

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E MISIONAL GORETTI, DEL DISTRITO DE LAGUNAS, PROVINCIA DE ALTO AMAZONAS, REGIÓN LORETO-PERÚ, 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Bach. Dionisio Cuarto Guerrero Mozombite

Asesor:

Dr. Mauricio Acevedo Carrillo

Lima - Perú

2021



DEDICATORIA

A mi familia, pero muy en especial a mi madre Rosita, que Dios la mantenga siempre con vida, a mi padre Dionisio; que nos guía desde el cielo.

A todos mis hermanos, por comprenderme, apoyarme y alentarme a que siga adelante.

AGRADECIMIENTO

Al Prof. Rolly Aurora, director de la I.E Misional Goretti, por la confianza en permitirme desarrollar la investigación en tan prestigiosa institución.

Al Dr. Mauricio Acevedo, por sus conocimientos y excelente asesoría en la en el desarrollo de la presente tesis.

A la Autoridades Académicas de la Universidad Privada del Norte, por demostrar que siempre debemos de hacer la cosas con pasión y eficiencia

Tabla de contenidos

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II. MÉTODO.....	62
CAPÍTULO III. RESULTADOS	83
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	106
REFERENCIAS	111
ANEXOS	115

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	55
Tabla 2. Enseñanza para el aprendizaje	57
Tabla 3. Participación en la gestión de la escuela	59
Tabla 4. Desarrollo de la profesionalidad docente	61
Tabla 5. Datos demográficos de los encuestados	67
Tabla 6. Escala de correlación para análisis estadístico con Rho Spearman.	72
Tabla 7. Fiabilidad general de la técnica e instrumento de recolección de datos	74
Tabla 8. Pruebas de normalidad.....	74
Tabla 9. Validación de ítems de la variable: “Liderazgo directivo”	75
Tabla 10. Validación de ítems para variable: “Desempeño docente”	77
Tabla 11. Validación del instrumento mediante juicio de expertos	78
Tabla 12. Determinación de la población censal.....	81
Tabla 13. Resultados de la Variable 1: “Liderazgo directivo”	83
Tabla 14. Resultados de Dimensión 1 de la variable 1: Gestión de las condiciones educativas	84
Tabla 15. Resultados de Dimensión 2 de la variable 1: Orientación de los procesos pedagógicos	85
Tabla 16. Resultados de la Dimensión 3 de la variable 1: Fomento de la participación democrática	86
Tabla 17. Resultados de la Dimensión 4 de la variable 1: Gestión administrativa	87
Tabla 18. Resultados de la Variable 2: “Desempeño docente”	88
Tabla 19. Resultados de Dimensión 1 Variable 2: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	89
Tabla 20. Resultados de la Dimensión 2 Variable 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	90
Tabla 21. Resultados de la Dimensión 3 Variable 2: Actuación docente en la vida institucional	91

Tabla 22. Resultados de la Dimensión 4 Variable 2: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	92
Tabla 23. Resultado de la prueba de Hipótesis General	93
Tabla 24. Resultado de Prueba de hipótesis específica 1: D1V1 – D1V2	94
Tabla 25. Resultados de la Prueba de hipótesis específica 2: D2V1 – D2V2	95
Tabla 26. Resultados de la Prueba de hipótesis específica 3: D3V1 – D3V2	96
Tabla 27. Prueba de hipótesis específica 4: D4V1 – D4V2	97
Tabla 28. Correlación de la variable “Liderazgo directivo” y la dimensión “Gestión de las condiciones educativas”	98
Tabla 29. Correlación de la variable “Liderazgo directivo” y la dimensión “Orientación de los procesos pedagógicos”	99
Tabla 30. Correlación de la variable “Liderazgo directivo” y la dimensión “Fomento de la participación democrática”	100
Tabla 31. Correlación de la variable “Liderazgo directivo” y la dimensión “Gestión administrativa”	101
Tabla 32. Correlación de la variable “Desempeño docente” y la dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes”	102
Tabla 33. Correlación de la variable “Desempeño docente” y la dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”	103
Tabla 34. Correlación de la variable “Desempeño docente” y la dimensión “Actuación docente en la vida institucional”	104
Tabla 35. Correlación de la variable “Desempeño docente” y la dimensión “Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente”	105

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Practicas eficaces del liderazgo	33
Figura 2: Estructura del marco del buen desempeño directivo.	35
Figura 3: Dominio directivo 1 y sus competencias	37
Figura 4: Dominio directivo 2 y sus competencias	38
Figura 5: Elementos del desempeño	40
Figura 6: Dominio docente 1 y sus competencias	41
Figura 7: Dominio docente 2 y sus competencias	42
Figura 8: Dominio docente 3 y sus competencias	43
Figura 9 Dominio docente 4 y sus Competencias	44
Figura 10: Elementos de una competencia	45
Figura 11: Liderazgo directivo	49
Figura 12: Liderazgo directivo en la gestión de condiciones para el aprendizaje	50
Figura 13: Liderazgo directivo orientado a los procesos pedagógicos de los aprendizajes..	51
Figura 14: Elementos del proceso cuantitativo	63
Figura 15. Gráfico del tipo de diseño de investigación.....	65
Figura 16. Antigüedad laboral y Sexo de los encuestados.....	68
Figura 17. Antigüedad laboral y Nivel de educación donde se desempeña el docente	69
Figura 18: Fórmula del coeficiente de correlación Rho de Spearman	71
Figura 19. Resultados de la Variable 1: “liderazgo directivo”	83
Figura 20. Resultados de Dimensión 1 de la variable 1: Gestión de las condiciones educativas	84
Figura 21. Resultados de Dimensión 2 de la variable 1: Orientación de los procesos pedagógicos	85
Figura 22. Resultados de la Dimensión 3 de la variable 1: Fomento de la participación democrática	86
Figura 23. Resultados de la Dimensión 4 de la variable 1: Gestión administrativa	87
Figura 24. Resultados de la Variable 2: “Desempeño docente”	88
Figura 25. Resultados de Dimensión 1 Variable 2: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	89
Figura 26. Resultados de la Dimensión 2 Variable 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	90
Figura 27. Resultados de la Dimensión 3 Variable 2: Actuación docente en la vida institucional	91
Figura 28. Resultados de la Dimensión 4 Variable 2: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	92

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación es: determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la institución educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020. Siendo nuestras variables: “liderazgo directivo” y “desempeño docente”. El tipo de investigación es aplicada, con enfoque cuantitativo de nivel descriptivo, el diseño es no experimental de corte transversal. La técnica de recolección de datos es la encuesta diseñada en formulario Google. Los datos se procesaron mediante la tabulación en Excel. Los instrumentos de análisis de información fueron: Excel y SPSS V. 26. Se analizó los resultados mediante las tablas y figuras, La población es de 56 docentes, de tipo no paramétrica, a los cuales se censó en su totalidad. Para el análisis correlacional entre variables, dimensiones e ítems se utilizó el coeficiente de Rho Spearman y para la validación del instrumento el Alfa de Cronbach y el juicio de expertos. Este estudio se circunscribe al ámbito educativo del liderazgo del director más que administrativo o gerencial. Se consultaron diversas fuentes: Google Académico, repositorios institucionales y bibliotecas virtuales. El coeficiente de correlación es $r = 0.437$, la significancia 0.01 indicándonos una correlación positiva moderada en la hipótesis general.

Palabras clave: Liderazgo directivo, desempeño docente, gestión de las condiciones educativas, orientación a los procesos pedagógicos, fomento de la participación democrática, gestión administrativa, preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, actuación docente institucional, profesionalidad docente, competencia, desempeño.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Los resultados de aprendizajes de los estudiantes de una institución educativa dependen de muchos factores; a nivel externo, por ejemplo, del contexto donde viven, de las condiciones familiares y el círculo de amistad, en cambio, desde el punto de vista interno se relacionan con el liderazgo directivo, la plana docente y de la puesta en práctica de la planificación institucional. Es así que, el liderazgo directivo desempeña un rol importante en el desempeño de los docentes dentro de la institución educativa, buscando que cada uno de ellos pueda lograr un buen desempeño en beneficio de los estudiantes. Según Richard Elmore (2010), el liderazgo directivo en el colegio: “consiste esencialmente en crear, alimentar y desarrollar la capacidad de los docentes y estudiantes para que se involucren en un buen aprendizaje” (pág. 13). En este sentido, los directores de las instituciones educativas deberían de buscar el desarrollo de esas capacidades docentes, para el cual se rigen a las normas y directivas emitidas por el Estado, sin embargo, la diferencia, está en la forma en cómo éstas son transmitidas por los directores y recibidas por los docentes, es ahí donde se observa la capacidad de liderazgo del director. Al ejercer un liderazgo directivo positivo, esto debe verse reflejado en el buen desempeño de los docentes. Al respecto Minedu (2012) nos indica que el desempeño docente en nuestro país se relaciona con: “los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país” (pág. 24). En este sentido, los directores de las instituciones educativas tienen una gran responsabilidad en hacer que estos dominios, competencias y desempeños tengan un impacto en beneficio de los estudiantes, producto del ejercicio docente.

La presente investigación se desarrolla estrictamente en la Institución Educativa Misional Goretti, colegio de gestión pública y con convenio con el Vicariato Apostólico de

Yurimaguas. Lagunas se ubica en la provincia de Alto Amazonas, región Loreto. El colegio cuenta con promedio anual de 1100 estudiantes, 56 docentes, 3 administrativos, 3 de mantenimiento, 3 sub directoras, 1 promotor y 1 director general.

En este contexto de crisis sanitaria, las personas que dirigen las instituciones educativas cumplen un rol muy importante, debido a que sus decisiones y acciones repercuten en los integrantes de la comunidad educativa. En este sentido, la reforma educativa en nuestro país se ha enfocado fundamentalmente en asegurar el derecho a la educación para todos y asegurar la calidad de este servicio. Es así que, en la Ley General de Educación, Ley 28044, artículo 13 define la calidad educativa como: “el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas, el cual debe ser evidenciado por las escuelas en los logros de aprendizaje que alcancen sus estudiantes”. Del mismo modo; las evaluaciones nacionales e internacionales realizadas en el país muestran que no hemos avanzado en temas del desempeño de los docentes y su relación con liderazgo directivo, dando como consecuencia los bajos desempeños en los distintos grados evaluados. Ante esta situación, en la I. E. Misional Goretti, del distrito de Lagunas, provincia de Alto Amazonas, región Loreto, se evidencian dificultades que se pueden observar en los logros de aprendizajes, esto podrían estar relacionado con la forma en que se dirige la institución, al desempeño del docente y a su formación profesional; situación que amerita tomar acciones en forma prioritaria con el objetivo de contrarrestar y mejorarla. En este contexto y según lo descrito, el rol del director se vuelve estratégico, el cual debe poner énfasis en una gestión centrada en los resultados y aprendizajes de los estudiantes. Ya que, según los resultados de la Evaluación Censal del Estudiante, implementada por el Minedu a través de la Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes (UMC), en el 2019 se dieron los siguientes resultados de logros de aprendizaje de la Institución educativa Misional Goretti en el nivel primaria para el área de Comunicación, del 2º, fueron; un 3.8% en nivel inicio, así mismo se registró que el 37.5%

se encuentra en nivel en Proceso y un 58.8% en nivel satisfactorio. Mientras que, en área de Matemáticas, fueron; un 21.3% en nivel inicio, así mismo se registró que el 41.3% se encuentra en nivel en Proceso y un 37.5% en el nivel satisfactorio. Mientras que, en el nivel secundaria, los resultados se muestran de la siguiente manera; para el 2° del área de Comunicación; previo al inicio se encuentran 15.0% en el nivel Inicio el 55.0%, en Proceso el 30.0% y solo un 4.0% en nivel Satisfactorio. Así mismo, tenemos los resultados del área de matemáticas del mismo grado, donde: el 54.0% se encuentran en nivel Previo al Inicio, el 31.0% en nivel Inicio, en 11.0% en nivel en Proceso y solo el 4.0% en nivel satisfactorio. Podemos observar que el nivel secundario tiene resultados que requieren acciones urgentes para poder mejorarlas. Del mismo modo, la evaluación del Desempeño Docente realizada por parte de los directivos en el 2020 nos indican que 5 docentes están en una situación “Deficiente” es decir, el 8.9%, en “Proceso” se encuentran 17 docentes, es decir, el 30.4%, en situación “Eficiente” se encuentran 20 docentes, es decir, el 35.7% y en situación de “Destacado” se encuentran 14 docentes, es decir, el 25%, estos resultados nos hacen cuestionarnos acerca del liderazgo directivo en la I.E Misional Goretti ya que es necesario que los resultado de logros de aprendizaje mejoren, del mismo modo la situación de los docentes respecto a su desempeño. Así mismo, es importante preguntarnos acerca de la forma en qué el director ejerce su liderazgo, ya que; muchas veces los docentes tienen una opinión poco favorable respecto al trato, el acceso a la información y el fomento de la participación; factores que en la actualidad es oportuno investigar me mediante el presente estudio.

En este sentido la figura del director como líder en las instituciones educativas y cuyas funciones son de un nivel muy exigente en el campo administrativo y pedagógico de la institución, en la cual se deben de proyectar a lograr objetivos y metas. El director de la Institución educativa estará involucrado en la función motivacional e inspiración hacia sus

docentes para modificar pensamientos y actitudes y así construir y sostener en el tiempo a una Institución Educativa que brinde un servicio de calidad y genere confianza y satisfacción en los estudiantes y sus familias. Respecto al desempeño de los docentes propiamente dicho, se observa el grado de compromiso en sus funciones a nivel de programación y contenido de aprendizajes, los cuales deberían de verse reflejados en resultados positivos de logro de aprendizajes de sus estudiantes.

El director de la Institución educativa Misional Goretti, debe seguir articulando sus esfuerzos para que los docentes tengan un buen desempeño, y esto pasa por programar actividades de índole pedagógicas más participativas, donde el docente sea el hacedor y participante activo de dichas actividades y talleres de reflexión.

Las dimensiones del presente estudio toman como referencia a los dominios Marco del Buen desempeño directivo (MINEDU, 2014) y al Marco del buen desempeño docente (MINEDU, 2012), donde:

El primer dominio se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad (p. 24)

El objetivo del presente trabajo de investigación es determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020, y así analizar los factores más relevantes que contribuyen a su desarrollo en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes. Para esto contaremos con información pedagógica y administrativa de la institución educativa. Del mismo modo utilizaremos la encuesta a profundidad, la cual será aplicada a los docentes y a partir de los resultados realizar un ejercicio de análisis en la I.E Misional Goretti. El tipo de investigación

es aplicada con enfoque cuantitativo, el nivel es descriptivo explicativo con diseño no experimental. Después de realizada la investigación, la prueba de hipótesis determinó que las variables “Liderazgo directivo” se relaciona con el “Desempeño docente”, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.437 el cual indica una correlación positiva moderada. Así mismo, el instrumento de recolección de datos fue sometido a una prueba de fiabilidad o confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach y a través del juicio de experto. Resaltamos la participación de los docentes toda vez que son la parte fundamental de la estructura organizativa para la toma de decisiones y las acciones dentro de la institución. El interés de los directivos por la profesionalización de los docentes, la transparencia en la información y el acompañamiento pedagógico son acciones que los docentes resaltan del que hacer directivo.

Nuestro tema de investigación es de interés general, en este sentido podemos encontrar diversos estudios, a nivel internacional podemos mencionar a:

Fonseca (2020), de la Universidad Abierta y a Distancia. Colombia. Denominó a su trabajo de investigación: “Análisis del Liderazgo Directivo y su Impacto en el Desempeño de las Instituciones Educativas del Municipio de Pueblo viejo para Formular un Modelo en el Departamento del Magdalena”. De acuerdo a los reportes del Ministerio de educación, el Departamento del Magdalena lleva años sumido en una calidad educativa por debajo del promedio nacional. Ante esta situación es preciso identificar experiencias de liderazgo exitosas que puedan implementarse en el departamento del Magdalena, para lo cual se realizara. Se espera que esta monografía de claridad referente a un modelo de liderazgo que potencialice la labor de los miembros de la comunidad educativa en especial de los directivos y docentes, que sea aplicable al departamento del Magdalena, que pueda incidir de manera favorable en el trabajo de equipo en las IE y por ende se obtenga como resultado aprendizajes significativos en los estudiantes que permitan mejorar los índices de calidad del

departamento. Por lo tanto dado la singularidad del contexto social del departamento del Magdalena el cual ha estado inmerso en un atraso con respecto a los resultados académicos con entidades territoriales similares como el caso del departamento Atlántico, se propone un liderazgo híbrido entre el transformacional y distribuido, que haga énfasis en la gestión académica y administrativa sin olvidar la parte motivacional que ayudara a que los procesos en el interior de las instituciones mejoren y por ende resultados, se logren con mayor eficiencia. (p. 6)

De acuerdo a Fonseca, hace énfasis en el tipo de liderazgo acorde a la realidad social de los estudiantes y que las acciones de los directivos deben de repercutir en los resultados de aprendizaje de los alumnos. Del mismo modo, es importante el cuidado de la gestión pedagógica, administrativa y motivacional de los docentes para el logro de resultados esperados.

Orellana (2019), del Colegio Adventista de Quezaltepeque, El Salvador. En su artículo científico, publicado la Revista Internacional de Estudios en Educación, denominado: “El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños”. La investigación es de tipo cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal. Tuvo como objetivo conocer si las dimensiones del liderazgo directivo transformacional, transaccional y laissez-faire, predicen significativamente el desempeño docente, de acuerdo con la percepción de 105 docentes de un grupo de nueve colegios privados salvadoreños, quienes respondieron (a) el Cuestionario Multifactorial (MQL), de 45 ítems, y (b) el Cuestionario de Autoevaluación Docente, para medir la variable desempeño docente, de 20 ítems. Se utilizó el análisis de regresión múltiple. De las tres dimensiones del liderazgo del director, el liderazgo transaccional mostró una correlación positiva con el desempeño docente. La predicción es significativa para todas las dimensiones del desempeño docente, excepto emocionalidad. Los docentes que laboran en colegios cuyos

directores están en función por más de siete años mostraron un desempeño significativamente mejor en las dimensiones de capacidad pedagógica y emocional. A la vez, demostraron una percepción del liderazgo transformacional más baja en términos de motivación por inspiración. (p. 47)

En esta investigación, Orellana somete a criterio de los docentes algunos tipos de liderazgo directivo, donde el liderazgo transformacional es que tiene mayor influencia en el desempeño docente, sin embargo, hace algunas precisiones en el aspecto emocional en los docentes con más de 7 años de antigüedad laboral, lo cual recae en una baja motivación. En mi investigación también consideramos importante el aspecto motivacional de los docentes para su buen desempeño ya que si un docente no está motivado en su qué hacer diario; no podrá ser eficiente en la transmisión de la enseñanza aprendizaje.

Moreno (2015), de la Universidad Internacional de la Rioja, Colombia. Quien denominó a su tesis: "Liderazgo directivo y calidad educativa en el Colegio Gimnasio Vizcaya". El cual tuvo como propósito identificar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes en el desarrollo de su labor educativa fomentando la participación de alumnos y padres de familia para promover la calidad educativa. Es así que se proponen y aplican algunas estrategias que son analizadas orientando la importancia del liderazgo de los directivos como uno de los elementos que contribuyen a la calidad de la educación. Se concluye que el liderazgo del director está vinculado a diversos factores, que son los siguientes: el desempeño del docente, el clima organizacional y la calidad educativa del Colegio Gimnasio Vizcaya. (p. 3)

Coincidimos con Moreno, en que la búsqueda de la Calidad educativa es una acción conjunta entre los integrantes de la comunidad educativa; que, sin embargo, recae sobre

el director las acciones más importantes como el de hacer que en conjunto se busque dicho objetivo, para esto debe garantizar las condiciones mínimas para el desempeño docente y la interrelación con los estudiantes y padres de familia.

Ganga, Villegas, Pedraja, y Rodríguez, (2016), publicaron un trabajo de investigación en forma de artículo científico, en Venezuela, el cual han denominado: "Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: el caso de un colegio en el norte de Chile". este artículo tiene como finalidad central, determinar un perfil docente y la incidencia positiva del liderazgo transformacional en la gestión docente de una organización educativa privada ubicada en la ciudad de Antofagasta, Chile. Metodológicamente, esta indagación se enmarca en la línea cuantitativa correlacional. Los análisis que se conjugan, son aproximaciones que favorecen el tema del liderazgo y permiten identificar un factor necesario que ha impulsado aplicaciones en la gestión educativa. Los resultados sugieren que es de importancia disponer de un instrumento funcional acerca de las estrategias, que permitan alinear la organización con el nivel de dimensiones asociadas a la aplicación del instrumento y su posible campo de utilidad en otras organizaciones educativas. La población es de 64 docentes y la muestra es de 57. Concluye la incidencia positiva del LTF en la gestión docente, desde los profesores directivos y docentes de aula. En el estudio son relevantes el compromiso, la comunicación, el rol formal y la motivación; mientras el liderazgo pasivo no representa mayores aportes en la gestión escolar. También, existe relación significativa, sobre el 60% en general, tanto a nivel de docentes de aula como docente líder. (p. 596)

Este trabajo de investigación refuerza el aspecto del líder presente, es decir que esté en las acciones requeridas por los docentes y pone en evidencia la figura del liderazgo pasivo, es decir, un director solo de nombre, que no busca soluciones y solo está para

mandar y no para hacer. Es por eso que se apuesta por el líder transformacional, destacando sus valores de comunicación, motivación y su compromiso con la comunidad educativa.

Raxuleu (2014), de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Quien denominó a su trabajo de investigación "Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente". Este estudio es de tipo descriptivo correlacional y tuvo como objetivo principal, describir la vinculación del liderazgo del director con el desempeño pedagógico del docente. Estudio realizado con directores, docentes y estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 del municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala, C. A. La población objeto de estudio estuvo conformada por 237 sujetos, de los cuales 9 son directores, 70 docentes y 158 estudiantes del grado de tercero básico de los institutos del Distrito Escolar No. 07 -06-03, con sede en aldea La Ceiba, municipio de Santa Catarina Ixtahuacán del departamento de Sololá. Para la obtención de los datos se utilizó la técnica de la encuesta en la que se aplicaron 3 cuestionarios de investigación. Se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, estratificado o de afijación proporcional para estimar la cantidad de estudiantes encuestados por instituto. Estadísticamente, se aplicó la Fiabilidad de Proporciones y la Correlación de Pearson. El estudio demostró que existe una alta vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente. (p. 9)

Del mismo modo que las tesis anteriores, Raxuleu demuestra que el liderazgo directivo tiene gran influencia en el desempeño docente, esto debido a que el rol de los directores mediante el quehacer diario y planificado impulsan o merman el desempeño docente en el aula.

A nivel nacional tenemos los estudios de:

Valero (2019), de la Universidad Nacional Del Centro Del Perú, Huancayo. Desarrolló la tesis denominada “Liderazgo del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la región Junín”. Durante la realización de esta investigación se hizo uso del método científico como método general y el método descriptivo correlacional y estadístico como métodos específicos. Este trabajo de investigación tuvo por objetivo el de establecer la relación presente entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la región Junín. Para la recolección y análisis de datos se utilizaron las técnicas como la observación, encuesta, fichaje, y, para la interpretación sistematizada la estadística descriptiva e inferencial, esta técnica y herramienta de datos fueron aplicados a la población de estudio en la cual estuvo conformada por una muestra de 99 directivos y 340 docentes del nivel secundaria entre varones y mujeres. Dentro de sus conclusiones, se infiere que existe una relación positiva alta entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundaria de la región Junín; lo que se le atribuye que el liderazgo del tipo transformacional tiene repercusión relevante en el desempeño docente. (p. 11)

La tesis de Valero refuerza directamente a la hipótesis de mi trabajo de investigación debido que existe una relación significativa entre el accionar directivo y el desempeño docente. Y esta relación además del vínculo en sí, es que es positiva y percibida con un nivel alto.

Rondán (2018), de la Universidad César Vallejo, Lima, desarrolló la tesis denominada “Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas de inicial de la red 20, Los Olivos”. El desarrollo de esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental – transversal– correlacional

con dos variables. La encuesta fue utilizada como técnica de recopilación de datos de ambas variables, liderazgo directivo y desempeño docente; y el cuestionario como instrumento. Así mismo, con la prueba Alfa de Cronbach con coeficientes de 0,902 para el cuestionario de liderazgo directivo y 0,883 para el cuestionario de desempeño docente, se determinó el nivel de confiabilidad. Este trabajo de investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Los cuales fueron aplicados a la población de estudio quien estuvo conformada por 6 directivos y 52 docentes de las 6 instituciones educativas del nivel inicial de la red 20 y la muestra estuvo constituida por toda la población. Los resultados de la investigación indicaron que: Existió relación muy significativa ($r=0,85$ y $Sig.=0,01$) entre liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de inicial en la Red 20, Los Olivos 2017. (p. 12)

En la tesis de Rondán, se pone en evidencia la relación existente entre el liderazgo directivo, siendo la dimensión en la gestión de las condiciones la de mayor percepción positiva por parte de los docentes, mientras que, en la dimensión de procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, la percepción es más baja. Lo que implica que se debe mejorar los procesos de planificación pedagógica, fichas de aprendizaje y adecuación con el currículo nacional desde la parte directiva.

