

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA



(Creado por Ley N° 25265)



**ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
UNIDAD DE POSGRADO**

TESIS

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE PERCIBIDO
POR PADRES DE FAMILIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA No
36520, PALTAMACHAY- YAULI- HUANCATELICA-2021**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL CAMPO EDUCATIVO**

**PRESENTADO POR:
Bach. Yuli Elizabeth, CONDORI RODRÍGUEZ**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**MENCIÓN EN
ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**HUANCAVELICA – PERÚ
2022**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA



(CREADO POR LEY N° 25265)
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: **Dr. Manuel Jesús BASTO SAEZ, Mg. Félix amadeo CANALES CONCE y Dra. Esther Glory TERRAZO LUNA**

Asesora: Mg. CESAR ALBERTO FRANCO CARPIO

De conformidad al Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 330-2019-CU-UNH y modificado con Resolución N° 0552-2021-CU-UNH.

El Candidato al **GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN; MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

Doña, **Yuli Elizabeth CONDORI RODRIGUEZ**, procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE PERCIBIDO POR PADRES DE FAMILIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 36520, PALTAMACHAY-YAULI-HUANCAVELICA-2021, Mediante Resolución Directoral N° 869-2022-EPG-R/UNH, fija la hora y fecha para el acto de sustentación de la tesis.**

Luego, de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se dio por concluido al ACTO de sustentación de forma sincrónica, a través del Aplicativo Microsoft Teams, aprobado con Resolución N° 0340-2020-EPG-R/UNH, realizándose la deliberación, calificación y resultando:

Con el calificativo: Aprobado Por: **MAYORIA**
Desaprobado

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los cuatro días del mes de agosto del año 2022.

Dr. Manuel Jesús BASTO SAEZ.

Presidente del Jurado
ORCID: 0000-0002-0822-5699
DNI N°: 23200342

Mg. Félix amadeo CANALES CONCE

Secretario del Jurado
ORCID: 0000-0003-4421-6682
DNI N°: 23205266

Dra. Esther Glory TERRAZO LUNA

Vocal del Jurado
ORCID: 0000-0002-1818-7075
DNI N°: 20901075

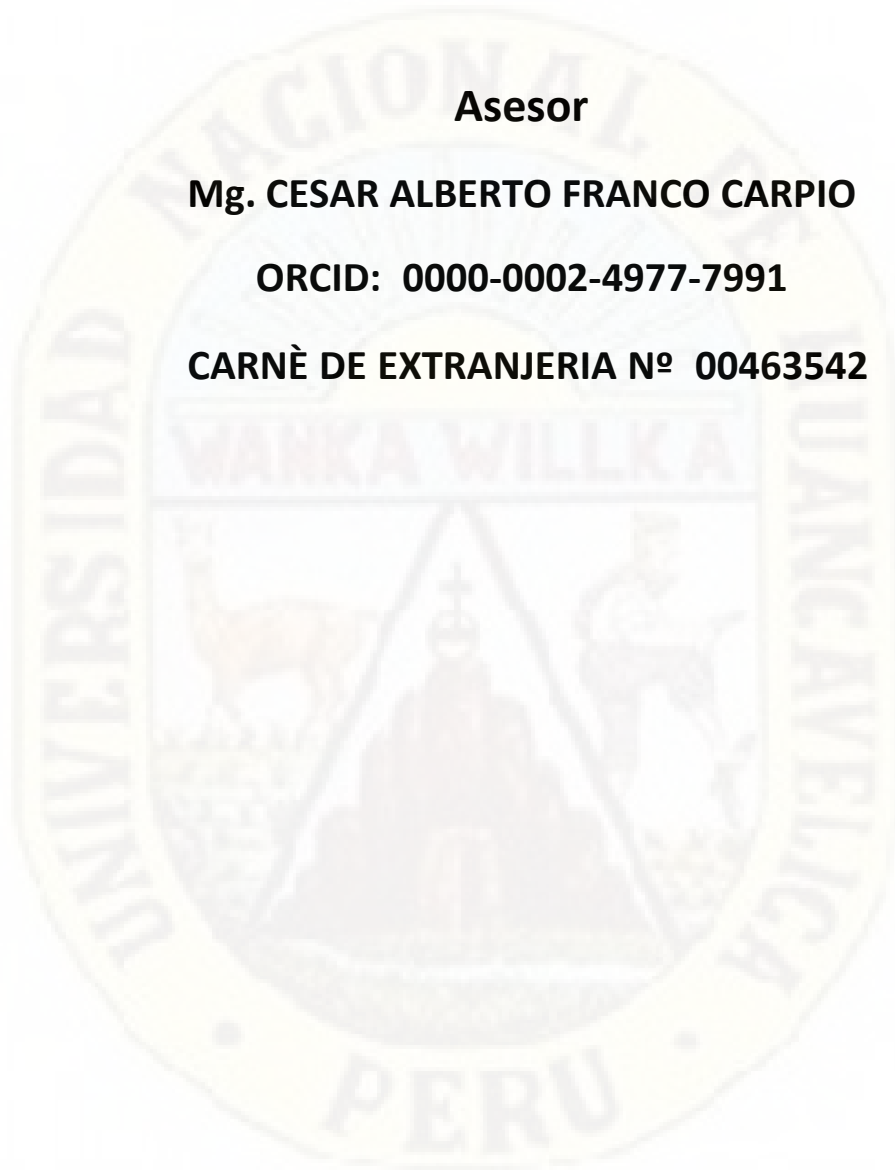
*Directiva N° 001-VRAC-UNH

Asesor

Mg. CESAR ALBERTO FRANCO CARPIO

ORCID: 0000-0002-4977-7991

CARNÈ DE EXTRANJERIA N° 00463542



Agradecimientos

- A mi familia, que es un apoyo en todo momento.
- A mis colegas de la Institución Educativa 36520 de Paltamachay, Yauli, Huancavelica.
- A mis estudiantes de la Institución Educativa 36520 de Paltamachay, Yauli, Huancavelica, que son la razón de mi trabajo.
- A los padres de familia de la Institución Educativa 36520 de Paltamachay, Yauli, Huancavelica, hicieron su esfuerzo y aporte al participar de esta investigación denotando su compromiso con la educación de sus hijos.
- A la unidad de postgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica y los jurados asignados que encaminaron los criterios planteados.
- A mi asesor de tesis el Mg. César A Franco Carpio.

