutuo?				X
11	¿El docente promueve un ambiente acogedor creando un clima propicio para el aprendizaje y la convivencia democrática de los estudiantes?			X	
12	¿El docente genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales?				X
13	¿El docente resuelve conflictos con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y normas de convivencia?				X
14	¿El docente organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad?				X
15	¿El docente conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias?				X
16	¿El docente desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada y comprensible para todos los estudiantes?			X	
17	¿El docente constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?			X	
18	¿El docente maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales si es que lo hubiera?				X
19	¿El docente utiliza métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados?			X	
20	¿El docente evalúa permanentemente el aprendizaje de sus estudiantes de manera individual y grupal?				X
21	¿El docente elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?				X
22	¿El docente evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos?				X
D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
23	¿El docente interactúa con sus pares de manera colaborativa para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza en la escuela?				X
24	¿El docente participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Institucional y de los planes de mejora continua en equipos de trabajo?				X
25	¿Participa en la generación de las políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando una opinión informada?				X

26	¿El docente establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias y la comunidad?					X
27	¿El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?					X
D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
28	¿El docente ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas?					X
29	¿El docente participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades y las de la escuela?				X	
30	¿El docente actúa con los principios de la ética profesional docente?				X	
31	¿El docente reflexiona sobre su práctica pedagógica, experiencia institucional y el aprendizaje de sus estudiantes?					X
32	¿El docente reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica en la institucional?				X	

Gracias por su respuesta

e) Base de datos liderazgo directivo

N°	D1													D2							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3
3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	2	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3
5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	5	4	3	5	3	3	4	4	3
6	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
7	3	3	3	2	2	3	4	2	3	4	4	1	3	4	3	3	4	4	1	2	3
8	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2
9	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	2	3	3	5	2	2	2	3	4	2	1	3	5	4	1	4	3
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	4	3	1	2	1	2	3	1	3	2	3	3	3	4	1	2	1	3	4	3	2
13	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
14	5	5	5	4	5	4	4	2	2	3	4	5	4	4	2	3	3	4	3	5	5
15	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4
16	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
17	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
18	4	2	4	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5
19	3	5	3	5	4	2	5	4	4	4	3	3	4	4	2	5	5	4	4	4	4
20	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2	2
21	3	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2
22	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3
23	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	1	2	3
24	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	1	2	3
26	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
27	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	2
28	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	5	1	3	3
29	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4
30	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
34	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
35	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4
36	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
37	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
38	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
39	2	4	2	3	4	3	4	2	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3
40	1	4	5	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3

41	3	2	2	4	2	3	4	3	2	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	5	4
42	3	3	4	5	4	2	4	5	5	2	3	5	5	3	5	5	4	3	5	5	4
43	5	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
44	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	3	5	5	3	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5
46	4	5	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4
47	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	5
48	5	3	5	4	5	3	5	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	5	5	5
49	3	2	4	4	3	2	4	1	3	1	1	1	1	4	3	2	1	1	1	1	3
50	3	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	2	3	3	2	2	1	3
51	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3
52	5	3	5	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	2	4	5
53	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5
54	4	5	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4
55	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4
56	4	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5
57	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
58	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	3	3	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	3	4	3
60	2	3	2	3	4	5	3	1	1	2	3	4	5	2	3	2	2	3	3	3	1
61	2	3	2	3	5	4	3	2	1	2	4	2	3	5	4	3	2	4	2	3	2
62	3	4	5	4	3	2	3	4	2	1	3	3	4	2	2	2	3	3	4	3	2
63	2	2	3	3	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	3
64	3	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	4	5	4
65	4	2	2	2	3	3	4	5	4	3	4	2	2	3	2	2	3	4	3	4	5
66	2	3	4	5	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	4	5	4	4	3	4	2
67	2	3	3	4	5	3	5	4	2	4	4	2	2	3	4	2	3	3	4	3	3
68	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4	2	4	4	3	2	3	4	4	4
69	3	5	4	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	5	5	4	4	5
70	3	4	4	5	5	5	4	3	2	2	4	5	3	2	2	1	3	4	5	3	2
71	4	5	4	2	3	3	3	4	3	4	5	4	2	3	5	4	2	3	4	3	3
72	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	5	4	3	4	3	2	3	3	2	4
73	4	4	4	2	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	1	2	2	3	3	4	3

f) Base de datos desempeño docente.