Cabrera (2018), de la Universidad San Pedro, Chimbote, desarrolló la tesis titulada "Liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario de la I.E 89004 en el 2017". El tipo de investigación utilizada fue el descriptivo correlacional con diseño de investigación no experimental. Del mismo modo, tuvo por objetivo el de determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño del docente del nivel secundario de la I. E. 89004. La población estuvo conformada por 29 docentes del nivel secundario, a los

cuales se les aplicó una encuesta y una ficha de evaluación, posterior a ello los datos encontrados fueron procesados en el software estadístico SPSS. Los resultados obtenidos muestran que el nivel de liderazgo directivo se encuentra en un buen nivel, manifestado por un 58.7% de los docentes, por otro lado, solo un minúsculo grupo conformado por el 3.4%, afirma que se encuentra en un nivel malo; respecto al desempeño de los docentes, es de nivel destacado con un 96.6%, bueno con un 3.4% y ninguno registra como regular y deficiente, en cuanto a la correlación entre las variables, el valor del Chi-cuadrado ($\chi^2 = 0,731$) ha generado una significancia de $p=0,694$ superando ampliamente la máxima del $\alpha=0,05$, por lo tanto, se establece que no existe relación entre las variables objeto de estudio. (p. 6)

Desde la investigación de Cabrera, podemos observar que ambas variables en ocasiones pueden no tener ninguna relación; esto debido a que no solo es el director quien influye en el desempeño docente, sino que existen otros factores que pueden influir como: el clima organizacional, el entorno externo, etc.

Arana y Coronado (2017), de la Universidad Marcelino Champagnat, Lima, desarrolló la tesis denominada "Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro". El desarrollo de esta investigación tuvo un enfoque correlacional y el instrumento de recolección de datos empleado fue el Cuestionario de liderazgo directivo elaborado por Paz H. y Zamora C. (2014). Así mismo, para medir el desempeño docente se tomaron en cuenta las evaluaciones que fueron obtenidas del Dpto. de Dirección Académica de la institución. Del mismo modo, este trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la relación entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en una Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro. Para efectos de la investigación se aplicó a toda la población,

48 docentes. Los resultados pudieron demostrar que existe una relación directa y significativa entre estas dos variables, señalando que el estilo que más predomina es el Liderazgo Transformacional y un alto nivel de desempeño de los docentes en la institución educativa. (p. 9)

En el estudio de Arana y Coronado, nos manifiestan que, sí existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, y que es el estilo de liderazgo transformacional el que predomina para que el desempeño docente sea de buen nivel.

Macahuachi y Gonzales (2017), de la Universidad Nacional Amazónica De Madre De Dios, desarrolló la tesis denominada "Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial Nuestra Señora de la Esperanza del distrito de Tambopata, Puerto Maldonado - 2016". Para recabar la información se utilizó la encuesta sobre liderazgo directivo, así como la ficha de evaluación del desempeño docente las cuales fueron aplicadas sobre toda la población conformada por 25 profesores, sin ningún criterio de exclusión, puesto que se trató de obtener resultados de correlación entre los aspectos estudiados. Así mismo, este trabajo de investigación tuvo como objetivo general el de determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel inicial. Diseño de investigación descriptivo Correlacional que buscó determinar la correlación entre estas dos variables. (p. 5-6). Su conclusión general es que el coeficiente de correlación entre las variables liderazgo del director y desempeño docente es de 0,546; lo cual indica una correlación directa entre las variables liderazgo del director y desempeño docente, con un nivel de confianza de 95%. (p. 75)

La tesis de Machuca y Gonzáles nos muestra que las dos variables, liderazgo directivo y desempeño docente, están estrechamente vinculadas y tienen un alto índice de relación

directa, esto implica que un mal accionar de los directivos repercute directamente en el desempeño de los docentes.

A nivel local se pudieron identificar a los siguientes estudios:

Amasifuén (2020), de la Universidad Privada de la Selva Peruana, Loreto, desarrolló la tesis denominada “Percepción de los estilos de liderazgo que prevalece en los directivos de la Dirección Regional de Educación de Loreto Iquitos-2020”. El estudio tuvo como objetivo describir la percepción que tienen los trabajadores acerca de los estilos de liderazgo que prevalece en los directivos de la Dirección Regional de Educación de Loreto Iquitos-2020. La Investigación fue básica de nivel descriptivo, cuyo diseño fue no experimental – transversal. La población estuvo conformada por 190 trabajadores a quienes se aplicó el test de los estilos de liderazgo del Autor: Kurt Lewin, analizando la valoración de los estilos de liderazgo en las dimensiones: Estilo autocrático, democrático y laissez faire. Se llegó a la conclusión que la percepción que tienen los trabajadores acerca de los estilos de liderazgo que prevalece en la Organización es el estilo autoritario. (p. 13).

En el trabajo de investigación de Amasifuen, el cual fortalece principalmente a nuestra variable de estudio uno, relacionada con el liderazgo directivo. Manifiesta que el estilo de liderazgo determina la relación y el desempeño de los mismos, y que un estilo de liderazgo debe siempre primar el estilo democrático frente a uno autoritario. Coincidimos plenamente ya que el estilo democrático da mayor apertura y capacidad de innovación entre los integrantes de la organización.

Mesía (2019), de la Universidad Marcelino Champagnat, Loreto. Denominó a su trabajo de investigación “Plan de acompañamiento para la mejora del desempeño docente en una

Institución Educativa Pública De Iquitos, Región Loreto”. Tuvo como objetivo el de elaborar un plan de acompañamiento para mejorar el desempeño docente y alcanzar las metas de aprendizaje en la institución educativa pública del distrito de Iquitos. La población y muestra del estudio estaba conformado por cinco directivos, treinta y dos docentes del nivel primario y cuarenta y un docentes del nivel secundaria. El método de estudio utilizado fue desde el enfoque cualitativo, teniendo como tipo de investigación la aplicada, y como diseño de investigación acción-participativa. Se emplearon la técnica de la observación cuyos instrumentos esenciales son la lista de cotejo, ficha de observación, el cuaderno de campo y el anecdotario. Los resultados que se esperan obtener, producto de la implementación del presente plan de acción es: un equipo directivo fortalecido en el manejo de la gestión curricular, un Plan de acompañamiento a la práctica docente y el 100% de los docentes que reciben acompañamiento de calidad para mejorar su práctica docente. Esto confirma la estrecha relación de una gestión escolar de calidad, que siendo minuciosa en la acción de acompañamiento de la labor docente tiene una repercusión positiva en el buen desempeño del docente, el mismo que se evidencia en los logros de aprendizaje que se alcanzan. Concluimos por ello que el buen desempeño del directivo coadyuva al buen desempeño del docente. (p. 6)

Con la tesis de Mesías, está en evidencia que la planificación pedagógica por parte de los directivos repercute en forma positiva en el desempeño docente y que existe una estrecha relación entre la gestión escolar de calidad y la acción de los docentes.

Panduro (2018), de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Loreto. Denominó a su trabajo de investigación “Liderazgo educativo para el mejoramiento del desempeño docente en la Institución Educativa N° 61001 Club de Leones, Iquitos -2017”. Esta investigación es motivada debido al insuficiente desempeño docente el cual se

manifiesta: No hay dominio de las asignaturas que desarrolla. Escasa planificación y organización de cursos. Desinterés y desmotivación en la conducción del proceso enseñanza aprendizaje y esencialmente el seguimiento personalizado de los estudiantes. Debido a esto, el objetivo general es de diseñar, elaborar y fundamentar una propuesta de liderazgo educativo para el mejoramiento del desempeño en la Institución Educativa N° 61001 Club de Leones de Iquitos. El tipo de investigación es correlacional; para la recolección de datos se aplicó un cuestionario de desempeño docente con dos dimensiones a los docentes. Al mismo tiempo, para el análisis e interpretación de los datos recolectados se utilizó la estadística descriptiva, presentándolos en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos. La investigación concluye que: el Liderazgo Educativo es referirse a un trabajo horizontal, donde la comunidad educativa se desarrolla en una organización menos jerárquica y más inteligente, que cultiva la capacidad de relacionarse a través de la confianza, acciones colaborativas y vínculos sólidos que se establecen entre los miembros. (p. 5)

Al igual que la tesis de Mesías, Panduro reafirma la postura de una buena gestión escolar por parte de los directivos repercute en el desempeño de los docentes, pero que, sin embargo, la gestión escolar debe estar acompañado por un liderazgo horizontal, es decir, donde las jerarquías casi ni se perciban y que más debería de primar el trabajo colaborativo.

Zegarra (2018), de la Universidad César Vallejo, Loreto. Denominó a su trabajo de investigación: "Estilo de liderazgo transformacional del director y desempeño laboral en docentes de la I.E.P.S.M N° 601050 - del Distrito de Iquitos – 2018". El estudio tiene por objetivo el de comprobar la validez de la hipótesis: El Estilo de Liderazgo Transformacional del director tiene influencia significativa en el desempeño Laboral en

la Institución Educativa N° 601050 del Distrito de Iquitos - 2018. Para ello se utilizó el método de innovación cuantitativa. La población está constituida por 30 docentes que laboran en la IEPS 601050 del Distrito de Iquitos-2018.; 12 docentes de educación primaria, 17 docentes de educación secundaria y el director. Las técnicas que fueron utilizadas son: la observación y la encuesta como estrategias de recolección y registro de la información que fueron obtenidas del director y de los docentes. Los instrumentos que se utilizaron para recoger la información fueron Cuestionarios al director y a los docentes, así como la ficha de observación de gestión. Con la finalidad de contrastar la hipótesis de investigación se aplicó la prueba estadística Inferencial no paramétrica o de distribución libre, denominada Chi — Cuadrada (χ^2) para verificar el Estilo de Liderazgo Transformacional del director y desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa N° 601050 del Distrito de Iquitos. Del estudio se puede concluir que el estilo de Liderazgo transformacional desde la percepción de director alcanza un 90% y desde la percepción docente en 58%. Con respecto al desempeño laboral de los docentes, los resultados muestran que sí existe influencia del liderazgo transformacional aplicado por el director. (p. 11).

En el trabajo de investigación de Zegarra podemos notar una contradicción en la percepción del liderazgo directivo, ya que desde el punto de vista del director se percibe con un nivel alto del ejercicio de liderazgo directivo, aunque, desde el punto de vista de los docentes el nivel es medio. Sin embargo, existe un punto de confluencia y que el liderazgo directivo transformacional sí influye en forma positiva en el desempeño de los docentes.

Justificación.

El presente trabajo de investigación resalta su importancia, debido a que hace énfasis en el estudio de dos aspectos relacionados con el desarrollo y la innovación del servicio educativo ellos son: “liderazgo directivo y desempeño docente.

La institución educativa Misional Goretti se encuentra en el distrito de Lagunas, región Loreto; y como muchos de los colegios a nivel nacional, se encuentra en una situación de bajos niveles de logros de aprendizaje y el desempeño de los docentes no son óptimos. Es en este sentido que tenemos como base de estudio al rol y funciones que desempeña el director y su relación en el desempeño de los docentes. Puesto que, sabemos de la importancia que sus decisiones tienen un impacto en la vida institucional. En este sentido, desde el punto vista práctico la presente investigación analizó el desenvolvimiento del director, como líder y su relación en el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Misional Goretti del distrito de Lagunas. Este trabajo de investigación permitirá a los directivos conocer de qué forma vienen trabajando, si es que sus decisiones directivas tienen una repercusión positiva en los docentes a cargos. Con esta investigación podremos contribuir con la gestión y calidad del servicio educativo, del mismo modo, servirá para analizar alternativas de solución y la implementación de estrategias en los puntos que resulten con bajos niveles de correlación.

El liderazgo directivo debe ser efectivo y con basto campo de actividad, es en este sentido que el estudio aportará cómo es percibido por parte de los docentes en las áreas del manejo en relación con el recurso humano, manejo administrativo, fomento de la profesionalización y participación democrática de los miembros de la comunidad educativa. Así mismo, aportará cómo es el desempeño docente desde la misma perspectiva.

Múltiples actores de la comunidad educativa serán los beneficiarios del presente trabajo de investigación, entre ellos los mismo directivos; debido a que van a conocer la percepción de las personas a cargo y qué deben de mejorar, de igual forma los docentes; harán saber su punto de vista y cuanto vienen avanzado producto de las decisiones tomadas y las actividades realizadas, sin embargo los más beneficiados serán los estudiantes de la Institución Educativa Misional Goretti y sus familiares ya que cuentan con una organización que no trabaja al azar, sino que están en base a una planificación. Todo esto producto de la aplicación práctica y teórica utilizados en el desarrollo de la investigación.

Cabe resaltar que esta investigación es pionera en el distrito de Lagunas, ya que no existe evidencia de algún otro desarrollado en la zona y en la institución.

Desde el punto de vista de la Administración propiamente dicha, según (Robbins y Coulter, 2010) el proceso administrativo consta de: Planeación, Organización, Dirección y Control (pág. 8). En este sentido nuestro trabajo de investigación se fundamenta dentro del proceso de “Dirección”. Así mismo, (Fayol, 1979) nos dice que: la “Dirección pone en marcha la organización. Su objetivo es alcanzar el máximo rendimiento de los empleados, en beneficio de los intereses generales del negocio”. Del mismo modo, (Robbins y Coulter, 2010), nos dicen que la “Dirección” es: “cuando los gerentes motivan a sus subordinados, ayudan a resolver conflictos en los grupos de trabajo, influyen en los individuos, (...), seleccionan el canal de comunicación más efectivo y lidian con el comportamiento del personal” (pág. 8).

En este sentido, dentro de la I. E Misional Goretti, es el director quien representa a la función de dirección, quien debe decidir y poner en práctica sus saberes para que los

docentes estén siempre con la mejor disposición en el desarrollo de las actividades en beneficio de los estudiantes y la comunidad educativa en general.

Línea de investigación: Desarrollo Sostenible y Gestión Empresarial.

Sin embargo, hacemos énfasis en que el estudio se circunscribe al análisis de un líder directivo a cargo de la dirección en un colegio público. Así mismo, nuestra sub línea de investigación es la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), ya que, como parte del sistema educativo nacional, los directores y docentes se deben de someter a las normas y leyes del sector educación, emitidas por el Estado.

Limitaciones de la investigación.

- Dificil acceso a la información sobre trabajos de investigación referentes al tema y a la recopilación de los conceptos teóricos, esto debido a que nos encontramos en el distrito de Lagunas, una zona de la selva peruana, con deficiente conectividad virtual y terrestre.
- Desinterés y falta de apoyo de algunos docentes para responder a las preguntas del instrumento de recolección de datos.
- La investigación es aplicada solo en la I.E Misional Goretti del distrito de Lagunas. La cual nos permite inferir sobre la situación de las demás instituciones educativas del distrito.
- Dificultades en el desplazamiento debido al contexto sanitario actual.

Definición de términos básicos:

Liderazgo.

Esa capacidad de hacer que las personas estén motivadas y sientan que existen una persona capaz en quien creer.

Al respecto, Chiavenato (1999) nos indica que el liderazgo es: “la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.

En este sentido, coincidimos con Chiavenato, debido a que consideramos que el líder es que tiene la capacidad de movilizar las acciones de las personas a su cargo, para esto debe contar con planes y estrategias que los motiven y reconozcan su esfuerzo, del mismo modo; debe tener la capacidad de redireccionar los esfuerzos en caso de encontrar alguna deficiencia en el camino.

En la línea de la influencia interpersonal, Robbins (2004) se refiere que: “el liderazgo se vislumbra como la capacidad de influir en un grupo para lograr el alcance de las metas; sin embargo, no todos los líderes son jefes ni todos los jefes son líderes” (pág. 314)

Características del liderazgo.

Son múltiples las características las que un buen líder debe reunir y poner en práctica, sin embargo, la capacidad de adaptación y la búsqueda de soluciones efectivas es una las más resaltantes.

En este sentido, Valdés (2009), refuerza esta particularidad:

El líder debe aplicar un estilo de liderazgo en función de las circunstancias, cambiando el mismo, si es necesario, o utilizando combinaciones en los casos prudentes. El liderazgo ante todo debe ser eficaz de manera integral, y por la influencia y repercusión que tiene sobre los seguidores debe ser portador de una ética social que permita la transparencia y la honestidad en todas las actuaciones y decisiones.

Así mismo, resalta la importancia de la asertividad en sus decisiones para influir y lograr los objetivos planteados.

Líneas arriba se habla de un líder capaz de adaptarse a las circunstancias, sin embargo, esta característica no siempre es fácil de poner en práctica, está relacionada a la capacidad de desprendimiento y humildad. Al respecto Céspedes (2020), nos dice:

El líder es consciente de que no lo sabe todo. Sabe se equivoca con frecuencia, pero es capaz de corregir y buscar el buen consejo de su equipo. Este lo complementa en sus carencias e incluso lo supera en muchos aspectos, sin que ello le reste autoridad. Estos rasgos resumen la humildad, el buen líder es humilde.

Coincidimos con Céspedes, ya que los colaboradores reconocen la humildad que el líder tiene al momento de actuar, esto le hace más empático y cercanos a ellos, la cual hace más llevadero el logro de los objetivos institucionales, haciendo que cada integrante de la comunidad

Liderazgo directivo

En los últimos años, con respecto al liderazgo en las escuelas no hemos tenidos grandes avances, si bien es cierto existe acciones que van enfocadas a cambiar esta situación, tal es el caso del Marco del Buen Desempeño Directivo elaborado en el 2014, la situación no ha variado mucho, puesto que la concepción directiva se concebida como una práctica administrativa, como liderazgo o muy autoritario o muy permisivo, donde impera la desconfianza y la ineficiencia en el ejercicio de la práctica docente. Al respecto (Guerrero, 2012), nos dice que:

La gestión de las escuelas se asume convencionalmente como una función básicamente administrativa, desligada de los aprendizajes, centrada en la formalidad de las normas y las rutinas de enseñanza, invariables en cada contexto; basada además en una estructura cerrada, compartimentada y piramidal, donde las decisiones y la información se concentran en la cúpula, manteniendo a docentes, padres de familia y estudiantes en un rol subordinado, y el control del orden a través de un sistema esencialmente punitivo. Este enfoque de la gestión escolar parte de la certeza de que la misión de la escuela es formar individuos que acepten y reproduzcan la cultura hegemónica, sus creencias, costumbres, modos de actuar y de pensar. (págs. 5-6)

Este enfoque de la gestión escolar deja a un lado el objetivo del servicio educativo que la de tener al estudiante con el centro de todas las acciones.

Desde este punto de vista, la planificación dentro de la escuela debe ser integral, pero siempre debe se centrar todas sus estrategias y practicas pedagógicas en progreso de los estudiantes y la institución misma, proceso que involucra el compromiso del liderazgo directivo.

La reforma de la escuela en nuestro país hace énfasis en el rol que desempeña el, la cual lo denomina como:

Liderazgo pedagógico:

En este sentido en el Marco del Buen Desempeño Directivo (MINEDU, 2014), define al líder pedagógico como:

Un líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico. Es una opción necesaria y pertinente para configurar una escuela que se organice y conduzca en función de los aprendizajes y que para ello logre vincular el trabajo docente, clima escolar acogedor y la participación de las familias y comunidad (pág. 14)

Al respecto, el Minedu hace precisiones de que el trabajo pedagógico es una acción articulada, y que el director por sí solo no podrá desarrollarlo, es aquí donde realza la capacidad de liderazgo que debe de tener para que todos los integrantes de la comunidad educativa se enfoquen en los propósitos que se desean lograr para el bienestar de los estudiantes. Sin embargo, debemos de hacer hincapié en que el liderazgo debe de conducirse bajo acciones efectivas, es decir que logren el impacto y los resultados que estamos buscando, en tal sentido, (Bolivar, 2010) nos indica que: “Los efectos exitosos del liderazgo en el aprendizaje de los alumnos dependerán tanto de las prácticas de liderazgo implementadas como de un liderazgo distribuido que tenga claro a qué dimensiones de la escuela dedicar tiempo y atención” (pág. 84)

A continuación, presentamos la figura relacionada con el resultado de las prácticas de un liderazgo efectivo, lo cual se logra con la coordinación y apoyo del conjunto de los integrantes de la comunidad educativa.

Figura 1.
Prácticas eficaces del liderazgo

PRÁCTICAS DE LIDERAZGO	SIGNIFICADO DE LA DIMENSIÓN
Establecimiento de metas y expectativas	Incluye establecer metas importantes y medibles del aprendizaje, comunicarlas de manera clara a las partes, e involucrar al personal en el proceso de manera que se consiga claridad y consenso acerca de las metas.
Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	Situar como meta prioritaria los recursos personas, medios y tiempo. Claridad acerca de los recursos que no se están obteniendo, enfoque coherente y conjunto del mejoramiento escolar, capacidades críticas para obtener recursos.
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Implicación directa en el apoyo y evaluación de la enseñanza mediante las visitas regulares a las aulas, proporcionando formativos y sumativos feedback a los profesores. Poner el foco en la calidad de la enseñanza, en particular, en el aprendizaje. Coherencia y alineación entre clases, cursos y diferentes escuelas.
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	Liderazgo que no solo promueve, sino que participa directamente con el profesorado en el desarrollo profesional formal e informal. Mayor expertise en liderazgo implica mayor influencia.
Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	Proteger el tiempo para la enseñanza y el aprendizaje al reducir presiones externas e interrupciones, brindando un entorno ordenado dentro y fuera del aula. Relaciones de confianza y normas que apoyan el compromiso.

La figura 1 nos muestra los resultados de un liderazgo directivo eficaz, donde se obtienen resultados positivos en el logro de metas y las expectativas de los miembros de la comunidad educativa, estas metas deben ser establecidas tomando en cuenta el contexto y posibilidad de lograrlas, para esto debemos de planificar, delegar responsabilidades y el apoyo necesario. Fuente: (Bolívar, 2010) ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos?

El buen desempeño directivo.

En el 2014 se elaboró el Marco de Buen Desempeño del Directivo ((MINEDU, 2014), esto es producto de múltiples reuniones y debates acerca de la realidad

situacional de los directivos de las instituciones educativas del país, en tal sentido:

Se convierte en una herramienta estratégica de implementación de una política integral del desarrollo directivo. Es importante puntualizar que el logro de los dominios y el desarrollo de competencias propuestas se realizará de manera gradual debido a que los directivos requieren de un tiempo determinado para adquirir nuevos conocimientos, desarrollar capacidades y despertar nuevas motivaciones (pág. 30)

Así mismo el Marco de Buen Desempeño del Directivo sugiere insumos para la evaluación de acceso, la ratificación y la implementación de programas de formación a través de las competencias y desempeños que presenta. Los propósitos que determinan el alcance de este documento son:

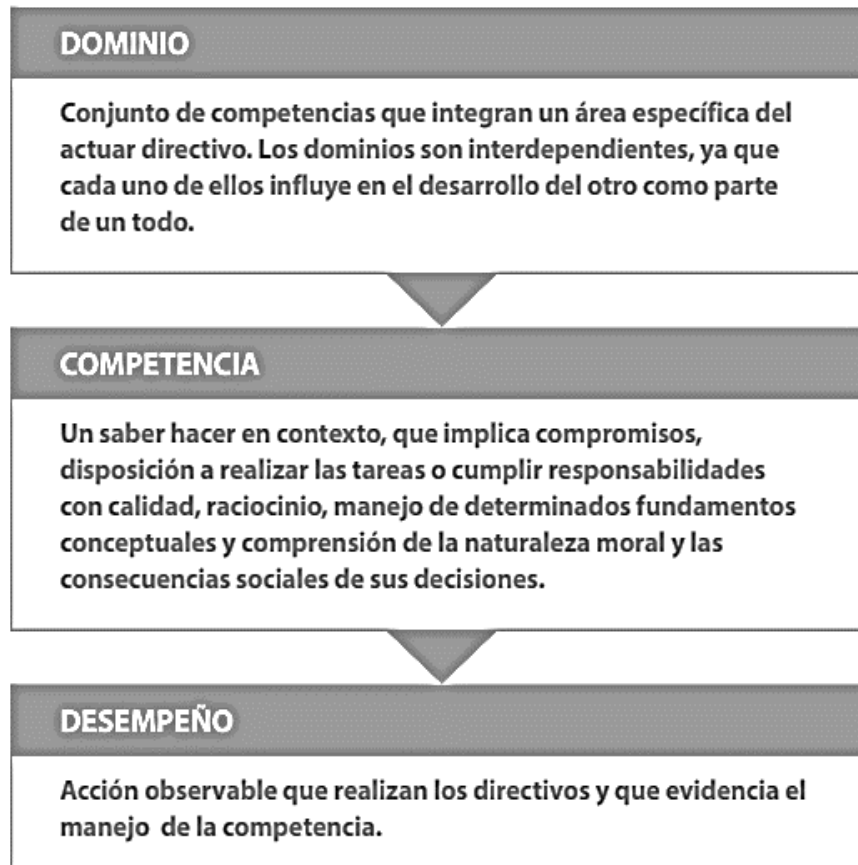
- a. Establecer una visión compartida sobre el liderazgo pedagógico centrado en los aprendizajes, que revalore la importancia del rol directivo en la escuela.
- b. Identificar las prácticas de un directivo eficaz, orientando el desarrollo profesional de los directivos.
- c. Guiar los procesos de selección, evaluación del desempeño, formación y desarrollo profesional de los directivos

En la búsqueda de una dirección escolar eficaz, donde el liderazgo de los directivos se ven reforzados, el Marco de Buen Desempeño del Directivo define los dominios, competencias y desempeños, los directivos deben ser puestas en

prácticas por las instituciones de educación básica del país, el cual tiene la siguiente estructura:

Figura 2

Estructura del marco del buen desempeño directivo.