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi hijo Rusbel Joshua y a todos los niños y niñas que son el futuro del país.



Resumen

La presente investigación se planteó atendiendo una situación de alta rotación de personal, población rural, pobre y quechua hablante, aspectos que inciden en el liderazgo directivo, el desempeño docente y sus resultados. Por lo tanto, el objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo percibido por los padres y el desempeño docente percibido por los padres en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021; esbozando como hipótesis: Los padres de familia perciben una relación positiva significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021. En concordancia se consideró una investigación de enfoque cuantitativo, básica de nivel correlacional y tipo descriptivo, empleando como técnica la encuesta para lo cual se diseñaron dos instrumentos que fueron aplicados a una muestra de 58 padres de familia de la I.E. Arrojando como resultado que los padres no perciben una relación positiva significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente; dado que al emplear el coeficiente de Rho Spearman, la correlación fue baja (0,143) con una significancia de 0,707, con una incertidumbre muy amplia. Los resultados de la investigación no guardaron consistencia con otros estudios que generalmente establecen una relación positiva y significativa entre liderazgo y desempeño docente. Por lo tanto, se recomendó hacer una investigación que permita identificar el tipo de liderazgo o explicar la discordancia entre liderazgo directivo y desempeño docente atendiendo el contexto de la institución.

Palabras clave: liderazgo, desempeño, padres de familia, pobreza, gestión.

Abstract

This research was proposed in response to a situation of high staff turnover, rural, poor and Quechua-speaking population, aspects that affect management leadership, teacher performance and results. Therefore, the objective was to determine the relationship between management leadership perceived by parents and teaching performance perceived by parents in the Educational Institution N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021; outlining as hypothesis: Parents perceive a significant positive relationship between management leadership and teaching performance in the Educational Institution N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021. Accordingly, a quantitative approach research was considered, basic correlational and descriptive type, using the survey technique for which two instruments were designed and applied to a sample of 58 parents of the I.E. The result was that parents do not perceive a significant positive relationship between the principal's leadership and the teacher's performance; given that when using the Rho Spearman coefficient, the correlation was low (0.143) with a significance of 0.707, with a very wide uncertainty. The results of the research were not consistent with other studies that generally establish a positive and significant relationship between leadership and teaching performance. Therefore, it was recommended that research be conducted to identify the type of leadership or to explain the discordance between managerial leadership and teaching performance, taking into account the context of the institution.

Key words: leadership, performance, parents, poverty, management.

Índice

Acta de Sustentación.....	ii
Asesor	iii
Agradecimientos.....	iv
Dedicatoria	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
Introducción	xiv
CAPÍTULO I.....	16
EL PROBLEMA	16
1.1 Planteamiento del problema.....	16
1.2 Formulación del problema	18
1.2.1 Problemas específicos	18
1.3 Objetivos de la investigación.....	18
1.3.1 Objetivo general	18
1.3.2 Objetivos específicos	18
1.4 Justificación	19
1.4.1 Justificación teórica	19
1.4.2 Justificación metodológica	20
1.4.3 Justificación práctica	20
CAPÍTULO II.....	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1 Antecedentes de la investigación.....	21
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	21
2.1.2 Antecedentes nacionales	25
2.1.3 Antecedentes locales.....	34
2.2 Bases teóricas	38

2.2.1	Variable liderazgo directivo	38
2.2.2	Variable desempeño docente	43
2.3	Formulación de hipótesis	47
2.3.1	Hipótesis general	47
2.3.2	Hipótesis específicas.....	47
2.4	Definición de términos	48
2.5	Identificación de variable	51
2.5.1	Variable independiente	51
2.5.2	Variable dependiente	51
2.6	Operacionalización de variables.....	52
CAPÍTULO III.....		56
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		56
3.1	Alcance.....	56
3.2	Tipo de investigación.....	56
3.3	Nivel de investigación.....	56
3.4	Métodos de investigación	57
3.5	Diseño de investigación.....	57
3.6	Población, muestra y muestreo	58
3.6.1	Población	58
3.6.2	Muestra	58
3.6.3	Muestreo	59
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	59
3.7.1	Técnicas	59
3.7.2	Instrumentos	60
3.8	Validez y confiabilidad	61
3.8.1	Validez de contenido	61
3.8.2	Confiabilidad.....	62
3.9	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	63
3.9.1	Análisis de datos.....	63
3.9.2	Descripción de la prueba de hipótesis	63

CAPÍTULO IV	64
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	64
4.1 Presentación e interpretación de datos	64
4.1.1 Variable liderazgo directivo percibido por los padres.....	64
4.1.2 Tablas de contingencia	73
4.2 Prueba de hipótesis	79
4.2.1 Hipótesis general	80
4.2.2 Hipótesis específica 1	81
4.2.3 Hipótesis específica 2	82
4.2.4 Hipótesis específica 3	83
4.3 Discusión de resultados.....	85
Conclusiones	89
Recomendaciones	91
Bibliografía.....	92
Anexos.....	97