D1									D2											D3				D4								
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
2	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	5	4	5	4	4
3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4

ALFA DE CROMBACH

VARIABLE 1

Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item1	88.00	28.59	0.9736	0.9817	0.7680
Item2	87.93	28.70	0.9605	0.9766	0.7701
Item3	87.75	28.53	0.9689	0.9725	0.7669
Item4	87.92	28.52	0.9835	0.9795	0.7666
Item5	87.77	28.49	0.9685	0.9741	0.7661
Item6	87.92	28.61	0.9758	0.9893	0.7684
Item7	87.63	28.78	0.9484	0.9363	0.7718
Item8	87.93	28.49	0.9813	0.9881	0.7661
Item9	87.90	28.46	0.9753	0.9892	0.7656
Item10	88.10	28.52	0.9705	0.9754	0.7666
Item11	87.82	28.71	0.9564	0.9625	0.7702
Item12	87.99	28.45	0.9770	0.9907	0.7654
Item13	87.84	28.61	0.9780	0.9895	0.7683
TOTAL1	45.67	14.84	0.9995	0.9990	0.9948

Alfa de Cronbach

Alfa
0.8851

Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item14	51.178	16.974	0.9794	1.0000	0.7784
Item15	51.411	16.964	0.9667	1.0000	0.7782
Item16	51.315	17.006	0.9726	1.0000	0.7795
Item17	51.192	16.964	0.9694	1.0000	0.7782
Item18	51.068	17.162	0.9629	1.0000	0.7848
Item19	51.466	16.975	0.9595	1.0000	0.7786
Item20	51.041	17.043	0.9609	1.0000	0.7809

Item21	51.055	17.080	0.9701	1.0000	0.7820
TOTAL2	27.315	9.077	1.0000	1.0000	0.9911

Alfa de Cronbach

<u>Alfa</u>
0.8064

VARIABLE 2

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item1	70.333	11.930	0.9679	0.7842	0.7842
Item2	70.333	11.930	0.9679	0.7842	0.7842
Item3	71.000	11.533	0.9538	0.7648	0.7648
Item4	71.000	11.533	0.9538	0.7648	0.7648
Item5	70.667	11.372	0.9646	0.7570	0.7570
Item6	70.667	11.372	0.9646	0.7570	0.7570
Item7	70.333	11.930	0.9679	0.7842	0.7842
Item8	70.667	12.097	0.6682	0.7940	0.7940
TOTAL1	35.000	6.245	1.0000	0.9670	0.9670

Alfa de Cronbach

<u>Alfa</u>
0.8005

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item10	104.333	15.503	0.8566	0.7686	0.7686
Item11	104.333	15.503	0.8566	0.7686	0.7686
Item12	105.000	15.000	1.0000	0.7499	0.7499
Item13	104.667	15.503	0.8566	0.7686	0.7686
Item14	104.667	15.011	0.8462	0.7520	0.7520
Item15	104.333	15.503	0.8566	0.7686	0.7686

Item16	104.667	15.503	0.8566	0.7686	0.7686
Item18	105.000	15.000	1.0000	0.7499	0.7499
Item19	104.667	15.503	0.8566	0.7686	0.7686
Item20	105.333	15.011	0.8462	0.7520	0.7520
Item21	104.667	15.503	0.8566	0.7686	0.7686
Item22	104.333	15.503	0.8566	0.7686	0.7686
TOTAL2	52.000	8.000	1.0000	0.9659	0.9659

Alfa de Cronbach

<u>Alfa</u>
0.7815

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item23	32.000	4.583	0.7559	0.8254	0.8254
Item24	32.000	4.583	0.7559	0.8254	0.8254
Item25	32.333	4.509	0.8963	0.8087	0.8087
Item26	31.333	4.509	0.8963	0.8087	0.8087
Item27	31.667	4.041	0.9897	0.7347	0.7347
TOTAL3	15.333	2.517	1.0000	0.9123	0.9123