En la figura 2 observamos las definiciones de los elementos del Buen Desempeño Directivo, siendo el “Dominio” lo referente a las dimensiones de estudio de la presente investigación, los cuales se van a desarrollar líneas más adelante. Fuente: Marco del Buen Desempeño Directivo (MINEDU, 2014)

Dominios del liderazgo directivo:

Al respecto (MINEDU, 2014) define al dominio como: “un conjunto de seis competencias que integran un área específica del actuar directivo y hacen

referencia a los desempeños indispensables para llevar a cabo el proceso de reforma de la escuela” (pág. 34)

Las seis competencias a la que hace referencia el Minedu son agrupadas en dos dominios que todo directivo debería de manejar para que su gestión sea eficaz y eficiente, pero sobre todo logre los resultados de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

A continuación, conoceremos los cuatro dominios del buen desempeño directivo.

El dominio directivo 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.

Según (MINEDU, 2014) este dominio hace referencia a:

Las competencias del directivo dirigidas a construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural, y la participación de las familias y comunidad. Evalúa sistemáticamente la gestión de la institución educativa (pág. 34)

La siguiente figura nos muestra la estructura del dominio directivo número 1 las competencias que todo director debería manejar

Figura 3.
Dominio directivo 1 y sus competencias

<p>DOMINIO 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</p> <p>Abarca las competencias que lleva a cabo el directivo para construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para la mejora de aprendizajes a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural, y la participación de las familias y comunidad, y evaluando sistemáticamente la gestión de la institución educativa.</p>	<p>Competencia 1:</p> <p>Conduce 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.</p>
	<p>Competencia 2:</p> <p>Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa, las familias y la comunidad a favor de los aprendizajes; así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.</p>
	<p>Competencia 3:</p> <p>Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes, gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros, así como previniendo riesgos.</p>
	<p>Competencia 4:</p> <p>Lidera 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 aprendizajes.</p>

Fuente: Marco del buen desempeño directivo (MINEDU, 2014)

El dominio directivo 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

Según (MINEDU, 2014) este dominio hace referencia a: “Las competencias enfocadas en potenciar el desarrollo de la profesionalidad docente y en implementar un acompañamiento sistemático al proceso de enseñanza que realizan los maestros” (pág. 34)

En sentido el Marco del Buen Desempeño Directivo pretende una revalorización de la función directiva, pero desde una puesta en marcha de acciones a nivel pedagógica y de las condiciones para ejercerla, realizando la práctica docente, la planificación y la inclusión de los integrantes de la comunidad educativa en la toma de decisiones.

La siguiente figura nos muestra cómo se compone y estructura el dominio número 2 de los directivos.

Figura 4
Dominio directivo 2 y sus competencias.

<p>Dominio 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes Comprende las competencias del directivo enfocadas hacia el desarrollo de la profesionalidad docente y el proceso de acompañamiento sistemático al docente para la mejora de los aprendizajes desde un enfoque de respeto a la diversidad e inclusión</p>	<p>Competencia 5: Promueve y lidera 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 y asegurar logros de aprendizaje.</p> <p>Competencia 6: Gestiona 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.</p>
--	--

Fuente: Marco del Buen Desempeño Directivo (MINEDU, 2014)

La competencia en el liderazgo directivo: (Rivero, 2003)

Al respecto el (Ministerio de Educación, 2012a) define a las competencias como: “más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones”. (pág. 21)

En este sentido es importante reconocer el accionar con calidad que realizan los directores en las I.E y su nivel de fomento que tienen entre los miembros de la comunidad educativa.

El desempeño docente.

Según (Daft, 2011) el buen desempeño en el mundo empresarial está dado por la eficiencia, “que se refiere a la cantidad de recursos utilizados para alcanzar las metas de la organización. Se basa en cantidad de materias primas, dinero y empleados necesarios para lograr determinado nivel de producción. Y la eficacia ..., que significa el grado al que una organización alcanza sus metas” (p.20)

En este sentido, si el buen desempeño es un manifiesto del tipo empresarial llamado eficiencia y eficacia, desde el punto de vista educativo, tiene que ver con la planificación curricular, la implementación de estrategias de enseñanza - aprendizajes, el uso de materiales y recursos educativos, la evaluación y retroalimentación pertinente para conseguir metas institucionales, los cuales deben de traducirse en logros de aprendizajes de los estudiantes, es lo que relacionamos con en el buen desempeño docente en una institución educativa.

Sin embargo, el buen desempeño docente no solo dependerá de una buena planificación o de excelentes relaciones interpersonales al interior de la institución educativa, sino que es parte integral de la política educativa nacional.

Así mismo, (Rivero, 2003) recalca que: “El maestro competente debe saber articular de manera pertinente y creativa, los distintos tipos de saberes cuando planifica, promueve, conduce, evalúa procesos de aprendizaje” (p.67). De este modo, el desempeño docente no solo depende del grado de compromiso de la persona, sino que demanda cualidades, formación profesional y puesta en práctica de los conocimientos adquiridos a lo largo de su formación y que además deben verse reflejados en los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Al respecto, (MINEDU, 2012), lo define como:

Actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o performance, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas, revela la competencia de base de la persona (pág. 24).

En la figura, se identifican 3 condiciones: actuación, responsabilidad y resultados.

Figura 5.
Elementos del desempeño



La figura 5 nos muestra acerca de los elementos que los docentes deben de considerar en su desempeño. Fuente: Marco del buen desempeño docente (MINEDU, 2012)

Los dominios del desempeño docente:

Definición de dominio docente.

El Marco de Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2012), los define como:

“Las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes (pág. 24)

La definición que el Minedu nos plantea, guarda relación con los estudios e investigaciones que hemos citado en el presente trabajo de investigación, en tal sentido refuerza la tesis de que un buen docente debe ser capaz de dominar no solo la parte pedagógica, sino también el ejercicio de la misma durante su vida profesional.

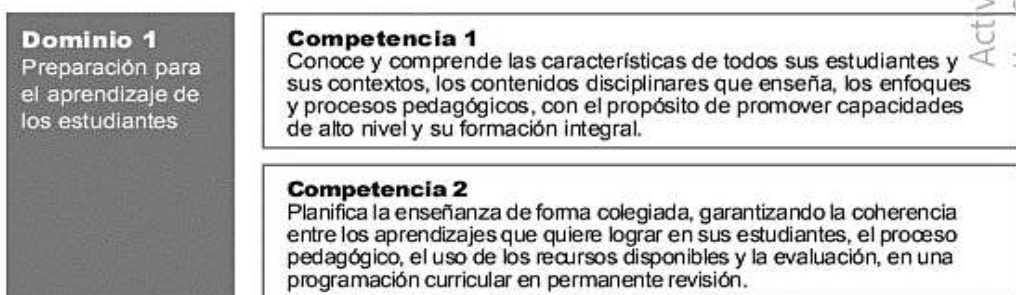
Dominio docente 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Según (MINEDU, 2012), 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. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (pág. 25)

Este dominio se vincula con las acciones previas a desarrollo de las sesiones de aprendizaje.

Figura 6

Dominio docente 1 y sus competencias



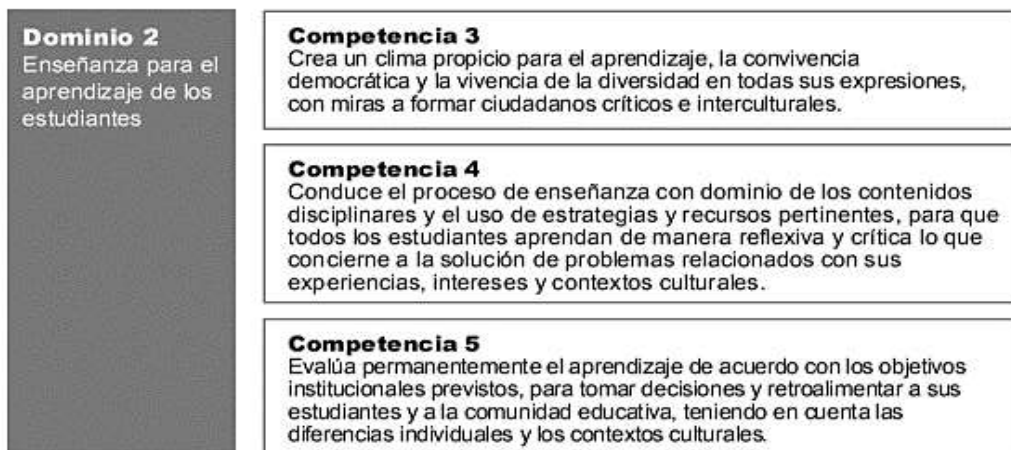
La figura 6 nos muestra la relación del dominio docente 1 con sus competencias. Fuente: Marco del buen desempeño docente (MINEDU, 2012)

Dominio docente 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Según (MINEDU, 2012), Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar (pág. 25)

Figura 7.

Dominio docente 2 y sus competencias



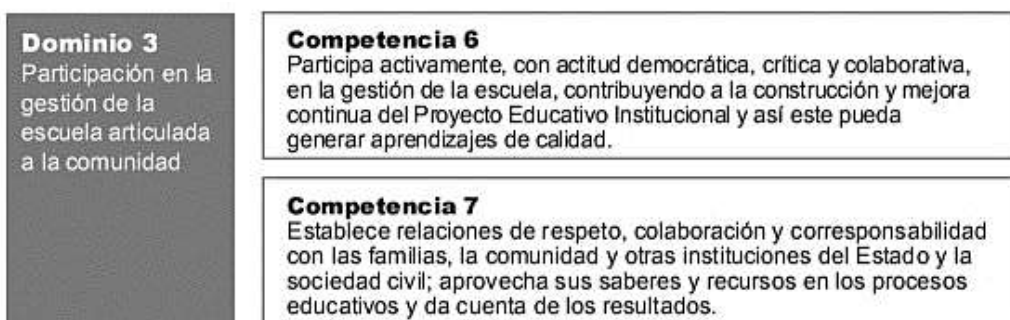
La figura 7 nos muestra el vínculo del dominio 2 con las competencias docentes. La cual consiste en poner en práctica todo lo planificado anteriormente. Fuente: Marco del buen desempeño docente (MINEDU, 2012)

Dominio docente 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Según el (MINEDU, 2012), Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere 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 institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes (pág. 26)

Tiene que ver con la puesta en práctica de los valores institucionales, el respeto, la apertura al dialogo, la lucha por la igual de oportunidades y la participación activa en la institución.

Figura 8
Dominio docente 3 y sus competencias



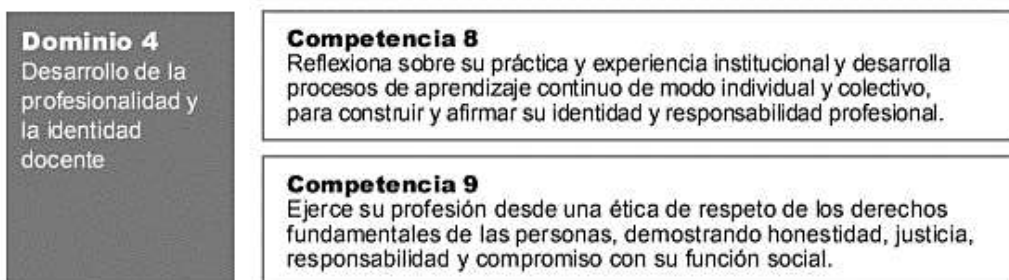
La figura 8 nos muestra la relación del dominio 3 con sus competencias que los docentes deberían de manejar, las cuales de refieren a la participación institucional. Fuente: Marco del buen desempeño docente (MINEDU, 2012)

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

Según el (MINEDU, 2012), Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional (pág. 26)

Figura 9

Dominio docente 4 y sus Competencias



La figura 9 nos muestra la relación del dominio 4 con sus competencias, las cuales se orientan a la formación y autoformación docente y al cumplimiento del ejercicio docente y sus normas internas. Fuente: Marco del buen desempeño docente (MINEDU, 2012)

Competencia docente:

Como parte integral del accionar docente y para hacer uso de los dominios, es necesario tener explícito lo que se entiende por competencia, ya que es el eje medular de la tarea docente dentro de la institución educativa, un docente

competente es aquel que tiene la capacidad de ver situaciones, problemas y plantear soluciones creativas, tiene que ver con la forma en cómo actúa. En tal sentido el (MINEDU, 2012) la define como:

La capacidad para resolver problemas y lograr propósitos, no solo como la facultad para poner en práctica un saber. Y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella (pág. 26)

En la siguiente figura podemos observar de qué forma los dominios se articulan con las competencias que todo docente debería de poner en práctica

Figura 10
Elementos de una competencia



En la figura 10 observamos que una competencia cuenta con diversos elementos, los cuales, al ser utilizados en forma correcta, se podría tener un desempeño eficaz del docente. Fuente: Marco del buen desempeño docente (MINEDU, 2012)

Formulación del problema.

Problema general:

¿Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto, 2020?

Problemas específicos:

- ¿Existe una relación entre la gestión de las condiciones educativas y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020?
- ¿Existe una relación entre la orientación de los procesos pedagógicos y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020?
- ¿Existe una relación entre el fomento de la participación democrática y actuación docente en la vida institucional de la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020?
- ¿Existe una relación entre la gestión administrativa y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020?

Objetivos de la investigación

De acuerdo al desarrollo de la investigación y lo que deseamos lograr, nos planteamos los siguientes objetivos:

Objetivo General:

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020

Objetivos específicos:

- Determinar la relación de la gestión de las condiciones educativas con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020
- Determinar la relación de la orientación de los procesos pedagógicos con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020.
- Determinar la relación del fomento de la participación democrática y la actuación docente en la vida institucional de la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020
- Determinar la relación de la gestión administrativa y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020.

Hipótesis

Hipótesis General:

Existe una relación directa entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto - Perú, 2020.

Hipótesis específicas:

- Existe una relación directa de la gestión de las condiciones educativas con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020

- Existe una relación directa de la orientación de los procesos pedagógicos con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020.
- Existe una relación directa del fomento de la participación democrática con la actuación docente en la vida institucional de la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020
- Existe una relación directa de la gestión administrativa con el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020.

Variables y dimensiones

Variable independiente: liderazgo directivo.

Al respecto, Guerrero (2012), nos indica que:

El líder directivo es aquel que dirige y orienta. Cuando hablamos de los contenidos de un directivo decimos que una de sus principales funciones consiste en orientar las conductas hacia la estrategia y, consiguientemente, convertir esta en la meta hacia la cual se dirigen todos los objetivos. Debe motivar a sus colaboradores en la consecución de los objetivos y también en la realización de aquellas actividades más adecuadas para aportar valor a los mismos.

En este sentido, los directivos tienen dentro de sus funciones el de planificar y establecer las estrategias para lograrlo, sin embargo, éstas no tendrían sentido sin el accionar directivo en la concientización de los miembros de la comunidad educativa y así con trabajo en equipo ir por los objetivos establecidos. Durante el camino es

importante reforzar la motivación y si es necesario escuchar las sugerencias de cambio en las estrategias por parte de los docentes.

Del mismo modo, el MINEDU (2014) en el Marco del Buen Desempeño Directivo, realiza una definición de liderazgo directivo, bajo el término de liderazgo pedagógico, el cual consiste en:

Un líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico. Es una opción necesaria y pertinente para configurar una escuela que se organice y conduzca en función de los aprendizajes y que para ello logre vincular el trabajo docente, clima escolar acogedor y la participación de las familias y comunidad (p. 14)

En la definición del Minedu, existe una coincidencia con la de Guerrero, en que el líder directivo es el gestor y principal impulsor para un buen desempeño de los docentes, que sin embargo no se debe dejar al azar, sino que debe estar en función a una línea de acción pedagógica con la participación de los miembros de la comunidad educativa.

Figura 11.

Liderazgo directivo



La figura 11 nos muestra el estudio de la variable liderazgo directivo donde las docentes encuestadas ubican el ejercicio de liderazgo directivo con un 52% en el nivel satisfactorio y 48% en proceso. Fuente: (Rondán, 2018)

Dimensión 2: Gestión de las condiciones educativas

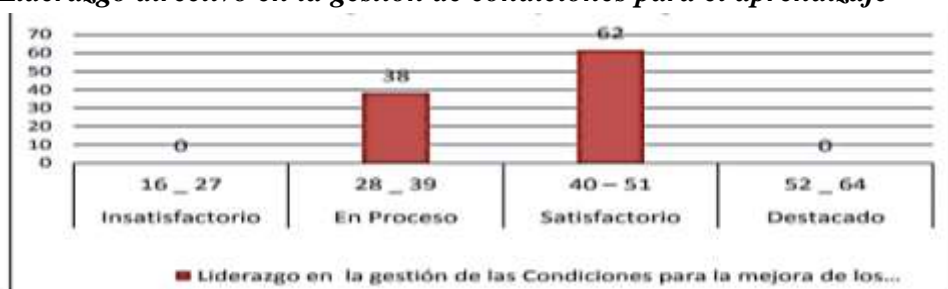
Está relacionado con la capacidad de dotación y dimensionamiento de recursos materiales, humanos y de seguridad con la que debe contar una institución, el cual el director de la I.E debe de gestionar para ser usados por los docentes. Según el Marco del Buen Desempeño Directivo (MINEDU, 2014), consiste en:

Las competencias que lleva a cabo el directivo para construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para la mejora de aprendizajes a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural, y la participación de las familias y comunidad, y evaluando sistemáticamente la gestión de la institución educativa (pág. 35)

En este sentido, el director de la I.E desempeña un rol importante en el aseguramiento de las condiciones mínimas que debe de tener una I.E para que pueda brindar el servicio educativo.

Figura 12.

Liderazgo directivo en la gestión de condiciones para el aprendizaje



La figura 12 nos muestra los resultados de una encuesta realizado por Rondán (2018), donde podemos observar satisfacción que tienen los docentes respecto a las condiciones para el aprendizaje gestionado por el director. Donde lo califican que se encuentra en un nivel Satisfactorio de desarrollo de esta dimensión con un 62%. Fuente: (Rondán, 2018)

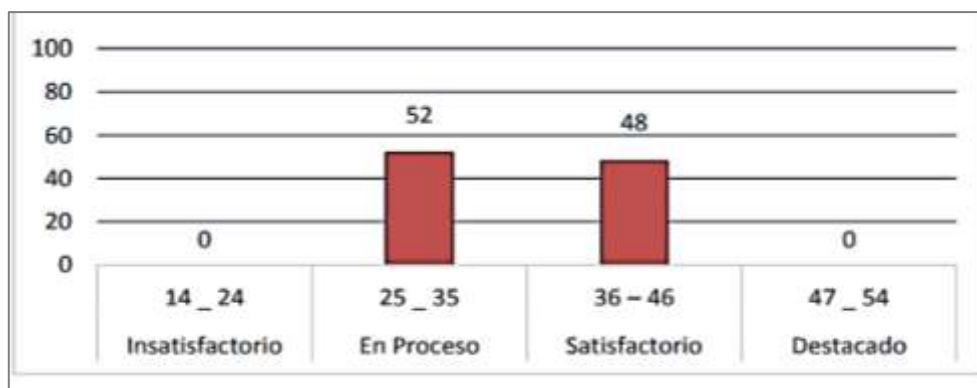
Dimensión: Orientación de los procesos pedagógicos

Según el Marco del Buen Desempeño Directivo (MINEDU, 2014), consiste en: Gestionar 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 (pág. 35)

Del mismo modo, es importante precisar la función de evaluación y retroalimentación de la función pedagógica de los docentes, esto recae en la planificación educativa institucional donde se toma en cuenta los diversos factores de influencia en el aprendizaje de los estudiantes.

Figura 13.

Liderazgo directivo orientado a los procesos pedagógicos de los aprendizajes.



La figura 13 nos muestra los resultados de una encuesta realizado por Rondán (2018), donde podemos observar satisfacción que tienen los docentes respecto a la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes gestionado por el director. Donde lo califican que se encuentra principalmente en Proceso de desarrollo de esta dimensión con un 52%. Fuente: (Rondán, 2018)

Dimensión: Fomento de la participación democrática

Según el Marco del Buen Desempeño Directivo (MINEDU, 2014), tiene que ver con la: “Promoción y sostenimiento de la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa, las familias y la comunidad a favor de los aprendizajes; el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad” (pág. 35)

Esto implica un grado de fomento de participación que deben de tener los docentes dentro de la vida institucional, pero que parte a raíz del liderazgo directivo, lo significa cuanta apertura puede otorgar el director de la I. E Misional Goretti en que los docentes sean parte activa en la planificación y toma de decisiones.

Gestión administrativa:

Según el Marco del Buen Desempeño Directivo (MINEDU, 2014), esta dimensión se relaciona con la: “Identificación de necesidades de capacitación del personal, organizando y gestionando espacios de aprendizaje” (pág. 42)

Del mismo modo, esta dimensión buscar: “Diseñar, organizar e implementar diversos mecanismos de transparencia y rendición de cuentas como exposiciones” (pág. 43)

Así mismo, esta dimensión como parte de la función directiva se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad docente, buscando oportunidades de mejora de las competencias y capacidades docentes para beneficio de los estudiantes.

Al mismo tiempo, esta dimensión se relaciona con la función de rendición de cuentas y transparencia de la información.

Variable dependiente: desempeño docente

Respecto al desempeño docente, Robalino (2005), nos dice que se trata de:

El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida. (p. 11)

El desempeño docente no se limita solo a practica pedagógica y a la elaboración de sesiones de aprendizaje, sino que la actuación docente y su desempeño es más amplio, entre los que podemos indicar la participación activa en la gestión educativa, el clima institucional, la adecuación del aprendizaje a la realidad de los estudiantes y así lograr los objetivos de enseñanza aprendizaje.

Del mismo modo, Hidalgo (2009), define al desempeño docente como:

Conjunto de actividades que un docente lleva a cabo en el marco de su función como tal y comprenden desde la programación y preparación de las clase hasta las coordinaciones con otros docentes y con los directivos para cuestiones relativas al currículo y la gestión de la institución educativa, pasando por supuesto por el desarrollo de las clases o sesiones de aprendizaje, la evaluación de los aprendizajes, el seguimiento individualizado de los

alumnos, la información que se le debe brindar a los padres y la evaluación de la propia práctica.

Al respecto, Hidalgo nos manifiesta que uno de las funciones dentro del desempeño docente es la preparación de las clases, que sin embargo esta no se debe hacer en forma aislada e individual, sino que debe partir en función de una decisión colectiva y que no termina en la mera planificación de aprendizaje, sino que se debe llevar hasta conseguir los logros en los estudiantes, evaluando, monitoreando e involucrando a los padres de familias.

Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Esta dimensión, según el Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2012), 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. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (pág. 25)

En tal sentido, la dimensión se relaciona con la forma en la que los docentes preparan sus sesiones de aprendizaje, donde deben de tomar en cuenta los diversos factores sociales, culturales, materiales y pedagógicos y así ser eficientes en la enseñanza a los estudiantes.

Tabla 1.
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Nº	INDICADORES	NUNCA		A VECES		SIEMPRE		TOTAL	
		ni	%	ni	%	ni	%	ni	%
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales y socioculturales de sus estudiantes.	0	0	1	5	20	95	21	100
2	Recibe orientaciones del director sobre los conocimientos actualizados en el área curricular que enseña.	7	33	12	57	2	10	21	100
3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros y el director.	10	48	8	38	3	14	21	100
4	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje con el apoyo del director.	1	5	14	66	6	29	21	100
5	Utiliza recursos y tecnologías diversas en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	0	0	5	24	16	76	21	100
TOTAL		18	17	40	38	47	44	105	100

Fuente: (Cárdenas, 2019) pág. 50

La tabla 1 nos muestra los resultados del instrumento de evaluación con respecto a la dimensión de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, donde obtuvo el 44% de respuestas en la escala “Siempre” lo que implica 47 respuestas en la máxima escala. Otro de los indicadores que nos llama la atención es el que 40 docentes manifestaron que “a veces” preparan previamente sus sesiones de aprendizaje con todas las consideraciones pedagógicas, ellos representan el 38%.

Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Esta dimensión, según el Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2012), comprende:

La conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar (pág. 25)

En este sentido, coincidimos con el Minedu, ya que resalta la importancia de los aspectos que se deben de considerar durante en desarrollo de la clase, esto es al momento de aplicar las sesiones de enseñanza aprendizaje, donde se debe de tomar en cuenta la actuación del docente y su relación con el estudiante, la forma cómo se aborda las situaciones problemáticas, el fomento de la participación y la iniciativa del estudiante.

La siguiente tabla refleja los resultados de la investigación de Cárdenas (2009), donde se ha estudiado dicha variable.

Tabla 2.
Enseñanza para el aprendizaje

N°	INDICADORES	NUNCA		A VECES		SIEMPRE		TOTAL	
		ni	%	ni	%	ni	%	ni	%
1	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	0	0	4	19	17	81	21	100
2	Elabora instrumentos con el director para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	10	48	8	38	3	14	21	100
3	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna de los estudiantes.	0	0	5	24	16	76	21	100
4	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	0	0	3	14	18	86	21	100
5	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, familias y autoridades educativas, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	0	0	14	67	7	33	21	100
TOTAL		10	10	34	32	61	58	105	100

Fuente: (Cárdenas, 2019) Pág. 53

La tabla 2 nos muestra los resultados de la encuesta respecto a la dimensión de enseñanza para el aprendizaje, la cual se relaciona en la forma cómo los docentes ejercen sus funciones dentro del aula, en este sentido; el 58% de los docentes manifiestan que “siempre” ejercen bien esta función. Sin embargo, llama la atención que el 32% manifiesta que lo ejerce de manera esporádica, es decir “A veces”

Dimensión: Actuación docente en la vida institucional

Esta dimensión, según el Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2012), comprende:

La participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere 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 institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes (pág. 26)

Al respecto podemos mencionar que esta dimensión es parte fundamental en a la vida institucional ya que de esta dependen en parte el logro de los objetivos institucionales, ya que sin una adecuada participación de los docentes no podríamos llevar a cabo lo planificado, son los docentes los que deben de poner en práctica lo que se ha acordado y difundirlo entre los miembros de la comunidad educativa.