Índice de tablas

Tabla 1 Composición de la población	58
Tabla 2 Muestra de estudio conformada por padres de familia	59
Tabla 3 Validez de contenidos del instrumento 1 por parte de jueces expertos	61
Tabla 4 Validez de contenidos del instrumento 2 por parte de jueces expertos	61
Tabla 5 Clasificación de los niveles de fiabilidad según el Alfa de Cronbach	62
Tabla 6 Coeficiente de fiabilidad mediante Alfa de Cronbach instrumento 1	62
Tabla 7 Coeficiente de fiabilidad mediante Alfa de Cronbach instrumento 2	63
Tabla 8 Prueba de normalidad de las variables	63
Tabla 9 Frecuencia de datos variable liderazgo directivo percibido por los padres .	64
Tabla 11 Dimensión: <i>Inspira y motiva con su ejemplo a otras personas</i>	65
Tabla 12 Dimensión 2: Genera compromiso para alcanzar los objetivos	66
Tabla 13 Dimensión 3: Formar equipos y les delega responsabilidades	67
Tabla 14 Dimensión 4: Comunica de forma eficaz	68
Tabla 15 Frecuencia de datos variable desempeño docente percibido por padres .	69
Tabla 16 Dimensión 5: preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	70
Tabla 17 Dimensión 6: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	71
Tabla 18 Dimensión 7: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	72
Tabla 19 Tabla de contingencia liderazgo directivo percibido * desempeño docente percibido	74
Tabla 20 Tabla de contingencia liderazgo directivo percibido * preparación para aprendizaje.....	75
Tabla 21 Tabla de contingencia liderazgo directivo percibido * enseñanza para el aprendizaje.....	77
Tabla 22 Tabla de contingencia liderazgo directivo percibido * participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	79
Tabla 23 Regla de interpretación del Rho de Spearman.....	79

Tabla 24 Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre el liderazgo directivo percibido por los padres y el desempeño docente percibido por los padres	80
Tabla 25 Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre el liderazgo directivo percibido por los padres y la dimensión preparación para el aprendizaje percibido por los padres en la I.E. 36520 de Paltamachay	81
Tabla 26 Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre el liderazgo directivo percibido por los padres y la dimensión enseñanza para el aprendizaje percibida por los padres	83
Tabla 27 Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre el liderazgo directivo percibido por los padres y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	84
Tabla 28 Consolidado del cálculo de rho de Spearman en la correlación entre variable liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño docente	85
Tabla 29 Regla de interpretación del Rho de Spearman	86
Tabla 30 Consolidado del cálculo de rho de Spearman en la correlación entre variable liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño docente	86

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1 Frecuencia de datos de la variable liderazgo directivo percibido por los padres de familia.....	65
Figura 2 Dimensión: Inspira y motiva con su ejemplo a otras personas	66
Figura 3 Dimensión 2: Genera compromiso para alcanzar los objetivos	67
Figura 4 Dimensión 3: Formar equipos y les delega responsabilidades	67
Figura 5 Dimensión 4: Comunica de forma eficaz	69
Figura 6 Frecuencia de datos variable desempeño docente percibido por padres ..	69
Figura 7 Dimensión 5: preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	70
Figura 8 Dimensión 6: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	71
Figura 9 Dimensión 7: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	73
Figura 10 Tabla de contingencia liderazgo directivo percibido * desempeño docente percibido	74
Figura 11 Tabla de contingencia liderazgo directivo percibido * preparación para aprendizaje.....	76
Figura 12 Tabla de contingencia liderazgo directivo percibido * enseñanza para el aprendizaje.....	77
Figura 13 participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	79

Introducción

El estudio de la correlación entre liderazgo directivo y el desempeño docente es muy variado y profuso en Huancavelica, donde en muy contadas ocasiones desde la perspectiva de los padres de familia, (de manera específica en un contexto social, económico y geográfico complejo) lo cual hace que el tema genere interés, como es el caso de la I.E N° 36520, ubicada en Paltamachay – Distrito de Yauli – Provincia y Departamento de Huancavelica. Por consiguiente, la presente investigación planteó la hipótesis en cuanto a si existe relación entre la percepción que tienen los padres del liderazgo directivo y el desempeño docente que perciben los padres.

Se buscó establecer mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman la relación entre liderazgo directivo y tres de los cuatro dominios contenidos en el marco de buen desempeño docente establecidos por el MINEDU (2014), a saber: i. preparación para el aprendizaje de los estudiantes, ii. enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y iii. participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Para lo cual se planteó como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo percibido por los padres y el desempeño docente percibido por los padres en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021

Seguidamente los objetivos a nivel específico fueron: i. Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo percibido por los padres y el desempeño docente percibido por los padres en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021, ii. Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo percibido por los padres y el desempeño docente percibido por los padres en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021 y iii. Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo percibido por los padres y el desempeño docente percibido por los padres en la dimensión participación en la

gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021.

Los antecedentes atendieron específicamente a tesis de postgrado a nivel internacional de Chile, Morales (2019), Venezuela, Monroy (2013) nacional Yaro (2019), De la Cruz (2017) Romero (2018), Reyes (2015) y a nivel local Chicmana (2018) y Herrera (2017), quienes en su mayoría se enfocaron la percepción desde los docentes o desde los alumnos y los resultados fueron relativamente similares, es decir, existe relación entre liderazgo y desempeño docente. Para el caso de la presente investigación se encontró que los padres de familia no perciben relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Todo esto se obtuvo bajo el enfoque cuantitativo, con un método deductivo – inductivo, mediante un muestreo aleatorio, apelando a un diseño no experimental, de corte descriptivo, correlacional - transversal.

Como mencionamos, el contexto en que se encuentra la I.E. 36520 plantea el desafío de indagar respecto a la calidad de la educación que reciben los estudiantes en la zona de estudio, básicamente porque la dirección de la escuela lleva varios años bajo encargatura y existe una alta rotación de docentes y esto de una u otra manera incide en los aspectos que sustentan el liderazgo, a saber: motivación, compromiso en función a objetivos, trabajo delegado y en equipos y comunicación eficaz. También incide en el desempeño docente en cuanto a preparación, enseñanza y articulación del docente con la comunidad (tres de los cuatro dominios del marco de buen desempeño docente).