Alfa de Cronbach

<u>Alfa</u>
0.8388

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item28	26.667	1.528	0.7559	0.8571	0.8571
Item29	26.667	1.528	0.7559	0.8571	0.8571
Item30	26.333	1.528	0.7559	0.8571	0.8571
TOTAL4	9.000	1.000	1.0000	0.6667	0.6667

Alfa de Cronbach

<u>Alfa</u>
0.8750

g) Fotos de las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Talavera

-IE N° 55066-3 Gregorio Martinelly (GREMAR)



-IE N° 55066-17 Próceres de la Independencia Americana (PIA)



-IE N° 54178 Sagrado Corazón de Jesús



h) Autorización de las Instituciones Educativas para la aplicación de instrumentos y recojo de datos



Institución Educativa Integrada N° 55006-17
"Procesos de la Independencia Americana"
Jr. Apurimac N° 100 Talavera - Andahuaylas - www.iandahuaylas.edu.pe
"Alma máter de hombres libres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



Institución Educativa
N° 55006-17
Talavera

Talavera, 12 de abril del 2023

CARTA N° 004-ME-DREA-UGEL-A-I-E-I "PIA"-T

Señor: Dr. Epifanio Luis Canal Apaza
Docente de la Unidad de Posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

Asunto: Autorización para aplicación de instrumentos de recojo de datos y aplicación de los instrumentos de investigación y recojo de datos virtuales

Referencia: Solicitud de petición de fecha 10 de abril del 2023.

Es grato dirigirme a Usted, para saludarlo muy cordialmente, a su vez expresarle que, habiendo recibido el documento de la referencia con el objetivo de solicitar la autorización de aplicación del cuestionario virtual del proyecto de investigación intitulada: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE TALAVERA-ANDAHUAYLAS 2023" con los docentes y directivo de la institución educativa nivel primario, por lo que se **AUTORIZA** a la Br. VIRGINIA ALCARRAZ MUNARES la aplicación de los instrumentos de investigación y recojo de datos virtuales.

Agradeciéndole por anticipado la atención que brinde al presente, me suscribo a Usted no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;



Mg. Edwin Noel Sierra Alarcón
DIRECTOR
I.E. N° 55006-17 PIA
TALAVERA - ANDAHUAYLAS



PERÚ

Ministerio de Educación

Dirección Regional de Educación Apurímac

Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas

Institución Educativa N° 55006-3 "GREMAR" Talavera



"Hacia la superación! A través del estudio, constancia y dignidad"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 55006-3 "GREMAR" DE TALAVERA, que suscribe;

HACE CONSTAR:

Que, la Br. VIRGINIA ALCARRAZ MUNARES con DNI 47675804 egresada de la Maestría en Educación, Mención en Gestión de la Educación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco; ha realizado la aplicación de los instrumentos de investigación y recojo de datos de los docentes del nivel primario de la Institución Educativa N° 55006-3 "Gregorio Martinelly" de Talavera en el marco del proyecto de investigación denominado: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE TALAVERA-ANDAHUAYLAS 2023", a través de la aplicación de cuestionarios de manera presencial y virtual, durante el mes de abril.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que estime por conveniente.

Talavera, 04 de agosto de 2023.



UGEL ANDAHUAYLAS
I.E. N° 55006-3 "GREMAR"

Henry Dominguez Alarcón
DIRECTOR

HENRY DOMINGUEZ ALARCON
DIRECTOR IE 55006-3 GREMAR



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54178 "SAGRADO
CORAZÓN DE JESÚS" TALAVERA**



CONSTANCIA

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54178 "SAGRADO CORAZÓN
DE JESÚS" DE TALAVERA, que suscribe;**

HACE CONSTAR:

Que, la Br. **VIRGINIA ALCARRAZ MUNARES** con DNI 47675804 ha realizado la aplicación de los instrumentos de investigación y recojo de datos a los docentes del nivel primario de la Institución Educativa N° 54178 "Sagrado Corazón de Jesús" de Talavera con el proyecto de investigación denominado: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE TALAVERA-ANDAHUAYLAS 2023", durante el periodo del mes de abril. La aplicación de cuestionarios fue de manera virtual a través de un formulario.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que estime por conveniente.

Talavera, 26 de julio de 2023.

Atentamente;

Abelardo Quispe Pérez
DIRECTOR IE N° 54178