Muchos docentes, en ocasiones producto de una mala gestión directiva, son renuentes a contribuir en la vida institucional ya que no se sienten motivados o lo planificado no es de interés del docente. Por es importante su participación activa al momento de la planificación.

En la tabla 14 observamos los resultados de estudio de dicha dimensión.

Tabla 3.
Participación en la gestión de la escuela.

N°	INDICADORES	NUNCA		A VECES		SIEMPRE		TOTAL	
		ni	%	Ni	%	Ni	%	Ni	%
1	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir un clima democrático sostenible en la I.E.	0	0	11	52	10	48	21	100
2	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, activamente en equipos de trabajo con el director.	0	0	11	52	10	48	21	100
3	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	3	14	8	38	10	48	21	100
4	Integra en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	0	0	6	29	15	71	21	100
5	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	2	10	15	71	4	19	21	100
TOTAL		5	5	51	49	49	47	105	100

Fuente: (Cárdenas, 2019) Pág. 56

La tabla 3 nos muestra los resultados de la encuesta respecto a la dimensión de participación de los docentes en la gestión de la escuela, en la que podemos observar que el 49% manifestaron que “a veces” participan, mientras que el 47% indicaron que siempre lo hacen. Esto implica que habría que fortalecer la participación docente en la I.E.

Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

Esta dimensión, según el Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2012), comprende:

El proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional (pág. 26)

Al respecto podemos mencionar que esta dimensión se debe de trabajar desde diversos puntos, por ejemplo, en la planificación, durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, en la celebración de las fechas importantes del calendario, resaltando los logros individuales y colectivos. Del mismo modo, buscando alternativas de formación y desarrollo de competencias y potencialidades profesionales de los docentes a través de cursos de capacitación, talleres presenciales y a distancia. Mediante estos se genera un compromiso implícito y se desarrolla la identidad de los docentes. Además de buscar espacios de reflexión colectiva entre pares y con los directivos, buscando siempre la mejora del servicio educativo para beneficios de los estudiantes y en general el de la comunidad educativa.

En la tabla 4 observamos el estudio de esta dimensión,

Tabla 4.
Desarrollo de la profesionalidad docente

Nº	INDICADORES	NUNCA		A VECES		SIEMPRE		TOTAL	
		ni	%	ni	%	ni	%	ni	%
1	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	0	0	2	10	19	90	21	100
2	Conoce la normatividad básica que rige el sistema educativo, especialmente la gestión pedagógica y el ejercicio de la función docente.	1	5	4	19	16	76	21	100
3	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la Institución.	0	0	8	38	13	62	21	100
4	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos de la vida escolar.	0	0	2	10	19	90	21	100
5	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	0	0	0	0	21	100	21	100
TOTAL		1	1	16	15	88	84	105	100

Fuente: (Cárdenas, 2019). Pág. 59

La tabla 4 nos muestra los resultados de la encuesta respecto a la dimensión del desarrollo de la profesionalidad docente, la cual se relaciona con la formación y autoformación que puedan recibir y el ejercicio pedagógico y profesional de la carrera. En este sentido el 84% de los docentes manifiestan que sienten que “siempre” ejercen el desarrollo de su profesionalidad en la I.E.

CAPÍTULO II. MÉTODO

Tipo de investigación.

Como sabemos, antes del desarrollo de un estudio de investigación requiere la delimitación científica para someternos a la rigurosidad metodológica de la misma, en este sentido la presente investigación es de tipo aplicada, y de acuerdo con Murillo (2008), citado por (Vargas, 2009) consiste en:

La investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos o ya existentes, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación. El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad (pág. 159)

Coincidimos con Murillo (2008), citado por (Vargas, 2009) en que la presente investigación se realiza en base a la información existente y es aplicado a un conjunto de individuos actores de la realidad, de quienes se obtiene información a través de la utilización de una encuesta como instrumento de recolección de datos y así contrastar la hipótesis con la realidad.

Enfoque de investigación:

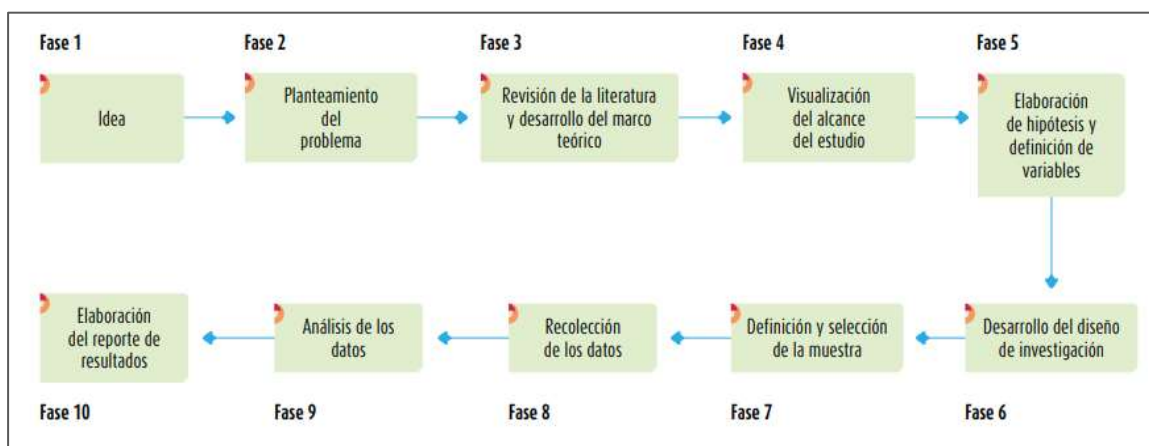
El enfoque de la presente investigación es cuantitativo. Y según Hernández (2014) consiste en la utilización de: “la recolección de datos para probar nuestra hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4)

Del mismo modo, en el presente trabajo de investigación hemos elaborado una encuesta cuyo cuestionario consta de 40 preguntas enfocadas en demostrar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa Misional Goretti, dicho cuestionario fueron entregado a los docentes de la institución en forma virtual a través del formulario de Google Forms. El cuestionario consta de 40 preguntas, cada pregunta cuenta con una escala de valoración de Licker, donde 1 expresaba en menor grado de relación y puntuación y 5 el de mayor relación y puntuación respecto a la actuación del director y los docentes.

La figura 14 nos ilustra el proceso del enfoque cuantitativo.

Figura 14.

Elementos del proceso cuantitativo



Fuente: (Hernández Et Al, 2014)

Nivel de investigación.

El presente estudio de investigación está basado en el método científico descriptivo - explicativo. En este sentido, Best (1974) expresa que: “La investigación descriptiva comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de las condiciones

existentes en el momento. Suele implicar algún tipo de comparación y puede intentar descubrir relaciones causa-efecto entre las variables objeto de estudio”. Es así que, la investigación descriptiva tiene por objetivo describir con detalles los factores que relacionan las dos variables “liderazgo directivo y desempeño docente.

En este sentido se describe en forma teórica las dos variables de estudio, mostrando en que contexto se desarrolla el estudio de las mismas.

Así mismo esta investigación es explicativa, ya que según (Hernández Et Al, 2014), lo define como:

Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables (pág. 95)

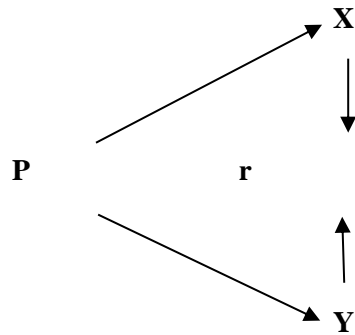
Coincidimos con (Hernández Et Al, 2014), ya a través de la metodología de análisis explicaremos se relacionan dichas variables con sus dimensiones.

Diseño de investigación.

El presente estudio demandó el empleo del diseño de investigación: no experimental de corte transversal o transaccional tal como lo afirma Hernández (2010) “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.” (p, 149), cuyo diagrama es el siguiente:

Figura 15.

Gráfico del tipo de diseño de investigación.



Dónde:

P = Población

X = Variable Liderazgo

Y = Variable Desempeño

Corte: Transversal.

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2004). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (pág. 154).

En este sentido hemos aplicado el instrumento de recolección de datos enfocados en el año 2020, a raíz de esto podemos inferir cómo ha sido el liderazgo directivo y el desempeño docente.

Técnicas de recolección de datos.

Según (Canales Et Al, 1994) lo define como: “La técnica se entiende como el conjunto de reglas y procedimientos que le permiten al investigador establecer la relación con el objeto o sujeto de la investigación”. (pág. 125)

En este sentido la técnica a utilizar para la obtención de los datos es la encuesta en base a 40 preguntas con alternativas de respuestas a nivel de cinco escalas, las cuales se describen en el instrumento.

Encuesta.

Según (Canales Et Al, 1994) Consiste en obtener información de los sujetos de estudio, proporcionados por ellos mismos, sobre opiniones, conocimientos, actitudes o sugerencias. Hay dos maneras de obtener información: la entrevista y el cuestionario. En la entrevista, las respuestas son formuladas verbalmente y se necesita del entrevistador; en el procedimiento denominado cuestionario, las respuestas son formuladas por escrito y no se requiere la presencia del entrevistador. (pág. 129)

Normalmente las encuestas se aplican en forma física y presencial, sin embargo, en el contexto de salud pública que estamos atravesando nos hemos apoyado en una encuesta virtual, la cual fue desarrollado en un Formulario Google.

Formulario Google Forms.

Según (Martínez M. , 2021), los formularios de Google son: una herramienta gratuita que proporciona una base para realizar formularios, encuestas o consultas tanto anónimas como mediante usuarios registrados, de forma que, una vez terminada la consulta, es posible sintetizar la información y extraer resultados con gráficas.

En este sentido destacamos la utilidad del formulario de Google, toda vez que nos permite llegar a los individuos objetivos de la investigación y así obtener la información que estamos buscando contrastar, su rapidez y practicidad permitieron aplicar a los docentes de la I.E Misional Goretti.

Perfil demográfico de los encuestados

Las siguientes tablas nos muestran el perfil de los docentes encuestados en la I.E Misional Goretti, los cuales respondieron el cuestionario que buscan la relación entre el “Liderazgo directivo” y el “Desempeño docente”, los resultados fueron los siguientes:

Tabla 5.
Datos demográficos de los encuestados

Variables	Etiqueta	Recuento	% de N totales de tabla
¿Cuántos años tienes (Edad)?	Entre 20 y 30 Años	25	44.6%
	Entre 31 y 40 Años	18	32.1%
	Entre 41 y 50 Años	7	12.5%
	Más de 50 Años	6	10.7%
	Total	56	100.0%
Sexo	Masculino	24	42.9%
	Femenino	32	57.1%
	Total	56	100.0%
Nivel en el que se desempeña	Inicial	8	14.3%
	Primaria	20	35.7%
	Secundaria	28	50.0%
	Total	56	100.0%
Tiempo que trabaja en esta institución educativa (Años y/o Meses)	Menos de 1 año	8	14.3%
	Entre 1 y 5 años	31	55.4%
	Entre 6 y 10 Años	7	12.5%
	Más de 10 Años	10	17.9%
	Total	56	100.0%

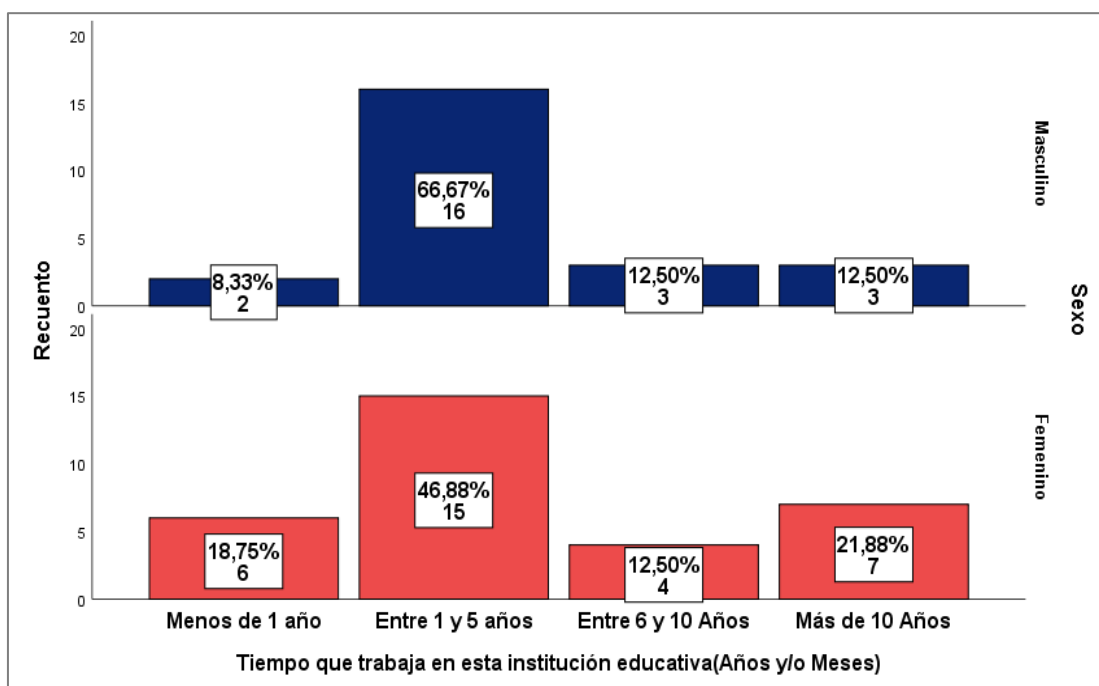
Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

La tabla 5 nos muestra el perfil demográfico de los participantes en la encuesta realizada a los docentes de la Institución Educativa Misional Goretti del distrito de Lagunas, Loreto-Perú. Respecto a la edad, 25 docentes tienen entre 20 y 30 años esto representa el 44.6% de los encuestado. Del mismo modo, 32 docentes son mujeres

representados por el 57.1%. Así mismo, el nivel secundario es el que cuenta como la mayor cantidad de docentes, con un total de 28, representando el 50% del total general. Finalmente, respecto a la antigüedad laboral en la Institución educativa, 31 docentes respondieron que están trabajando entre 1 y 5 años en la I.E, esto representa el 55.4% del total general.

En el presente estudio, no pretendemos relacionar variables de perfiles demográficas con las variables general de estudio, sin embargo, es importante saber cómo estuvo representado.

Figura 16.
Antigüedad laboral y Sexo de los encuestados.

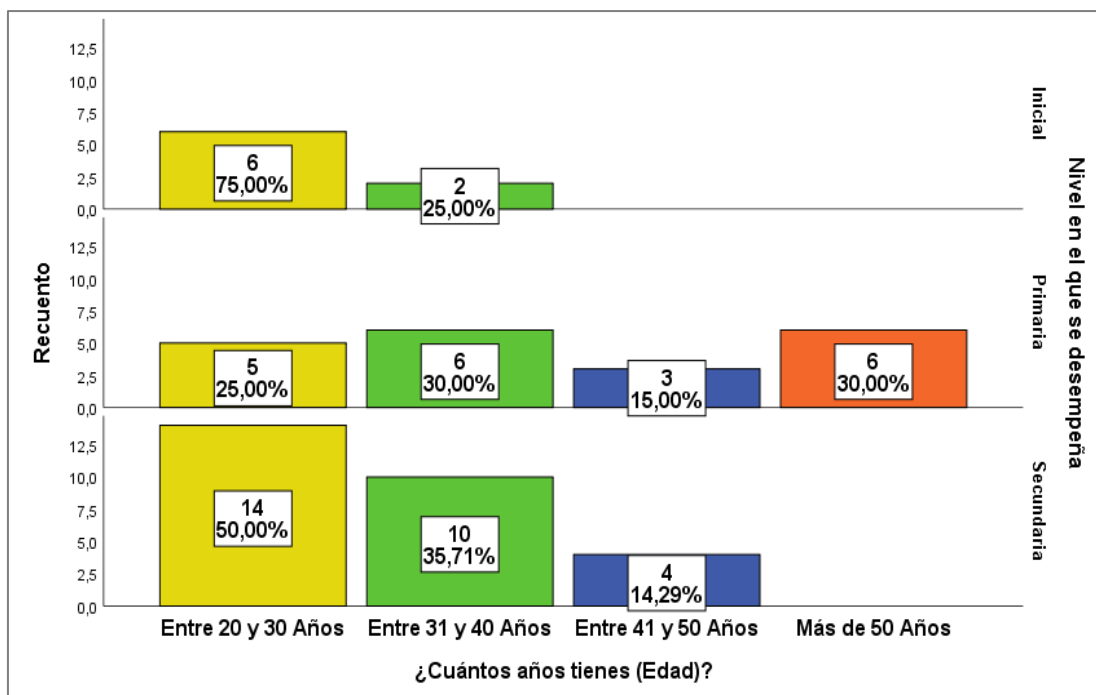


Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

La figura 16 nos muestra la proporción de docentes con una antigüedad laboral entre 1 y 5 años. De los cuales el 66.67% son del sexo masculino y el 46.88% son del sexo femenino.

Figura 17.

Antigüedad laboral y Nivel de educación donde se desempeña el docente



Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

La figura 17 nos muestra el rango de edad predominante en la I.E Misional Goretti es entre 20 y 30 años, los cuales tienen mayor concentración en el Nivel Secundaria, con un total de 14 docentes; representando el 50% de dicho nivel, en el rango de edad mencionado. Del mismo modo en el nivel secundaria hay 10 docentes entre 31 y 40 años, el cual representa el 35.71%. Cabe mencionar que en el nivel inicial también predomina las edades entre 20 y 30 años con total de 6 docentes, representado por el 75%. Mientras que en el nivel primaria las edades están más dispersas.

Instrumentos de recolección de datos.

Según (Canales Et Al, 1994), define al instrumento de recolección de datos como: “el mecanismo que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información: Entre

estos se encuentran los formularios, las pruebas psicológicas, las escalas de opinión y de actitudes, las listas u hojas de control, entre otros”. (pág. 125)

En este sentido, en la presente investigación utilizaremos el cuestionario como instrumento de recolección de datos, la cual fue respondida por los docentes de la I. E Misional Goretti.

Cuestionario.

En fenómenos sociales, tal vez el instrumento más utilizado para recolectar los datos es el cuestionario. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Chasteauneuf, 2009). Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis (Brace, 2013). Los cuestionarios se utilizan en encuestas de todo tipo (por ejemplo, para calificar el desempeño de un gobierno, conocer las necesidades de hábitat de futuros compradores de viviendas y evaluar la percepción ciudadana sobre ciertos problemas como la inseguridad). Pero también, se implementan en otros campos. Por ejemplo, un ingeniero en minas usó un cuestionario como herramienta para que expertos de diversas partes del mundo aportaran opiniones calificadas con el fin de resolver ciertas problemáticas de producción. Ahora, comentaremos primero sobre las preguntas y luego sobre las características deseables de este tipo de instrumento, así como los contextos en los cuales se pueden administrar los cuestionarios (pág. 217)

Técnicas de análisis de resultados.

Para Kerlinger (1982), “Analizar significa establecer categorías, ordenar, manipular y resumir los datos (pág. 96). El análisis de datos se realizó en dos fases; la primera permitió la construcción y tabulación de datos recolectados de las dos variables,

utilizando un cuadro de doble entrada del programa Excel, en la cual se colocaron las respuestas numeradas, emitidas por los encuestados para sistematizar el estudio de las variables, indicadores e ítems. Haciendo una interpretación descriptiva de cada una de las dimensiones investigadas. Posteriormente se organizó las respuestas procesadas a fin de explicar e interpretar las posibles relaciones entre las variables del estudio, liderazgo directivo y desempeño docente.

Entre los sistemas para ordenar los datos se utilizó principalmente la distribución de frecuencias y la representación gráfica, lo que facilitó el análisis. Estos sistemas de organización y descripción de los datos permitieron realizar un análisis de datos bivariados más complejos, de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación. Para lograr lo antes mencionado se requirió de técnicas estadísticas no paramétricas. Así que, para realizar la prueba de correlación entre ambas variables se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, a través del software estadístico SPSS, versión 26. Del mismo modo, es correlacional debido a que relaciona 2 variables obteniendo el grado de relación o asociación causal existente entre ellas y aplicando las técnicas de estadística para así lograr estimar la correlación.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman, se calcula con la siguiente fórmula:

Figura 18.

Fórmula del coeficiente de correlación Rho de Spearman

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman
d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)
n = Número de datos

Donde:

Si $P0 < 0.05$; Se acepta la H1 (Hipótesis Alternativa). Es decir, que sí existe correlación

Si $P0 > 0.05$ = Se rechaza la H0 (Hipótesis Nula). Es decir, no existe correlación.

Para la presente investigación decidimos utilizar el coeficiente de correlación de Rho Spearman debido a que la hipótesis plantea la búsqueda de la correlación entre dos variables: una dependiente y otra independiente, del mismo modo; la correlación de éstas entre sus dimensiones.

A continuación, presentamos la escala para medir la correlación entre las variables del instrumento de recolección de datos, estos están en función de los coeficientes de Rho Spearman. Donde luego de tabulado los resultados de la encuesta, hemos procedido a calcular dichos coeficientes en el software estadístico SPSS V. 26

Tabla 6.

Escala de correlación para análisis estadístico con Rho Spearman.

Valor de <i>rho</i>	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez y Campos (2015) Revista mexicana de ingeniería biomédica
Para el caso de nuestra investigación hemos obtenido un coeficiente de correlación entre las dos variables de la hipótesis principal de 0.437 la cual implica que existe una relación positiva moderada entre el Liderazgo directivo y el Desempeño docente.

Fiabilidad del instrumento de recolección de datos.

Según manifiesta Landeau (2007), la validez es el grado en que el instrumento proporciona datos que reflejan realmente los aspectos que interesan estudiar. Mientras que la confiabilidad, indica el grado con el cual el instrumento prueba su consistencia, por los resultados que produce al aplicarlo repetidamente al objeto de estudio (p.81).

Para medir la fiabilidad del instrumento hemos utilizado el coeficiente Alfa de Cronbach por dimensiones del cuestionario y para el total por ítems. A mayor valor de Alfa, mayor fiabilidad. Lo que implica que se trata de un indicador de cuan consistente es el instrumento de recolección de datos en su interior y así comprobar si el instrumento recoge información fiable o errónea.

Interpretación del coeficiente alfa de Cronbach

Según (Celina y Campo, 2005) nos indica que:

El valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0,70; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja. Por su parte, el valor máximo esperado es 0,90 (...). Usualmente, se prefieren valores de alfa entre 0,80 y 0,90. Sin embargo, cuando no se cuenta con un mejor instrumento se pueden aceptar valores inferiores de alfa de Cronbach, teniendo siempre presente esa limitación (pág. 577)

La escala del coeficiente de Alfa de Cronbach se resume en lo siguiente:

Entre 0.00 – 0.69 = Baja Fiabilidad / Entre 0.70 – 0.90 = Buena confiabilidad /

Más de 0.90 = Alta confiabilidad

En este sentido hemos sometido el instrumento de recolección de datos a la prueba de Alfa de Cronbach en el SPSS V. 26 obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 7.

Fiabilidad general de la técnica e instrumento de recolección de datos

Estadísticas de fiabilidad

Aspecto analizado	Ítems	Alfa de Cronbach	N de elementos	N	%	Excluida
Instrumento Liderazgo Directivo y Desempeño Docente	01 - 40	0.957	40	56	100.0	0

Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y Desempeño docente

En la tabla 7 podemos observar el índice fiabilidad o validez total que tiene nuestro instrumento de recolección de datos, el cual es 0.957 obtenido a través del Alfa de Cronbach en el SPSS V. 26, esto implica que es mayor al valor mínimo establecido de 0.70 según (Celina y Campo, 2005) resultando consistente y confiable entre sus dimensiones e ítems planteados para el presente estudio.

Prueba de normalidad.

Es importante debido a que nos permiten saber si un conjunto de datos o muestra tienen una distribución normal o no normal en función a la población a la que pertenecen nuestros encuestados. En este sentido, hemos sometido los resultados de la encuesta a la prueba de normalidad, mediante el SPSS V.26, siendo los resultados los siguientes:

Tabla 8.

Pruebas de normalidad.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SUM Liderazgo directivo	,207	56	,000	,847	56	,000
SUM Desempeño docente	,380	56	,000	,669	56	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 8, nos muestra los resultados de la prueba de normalidad, donde tenemos un $gl=56$, lo que implica que los censados son > 50 , del mismo modo la significancia es $0.00 < 0.05$; con el cual se determina que los datos no tienen una distribución normal y el estadístico a utilizar es el de Kolmogorov Smirnov, el cual es ideal para estudios no paramétricos.

Del mismo modo hemos procedido a validar la fiabilidad del instrumento de recolección de datos en forma detalla, a nivel de variables dependientes e independientes, a nivel de dimensiones y a nivel de ítems.

Tabla 9.