Estos aspectos se consignaron en cuatro capítulos de la siguiente manera; el primer capítulo abordó planteamiento y formulación del problema; el segundo, abordó el marco teórico, comenzando con antecedentes, bases teóricas para ambas variables, definición de terminología básica y operacionalización de variables. El tercer capítulo refirió la metodología, y finalmente, el cuarto capítulo presentó la interpretación y análisis de resultados (incluyendo la correspondiente prueba de hipótesis), cerrando con un apartado de conclusiones, sugerencias y bibliografía.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad, toda institución educativa se desenvuelve en un contexto de reciprocidad e intercambio de experiencias, creencias, culturas y conceptos que lejos de afectar el aprendizaje de los niños, más bien lo debería potenciar. Esto será posible y loable en la medida que el liderazgo que ejerzan los responsables de los procesos lo ejerzan de la manera más constructiva posible.

Así mismo, el enfoque moderno de la gestión de conflictos, ya no los ve como un problema a resolver, sino más bien un problema a gestionar. Entendiendo que de la diversidad de elementos ya mencionados se puede construir un proceso de aprendizaje orientado a formar niños más sociables, más proactivos, más críticos y preparados para enfrentar empáticamente las adversidades de la vida.

No obstante, ese proceso puede verse afectado por diversos factores, y uno muy específico es el desempeño docente, el cual ciertamente depende de diversos aspectos; Uno identificado de manera específica en la Institución Educativa 36520 de Paltamachay- Yauli- Huancavelica es la constante solicitud de traslado de docentes y de renuncias recurrentes, por diversos motivos.

Esta situación que fue identificada en la Dirección Regional de Educación (en adelante DREH) y las Unidades de Gestión Educativa Local (en adelante UGELs) de Huancavelica es uno de los factores que evidencian el problema objeto de la presente investigación; dado que, existe el argumento de “rompimiento de relaciones humanas” en las instituciones educativas, como pretexto para solicitar traslado de docentes y/o de directores (Diario Correo; 2019). Este aspecto pone en evidencia las debilidades con que cuentan algunos

directores y docentes en la gestión de las instituciones educativas para alcanzar las metas e indicadores que se establecen a nivel normativo y en especial ejercer un liderazgo y desempeño docente orientado al cumplimiento de estas.

En ese sentido, Chiavenato (2007) sostiene que el liderazgo está condicionado por dos aspectos: i. ninguna persona puede ser líder, a menos que logre que las personas hagan lo que ella pretende hacer, ii. será exitosa, si logra que sus subordinados o seguidores la perciban como medio de satisfacer sus aspiraciones personales y en cuanto al desempeño docente, en Perú a través de la Resolución Secretaría General N° 304-2014-MINEDU (2014). Que aprueba los lineamientos del Marco del buen desempeño directivo y la Resolución Ministerial 0547-2021-ED. Marco del buen desempeño docente (2021).

Finalmente, es preciso mencionar que, en instituciones educativas del ámbito rural, con poca población estudiantil y con estructura polidocente o multigrado, como es la Institución Educativa No 36520, Paltamachay de Yauli en Huancavelica, esta problemática es constante y la dirección debe trabajar de manera mancomunada con padres, docentes y demás miembros de la comunidad en función a mejorar los aprendizajes de los niños, en merito a que ese es el fin supremo de la educación. De continuar una situación relacionada con abandono docente, baja permanencia docente, inestabilidad en el proceso enseñanza aprendizaje los resultados devendrán en estudiantes con poco ánimo y limitados niveles de aprendizaje y conocimiento.

Por lo tanto, describir como perciben los padres el nivel de liderazgo directivo y como perciben el desempeño docente en las dimensiones: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje y participación en la gestión de la escuela es fundamental para comprender y contribuir a generar capacidades en todos los miembros de la comunidad educativa.

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo percibido por los padres y el desempeño docente percibido por los padres en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021?

1.2.1 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo percibido por los padres y el desempeño docente percibido por los padres en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo percibido por los padres y el desempeño docente percibido por los padres en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo percibido por los padres y el desempeño docente percibido por los padres en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo percibido por los padres y el desempeño docente percibido por los padres en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo percibido por los padres y el desempeño docente percibido por los padres en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021.

- Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo percibido por los padres y el desempeño docente percibido por los padres en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021.
- Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo percibido por los padres y el desempeño docente percibido por los padres en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021.

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación teórica

El estudio del liderazgo directivo es un aspecto de la gestión educativa ampliamente estudiado y generalmente se ha hecho desde la institución educativa hacia adentro, es decir, medido u observado por los estudiantes o por los docentes, producto de la revisión de literatura para la presente investigación se ha encontrado poco énfasis en la descripción desde la perspectiva de los padres de familia, quienes son actores importantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Situación similar con el desempeño docente, la literatura es profusa y variada, abordada desde la perspectiva normativa (lo que dicta el MINEDU) de cómo debe desarrollarse la labor docente en las instituciones educativas, es importante hacer notas que se busca estandarizar los procedimientos para facilitar la medición y la evaluación. Por lo tanto, en esta variable juega un rol importante como informante los padres de familia, dado que ellos si están en contacto permanente con los docentes.

En tal sentido, la presente investigación se justifica teóricamente porque contribuirá al análisis de las variables liderazgo y desempeño vista

desde los padres de familia, ampliando el estado del arte respecto a la temática.

1.4.2 Justificación metodológica

Por otra parte, este trabajo ayuda a ampliar el conocimiento respecto a la metodología, recursos y criterios a emplear en este tipo de investigaciones, la claridad de este trabajo permitirá dar el salto a otros trabajos empleando otro tipo, nivel y diseño de investigación, (por ejemplo una investigación de tipo explicativa, o una investigación de tipo aplicada), ambas atendiendo las variables desde la perspectiva de los padres de familia, lo cual ayudaría de sobre manera a desarrollar un cuerpo teórico a partir de las características propias de la región y del país.

1.4.3 Justificación práctica

El liderazgo directivo es una dimensión en la gestión académica de vital importancia, dado que contribuye a reforzar el logro de competencias de los estudiantes, mejorar relaciones interpersonales, generar sentido de identidad, mejorar las dinámicas de trabajo, la orientación a la mejora continua, entre otros aspectos que subyacen a la presente investigación.

Sucede de igual manera con el desempeño docente, dado que la evaluación entre pares sea informal o formal (esto quiere decir que las tesis son leídas por otros docentes y de una u otra forma sirven de termómetro) ayudará a mejorar habilidades y actitudes de los docentes.

No obstante, abordar desde la perspectiva de los padres ayudará a comprender la importancia de los demás actores principales en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los niños, siendo estos: director, docentes, alumnos y padres de familia. En consecuencia, incorporar la variable padres de familia al análisis ayudará a tomar correctivos a nivel de la institución educativa, a plantear planes y/o políticas a nivel de la UGEL y/o la DREH.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Monroy (2013) realizó la investigación titulada “Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente”. para optar el grado de magister en la Universidad de Carabobo, en Carabobo, Venezuela. La metodología empleada en la investigación fue de tipo descriptivo con diseño de investigación de campo, con una población-muestra de 24 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones: i. Se determinó que la gerencia educativa actual está inmersa en modelos gerenciales tradicionales, lo cual implica que no se ofrecen las soluciones a los problemas o situaciones que se suponen están presentes en las organizaciones y de no darse un cambio en las mismas, la situación crítica gerencial seguirá en ellas, limitándose así la posibilidad de conocer y asimilar de las transformaciones y evoluciones que surgen en el día a día; ii. Se encontró que el tipo de liderazgo que prevalece en los gerentes educativos de la Escuela es el liderazgo autoritario, ya que no evidencia ser efectivo al cumplir sus metas y no toma en cuenta el trabajo de sus colaboradores; iii. En cuanto a la efectividad de desempeño técnico – docente y administrativo de los docentes se encontró que, según la manera de planificarla y ejecutarla, puede ser más perjudicial que beneficiosa para el desarrollo de los estudiantes en general y para sus aprendizajes en particular; iv. Por último, se determinó que, en relación al objetivo de verificar la influencia del liderazgo prevaleciente en los gerentes educativos en la efectividad del desempeño docente, los resultados encontrados indican que el gerente muestra una actitud de omnipotencia y establece un criterio directriz con una carga pasiva y poco motivadora, empleando el concepto de

controles extremos y externos, que hacen que el docente trabaje en un ambiente poco favorable.

Ambrocio (2014) en la tesis “Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente” Un estudio que realizó con directores, docentes y estudiantes de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 del municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala planteó como objetivo principal, describir la vinculación del liderazgo del director con el desempeño pedagógico del docente. 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 en Guatemala. Para lo cual desarrolló un estudio de tipo descriptivo correlacional. Aplicó 3 cuestionarios de investigación y para ellos, se apeló a un muestreo probabilístico aleatorio simple. Para establecer la correlación se aplicó la prueba no paramétrica r de Pearson. Concluyendo que existe una de una vinculación lineal directa alta entre las variables de liderazgo del director y desempeño pedagógico docente; las respuestas apuntan a que el desenvolvimiento de los directores mediante cada acción influye en el accionar pedagógico de los docentes.

Arana & Coronado, (2017) publicaron en la revista EDUCA – UMCH de Ecuador el artículo Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del Distrito de San Isidro, Ecuador. Planteándose como objetivo: Determinar la relación de los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro, planteando una investigación cuantitativa, descriptiva transeccional correlacional, no experimental. Se aplicó un instrumento a 48 docentes para medir el liderazgo directivo y para medir el desempeño docente se consideraron las evaluaciones del departamento docente de la institución. Se aplicó r de Pearson para la variable de distribución normal y la

rho Spearman para la variable con distribución no normal, encontró que: i. Existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro; ii. Existen una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel de educación inicial y primario en la Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro, predominando el estilo Transformacional y iii. No existen una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel de educación secundario en la Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro, ya que las correlaciones no son significativas.

Rodríguez (2018) En la tesis: “Análisis del clima organizacional del área docente de una institución educativa de formación técnica para el trabajo”, planteó como objetivo: analizar el clima organizacional en una institución educativa de formación técnica para el trabajo: El Instituto Técnico de Gestión Empresarial (ITGEM) en la ciudad de Cali, y demás sedes. En este sentido, se tomó una muestra de 50 docentes a quienes se les aplicó una encuesta “Diagnóstico de Clima Organizacional”. La población demográfica de docentes del ITGEM, consta de hombres y mujeres, con edades entre los 35 y 40 años de edad, desarrollando un muestreo censal, encontrando resultados críticos en aspectos como el reconocimiento; la higiene y la seguridad ocupacional; la motivación; la infraestructura; el desarrollo personal y profesional; la compensación; la estructura organizacional; la retroalimentación; el balance vida-trabajo; la estabilidad y la cooperación. Opuesto a lo anterior, los factores de mayor valoración fueron: La norma; el trabajo gratificante; la ética; la solución de conflictos; las relaciones interpersonales; la identidad; los grupos informales; la toma de decisiones; la comunicación; el liderazgo del jefe inmediato; el plan estratégico y los procesos; y los procedimientos.

Morales (2019) En la tesis titulada “Influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional de dos centros educativos pertenecientes a una cadena de jardines infantiles y salas cunas de la región metropolitana”. Planteó un estudio de caso que tuvo como propósito establecer si existe una relación entre las variables estilos liderazgo directivo y clima organizacional en dos organizaciones educativas pertenecientes a la región metropolitana de Santiago de Chile. Empleando un enfoque cualitativo y a través de entrevistas y cuestionarios se estudian las percepciones que poseen los miembros de ambos centros educativos respecto a éstas variables, lo que permite comprender cómo ellos significan y construyen el clima organizacional. Encontrando que: i. A través de los resultados obtenidos que consideran las percepciones del equipo educativo se pudo determinar que en ambos centros educativos prevalece un estilo de liderazgo democrático que se caracteriza preferentemente por involucrar a sus miembros en la toma de decisiones y promover permanentemente el trabajo en equipo; ii. Los individuos (docentes) participantes, tienen una percepción positiva en torno al rol que desempeña el directivo en sus respectivos centros. Estos factores están asociados a prácticas de liderazgo que favorecen procesos colaborativos donde se promueve la participación del equipo educativo para responder a las necesidades y exigencias del contexto. El equipo juega un rol activo y protagónico en la construcción de este proceso; iii. Se encontró evidencia de la coherencia entre las practicas de liderazgo directivo planteadas a través del discurso del director y las percepciones que tienen los miembros educativos en cuanto al ejercicio de su rol. Se evidencia un discurso coherente entre lo que manifiestan los directivos y las percepciones de sus respectivos equipos en torno a las mismas temáticas.