Validación de ítems de la variable: “Liderazgo directivo”

VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO		Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
D1: Gestión de las condiciones educativas	1 ¿El director gestiona la planificación institucional orientada hacia el logro de metas de aprendizaje?	176.1607	238.901	0.957
	2 ¿El director utiliza estrategias para generar un clima escolar y laboral basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente?	176.0714	236.795	0.956
	3 ¿El director desarrolla estrategias de prevención del riesgo y así asegurar la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa?	176.1786	237.531	0.956
	4 ¿El director genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes, y así reflexionar sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes?	176.1250	237.493	0.956
	5 ¿El director propicia el uso óptimo del equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje?	176.3929	234.570	0.956
D2: Orientación de los procesos pedagógicos	6 ¿El director conduce el plan educativo institucional tomando en cuenta los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno?	176.1607	238.865	0.956
	7 ¿El director gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje?	176.2321	237.454	0.956
	8 ¿El director orienta la planificación curricular en base a los enfoques, competencias y otros componentes del currículo nacional, adecuando la realidad del contexto?	176.1429	234.161	0.955
	9 ¿El director estimula y apoya las iniciativas de las docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas?	176.5893	232.610	0.956
	10 ¿El director determina las pautas para el monitoreo del proceso de evaluación de los aprendizajes con criterios claros y coherentes que se desean lograr en los docentes?	176.3214	233.531	0.955
	11 ¿El director comunica en forma oportuna los resultados del proceso de evaluación de los aprendizajes e implementación de acciones de mejora en beneficio de los docentes?	176.4107	231.556	0.956

VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO		Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
D3: Fomento de la participación democrática	12 ¿El director promueve y motiva la participación de toda comunidad educativa en planificación institucional?	176.2500	231.973	0.955
	13 ¿El director muestra respeto, solidaridad y empatía en su interacción con los docentes, estudiantes y las familias?	176.2143	233.917	0.956
	14 ¿El director promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas?	176.3750	231.839	0.955
	15 ¿El director utiliza el diálogo como estrategia de prevención y resolución pacífica de conflictos y la negociación entre los miembros de la comunidad educativa?	176.1964	233.906	0.955
D4: Gestión administrativa	16 ¿El director gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes de los estudiantes?	176.1786	236.549	0.956
	17 ¿El director utiliza en forma óptima los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje de los estudiantes?	176.1607	234.610	0.956
	18 ¿El director cumple con informar a la comunidad educativa, los resultados de la gestión administrativa y financiera utilizando mecanismos de transparencia y rendición de cuentas?	176.3750	237.184	0.957
	19 ¿El director lidera el equipo administrativo y de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales?	176.2500	229.755	0.955
	20 ¿El director busca la innovación constante de los procesos administrativo-internos a favor de los estudiantes y docentes?	176.3214	230.913	0.955

Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y Desempeño docente

La tabla 9 nos muestra la validación del instrumento de recolección de datos correspondiente a los ítems de la variable “Liderazgo directivo”, las cuales corresponden las preguntas de 1 - 20, donde podemos observar que el rango de Alfa de Cronbach suprimido está entre 0.955 – 0.957 por la cual resulta confiable y consistente respecto a la variable.

Esto implica además que, las preguntas formuladas tienen relación con la variable “liderazgo directivo”

Tabla 10.

Validación de ítems para variable: “Desempeño docente”

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE		Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	21 ¿Los docentes planifican sus sesiones de acuerdo las características socio económicas y habilidades cognitivas de sus estudiantes?	175.9821	239.581	0.956
	22 ¿Los docentes tienen dominio de los conocimientos correspondientes a su área?	176.0714	241.740	0.957
	23 ¿Los docentes seleccionan estrategias metodológicas, recursos didácticos y materiales tomando en cuenta los conocimientos, las características de sus estudiantes y el entorno del aprendizaje?	176.1429	238.125	0.956
	24 ¿Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?	176.0179	239.981	0.956
	25 ¿Los docentes diseñan la evaluación de manera permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados en sus estudiantes?	176.0714	240.286	0.957
D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	26 ¿Los docentes muestran un trato respetuoso y consideran las iniciativas y opiniones de los estudiantes?	175.8036	245.979	0.957
	27 ¿Los docentes utilizan estrategias positivas para regular el comportamiento de los estudiantes y así desarrollar en forma eficaz la sesión de aprendizaje?	175.9643	241.744	0.956
	28 ¿Los docentes promueven el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico en los estudiantes?	176.0714	238.940	0.956
	29 ¿Los docentes Promueven que el estudiante participe activamente en las actividades de aprendizaje durante toda la sesión?	175.9643	241.562	0.957
	30 ¿Los docentes evalúan y registran el progreso de los aprendizajes los estudiantes?	175.8571	242.416	0.956
	31 ¿Los docentes realizan la retroalimentación a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas en los estudiantes?	176.0536	241.652	0.957
D3: Actuación docente en la vida institucional	32 ¿Todos los docentes contribuyen en la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la I. E?	176.2143	237.844	0.957
	33 ¿Los docentes se comunican en forma asertiva con los directivos en clima de confianza?	176.2679	235.109	0.956
	34 ¿Los docentes se comunican en forma satisfactoria con las familias para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes?	176.1250	240.511	0.956
	35 ¿Los docentes Interactúan con sus colegas, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza de los estudiantes?	176.0179	242.891	0.957
D4: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	36 ¿Los docentes cumplen con responsabilidad su horario de trabajo?	175.7679	247.636	0.958
	37 ¿Los docentes planifican eficientemente el proceso de enseñanza y aprendizaje?	175.8750	245.275	0.957
	38 ¿Los docentes demuestran actitudes y valores democráticos en su participación institucional?	175.7857	248.571	0.958
	39 ¿Los docentes participan en diversas experiencias de formación profesional para la mejora de sus competencias y prácticas de enseñanza?	176.1071	241.079	0.957
	40 ¿Los docentes se muestran en contra de todo tipo de prejuicios, estereotipos y reaccionan contra situaciones de racismo injusticia o discriminación?	175.8036	244.670	0.958

Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y Desempeño docente

La tabla 10 nos muestra la validación del instrumento de recolección de datos correspondiente a los ítems de la variable “Desempeño docente”, las cuales corresponden las preguntas de 21 - 40, donde podemos observar que el rango de Alfa de Cronbach suprimido está entre 0.956 – 0.958 por la cual resulta confiable y consistente respecto a la variable.

Validación mediante juicio de expertos

De acuerdo a Canales (2006), una manera no empírica de validar el instrumento, es someterlo al juicio de expertos, quienes respaldan a partir de sus conocimientos previos, que el instrumento es adecuado para medir lo que se desea cuantificar. En tal virtud, en esta tarea participaron tres profesionales de las áreas de administración y finanzas, quienes, mediante la técnica de Juicio de Expertos, revisaron y emitieron sus observaciones a cerca de la calidad de los cuestionarios. Se ejecutaron los ajustes sugeridos para el diseño final de ambos. Se les suministró una hoja de validación con un cuadro que calificaba: coherencia de los ítems o preguntas con los objetivos de investigación, pertinencia con las variables y dimensiones, así como claridad en el lenguaje y adecuada redacción, de las preguntas

Tabla 11.

Validación del instrumento mediante juicio de expertos

N°	Expertos	Cuestionario de Liderazgo Directivo		Cuestionario de Desempeño Docente	
		Puntaje	Resultados	Puntaje	Resultados
01	Mag. Luis Ricardo Cárdenas Torres	(49/50)	Aplicable	(49/50)	Aplicable
02	Mag. Raúl Santiago Bacigalupo Lago	(48/50)	Aplicable	(48/50)	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 11 nos muestra la relación de expertos que participaron en la validación del instrumento de recolección de datos mediante el “Juicio de expertos”, todos son docentes de la Universidad Privada del Norte, ellos emitieron como resultado que el instrumento es “Aplicable” otorgando un puntaje mínimo de 48 y máximo de 49 sobre un total de 50.

Técnicas de procesamiento de datos estadísticos

En el presente trabajo de investigación se utilizó la tabulación de los resultados y organizadores visuales (tablas, listas de cotejo y gráficos) de esta manera se analizaron y representaron para los análisis descriptivos y luego se realizó la correlación del Rho Spearman para probar las hipótesis planteadas en la investigación.

Del mismo modo, se realizó la prueba de correlación entre las variables y sus dimensiones. Y mediante la prueba de Alfa de Cronbach se realizó la validación de confiabilidad del instrumento de recolección de datos.

Procedimientos para el recojo y análisis de información:

- El proceso inicia cuando se solicita la autorización al director de la Institución Educativa Misional Goretti, para que la institución sea la base del estudio.
- Se procedió al diseño y validación del instrumento de recolección de datos, una vez terminado y dado el contexto actual,
- Se envió el cuestionario en línea al correo electrónico del director quien, a su vez,
- Remitió a los docentes para que respondan dicho formulario.

- Mientras los docentes respondían, las respuestas se almacenaban en la base de datos del Google forms
- Luego, la base de datos se tabuló en Excel y se trataron estadísticamente con el uso del SPSS V.26 para los análisis descriptivos y correlacionales.
- Seguidamente, los resultados fueron consignados en tablas y gráficos para su posterior análisis.
- Finalmente se colocan en el documento principal del trabajo de investigación y se procede a su rotulación y análisis de los mismos.

Población:

Según Canales Et Al (1994), nos indica que la población es: “Es el conjunto de individuos u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación” (pág. 108). En este sentido, la población de la cual se quiere obtener información es de los directivos y docentes de la Institución Educativa Misional Goretti.

La población estuvo constituida 28 docentes del nivel secundaria, 20 docentes del nivel primaria y 8 docentes del nivel inicial, siendo el total 56 docentes. La fuente a la cual se atribuye corresponde al documento Nexus de la Institución Educativa Misional Goretti del distrito de Lagunas

Censo.

Para tener una mejor focalización y precisión de la investigación requerimos rea un censo la población de docentes de la I.E Misional Goretti. En este sentido, según (INEI, 2007), nos indica que:

“Es una investigación estadística que comprende un conjunto de actividades destinadas a recopilar, organizar, elaborar, evaluar, analizar y difundir los datos referentes a todas las unidades de un universo específico en un área y

momento determinado. De acuerdo a la naturaleza de los datos un censo puede ser de población, vivienda, económico, etc.”

En el presente estudio, al tratarse de una población finita, no se aplicará ecuación de fórmula muestral, por lo que el instrumento de recolección de datos será aplicado al 100% de la población, es decir un censo a los 56 docentes de la I. E Misional Goretti, del distrito de Lagunas, provincia de Alto Amazonas, región Loreto.

Tabla 12.

Determinación de la población censal

Grupos	Población	Muestra	Género
Docentes de los tres niveles de educación de la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, Provincia de Alto Amazonas, región Loreto – Perú	56	56	Masculino y femenino

Fuente: Adaptación del investigador

Prueba de hipótesis: No Paramétrica

Según (Hernández Et Al, 2014), nos indica que para realizar los análisis no paramétricos debe partirse de las siguientes consideraciones:

- La mayoría de estos análisis no requieren de presupuestos acerca de la forma de la distribución poblacional. Aceptan distribuciones no normales (distribuciones “libres”).
- Las variables no necesariamente tienen que estar medidas en un nivel por intervalos o de razón; pueden analizar datos nominales u ordinales. De hecho, si se quieren aplicar análisis no paramétricos a datos por intervalos o razón, éstos necesitan resumirse a categorías discretas (a unas cuantas). Las variables deben ser categóricas (pág. 318)

Consideraciones éticas:

- El presente estudio de investigación fue desarrollado por el autor asumiendo los siguientes principios éticos:
- Guardar la reserva de la identidad de todas y todos los docentes que respondieron las encuestas de la presente investigación, el cual fue consignado en el instrumento de recolección de datos.
- Utilizar los datos obtenidos por los encuestados, solo para fines de la presente investigación de manera exacta, correcta y legal.
- Respetar y reconocer a través de citas bibliográficas, los enunciados y/o textos utilizados, cuya autoría corresponde a otros investigadores.
- Respetar las conclusiones a las que hayan arribado otros investigadores, aun si fueran contrarias a la presente investigación.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

A continuación, presentamos los resultados de la presente investigación:

Análisis descriptivo.

Tabla 13.

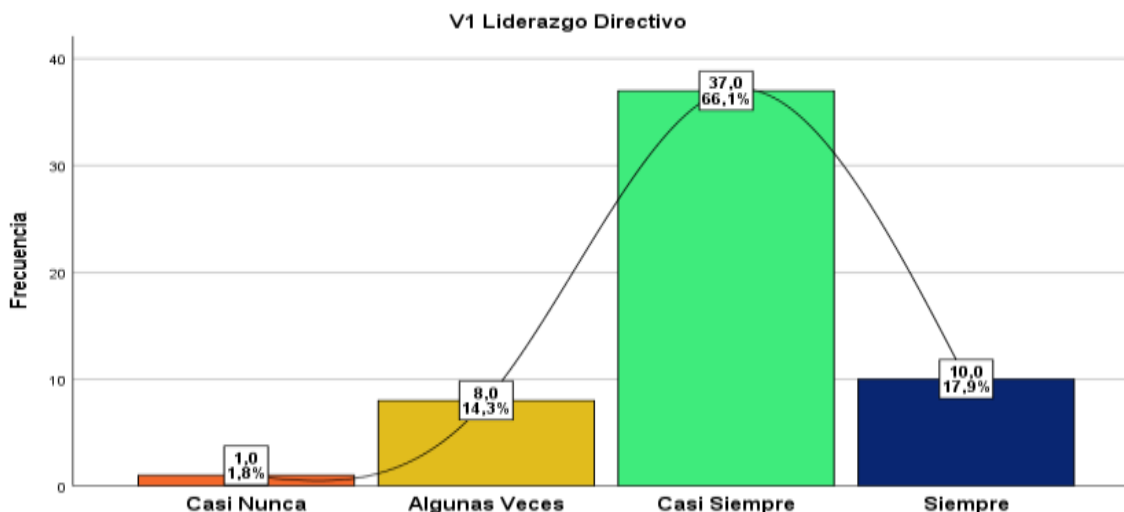
Resultados de la Variable 1: “Liderazgo directivo”

		V1 Liderazgo Directivo			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Casi Nunca	1	1,8	1,8	1,8
	Algunas Veces	8	14,3	14,3	16,1
	Casi Siempre	37	66,1	66,1	82,1
	Siempre	10	17,9	17,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

Figura 19.

Resultados de la Variable 1: “liderazgo directivo”



Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

Tanto en la tabla 13 y la figura 19 podemos observar el nivel de respuestas de los encuestados respecto al ejercicio del liderazgo directivo en el I.E Misional Goretti, 37 de 56 docentes manifiestan que “Casi Siempre” el director se muestra con un líder directivo. Mientras que solo un 17.9% manifiestan que “Siempre” se muestra como un verdadero líder directivo.

Tabla 14.

Resultados de Dimensión 1 de la variable 1: Gestión de las condiciones educativas

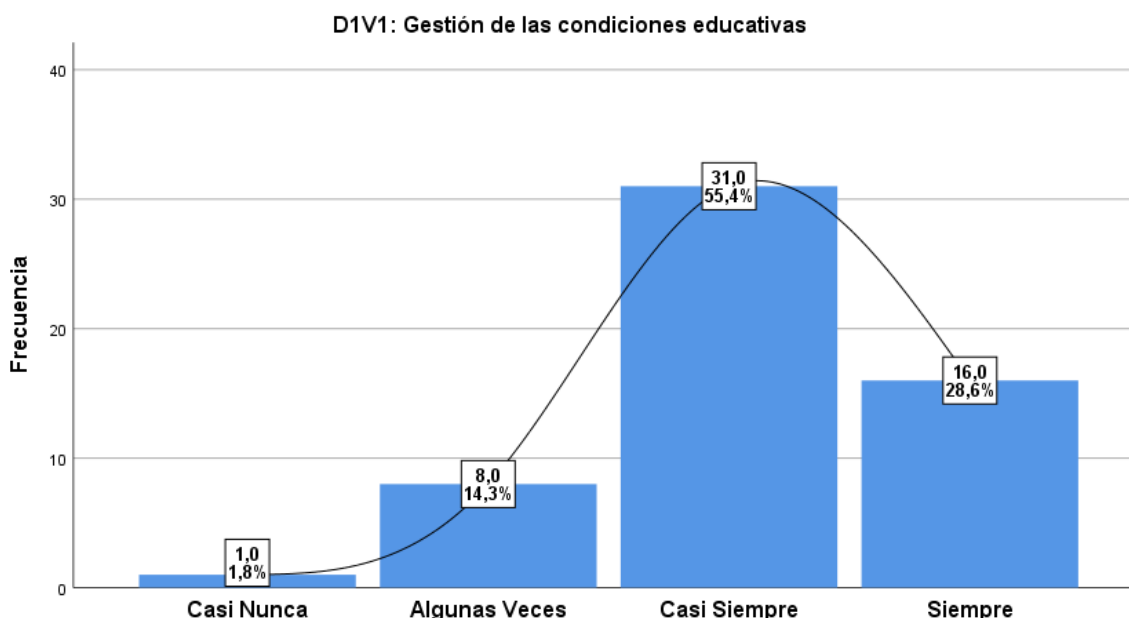
D1V1: Gestión de las condiciones educativas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	1,8	1,8	1,8
	Algunas Veces	8	14,3	14,3	16,1
	Casi Siempre	31	55,4	55,4	71,4
	Siempre	16	28,6	28,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

Figura 20.

Resultados de Dimensión 1 de la variable 1: Gestión de las condiciones educativas



Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

La tabla 14 y la figura 20 nos muestra en qué medida la variable 1 “Liderazgo directivo” se relaciona con su dimensión 1. En este sentido podemos observar que el 55.4% manifiesta que el director “Casi siempre” gestiona las condiciones educativas para el aprendizaje de los estudiantes y de los docentes. Lo cual estaría impactando en el desempeño de los docentes. Tan solo un 18.6% manifiestan que “Siempre” gestiona dichas condiciones.

Tabla 15.

Resultados de Dimensión 2 de la variable 1: Orientación de los procesos pedagógicos

D2V1: Orientación de los procesos pedagógicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	1,8	1,8	1,8
	Algunas Veces	11	19,6	19,6	21,4
	Casi Siempre	31	55,4	55,4	76,8
	Siempre	13	23,2	23,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

Figura 21.

Resultados de Dimensión 2 de la variable 1: Orientación de los procesos pedagógicos



Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

La tabla 15 y la figura 21 nos muestra en qué medida la variable 1 “Liderazgo directivo” se relaciona con su dimensión 2. En este sentido podemos observar que el 55.4% manifiesta que el director “Casi siempre” orienta su gestión basada en los procesos pedagógicos. Lo cual estaría impactando en el desempeño de los docentes. Tan solo un 23 % manifiestan que “Siempre” gestiona dicha orientación pedagógica y un 19.6% manifiesta que “Algunas veces”

Tabla 16.

Resultados de la Dimensión 3 de la variable 1: Fomento de la participación democrática

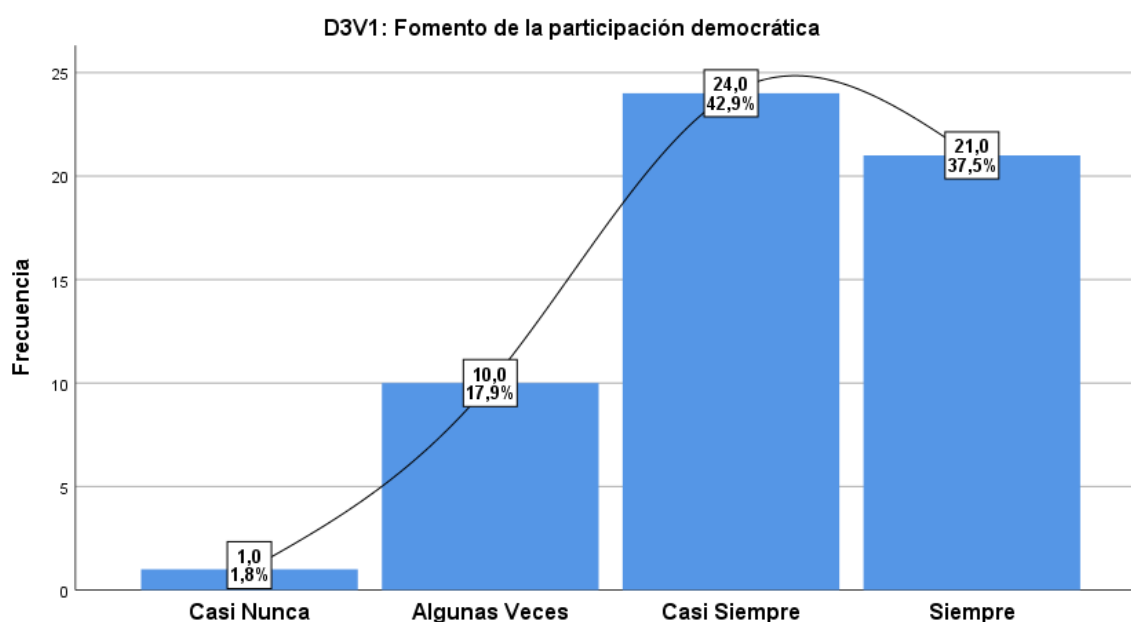
D3V1: Fomento de la participación democrática

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	1,8	1,8	1,8
	Algunas Veces	10	17,9	17,9	19,6
	Casi Siempre	24	42,9	42,9	62,5
	Siempre	21	37,5	37,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

Figura 22.

Resultados de la Dimensión 3 de la variable 1: Fomento de la participación democrática



Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

La tabla 16 y la figura 22 nos muestra en qué medida la variable 1 “Liderazgo directivo” se relaciona con su dimensión 3. En este sentido podemos observar que el 42.9% manifiesta que el director “Casi siempre” fomenta la participación democrática en los miembros de la comunidad educativa. Y tan solo un 37.5 % manifiestan que “Siempre” lo realiza. Así mismo un 17.9% manifiesta que “Algunas veces”

Tabla 17.

Resultados de la Dimensión 4 de la variable 1: Gestión administrativa

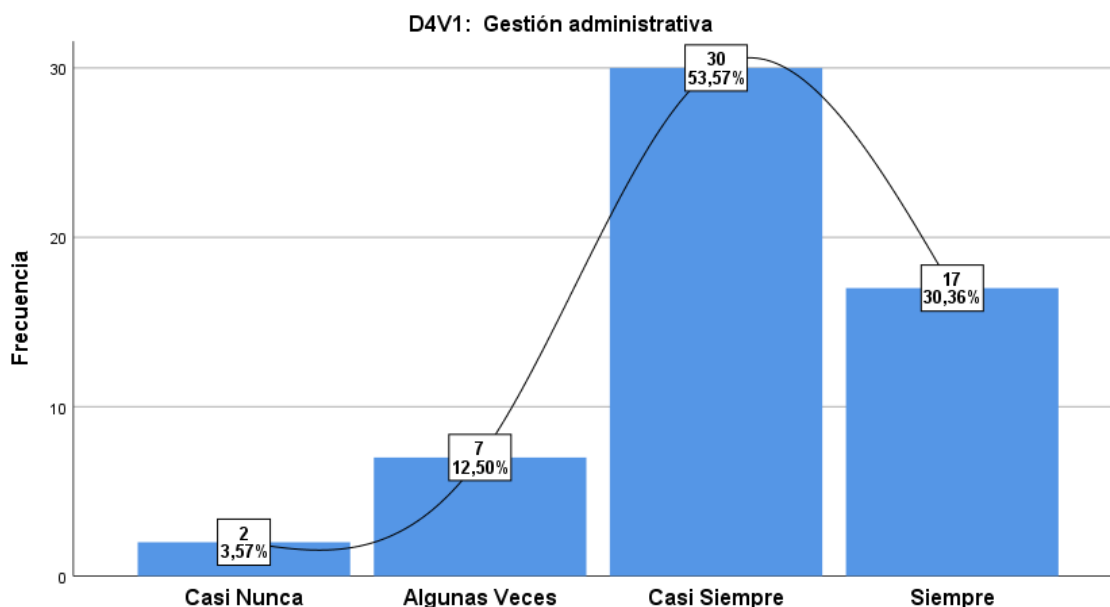
D4V1: Gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	3,6	3,6	3,6
	Algunas Veces	7	12,5	12,5	16,1
	Casi Siempre	30	53,6	53,6	69,6
	Siempre	17	30,4	30,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

Figura 23.

Resultados de la Dimensión 4 de la variable 1: Gestión administrativa



Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

La tabla 17 y la figura 23 nos muestra en qué medida la variable 1 “Liderazgo directivo” se relaciona con su dimensión 4. En este sentido podemos observar que el 53.6 % manifiesta que el director “Casi siempre” se orienta a la gestión administrativa. Y tan solo un 30.4 % manifiestan que “Siempre” está enfocado en dicha dimensión. Así mismo un 12.5% manifiesta que “Algunas veces”

Tabla 18.

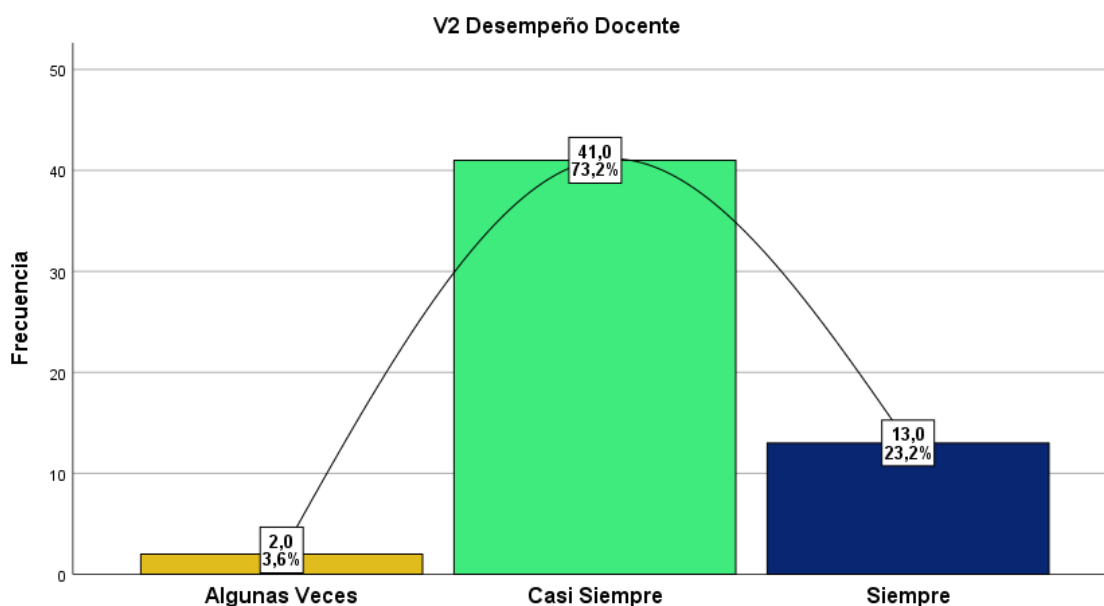
Resultados de la Variable 2: “Desempeño docente”

		V2 Desempeño Docente			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Algunas Veces	2	3,6	3,6	3,6
	Casi Siempre	41	73,2	73,2	76,8
	Siempre	13	23,2	23,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

Figura 24.

Resultados de la Variable 2: “Desempeño docente”



Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

Tanto en la tabla 18 y la figura 24 podemos observar el nivel de respuestas de los encuestados respecto al desempeño de los docentes en el I.E Misional Goretti, el 73.2% manifiestan que “Casi Siempre” tienen un desempeño positivo. Mientras que solo un 23.2% manifiestan que “Siempre” los docentes tienen un buen desempeño. La percepción del desempeño docente es positivo por parte de todos los encuestados.

Tabla 19.

Resultados de Dimensión 1 Variable 2: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

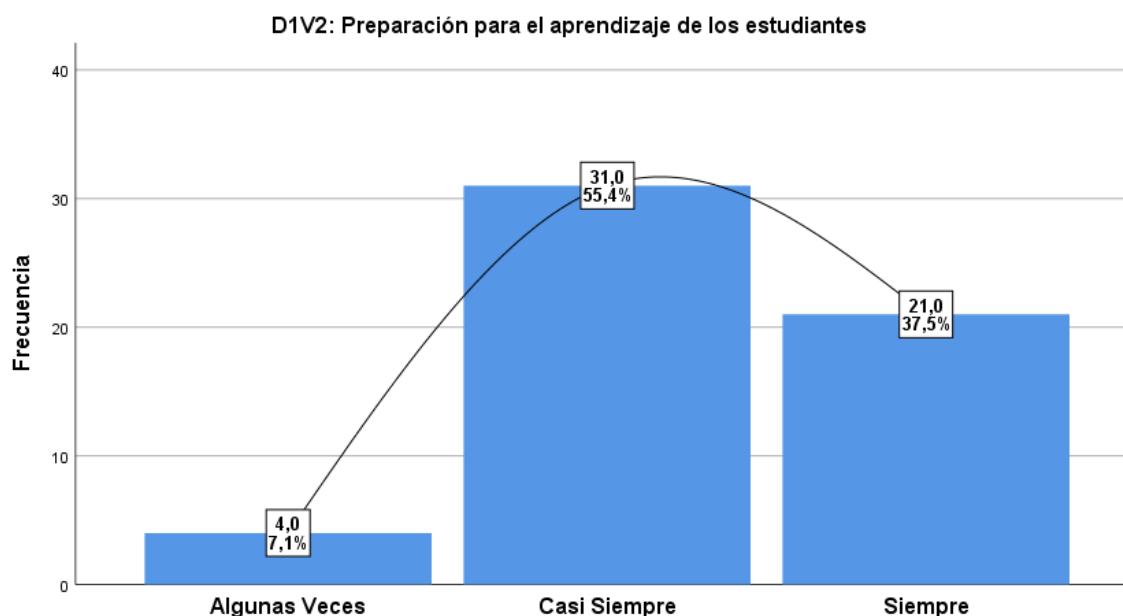
D1V2: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	4	7,1	7,1	7,1
	Casi Siempre	31	55,4	55,4	62,5
	Siempre	21	37,5	37,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

Figura 25.

Resultados de Dimensión 1 Variable 2: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes



Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

La tabla 19 y la figura 25 nos muestra en qué medida la variable 2 “Desempeño docente” se relaciona con su dimensión 1. En este sentido podemos observar que el 55.4 % de los docentes manifiestan que “Casi siempre” preparan sus sesiones de aprendizaje y su programación curricular con anticipación. Y tan solo un 37.45% manifiestan que “Siempre” lo hacen.

Tabla 20.

Resultados de la Dimensión 2 Variable 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

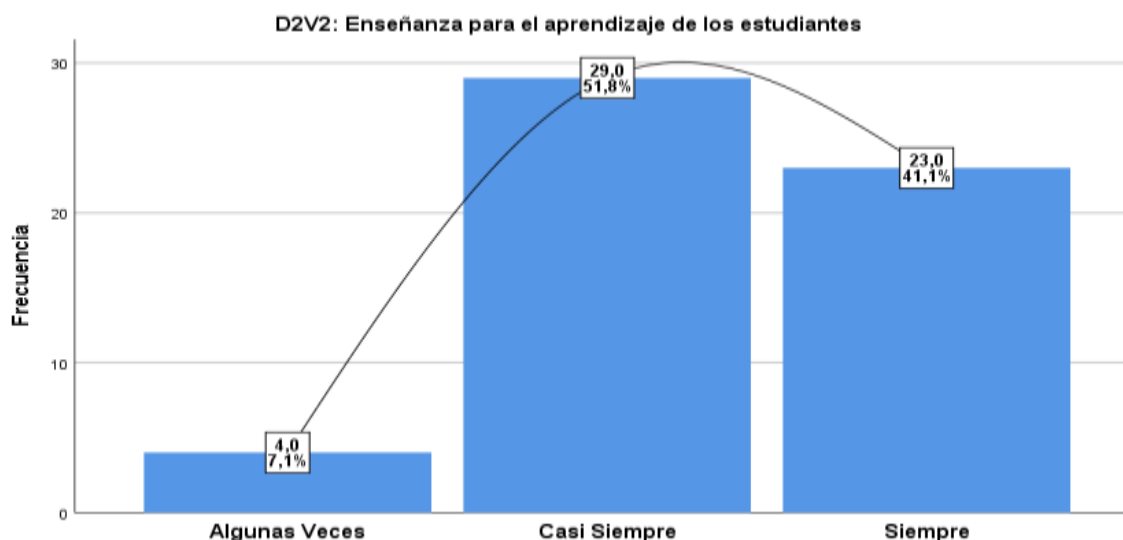
D2V2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	4	7,1	7,1	7,1
	Casi Siempre	29	51,8	51,8	58,9
	Siempre	23	41,1	41,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

Figura 26.

Resultados de la Dimensión 2 Variable 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

La tabla 20 y la figura 26 nos muestra en qué medida la variable 2 “Desempeño docente” se relaciona con su dimensión 2. En este sentido podemos observar que el 51.8 % de los docentes manifiestan que “Casi siempre” se orientan a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes dentro del aula. Sin embargo, un 41.1% manifiestan que “Siempre” lo hacen, lo que implica que buscan que en el desarrollo de su sesión de aprendizaje siempre esté orientado en el estudiante como factor principal.

Tabla 21.

Resultados de la Dimensión 3 Variable 2: Actuación docente en la vida institucional

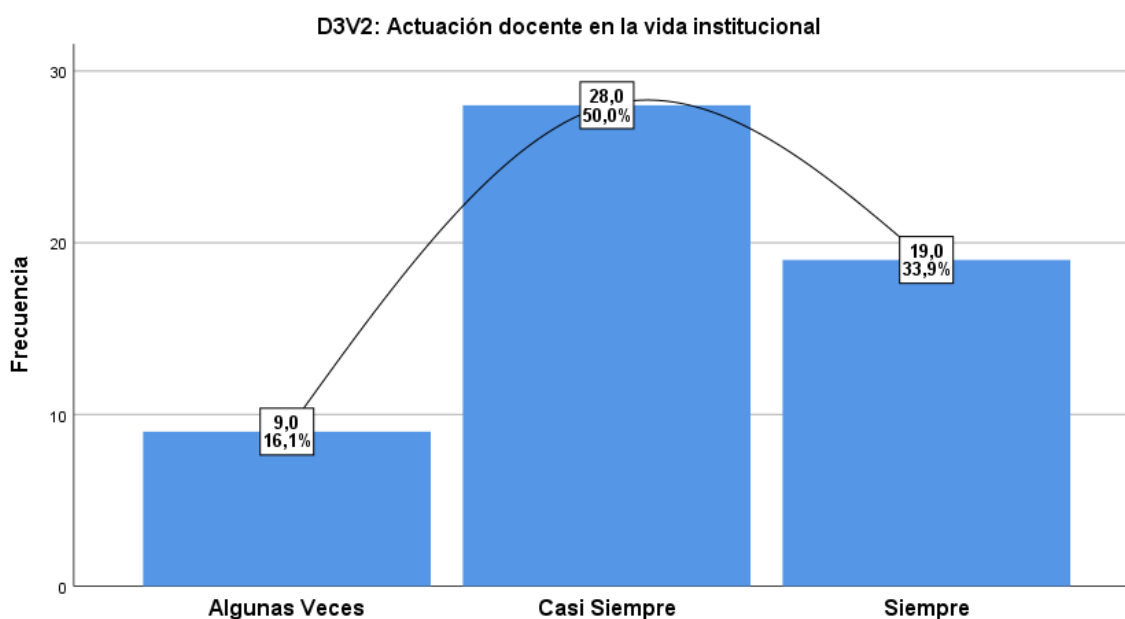
D3V2: Actuación docente en la vida institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas Veces	9	16,1	16,1	16,1
	Casi Siempre	28	50,0	50,0	66,1
	Siempre	19	33,9	33,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

Figura 27.

Resultados de la Dimensión 3 Variable 2: Actuación docente en la vida institucional



Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

La tabla 21 y la figura 27 nos muestra en qué medida la variable 2 “Desempeño docente” se relaciona con su dimensión 3. En este sentido podemos observar que el 50 % de los docentes manifiestan que “Casi siempre” participan en la vida institucional. Pero un 33.9% manifiestan que “Siempre” lo hacen, lo que implica que están en constante contacto con las actividades que la institución realice.

Tabla 92.

Resultados de la Dimensión 4 Variable 2: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

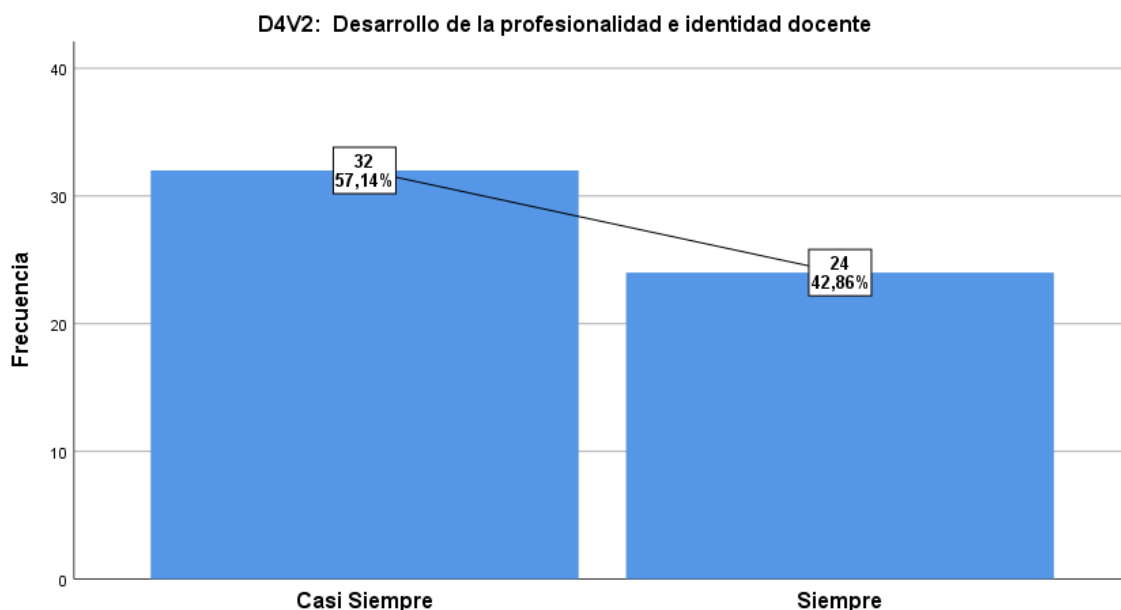
D4V2: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	32	57,1	57,1	57,1
	Siempre	24	42,9	42,9	100,0
Total		56	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

Figura 28.

Resultados de la Dimensión 4 Variable 2: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente



Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

La tabla 22 y la figura 28 nos muestra en qué medida la variable 2 “Desempeño docente” se relaciona con su dimensión 4. En este sentido podemos observar que el 57.14 % de los docentes manifiestan que “Casi siempre” sienten que desarrollan su profesionalidad e identidad docente. Pero un 42.86% manifiestan que “Siempre” lo hacen.

Prueba de Hipótesis General.

H0= NO Existe una relación directa entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto - Perú, 2020.

H1= Existe una relación directa entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto - Perú, 2020.

Tabla 23.

Resultado de prueba de Hipótesis General:

		Correlaciones	
		V1 Liderazgo Directivo	V2 Desempeño Docente
Rho de Spearman	V1 Liderazgo Directivo	Coefficiente de correlación	1,000
			,437**
		Sig. (bilateral)	.
		N	56
V2 Desempeño Docente		Coefficiente de correlación	,437**
			1,000
		Sig. (bilateral)	,001
		N	56

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

Valores obtenidos:

Nivel de significancia Alfa = 0,01

Estadístico de prueba Coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,437$

Interpretación:

La tabla 23 nos muestra que, el grado de relación entre las variables resultó $r = 0,437$. Este grado de relación se interpreta de dos formas: de acuerdo al tipo de relación; es positiva, y

de acuerdo al nivel de relación; es moderada. La significancia resultó $\text{Sig.}=0,01$ lo que indicó que es menor a 0,05, esto permitió señalar que la relación fue significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Este grado de correlación nos da a entender que el director de la I.E Misional Goretti, tiene un liderazgo directivo positivo de nivel moderado con grandes posibilidades de mejoría ya que como vimos en los resultados descriptivos, hay docentes que manifiestan que “siempre” ejerce dicho liderazgo. En este sentido se ha comparado que la hipótesis general, existe una relación directa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, así mismo, hemos rechazado a la hipótesis alternativa ya que el coeficiente de Spearman fue positivo, específicamente 0.437

Tabla 24

Resultado de Prueba de hipótesis específica 1: DIV1 – DIV2

Correlaciones			
		DIV1: Gestión de las condiciones educativas	DIV2: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	DIV1: Gestión de las condiciones educativas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	56
	DIV2: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	,548**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	56

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

La tabla 24 nos muestra que, el grado de relación entre las dimensiones “Gestión de las condiciones educativas” y la “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” resultó $r = 0,548$. Este grado de relación se interpreta que existe una relación positiva moderada. La

significancia resultó $\text{Sig.}=0,01$ lo que indicó que es menor a 0,05, esto permitió señalar que la relación fue significativa en las dimensiones analizadas, por lo tanto, se acepta la hipótesis Alternativa específica y se rechaza la hipótesis nula específica.

Esto implica que las gestiones para las condiciones educativas ejercida por el director están siendo percibidas en forma positiva y tienen una relación con la preparación para los aprendizajes de los estudiantes. Significa también que los docentes están tomando en cuenta la planificación previa que se realiza, antes de inicio de las clases.

Tabla 25.

Resultados de la Prueba de hipótesis específica 2: D2V1 – D2V2

		Correlaciones		
			D2V1: Orientación de los procesos pedagógicos	D2V2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	D2V1: Orientación de los procesos pedagógicos	Coefficiente de correlación	1,000	,420**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	56	56
	D2V2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación	,420**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	56	56

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

La tabla 25 nos muestra que, el grado de relación entre las dimensiones “Orientación de los procesos pedagógicos” y la “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” resultó $r = 0,420$. Este grado de relación se interpreta que existe una relación positiva moderada. La significancia resultó $\text{Sig.}=0,01$ lo que indicó que es menor a 0,05, esto permitió señalar que la relación fue significativa en las dimensiones analizadas, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica alternativa y se rechaza la hipótesis específica nula.

Este resultado nos da a entender que la orientación a los procesos pedagógicos ejercido por parte de la dirección está directamente relacionada con el ejercicio de la enseñanza en aula por parte de los docentes, y que existe una relación positiva entre ambos.

Tabla 26.

Resultados de la Prueba de hipótesis específica 3: D3V1 – D3V2

		Correlaciones	
		D3V1: Fomento de la participación democrática	D3V2: Actuación docente en la vida institucional
Rho de Spearman	D3V1: Fomento de la participación democrática	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,553**
		N	56
	D3V2: Actuación docente en la vida institucional	Coefficiente de correlación	,553**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	56

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

La tabla 26 nos muestra que, el grado de relación entre las dimensiones “Fomento de la participación democrática” y la “Actuación docente en la vida institucional” resultó $r = 0,553$. Este grado de relación se interpreta que existe una relación positiva moderada. La significancia resultó $\text{Sig.} = 0,01$ lo que indicó que es menor a 0,05, esto permitió señalar que la relación fue significativa en las dimensiones analizadas, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula específica.

Esto implica que las acciones de fomento de la participación democrática por parte del director están siendo positivas y que los docentes lo reconocen como tal. Y que además les permite ejercer su profesión en libertad .

Tabla 27

Prueba de hipótesis específica 4: D4V1 – D4V2

		Correlaciones		
			D4V1: Gestión administrativa	D4V2: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente
Rho de Spearman	D4V1: Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,588**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	D4V2: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Coefficiente de correlación	,588**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

La tabla 27 nos muestra que, el grado de relación entre las dimensiones “Gestión administrativa” y la “Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente” resultó $r = 0,588$. Este grado de relación se interpreta que existe una relación positiva moderada. La significancia resultó $\text{Sig.} = 0,01$ lo que indicó que es menor a 0,05, esto permitió señalar que la relación es significativa en las dimensiones analizadas, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa específica y se rechaza la hipótesis nula específica.

El resultado nos da a entender la gestión administrativa liderada por el director tiene una relación positiva entre los miembros de la comunidad educativa, que las decisiones tomadas desde la dirección les benefician a los docentes, del mismo a los demás miembros. Perciben un buen manejo administrativo de recursos materiales y financieros.

Correlación de la variable liderazgo directivo con sus dimensiones.

Tabla 28

Correlación de la variable “Liderazgo directivo” y la dimensión “Gestión de las condiciones educativas”

Correlaciones			
		V1 Liderazgo Directivo	D1V1: Gestión de las condiciones educativas
Rho de Spearman	V1 Liderazgo Directivo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,791**
		N	56
D1V1: Gestión de las condiciones educativas		Coefficiente de correlación	,791**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	56

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

La tabla 28 nos muestra que, el grado de relación entre la variable “Liderazgo directivo” y la dimensión “Gestión de las condiciones educativas” resultó $r = 0,791$. Este grado de relación se interpreta de dos formas: de acuerdo al tipo de relación; es positiva, y de acuerdo al nivel de relación de relación; es alta. La significancia resultó $\text{Sig.} = 0,01$ lo que indicó que es menor a 0,05, esto permitió señalar que la relación fue significativa con la variable y la dimensión analizada.

Se percibe como una buena orientación del director frente a la gestión de las condiciones educativas, que todos los esfuerzos y decisiones para prestar un servicio educativo de calidad son bien vistas por los docentes.

Tabla 29

Correlación de la variable “Liderazgo directivo” y la dimensión “Orientación de los procesos pedagógicos”

Correlaciones				
		V1 Liderazgo Directivo		D2V1: Orientación de los procesos pedagógicos
Rho de	V1 Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,832**
Spearman	Directivo	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	D2V1: Orientación de los procesos pedagógicos	Coeficiente de correlación	,832**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

La tabla 29 nos muestra que, el grado de relación entre la variable “Liderazgo directivo” y la dimensión “Orientación de los procesos pedagógicos” resultó $r = 0,832$. Este grado de relación se interpreta que existe una relación positiva alta. La significancia resultó $\text{Sig.} = 0,01$ lo que indicó que es menor a 0,05, esto permitió señalar que la relación fue significativa en la variable con la dimensión analizada.

Este resultado nos a entender que el director se orienta en forma positiva en los procesos pedagógicos y que esto facilita el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. Los docentes resaltan esta función del director debido a las actividades que realiza. Y que trabaja en búsqueda de las mejoras para la enseñanza de los estudiantes.

Tabla 30

Correlación de la variable “Liderazgo directivo” y la dimensión “Fomento de la participación democrática”

Correlaciones				
		V1 Liderazgo Directivo		D3V1: Fomento de la participación democrática
Rho de Spearman	V1 Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,673**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	D3V1: Fomento de la participación democrática	Coeficiente de correlación	,673**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

La tabla 30 nos muestra que, el grado de relación entre la variable “Liderazgo directivo” y la dimensión “Fomento de la participación democrática” resultó $r = 0,673$. Este grado de relación se interpreta que existe una relación positiva alta. La significancia resultó $\text{Sig.} = 0,01$ lo que indicó que es menor a 0,05, esto permitió señalar que la relación fue significativa en la variable con la dimensión analizada.

Este resultado nos da a entender que los docentes perciben que el director si fomenta la participación en la vida institucional, que ellos pueden ser parte y que son escuchados en las actividades de la institución. Y que además el director muestra gestos democráticos durante el ejercicio de su función. Llama y convoca a los docentes para tomar decisiones, los escucha y elaboran en forma conjunta diversos planes y actividades para el beneficio de la institución educativa.

Tabla 31.

Correlación de la variable “Liderazgo directivo” y la dimensión “Gestión administrativa”

			Correlaciones	
			V1 Liderazgo Directivo	D4V1: Gestión administrativa
Rho de Spearman	V1 Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,732**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	D4V1: Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,732**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

La tabla 31 nos muestra que, el grado de relación entre la variable “Liderazgo directivo” y la dimensión “Gestión administrativa” resultó $r = 0,732$. Este grado de relación se interpreta que existe una relación positiva alta. La significancia resultó $\text{Sig.} = 0,01$ lo que indicó que es menor a 0,05, esto permitió señalar que la relación fue significativa en la variable con la dimensión analizada.

El resultado nos da a entender que el director ejerce el forma positiva la gestion administrativa, buscando siempre utilizar los recursos materiales y financieros en forma beneficiosa para la institucion y los estudiantes. Siendo transparente en la rendición de cuentas y buscando siempre la mejoras administrativas.

Quen trabaja en conjunto con la parte administrativa, personal de mantenimiento y auxiliares, buscando la eficiencia en la utilizacion de los tiempos.

Correlación de la variable desempeño docente con sus dimensiones.

Tabla 32.

Correlación de la variable “Desempeño docente” y la dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes”

			Correlaciones	
			V2 Desempeño Docente	D1V2: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	V2 Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	1,000	,692**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	D1V2: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación	,692**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

La tabla 32 nos muestra que, el grado de relación entre la variable “Desempeño docente” y la dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” resultó $r = 0,692$. Este grado de relación se interpreta que existe una relación positiva moderada. La significancia resultó $\text{Sig.} = 0,01$ lo que indicó que es menor a $0,05$, esto permitió señalar que la relación fue significativa en la variable con la dimensión analizada.

Este resultado nos da a entender que los docentes se perciben en forma positiva entre sí, con relación a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, esto tiene que ver con la planificación de las sesiones de aprendizaje que se realizan previamente a la enseñanza en el aula de clases. Los docentes manifiestan que se reúnen con anticipación para elaborar sus unidades de aprendizaje para luego elaborar las sesiones correspondientes de modo que antes de iniciar el bimestre ya cuenten con dicha información.

Tabla 33

Correlación de la variable “Desempeño docente” y la dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”

Correlaciones				
		V2 Desempeño Docente		D2V2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	V2 Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	1,000	,653**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
D2V2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	V2 Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,653**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

La tabla 33 nos muestra que, el grado de relación entre la variable “Desempeño docente” y la dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” resultó $r = 0,653$. Este grado de relación se interpreta que existe una relación positiva moderada. La significancia resultó Sig.=0,01 lo que indicó que es menor a 0,05, esto permitió señalar que la relación fue significativa en la variable con la dimensión analizada

El resultado nos da a entender que los docentes de la I.E Misional Goretti están ejerciendo la enseñanza en forma positiva, que dentro de sus aulas ellos están incentivando a la participación de los estudiantes, les invitan a tener un pensamiento crítico y que pueden manejar situaciones complicada de comportamiento de manera creativa.

Tabla 34

Correlación de la variable “Desempeño docente” y la dimensión “Actuación docente en la vida institucional”

Correlaciones				
		V2 Desempeño Docente		D3V2: Actuación docente en la vida institucional
Rho de Spearman	V2 Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	1,000	,729**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	D3V2: Actuación docente en la vida institucional	Coeficiente de correlación	,729**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

La tabla 34 nos muestra que, el grado de relación entre la variable “Desempeño docente” y la dimensión “Actuación docente en la vida institucional” resultó $r = 0,729$. Este grado de relación se interpreta que existe una relación positiva alta. La significancia resultó Sig.=0,01 lo que indicó que es menor a 0,05, esto permitió señalar que la relación fue significativa en la variable con la dimensión analizada.

El resultado nos da a entender que los docentes participan activamente en la vida institucional, en actividades, talleres de reflexión, escuela de padres, así mismo en la elaboración de diversos planes de acción en beneficio de los estudiantes. Que sus iniciativas son escuchadas y puesta en marcha. Que están involucrados en el qué hacer de la I. E Misional Goretti.

Tabla 35.