Toledo, (2020) publicó en la revista *Compás Empresarial* de la Universidad Privada del Valle en Bolivia el artículo denominado: Liderazgo directivo y desempeño docente, que abarca los resultados de su investigación,

con los siguientes criterios: se trató de una investigación de tipo descriptiva, - correlacional, con un diseño de estudio no experimental trasversal. Se aplicaron dos instrumentos, el primero dirigido a 35 docentes y el segundo dirigido a 85 estudiantes de la Universidad Mayor de San Simón, encontrando una correlación del 40% entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Las conclusiones arrojaron que el estilo de liderazgo que mayormente predomina en la gestión del director de la institución es el estilo democrático, con una evidente tendencia al comportamiento respetuoso y amable hacia su personal, con una actitud participativa que genera ese mismo ambiente y con una inminente voluntad para fomentar las relaciones interpersonales. No obstante, los docentes a veces consideran pasivo al director y con poco carácter para hacer cumplir las normas.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Ramírez (2013) en Moyobamba, departamento de San Martín presentó la tesis “El Liderazgo del Director y la Gestión Pedagógica de los Docentes en las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL Moyobamba, Región de San Martín, 2013”, la cual tuvo como objetivo Determinar en qué medida el liderazgo del Director se relaciona con la gestión pedagógica de los docentes en las instituciones educativas públicas de la UGEL Moyobamba, región San Martín, 2013, considerando como hipótesis que: Existe relación significativa entre el liderazgo del Director y la gestión pedagógica de los docentes en las instituciones educativas públicas de la UGEL Moyobamba de la Región San Martín, 2013. El enfoque fue cuantitativo, con un método no experimental y diseño descriptivo correlacional. Considerando una muestra de 194 docentes, a concluyendo con un nivel de confianza del 95% que: i. Existe relación significativa entre el liderazgo del Director y la gestión pedagógica de los docentes en las instituciones educativas públicas de la UGEL Moyobamba, región San Martín, 2013. (Chi cuadrado = 378.761, $p = 0,000 < 0.05$ altamente significativo y Rho de Spearman = 0.845, correlación positiva

considerable); ii. El liderazgo del Director se relaciona significativamente con la Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje de los docentes en las instituciones educativas públicas de la UGEL Moyobamba, región San Martín, 2013. (Chi cuadrado = 205.317, $p = 0,000 < 0.05$ altamente significativo y Rho de Spearman = 0.729, correlación positiva considerable); iii. El liderazgo del Director se relaciona significativamente con la Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje de los docentes en las instituciones educativas públicas de la UGEL Moyobamba, región San Martín, 2013. (Chi cuadrado = 280.097, $p = 0,000 < 0.05$ altamente significativo y Rho de Spearman = 0.812, correlación positiva considerable); iv. El liderazgo del Director se relaciona significativamente con la Evaluación del aprendizaje de los docentes en las instituciones educativas públicas de la UGEL Moyobamba, región San Martín, 2013. (Chi cuadrado = 191.933, $p = 0,000 < 0.05$ altamente significativo y Rho de Spearman = 0.738, correlación positiva considerable).

Reyes (2015) con su tesis denominada: “Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una Institución Educativa de Ventanilla – Callao, desarrolló una investigación de tipo básica, descriptiva con diseño descriptivo-correlacional, con una muestra de 40 profesores, a quienes aplicó encuesta y ficha de evaluación; Arribando a las siguientes conclusiones: i. No hay relación significativa entre la percepción de los estilos de liderazgo directivo según Likert y el desempeño docente; ii. No existe relación significativa entre la percepción del liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente, no se confirma la primera hipótesis específica (Rho Spearman de 0,175); iii. No existe relación significativa entre la percepción del liderazgo autoritario benevolente y el desempeño docente (Rho Spearman de 0,134); iv. No existe relación significativa entre la percepción del liderazgo consultivo y el desempeño docente (Rho de Spearman de -0,022); v. No existe relación significativa entre la percepción del liderazgo participativo y el desempeño docente (Rho Spearman de -.050).

Tito, (2016), presentó la tesis titulada: "Liderazgo pedagógico y el desempeño docente de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui, distrito de ITE-UGEL Jorge Basadre - Tacna, 2016". Cuyo objetivo central fue: establecer cómo se relaciona la percepción del liderazgo pedagógico con el desempeño docente en la Institución Educativa José Carlos Mariátegui, distrito de ITE-UGEL Jorge Basadre - Tacna, 2016. Para lo cual planteó una investigación cuantitativa, descriptiva correlacional. Concluyendo que: 1. El liderazgo pedagógico se relaciona directamente con el desempeño docente en la I.E "José Carlos Mariátegui" del distrito de Ite - UGEL Jorge Basadre - Tacna, 2016. (arrojando una correlación de Spearman un Pvalor=,00 y un coeficiente de correlación positivo entre moderado y fuerte ($r_s=,591$) Respecto a las hipótesis específicas se concluyó que: 2. La percepción del liderazgo pedagógico se relaciona directamente con la dimensión "preparación para el aprendizaje de los estudiantes" (con una correlación de Spearman arrojó un P-valor=,00 y un coeficiente de correlación positivo débil $r_s=,48$) 3. La percepción del liderazgo pedagógico se relaciona directamente con la dimensión "enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes" (con un coeficiente de correlación de Spearman - P-valor=,00 y un coeficiente de correlación positivo entre moderado y fuerte $r_s=,56$ -) 4. La percepción del liderazgo pedagógico se relaciona directamente con la dimensión "participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad" arrojó una correlación cuyo Pvalor=,01 y un coeficiente de correlación positivo débil ($r_s=,375$).

De la Cruz (2017), en su tesis titulada: "El Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en el Instituto Superior Pedagógico Público Manuel Gonzales Prada – 2017" planteó como objetivo identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el Instituto Superior Pedagógico Público Manuel Gonzales Prada - 2017. Consideró dos variables: i. El Liderazgo directivo y ii. Desempeño docente. El enfoque de la

investigación fue cuantitativo, tipo de investigación sustantiva o de básica, diseño de investigación descriptivo correlacional, mediante el método hipotético deductivo. Apeló a la encuesta como técnica y empleó dos instrumentos: i. Cuestionario sobre liderazgo directivo y ii. Cuestionario sobre desempeño docente. Luego del procesamiento y análisis de los datos concluyó que: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo, a nivel total. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo, en su dimensión interpersonal, y el desempeño docente en el Instituto Superior Pedagógico Público Manuel Gonzales Prada – 2017. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo, en su dimensión estilos de liderazgo, y el desempeño docente en el Instituto Superior Pedagógico Público Manuel Gonzales Prada – 2017.

Salazar (2018) sustentó la tesis: “Incidencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en la Institución Educativa Andahuasi del Distrito de Sayan-2018” El objetivo del estudio fue determinar la incidencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de la Institución Educativa Andahuasi del distrito de Sayán - 2018. La investigación fue de enfoque cuantitativo, no experimental, transeccional, de nivel correlacional. Se aplicó el instrumento a 32 docentes seleccionados mediante muestreo aleatorio simple, empleando el coeficiente de correlación de Pearson. Arribando a las siguientes conclusiones: i. Si existe influencia significativa del liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Andahuasi, con un coeficiente de correlación superior al 50%; ii. El éxito de las instituciones educativas reside en el liderazgo directivo y en el trabajo docente; iii. El liderazgo directivo que ejercen los directores de la Institución Educativa Andahuasi, se caracteriza por gestionar las condiciones para la mejora de los aprendizajes (79.70%), y orientar los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes (76.60%); iv. Respecto al desempeño docente, demostraron tener un buen nivel al involucrar activamente a los estudiantes en el proceso

de aprendizaje (65.60%), al promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes (75.0%), al evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza (81.3%), al propiciar un ambiente de respeto y proximidad en sus clases(81.3%), y al regular positivamente el comportamiento de los estudiantes (90.6%).

(Miranda, 2018) presentó la tesis: “Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo – Huacho, 2018”; el objetivo fue: Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño profesional de los docentes en la Institución Educativa Pedro Paulet, Huacho 2018; para lo cual planteó un diseño no experimental, de tipo y nivel descriptivo correlacional, se aplicó un cuestionario tipo escala de Likert que consta de 21 ítems con la finalidad de medir el nivel de liderazgo pedagógico del director y una ficha de observación para medir el desempeño profesional del docente, el cual constó de 19 ítems. Para el contraste de hipótesis se ha utilizado la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman. Concluyendo que: i. Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño profesional en los docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, Huacho validado con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.655 (correlación directa positiva moderada); ii. Existe una relación significativa entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño profesional en los docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, Huacho 2018, refrendado por un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,663 (correlación directa positiva moderada); iii. Existe una relación significativa entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño profesional en los docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, Huacho 2018, validado con un coeficiente

de correlación Rho de Spearman de 0,562 (correlación directa positiva moderada).

Romero (2018), presentó la tesis: “La gestión pedagógica directoral y el desempeño docente en la Institución Educativa Nro. 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres – Lima” tuvo como objetivo general: Determinar la influencia de la gestión pedagógica directoral en el desempeño docente en la Institución Educativa Nro. 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres – Lima, para lo cual planteó como hipótesis: La gestión pedagógica directoral influye significativamente en el desempeño docente en la institución educativa Nro. 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres – Lima. La metodología de investigación recurrió al enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, diseño y nivel descriptivo correlacional. Empleó una muestra intencional correspondiente a la totalidad de directivos y miembros de comités de aula, aplicando dos encuestas, la primera para medir con escala de Likert la gestión pedagógica y la segunda para medir el desempeño docente (ambas a directivos y padres de familia). Arribando a las siguientes conclusiones: i. Se estableció que existe una influencia significativa de la gestión pedagógica directoral en el desempeño técnico - pedagógico docente (correlación $r = 0,7833$ y el valor calculado para t de 5,6772); ii. Existe influencia significativa de la gestión pedagógica directoral en el desempeño profesional docente del Área Curricular en la Institución Educativa Nro. 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres - Lima, (correlación $r = 0,8923$ y el valor calculado para t de 5,5772); Existe influencia significativa intermedia de la gestión pedagógica directoral en el desempeño docente de las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Nro. 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres - Lima, (correlación $r = 0,7800$ y el valor calculado para t de 4,5521).

Aguilar (2018) desarrolló la tesis: “Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 1278, La Molina”. Cuyo objetivo se centró

en Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y el desempeño docente en la en la Institución Educativa 1278, La Molina, cuya hipótesis giró en torno a: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 1278, La Molina. Empleando una muestra de 36 docentes a quienes se les aplicaron dos cuestionarios, el primero para conocer el nivel de liderazgo directivo y el segundo para medir el desempeño docente. Para el contraste de la prueba de hipótesis se utilizó Chi cuadrado y de Pearson con un nivel de confianza al 95% y nivel de significancia de 5%. Según los resultados obtenidos, el sig bilateral (p-value) fue de 0,000 y menor que el valor de significancia 0,05, derivando en el rechazo de la hipótesis nula.