Correlación de la variable “Desempeño docente” y la dimensión “Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente”

Correlaciones			
		V2 Desempeño Docente	D4V2: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente
Rho de Spearman	V2 Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000
	Docente	Sig. (bilateral)	.
		N	56
D4V2: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente		Coeficiente de correlación	,634**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	56

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta de Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E Misional Goretti

La tabla 35 nos muestra que, el grado de relación entre la variable “Desempeño docente” y la dimensión “Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente” resultó $r = 0,634$. Este grado de relación se interpreta que existe una relación positiva moderada. La significancia resultó $\text{Sig.} = 0,01$ lo que indicó que es menor a 0,05, esto permitió señalar que la relación fue significativa en la variable con la dimensión analizada.

Este resultado nos a entender que los docentes están ejerciendo su profesionalidad en forma positiva, que se preocupan por estar actualizados en forma permanente y que aprovechan las actividades de formación proporcionado por la I.E Misional Goretti, donde participan con sus pares y en ocasiones se capacitan en forma proactiva.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión.

En la mayoría de las instituciones educativas, el liderazgo directivo es percibido por parte de los miembros de la comunidad educativa, como trabajos meramente administrativos o a demostraciones de poder sobre el subordinado, en este caso sobre los docentes. Sin embargo, existen directores que ejercen dicha función de manera positiva y que el ejercicio del mismo ayuda a los miembros de la comunidad educativa a que mejoren en diversos aspectos, es así que el liderazgo directivo se convierte en una función principal de la I. E Misional Goretti del distrito de Lagunas donde es percibido en forma positiva y los docentes lo relacionan significativamente con su buen desempeño. Este tipo de liderazgo, va más allá de las gestiones administrativas y de mandatos, es un ejercicio democrático y participativo, de pensar en los demás y de cuidar los recursos que le fueron conferidos para su cuidado y uso en beneficio de la población educativa Gorettina.

En este contexto, existen estudios recientes respecto a la hipótesis planteada, pudimos encontrar a Rondán (2018) en cuyo estudio demuestra que “Existió relación muy significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de inicial de la Red 20, Los Olivos” con un coeficiente de correlación positivo de $r = 0,85$. Del mismo modo, Macachuachi y Gonzáles (2017) comprobó que “Existe una relación directa y significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado – 2016, con un coeficiente de correlación docente es de 0,546; entre dichas variables; lo cual indica una correlación directa. También podemos contar con el estudio de Valero (2019) quien en su estudio manifiesta que “Se halló una relación positiva moderada de 0,557 entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente según la

percepción de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria de la región Junín. En este sentido, con respecto a la hipótesis de nuestro trabajo de investigación que señala que existe una relación directa y entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente, podemos manifestar que coincidimos y reafirmamos que existe una correlación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente de la I.E Misional Goretti, ya que son resultados similares desde el punto de vista de la positividad, y debido a que el resultados tiene un coeficiente de correlación de $r = 0.437$ el cual nos indica una relación positiva moderada entre ambas variables estudiadas.

Sin embargo, diferimos con el estudio de Arana y Coronado (2017) ya que en sus resultados ponen en énfasis en que el estilo que más predomina es el Liderazgo Transformacional. Ella determinó: “solo hay relación entre el estilo transformacional y desempeño docente, puesto que, se obtuvo un coeficiente de correlación directa y significativa de 0.487 ($p < 0.05$)” (p. 9). Al respecto consideramos que los directores no pueden someterse a un solo tipo de liderazgo, que más bien deben de formar parte de un liderazgo que se adecúe a diferentes situaciones sin perder su esencia.

De esta manera podemos reafirmar que el liderazgo directivo tiene una relación directa en el desempeño de los docentes, para lo cual el director debe trabajar en forma articulada, tomando en cuenta el mejoramiento de sus dominios y competencias directivas y así ejercerlas en plenitud para el beneficio de la comunidad educativa Gorettina.

Conclusiones.

- Se comprobó la validez de la hipótesis general, encontrando una relación directa entre las variables: “liderazgo directivo y desempeño docente”, esto debido a que obtuvimos un coeficiente de $r = 0,437$, lo que implica que el grado de relación es positiva moderada. Al mismo, la significancia resultó = 0,01 que es menor a 0,05, el cual nos permitió señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se aceptó la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. En tal sentido podemos decir que las decisiones y acciones tanto de nivel institucional, pedagógico, administrativo y de participación que el director viene adoptando se vinculan con el desempeño de los docentes, aunque solo en un nivel moderado. Pero que sin embargo es visto en forma positiva.
- Se pudo demostrar, la relación entre las dimensiones “orientación de los procesos pedagógicos” y la “enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” cuyo coeficiente de correlación resultó $r = 0,420$. El cual resulta una relación positiva moderada. La significancia fue Sig.=0,01 menor a 0,05, esto permitió señalar que la relación fue significativa en las dimensiones analizadas. Lo que implica que las directivas en la elaboración de plan educativo institucional es considerado por los docentes al momento de la aplicación en las sesiones de aprendizaje durante la enseñanza en el aula de clases.
- Respecto a la relación entre las dimensiones “fomento de la participación democrática” y la “actuación docente en la vida institucional” el coeficiente de correlación resultó $r = 0,553$. Este es uno de los coeficientes de correlación más

altos, con el cual se pudo comprobar que existe una relación directa entre ambas dimensiones, existiendo relación positiva moderada. Así mismo la significancia resultó $\text{Sig.}=0,01$ menor a $0,05$, el cual nos permite señalar que la relación fue significativa en las dimensiones analizadas. El coeficiente obtenido nos da a entender que los docentes sienten que el director tiene apertura y les invita a participar democráticamente en las actividades de la institución educativa.

- Respecto a las variables de la hipótesis general se obtuvo que nivel de respuestas de los encuestados respecto al liderazgo directivo y el desempeño de los docentes en la I.E Misional Goretti, el 84% de las respuestas están entre las escalas de “Casi Siempre” y “Siempre” siendo éstos los mejores niveles de calificación; lo que nos da a entender que el director tiene una percepción positiva de sus acciones desde el punto de vista de los docentes ; y un 96.2% entre las escalas de “Casi Siempre” y “Siempre”, para la variable “Desempeño docente”, dándonos a entender que los docentes en general se perciben con un buen desempeño.
- En la hipótesis específica 1, que mide las dimensiones gestión de las condiciones educativas del director y preparación para el aprendizaje de los estudiantes, por parte de los docentes, el 74% de las respuestas están entre las escalas de “Casi Siempre” y “Siempre” respecto a que el director gestiona las condiciones educativas, lo cual nos da a entender que los docentes perciben al director que está en búsqueda de las mejoras para que los estudiantes y docentes cuenten con las condiciones óptimas para la enseñanza aprendizaje, condiciones a nivel de infraestructura y recursos materiales; y un 92.8% entre las escalas de “Casi Siempre” y “Siempre “que los

docentes preparan sus sesiones de aprendizaje y su programación curricular con anticipación.

- En la hipótesis específica 3 que mide las dimensiones del fomento de la participación democrática, por parte del director y la dimensión de la actuación docente en la vida institucional, por parte del docente; el 80.40% de las respuestas se calificaron con la escala de “Casi Siempre” y “Siempre” esto respecto al fomento de la participación democrática en los miembros de la comunidad educativa, dando a entender que el director realiza actividades donde incentiva que el docente se involucre, no solo a nivel institucional, sino también entre los estudiantes y la participación de los padres de familia. Y un 83.90% % de los docentes manifiestan que “Casi siempre” y “Siempre” participan en la vida institucional. Esto implica que la percepción general de los docentes que se sienten involucrados en la vida institucional y que perciben a sus pares participando en ellas.

REFERENCIAS

- Amasifuen, K. (2020). *Percepción de los estilos de liderazgo que prevalece en los directivos de la Dirección Regional de Educación de Loreto Iquitos-2020. Tesis de Licenciatura, Universidad Privada de la Selva Peruana*. Obtenido de Repositorio UPS: <http://repositorio.ups.edu.pe/handle/UPS/147>
- Arana, L. y. (2017). *Repositorio UMCH*. Obtenido de [https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/UMCH/108/32.%20Tesis%20\(Arana%20Ag%FCero%20y%20Coronado%20Tarrillo\).pdf?sequence=1](https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/UMCH/108/32.%20Tesis%20(Arana%20Ag%FCero%20y%20Coronado%20Tarrillo).pdf?sequence=1)
- Bolívar, A. (2010). *¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos?* Bogotá: Megis. Obtenido de <file:///C:/Users/ACER/Downloads/Dialnet-ComoUnLiderazgoPedagogicoYDistribuidoMejoraLosLogr-3667779.pdf>
- Cabrera, C. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario de la I.E 89004 en Chimbote, 2017. Tesis de Matesría, Universidad San Pedro*. Obtenido de Repositorio U San Pedro: <http://repositorio.usanpedro.pe/handle/USANPEDRO/6400>
- Canales Et Al. (1994). *Metodología de la Investigación. Manual para el desarrollo de personal de salud*. Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- Cárdenas, E. (2019). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de San Francisco de Asis, Lauricocha 2015. Tesis de Maestría, Universida de Huánuco*. Huánuco. Obtenido de Repositorio UDH: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2059>
- Celina y Campo. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 572-580.
- Chiavenato, E. (1993). *Introducción a la teoría general de la adinistración*. Brasil: McGrawHill Latinoamericana.
- Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional* (Décima. México DF. ed.). Bogotá, Colombia: Norma.
- Elmore, R. (2010). *Mejorando la escuela desde la sala de clases*. Area de Educación Fundación Chile.

- Fayol, H. (1979). *Administración industrial y general*. Buenos Aires: Ateneo.
- Fonseca, P. (2020). *Análisis Liderazgo Directivo y su Impacto en el Desempeño de las Instituciones Educativas del Municipio de Pueblo viejo para Formular un Modelo en el Departamento del Magdalena. Monografía para Magister. Universidad Abierta y a Distancia*. Obtenido de Repository UNAD: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/31787/ppfonsecac3.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Ganga et al. (2016). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente, el caso de un colegio en el norte de Chile. *Interciencia*(9). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/339/33946994003.pdf>
- Guerrero, L. (2012). *Modelo Escuelas Marca Perú. Rasgos y resultados que las definen y procesos requeridos para alcanzarlos, documento de trabajo*. Lima: Minedu.
- Hernández Et Al. (2014). *Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias*. México: McGraw Hill Education. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58257558/Definiciones_de_los_enfoques_cuantitativo_y_cualitativo_sus_similitudes_y_diferencias-with-cover-page.pdf?Expires=1622518620&Signature=HtFxlRW2JnPCqKBiA3tYwx3Y1RuDwnq1kWzM4xrK1~GMZ-rQ2yaWnldQOwyWDVa8VtUsONCm0
- Hernández Et Al. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México D.F: McGRAW-HILL.
- Hidalgo, M. (2009). *Desempeño docente : ¿qué es y cómo evaluar?* Lima: Amex. Obtenido de https://www.biblioteca.une.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=54899&shelfbrowse_itemnumber=73369#
- INEI. (2007). *Instituto Nacional de Estadística e Informática*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística e Informática: <http://censos.inei.gob.pe/cpv2007/tabulados/Docs/Glosario.pdf>
- Ley 28044. (2003). *Congreso de la República*. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/39784DE1B079D1890525792E005A2069/\\$FILE/Ley_28044_LeyGeneraldeEducaci%C3%B3n.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/39784DE1B079D1890525792E005A2069/$FILE/Ley_28044_LeyGeneraldeEducaci%C3%B3n.pdf)
- Machucachi y Gonzáles. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial Nuestra Señora de la Esperanza del distrito de Tambopata, Puerto Maldonado 2016. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Amazónica*

de Madre de Dios. Obtenido de Repositorio UNAMAD:
<http://repositorio.unamad.edu.pe/handle/UNAMAD/228>

Martínez, C. y. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3). Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322015000300004&lng=es

Martínez, M. (2021). *Nobbot, tecnología para las personas*. Obtenido de Nobbot, tecnología para las personas: <https://www.nobbot.com/pantallas/formularios-de-google-encuesta/>

Mesía, J. (2019). *Plan de acompañamiento para la mejora del desempeño docente en una Institución Educativa Pública De Iquitos, Región Loreto. Tesis de Segunda Especialidad, Universidad Marcelino Champagnat*. Obtenido de Repositorio UMCH: <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/1936>

MINEDU. (2012). *Marco de buen desempeño docente*. Corporación Gráfica Navarrete.

MINEDU. (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima: Minedu. Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf#:~:text=El%20Marco%20de%20Buen%20Desempe%C3%B1o%20del%20Directivo%20es,cuyos%20aportes%20le%20otorgan%20legitimidad%20a%20esta%20propuesta.

Ministerio de Educación. (2012a). *Marco de Buen Desempeño Docente: Un buen maestro cambia*. Lima: MINEDU. Obtenido de <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>

Moreno, C. (2015). *Liderazgo directivo y calidad educativa en el Colegio Gimnasio Vizcaya. Tesis de Master, Universidad Internacional de la Rioja*. Obtenido de Repositorio Unir: <https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/4645/MORENO%20ARIAS%20c%20CARLOS%20ALONSO%20def.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Orellana, K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *Revista Internacional de Estudios en Educación*(1). Obtenido de <https://riee.um.edu.mx/index.php/RIEE/article/view/206/193>

- Panduro, P. (2018). *Liderazgo educativo para el mejoramiento del desempeño docente en la Institución Educativa N° 61001 Club de Leones, Iquitos -2017. Tesis de Maestría, Universidad Pedro Ruiz Gallo*. Obtenido de Repositorio UNPRG: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6732/BC-3005%20PANDURO%20REYES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar*. Obtenido de Recurso Biblio URL: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>
- Rivero, J. (2003). *Nueva docencia en el Perú*. Lima, Perú.: Ministerio de Educación.
- Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. (P. docente, Ed.) *Prelac*(1), 6 - 23.
- Robbins y Coulter. (2010). *Administración* (Décima ed.). México: Pearson.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rondán, D. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas de inicial de la red 20, Los Olivos 2017. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo*. Obtenido de Repositorio UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16141>
- Valdés, C. (2009). *Concepto, características y estilos de liderazgo*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/concepto-caracteristicas-estilos-liderazgo/>
- Valero, J. (2019). *Liderazgo del director y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la región Junín. Tesis de Doctoría, Universidad Nacional del Centro del Perú*. Obtenido de Repositorio UNCP: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/6197>
- Vargas, Z. (2009). La investigación Aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia. *Educación*, 33(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Zegarra, A. (2018). *Estilo de liderazgo transformacional del director y desempeño laboral en docentes de la I.E.P.S.M N° 601050 del Distrito de Iquitos 2018. Tesis de Maestría, Universidad César de Vallejo*. Obtenido de Repositorio UCV: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32880/zegarra_ra.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		DISEÑO METODOLÓGICO														
	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	Variable 2	Método														
"EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E MISIONAL GORETTI, DEL DISTRITO DE LAGUNAS, PROVINCIA DE ALTO AMAZONAS, REGIÓN LORETO - PERÚ, 2020"	¿Existe una relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020	Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020	Existe una relación directa del liderazgo directivo con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020.	Liderazgo directivo.	Desempeño docente	Tipo de investigación: Aplicativa Diseño de investigación: No Experimental Enfoque: Cuantitativo Corte: Transversal <u>Técnicas</u>														
	Problema Específico 1 ¿Existe una relación entre la gestión de las condiciones educativas y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020?	Objetivo Específico 1 Determinar la relación de la gestión de las condiciones educativas con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020	Hipótesis Específica 1 Existe una relación directa de la gestión de las condiciones educativas con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020	Operacionalización		Instrumentos de recopilación de información: Cuestionario vía Formulario Google Técnicas de recopilación de información: Encuesta Instrumentos de procedimientos y análisis de información: Descriptivo - Inferencial. Excel y SPSS 23 Población: Docentes de la Institución														
	Problema Específico 2 ¿Existe una relación entre la orientación de los procesos pedagógicos y la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020?	Objetivo Específico 2 Determinar la relación de la orientación de los procesos pedagógicos con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020.	Hipótesis Específica 2 Existe una relación directa de la orientación de los procesos pedagógicos con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020.	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>V1</th> <th>V2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>D1V1</td> <td>D1V2</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>D2V1</td> <td>D2V2</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>D3V1</td> <td>D3V2</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>D4V1</td> <td>D4V2</td> </tr> </tbody> </table>				V1	V2	1	D1V1	D1V2	2	D2V1	D2V2	3	D3V1	D3V2	4	D4V1
	V1	V2																		
1	D1V1	D1V2																		
2	D2V1	D2V2																		
3	D3V1	D3V2																		
4	D4V1	D4V2																		

	<p>Problema Específico 3 ¿Existe una relación entre del fomento de la participación democrática y la actuación docente en la vida institucional de la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020?</p>	<p>Objetivo Específico 3 Determinar la relación del fomento de la participación democrática y la actuación docente en la vida institucional de la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020</p>	<p>Hipótesis Específica 3 Existe una relación directa del fomento de la participación democrática y la actuación docente en la vida institucional de la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020</p>		<p>Educativa Misional Goretti Muestra: 56 Docentes</p>
	<p>Problema Específico 4 ¿Existe una relación directa entre la gestión administrativa y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020?</p>	<p>Objetivo Específico 4 Determinar la relación de la gestión administrativa y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020.</p>	<p>Hipótesis Específica 4 Existe una relación directa de la gestión administrativa con el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa Misional Goretti, distrito de Lagunas, región Loreto-Perú, 2020</p>		

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESCALA DE MEDICIÓN
V1. Independiente Liderazgo directivo	MINEDU (2014) en el Marco del Buen Desempeño Directivo: Un líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico. Es una opción necesaria y pertinente para configurar una escuela que se organice y conduzca en función de los aprendizajes y que para ello logre vincular el trabajo docente, clima escolar acogedor y la participación de las familias y comunidad. (p. 14)	D1V1: Gestión de las condiciones educativas	<ul style="list-style-type: none"> Planificación institucional orientada a metas de aprendizaje Estrategias de clima laboral basado en el respeto a la diversidad Estrategias de prevención del riesgo Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo. Equipamiento óptimo para los aprendizajes de los estudiantes 	Encuesta	Likert Escala: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Alguna vez 4. Casi siempre 5. Siempre
		D2V1: Orientación de los procesos pedagógicos	<ul style="list-style-type: none"> Plan educativo institucional Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes. Planifica curricular en base a competencias del currículo nacional Estímulo a las iniciativas de los docentes Monitorea el proceso de evaluación de los aprendizajes, Comunica en forma oportuna los resultados del proceso de evaluación 		
		D3V1: Fomento de la participación democrática	<ul style="list-style-type: none"> Promueve la participación de la comunidad educativa en la planificación Interactúa con respeto, solidaridad y empatía. Promueve la participación de las familias y otros actores de la comunidad Utiliza el diálogo como estrategia de solución de conflictos 		
		D4V1: Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> Gestiona el uso óptimo del tiempo en la I.E Uso óptimo de los recursos financieros Transparencia de la información y rendición de cuentas. Lidera el equipo administrativo orientado a un buen desempeño Innovación en los procesos administrativos interno. 		
V2. Dependiente Desempeño docente	Hidalgo (2009), define al desempeño docente como: Conjunto de actividades que un docente lleva a cabo en el marco de su función como tal y comprenden desde la programación y preparación de las clase hasta las coordinaciones con otros docentes y con los directivos para cuestiones relativas al currículo y la gestión de la institución educativa, pasando	D1V2: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> Planifican sus sesiones de acuerdo las características de sus estudiantes Demuestra dominio y conocimientos de su área Uso de estrategias metodológicas y recursos didácticos Selección de contenidos para la enseñanza y aprendizaje Diseño de la evaluación y retroalimentación basado en la formación continua. 	Paquete estadístico SPSS y del Excel	
		D2V2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> Trato respetuoso hacia los estudiantes Uso de estrategias positivas para regular el comportamiento de los estudiantes Promoción del razonamiento crítico y creativo Promoción de la participación activa de los estudiantes Evaluación y registro del progreso de los estudiantes Retroalimentan a partir de las necesidades de los estudiantes 		

	<p>por supuesto por el desarrollo de las clases o sesiones de aprendizaje, la evaluación de los aprendizajes, el seguimiento individualizado de los alumnos, la información que se le debe brindar a los padres y la evaluación de la propia práctica.</p>	<p>D3V2: Actuación docente en la vida institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuyen a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la I.E. • Comunicación asertiva con los directivos • Se comunican en forma satisfactoria con las familias, • Interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa 		
		<p>D4V2: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplen con responsabilidad su horario de trabajo • Planifican eficientemente el proceso de enseñanza aprendizaje. • Actitudes y valores democráticas en su participación institucional • Participan en experiencias de formación profesional • Actitud de rechazo a todo tipo de prejuicio o discriminación. 		

Anexo 3. Matriz de operativización del instrumento de investigación

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS (PREGUNTAS)	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESCALA DE MEDICIÓN
V. Independiente V1: LIDERAZGO DIRECTIVO	D1V1: Gestión de las condiciones educativas	<ul style="list-style-type: none"> Planificación institucional orientada a metas de aprendizaje Estrategias de clima laboral basado en el respeto a la diversidad Estrategias de prevención del riesgo Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo. Equipamiento óptimo para los aprendizajes de los estudiantes 	1 2 3 4 5	Encuesta	Likert Escala: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Alguna vez 4. Casi siempre 5. Siempre
	D2V1: Orientación de los procesos pedagógicos	<ul style="list-style-type: none"> Plan educativo institucional Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes. Planifica curricular en base a competencias del currículo nacional Estímulo a las iniciativas de los docentes Monitorea el proceso de evaluación de los aprendizajes, Comunica en forma oportuna los resultados del proceso de evaluación 	6 7 8 9 10 11		
	D3V1: Fomento de la participación democrática	<ul style="list-style-type: none"> Promueve la participación de la comunidad educativa en la planificación Interactúa con respeto, solidaridad y empatía. Promueve la participación de las familias y otros actores de la comunidad Utiliza el diálogo como estrategia de solución de conflictos 	12 13 14 15		
	D4V1: Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> Gestiona el uso óptimo del tiempo en la I.E Uso óptimo de los recursos financieros Transparencia de la información y rendición de cuentas. Lidera el equipo administrativo orientado a un buen desempeño Innovación en los procesos administrativos interno. 	16 17 18 19 20		
V. Dependiente V2: DESEMPEÑO DOCENTE	D1V2: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> Planifican sus sesiones de acuerdo las características de sus estudiantes Demuestra dominio y conocimientos de su área Uso de estrategias metodológicas y recursos didácticos Selección de contenidos para la enseñanza y aprendizaje Diseño de la evaluación y retroalimenta basado en la formación continua. 	21 22 23 24 25	Paquete estadístico SPSS y del Excel	Likert Escala: 1. Completamente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutral 4. De acuerdo 5. Completamente de acuerdo
	D2V2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> Trato respetuoso hacia los estudiantes Uso de estrategias positivas para regular el comportamiento de los estudiantes Promoción del razonamiento crítico y creativo Promoción de la participación activa de los estudiantes Evaluación y registro del progreso de los estudiantes Retroalimentan a partir de las necesidades de los estudiantes 	26 27 28 29 30 31		
	D3V2: Actuación docente en la vida institucional	<ul style="list-style-type: none"> Contribuyen a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la I.E. Comunicación asertiva con los directivos Se comunican en forma satisfactoria con las familias, Interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa 	32 33 34 35		
	D4V2: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> Cumplen con responsabilidad su horario de trabajo Planifican eficientemente el proceso de enseñanza aprendizaje. Actitudes y valores democráticas en su participación institucional Participan en experiencias de formación profesional Actitud de rechazo a todo tipo de prejuicio o discriminación 	36 37 38 39 40		

Anexo 4. Instrumento de recolección de información:

ENCUESTA DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE

SECCIÓN 1: CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO.

Dirigido a docentes de la Institución educativa Misional Goretti

INDICACIONES:

Estimado (a) docente lea atentamente cada enunciado y marque con una “x” la respuesta con la que más identifique al directivo de su institución educativa. No hay respuestas malas ni buenas. Esta encuesta es absolutamente confidencial.

INFORMACIÓN GENERAL

Edad:

Sexo: Femenino: (...) Masculino: (...)

Nivel en el que se desempeña: Inicial: (...) Primaria: (...) Secundaria: (...)

Tiempo que trabaja en esta institución educativa: (...) años, (.....) meses

¿Qué situación laboral tiene?: Nombrado (.....), Contratado: (...)

PARA RESPONDER UTILIZA LA SIGUIENTE ESCALA:

Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

Nº	Dimensiones/Ítems	Escala y valores				
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	Algunas veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
Dimensión 1: Gestión de las condiciones educativas						
1	¿El director gestiona la planificación institucional orientada hacia el logro de metas de aprendizaje?					
2	¿El director utiliza estrategias para generar un clima escolar y laboral basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente?					
3	¿El director desarrolla estrategias de prevención del riesgo y así asegurar la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa?					
4	¿El director genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes, y así reflexionar sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes?					
5	¿El director propicia el uso óptimo del equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje?					
Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos						
6	¿El director conduce el plan educativo institucional tomando en cuenta los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno?					
7	¿El director gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje?					

8	¿El director orienta la planificación curricular en base a los enfoques, competencias y otros componentes del currículo nacional, adecuando la realidad del contexto?					
9	¿El director estimula y apoya las iniciativas de las docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas?					
10	¿El director determina las pautas para el monitoreo del proceso de evaluación de los aprendizajes con criterios claros y coherentes que se desean lograr en los docentes?					
11	¿El director comunica en forma oportuna los resultados del proceso de evaluación de los aprendizajes e implementación de acciones de mejora en beneficio de los docentes?					
Dimensión 3: Fomento de la participación democrática						
12	¿El director promueve y motiva la participación de toda comunidad educativa en planificación institucional?					
13	¿El director muestra respeto, solidaridad y empatía en su interacción con los docentes, estudiantes y las familias?					
14	¿El director promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas?					
15	¿El director utiliza el diálogo como estrategia de prevención y resolución pacífica de conflictos y la negociación entre los miembros de la comunidad educativa?					
Dimensión 4: Gestión administrativa						
16	¿El director gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes de los estudiantes?					
17	¿El director utiliza en forma óptima los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje de los estudiantes?					
18	¿El director cumple con informar a la comunidad educativa, los resultados de la gestión administrativa y financiera utilizando mecanismos de transparencia y rendición de cuentas?					
19	¿El director lidera el equipo administrativo y de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales?					
20	¿El director busca la innovación constante de los procesos administrativo-internos a favor de los estudiantes y docentes?					

SECCIÓN 2: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE.

Dirigido a docentes de la Institución educativa Misional Goretti

INDICACIONES:

Estimado (a) docente lea atentamente cada enunciado y marque con una “x” la respuesta con la que más identifique al directivo de su institución educativa. No hay respuestas malas ni buenas. Esta encuesta es absolutamente confidencial.

INFORMACIÓN GENERAL

Edad:

Sexo: Femenino: (...) Masculino: (...)

Nivel en el que se desempeña: Inicial: (...) Primaria: (...) Secundaria: (...)

Tiempo que trabaja en esta institución educativa: (...) años, (.....) meses

¿Qué situación laboral tiene?: Nombrado (.....), Contratado: (...)

Para responder utiliza la siguiente escala:

Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

Nº	Dimensiones/Ítems	Escala y valores				
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	Algunas veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
21	¿Los docentes planifican sus sesiones de acuerdo las características socio económicas y habilidades cognitivas de sus estudiantes?					
22	¿Los docentes tienen dominio de los conocimientos correspondientes a su área?					
23	¿Los docentes seleccionan estrategias metodológicas, recursos didácticos y materiales tomando en cuenta los conocimientos, las características de sus estudiantes y el entorno del aprendizaje?					
24	¿Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?					
25	¿Los docentes diseñan la evaluación de manera permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados en sus estudiantes?					
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
26	¿Los docentes muestran un trato respetuoso y consideran las iniciativas y opiniones de los estudiantes?					
27	¿Los docentes utilizan estrategias positivas para regular el comportamiento de los estudiantes y así desarrollar en forma eficaz la sesión de aprendizaje?					
28	¿Los docentes promueven el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico en los estudiantes?					
29	¿Los docentes Promueven que el estudiante participe activamente en las actividades de aprendizaje durante toda la sesión?					
30	¿Los docentes evalúan y registran el progreso de los aprendizajes los estudiantes?					
31	¿Los docentes realizan la retroalimentación a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas en los estudiantes?					

Dimensión 3: Actuación docente en la vida institucional						
32	¿Todos los docentes contribuyen en la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la I. E?					
33	¿Los docentes se comunican en forma asertiva con los directivos en clima de confianza?					
34	¿Los docentes se comunican en forma satisfactoria con las familias para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes?					
35	¿Los docentes Interactúan con sus colegas, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza de los estudiantes?					
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente						
36	¿Los docentes cumplen con responsabilidad su horario de trabajo?					
37	¿Los docentes planifican eficientemente el proceso de enseñanza y aprendizaje?					
38	¿Los docentes demuestran actitudes y valores democráticos en su participación institucional?					
39	¿Los docentes participan en diversas experiencias de formación profesional para la mejora de sus competencias y prácticas de enseñanza?					
40	¿Los docentes se muestran en contra de todo tipo de prejuicios, estereotipos y reaccionan contra situaciones de racismo injusticia o discriminación?					

ENCUESTA DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE I.E MISIONAL GORETTI

Estimado (a) docente lea atentamente cada enunciado elija la respuesta con la que más identifique al directivo de su institución educativa. No hay respuestas malas ni buenas. Las respuestas de esta encuesta son absolutamente confidenciales y será utilizada únicamente para diagnóstico y mejoras de la Institución Educativa.

*Obligatorio

INFORMACIÓN GENERAL

¿Cuántos años tienes (Edad)? *

- Entre 20 y 30 Años
- Entre 31 y 40 Años
- Entre 41 y 50 Años
- Más de 50 Años

Sexo *

Elige

Nivel en el que se desempeña

Elige

Tiempo que trabaja en esta institución educativa(Años y/o Meses) *

- Menos de 1 año
- Entre 1 y 5 años
- Entre 6 y 10 años
- Más de 10 Años

SECCIÓN 1: CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO.

Estimado docente, las siguientes preguntas están enfocadas en la función directiva de la Institución Educativa

PARA RESPONDER UTILIZA LA SIGUIENTE ESCALA:

Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE LAS CONDICIONES EDUCATIVAS

1 ¿El director gestiona la planificación institucional orientada hacia el logro de metas de aprendizaje? *

Elige ▼

2 ¿El director utiliza estrategias para generar un clima escolar y laboral basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente? *

Elige ▼

3 ¿El director desarrolla estrategias de prevención del riesgo y así asegurar la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa? *

SECCIÓN 2: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE.

Estimado docente, las siguientes preguntas están enfocadas en el desempeño o funciones que los docentes desarrollan en la Institución Educativa.



DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

21 ¿Los docentes planifican sus sesiones de acuerdo las características socio económicas y habilidades cognitivas de sus estudiantes? *

Elige ▼

22 ¿Los docentes tienen dominio de los conocimientos correspondientes a su área? *

Elige ▼

23 ¿Los docentes seleccionan estrategias metodológicas, recursos didácticos y materiales tomando en cuenta los conocimientos, las características de sus estudiantes y el entorno del aprendizaje? *

Anexo 6. Resultado de validación por Juicio de expertos.



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: LUIS RICARDO CÁRDENAS TORRES
- 1.2 GRADO ACADÉMICO Y/O TÍTULO: MAGISTER
- 1.3 CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA: DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
- 1.4 NOMBRE DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E MISIONAL GORETTI, DEL DISTRITO DE LAGUNAS, PROVINCIA DE ALTO AMAZONAS, REGIÓN LORETO-PERÚ, 2020
- 1.5 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO
- 1.6 AUTOR DEL INSTRUMENTO: DIONISIO CUARTO GUERRERO MOZOMBITE
- 1.7 PARA OBTENER EL GRADO /TÍTULO DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado	X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado, bajo metodología científica	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología		X			
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar	X				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema	X				
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos	X				
TOTAL, PARCIAL	49	45	4			

PUNTUACIÓN:

- De 10 a 20: No válido, reformular
 De 21 a 30: No válido, modificar
 De 31 a 40: Válido, mejorar
 De 41 a 50: válido, aplicar

OBSERVACIONES:

Lugar y fecha: Lima, 12 de junio de 2021

Firma: _____



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES

- 3.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: LUIS RICARDO CÁRDENAS TORRES
 3.2 GRADO ACADÉMICO Y/O TÍTULO: MAGISTER
 3.3 CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA: DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
 3.4 NOMBRE DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E MISIONAL GORETTI, DEL DISTRITO DE LAGUNAS, PROVINCIA DE ALTO AMAZONAS, REGIÓN LORETO-PERÚ, 2020
 3.5 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE
 3.6 AUTOR DEL INSTRUMENTO: DIONISIO CUARTO GUERRERO MOZOMBITE
 3.7 PARA OBTENER EL GRADO /TÍTULO DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
10. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado	X				
11. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado, bajo metodología científica	X				
12. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología		X			
13. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X				
14. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X				
15. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar	X				
16. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis	X				
17. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos	X				
18. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema	X				
10.METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos	X				
TOTAL, PARCIAL	49	45	4			

PUNTUACIÓN:

- De 10 a 20: No válido, reformular
 De 21 a 30: No válido, modificar
 De 31 a 40: Válido, mejorar
 De 41 a 50: válido, aplicar

OBSERVACIONES:

Lugar y fecha: Lima, 12 de junio de 2021

Firma: _____



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: RAÚL SANTIAGO BACIGALUPO LAGO
- 1.2 GRADO ACADÉMICO Y/O TÍTULO: MAGISTER
- 1.3 CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA: DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
- 1.4 NOMBRE DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E MISIONAL GORETTI, DEL DISTRITO DE LAGUNAS, PROVINCIA DE ALTO AMAZONAS, REGIÓN LORETO-PERÚ, 2020”
- 1.5 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO
- 1.6 AUTOR DEL INSTRUMENTO: DIONISIO CUARTO GUERRERO MOZOMBITE
- 1.7 PARA OBTENER EL GRADO /TÍTULO DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado	X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado, bajo metodología científica	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	X				
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar	X				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema		X			
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos		X			
TOTAL, PARCIAL		40	8			

PUNTUACIÓN:

- De 10 a 20: No válido, reformular
- De 21 a 30: No válido, modificar
- De 31 a 40: Válido, mejorar
- De 41 a 50: Válido, aplicar

48

OBSERVACIONES: Aplicar.

Lima, 14 de junio de 2021.



Raul Santiago Bacigalupo Lago
DNI 07785331

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Mag. RAÚL SANTIAGO BACIGALUPO LAGO

DNI: 07785331

Especialidad del validador: Administración y Finanzas

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Raul Santiago Bacigalupo Lago
DNI 07785331

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES

- 3.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: RAÚL SANTIAGO BACIGALUPO LAGO
 3.2 GRADO ACADÉMICO Y/O TÍTULO: MAGISTER
 3.3 CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA: DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
 3.4 NOMBRE DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E MISIONAL GORETTI, DEL DISTRITO DE LAGUNAS, PROVINCIA DE ALTO AMAZONAS, REGIÓN LORETO-PERÚ, 2020
 3.5 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE
 3.6 AUTOR DEL INSTRUMENTO: DIONISIO CUARTO GUERRERO MOZOMBITE
 3.7 PARA OBTENER EL GRADO /TÍTULO DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
10. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado	X				
11. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado, bajo metodología científica	X				
12. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	X				
13. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X				
14. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X				
15. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar	X				
16. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis	X				
17. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos		X			
18. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema		X			
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos	X				
TOTAL, PARCIAL		40	8			

PUNTUACIÓN:

- De 10 a 20: No válido, reformular
 De 21 a 30: No válido, modificar
 De 31 a 40: Válido, mejorar
 De 41 a 50: Válido, aplicar

OBSERVACIONES: Aplicar.

Lima, 14 de junio de 2021.



Raul Santiago Bacigalupo Lago
DNI 07785331



OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Mag. RAÚL SANTIAGO BACIGALUPO LAGO

DNI: 07785331

Especialidad del validador: Administración y Finanzas

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Raul Santiago Bacigalupo Lago
DNI 07785331

Anexo 7. Carta de autorización para uso de información y nombre de la organización

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA  UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

Yo Rómulo Rolly Aurora Rosas
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

identificado con DNI 18128075 en mi calidad de Director
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

del área de _____
(Nombre del área de la empresa)

de la empresa/institución Institución Educativa Misional Goretti
(Nombre de la empresa)

con R.U.C N° 20494087066 ubicada en la ciudad de Lagunas

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,
Al señor Dionisio Cuarto Guerrero Mozombite
(Nombre completo del Egresado/Bachiller)

identificado con DNI N° 42404393 egresado de la Carrera profesional o () Programa de Postgrado de Administración
(Nombre de la carrera o programa) para

que utilice la siguiente información de la empresa:
Evaluación de desempeño, PEI, MOF, ROF, encuestas o entrevistas al personal docente de la institución.
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, Tesis o () Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de () Bachiller, () Maestro, () Doctor o Título Profesional.

Adjunto a esta carta, está la siguiente documentación:
 Ficha RUC
 Vigencia de Poder (Para informes de suficiencia profesional)
 Otro (ROF, MOF, Resolución, etc. para el caso de empresas públicas válido tanto para Tesis, Trabajo de Investigación o Trabajo de Suficiencia Profesional).

* Nota: En el caso este formato se use como regularización o continuidad del trámite durante la coyuntura de emergencia - Covid19, se debe de omitir la "Vigencia de Poder" requerido para los informes de Suficiencia Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.
 Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.


Firma y sello del Representante Legal
DNI: _____

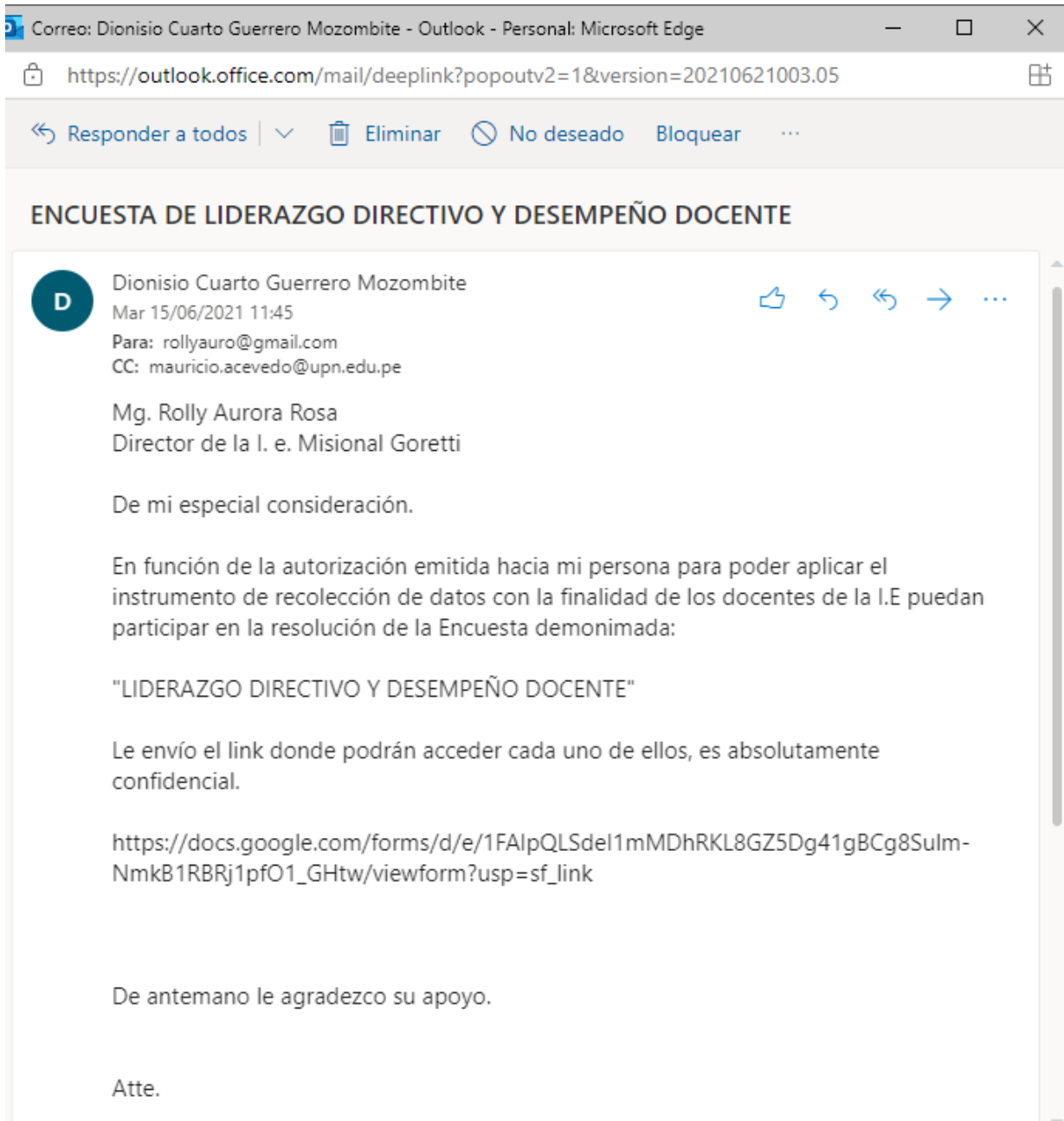
Mg. ROLLY AURORA ROSAS
DIRECTOR

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Egresado
DNI: 42404393

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	05	PÁGINA	Página 1 de 2
FECHA DE VIGENCIA	20/05/2020				

Anexo 8. Solicitud para aplicar instrumento de recolección de datos.




Correo: Dionisio Cuarto Guerrero Mozombite - Outlook - Personal: Microsoft Edge

<https://outlook.office.com/mail/deeplink?popoutv2=1&version=20210621003.05>

Responder a todos | Eliminar | No deseado | Bloquear

ENCUESTA DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE

 Dionisio Cuarto Guerrero Mozombite
Mar 15/06/2021 11:45
Para: rolyyauro@gmail.com
CC: mauricio.acevedo@upn.edu.pe

Mg. Rolly Aurora Rosa
Director de la I. e. Misional Goretti

De mi especial consideración.

En función de la autorización emitida hacia mi persona para poder aplicar el instrumento de recolección de datos con la finalidad de los docentes de la I.E puedan participar en la resolución de la Encuesta demonimada:

"LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE"

Le envío el link donde podrán acceder cada uno de ellos, es absolutamente confidencial.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdel1mMDhRKL8GZ5Dg41gBCg8Sulm-NmkB1RBRj1pfO1_GHtw/viewform?usp=sf_link

De antemano le agradezco su apoyo.

Atte.

Anexo 10. Ficha de evaluación de desempeño docente



PERÚ

Ministerio
de Educación

INSTITUCION EDUCATIVA

DOCENTE RUTH RAQUEL VASQUEZ PAREDES

GRADO Y SECCION

TERCERO "A"

N° DE ESTUDIANTES:

20

AREA:

Situación: Deficiente (1) En proceso (2) Eficiente (3) Destacado (4)

ASPECTOS	1	2	3	4	¿CÓMO SE EVIDENCIA?
1 Acompañamiento, de manera presencial o remota, a los estudiantes y sus familias en sus experiencias de aprendizaje (RVM 093).					
1.1 El (la) docente garantiza el acceso y permanencia de las/los estudiantes en la propuesta "Aprendo en Casa" manteniendo constante comunicación con los padres de familia y estudiantes.					Actas de entrevista de familias, Registro de llamadas.
1.2 El (la) docente brinda apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de manera personalizada de acuerdo con sus características.					Mensajes de reflexión.
1.3 El (la) docente utiliza medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante y su familia (en el acceso y uso de los recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje).					Registro de modalidad de acompañamiento.
1.4 El (la) docente es empático en la interacción con sus estudiantes.					Aula virtual.
1.5 El (la) docente Promueve la convivencia armoniosa y la inclusión el cumplimiento de los acuerdos de convivencia entre los miembros de la comunidad educativa (valores).					Acuerdos de convivencia.
2 Adecuación y/o adaptación de actividades y/o materiales educativos.					
2.1 El (la) docente elabora y/o utiliza material educativo adicional para fortalecer el desenvolvimiento en función a las necesidades y características de los estudiantes.					Información, foto, escrita, etc.
2.2 El (la) docente realiza adecuación de actividades trabajadas según programación de "Aprendo en Casa" (CNEB, P185).					Fichas, cuaderno de trabajo.
2.3 El (la) docente realiza adaptación de actividades trabajadas según programación de "Aprendo en Casa" para estudiantes con dificultades de aprendizaje NEE (CNEB, P185).					Fichas de trabajo.
3 Acompañamiento, de manera presencial o remota, a los estudiantes.					
3.1 El (la) docente prepara con anticipación su trabajo de la propuesta "Aprendo en casa" aprovechando la plataforma virtual.					Planificador semanal.
3.2 El (la) docente envió previamente las actividades a los estudiantes.					Horario semanal.
3.3 El (la) docente realiza la oración al iniciar la actividad diaria.					Oración, canto, etc.
3.4 El (la) docente saluda a los estudiantes.					Aula virtual, texto.
3.5 El (la) docente realiza el control de asistencia de su grupo de trabajo.					Texto, audio, foto.
3.6 El (la) docente refuerza la información de la actividad realizada antes de pedir el producto a los estudiantes.					Aula virtual, pantallazo, captura,
3.7 El (la) docente da a conocer los criterios de evaluación de los productos obtenidos en cada actividad.					Aula virtual, Instrumentos de evaluación.



PERÚ

Ministerio
de Educación

3.8	El(la) docente utiliza estrategias de autorregulación (meta cognición, mediación) para promover la gestión autónoma de la gestión de aprendizaje de los estudiantes.				Instrumentos de meta cognición (auto evaluación).
3.9	Las situaciones en las que se presenta la mediación docente-alumno genera procesos reflexivos y el logro de los aprendizajes				Interacción-aula virtual.
4	Análisis de la evidencia presentada y retroalimentación brindada a los estudiantes y/o las familias.				
4.1	El(la) docente analiza las evidencias presentadas por sus estudiantes con la finalidad de identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje. a través de canales de comunicación (Wasap, llamada telefónica, grabaciones de audio).				Recursos varios, audios, etc.
4.2	El(la) docente retroalimenta a sus estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.				Registro progresivo de desarrollo de competencias
4.3	El(la) docente evalúa el progreso de los estudiantes teniendo en cuenta los criterios de evaluación, haciendo uso de un instrumento, con la finalidad de brindar retroalimentación oportuna y pertinente.				Instrumentos de evaluación.
4.4	El (la) docente participa de cursos de actualización promovidos por la plataforma del Perú Educa, otros, con la finalidad de mejorar sus desempeño.				Pantallazos, sílabos, etc.
5	Trabajo colegiado con los pares y coordinación con el director de IE, Equipo directivo o especialista de la UGEL, según corresponda.				
5.1	El(la) docente participa en reuniones colegiadas (equipo directivo-equipo de trabajo) con el propósito de responder a las necesidades de aprendizajes de los estudiantes (RVM 093-2020).				Registro de asistencia.
5.2	El (la) docente establece coordinaciones con sus pares necesarias para el desarrollo del periodo lectivo, presencial o a distancia.				Actas reunión por edad, grado.
5.3	El(la) docente brinda información referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la IE y/o UGEL (2) o programa en forma oportuna.				Informes, etc.
5.4	El(la) docente establece un horario de trabajo semanal para acompañamiento y retroalimentación de su grupo de estudiantes, atención a los padres de familia, lo comparte y cumple.				Horario de trabajo semanal.

Anexo 11. Base de datos de la variable "Liderazgo directivo"

BASE DE DATOS DE VARIABLE: "LIDERAZGO DIRECTIVO"																					
EN	D1: GESTIÓN DE LAS CONDICIONES EDUCATIVAS					D2: ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS						D3: FOMENTO DE LA PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA				D4: GESTIÓN ADMINISTRATIVA					Suma
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	
1	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	88
2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	68
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	97
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	97
6	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	94
7	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	84
8	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
9	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	96
10	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	92
11	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	67
12	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	64
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	5	3	5	3	5	5	5	5	89
14	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	80
15	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	94
16	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
17	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	2	2	2	86
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
19	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	89
20	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	89
21	3	5	3	4	3	4	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
23	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	81
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
26	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	94
27	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	88
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
29	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	75
30	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	87



"EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E MISIONAL GORETTI, DEL DISTRITO DE LAGUNAS, PROVINCIA DE ALTO AMAZONAS, REGIÓN LORETO-PERÚ, 2020"

31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
32	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	81
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
34	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	95
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	80
37	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	92
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
39	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	5	5	4	4	82
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	99
41	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	79
42	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
43	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	89
44	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	77
45	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	90
46	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	49
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
48	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	83
49	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	87
50	3	3	4	5	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
51	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	89
52	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	89
53	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	89
54	5	5	5	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	81
55	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	80
56	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	3	4	82
T-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
T-2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	6	0	2	2	2	0	2	2	4	4	
T-3	15	6	18	12	30	6	18	21	39	21	18	27	18	27	12	18	15	18	21	18	
T-4	76	68	72	76	88	100	84	56	96	96	88	64	68	80	80	72	64	88	56	80	
T-5	160	180	160	165	120	145	145	175	90	125	125	155	160	130	155	160	170	130	165	140	
Total:	251	256	250	253	238	251	247	252	227	242	237	246	248	239	249	250	251	239	246	242	

Anexo 12. Base de datos de la variable "Desempeño docente"

BASE DE DATOS DE VARIABLE: "DESEMPEÑO DOCENTE"																					
EN	D1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					D2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						D3: ACTUACIÓN DOCENTE EN LA VIDA INSTITUCIONAL				D4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE					Suma
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	
1	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	77
2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	80
3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	95
7	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	83
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	97
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
11	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	92
12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	5	79
13	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	86
14	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	85
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
16	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	95
17	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	95
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
19	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	2	87
20	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	92
21	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	94
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	99
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
24	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	89
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	99
26	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	98
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
29	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	86



"EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E MISIONAL GORETTI, DEL DISTRITO DE LAGUNAS, PROVINCIA DE ALTO AMAZONAS, REGIÓN LORETO-PERÚ, 2020"

30	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	96
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
32	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	89
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
36	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	92
37	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	93
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	99
39	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	94
40	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	97
41	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	91
42	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	97
43	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	98
44	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	96
45	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	90
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	97
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
48	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	82
49	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	88
50	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	3	80
51	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	85
52	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	91
53	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	87
54	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	86
55	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	85
56	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	86
T-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T-2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
T-3	6	9	9	6	12	3	0	6	3	0	6	21	21	3	6	0	0	0	6	3	
T-4	60	72	88	68	64	28	72	80	64	48	76	72	84	100	68	28	52	32	88	16	
T-5	195	175	155	185	180	240	190	170	195	220	175	155	140	150	185	245	215	240	160	250	
Total:	261	256	252	259	256	271	262	256	262	268	257	248	245	253	259	273	267	272	254	271	