Onofre (2019) presentó la tesis titulada: “Liderazgo del Director y Desempeño Docente de la Institución Educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019” la cual planteó como objetivo: Determinar la relación que existe entre el liderazgo del director y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019; para lo cual planteó una investigación de corte cuantitativo, tipo de investigación básica y un diseño descriptivo correlacional; tomando una muestra censal encuestó a los docentes para medir el liderazgo del director y luego con un segundo instrumento encuestó a los padres de familia para evaluar el desempeño docente en los cuatro dominios del marco de buen desempeño docente y para determinar la correlación empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Arribando a las siguientes conclusiones: i. El liderazgo del director se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, hallándose un coeficiente de correlación de Spearman de 0,751**; ii. El liderazgo del director, en su dimensión gestión pedagógica se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, hallándose un coeficiente de correlación de

Spearman de 0,644**;

iii. El liderazgo del director, en su dimensión gestión administrativa se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, hallándose un coeficiente de correlación de Spearman de 0,696**;

iv. El liderazgo del director, en su dimensión gestión institucional se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,704**. En consecuencia, se determinó una relación directa, entre moderada y significativa (superior a 0,6) entre las variables de estudio

Yaro (2019), presentó la tesis: “Estilos de Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente del Nivel Secundario en la Institución Educativa Pública Militar Leoncio Prado” enunciando el problema: ¿Cuál es la relación que existe entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa pública Colegio Militar Leoncio Prado? Para lo cual administró dos cuestionarios, utilizando un diseño correlacional, a 154 personas, mediante un muestreo probabilístico con afijación proporcional. Los resultados indican que el estilo de liderazgo autoritario del director se relaciona significativamente con el desempeño docente ($r = 0.207$; $p < 0.05$); el estilo de liderazgo democrático del director se relaciona significativamente con el desempeño docente ($r = 0.501$; $p < 0.05$); y el estilo de liderazgo liberal del director se relaciona significativamente con el desempeño docente ($r = 0.363$; $p < 0.05$). Para lo cual concluyó que el estilo de liderazgo del director se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa pública Colegio Militar Leoncio Prado, porque los datos de la estadística descriptiva muestran porcentajes altos y la estadística inferencial, mediante el coeficiente r de Pearson ($r = 0.523$; $p < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Charalla (2020), en Cusco, presentó la tesis: “Marco del Buen Desempeño Docente y Calidad del Servicio Educativo en la Institución Educativa N° 501410 “César Vallejo” de Alto Shima, Kepashiato, La Convención, Cusco”, la cual tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Marco del Buen Desempeño Docente y la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa N°501410 “César Vallejo” de Alto Shima, Kepashiato, La Convención, Cusco, 2020 desde la percepción de los padres de familia. El tipo de estudio fue el no experimental con diseño correlacional y con una muestra de 32 padres de familia de esta entidad educativa a la se aplicó un cuestionario para medir los niveles de percepción de los padres de familia tanto para el Buen Desempeño Docente (MBDD) como para la calidad del servicio educativo. Concluyendo: i. La relación entre el Marco del Buen Desempeño Docente y la calidad del servicio educativo desde la percepción de los padres de familia en la Institución Educativa N°501410 “César Vallejo” de Alto Shima, Kepashiato, La Convención, Cusco, 2020, es altamente significativa, determinado por un valor experimental de ji cuadrado X^2 de 0,84 con un nivel tabular de 0,065 y 0,95 de nivel de significancia; ii. La relación entre el Marco del Buen Desempeño Docente y la Tangibilidad desde la perspectiva de los padres de familia en la Institución Educativa N°501410 “César Vallejo” de Alto Shima, Kepashiato, La Convención, Cusco, 2020, es significativa, determinada por un valor experimental de ji cuadrado $X^2 = 0,76$ con un nivel tabular de 0,065 y un 0,95 de nivel de significancia; iii. La relación entre el Marco del Buen Desempeño Docente y la Fiabilidad desde la perspectiva de los padres de familia en la Institución Educativa N°501410 “César Vallejo” de Alto Shima, Kepashiato, La Convención, Cusco, 2020, es significativa, determinada por un valor experimental de ji cuadrado $X^2 = 0,79$ con un nivel tabular de 0,065 y un 0,95 de nivel de significancia y iv. La relación entre el Marco del Buen Desempeño Docente y la Capacidad de respuesta desde la perspectiva de los padres de familia en la Institución Educativa N°501410 “César Vallejo” de Alto Shima,

Kepashiato, La Convención, Cusco, 2020, es significativa, determinado por un valor experimental de ji cuadrado $X^2 = 0,82$ con un nivel tabular de 0,065 y un 0,95 de nivel de significancia.

2.1.3 Antecedentes locales

Vilca (2013), con la tesis titulada: “Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Red Educativa “Juan Velasco Alvarado” Cuyoc - Anco Churcampa, Huancavelica-2013” planteó como objetivo central, establecer qué relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Red Educativa “Juan Velasco Alvarado” Cuyoc-Anco, Churcampa – Huancavelica, 2013; empleó una investigación cuantitativa, tipo básico, nivel descriptivo y diseño descriptivo no experimental correlaciona. Encontrando que el coeficiente de correlación r de Pearson fue de 0.74 y para la prueba de hipótesis se utilizó la t de Student obteniéndose $t=5.16$, lo implicó concluir que existe una correlación positiva moderada entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Red Educativa “Juan Velasco Alvarado” Cuyoc-Anco Churcampa, Huancavelica -2013. De la misma manera: existe una correlación moderada entre el liderazgo directivo y la capacidad pedagógica, para 22 grados de libertad y 95% de nivel de confianza. Además, se comprobó que existe correlación moderada entre el liderazgo directivo y la competencia profesional, para un nivel de significación $\alpha=0,05$ y para un 95% de nivel de confianza. Seguidamente, se verificó que para un $\alpha=0,05$ y 95% de nivel de confianza, se determina que existe correlación fuerte entre el liderazgo directivo y la satisfacción profesional. Finalmente, existe una correlación moderada entre el liderazgo directivo y la actitud del docente con un 95% de nivel de confianza y 22 grados de libertad.

(Cahuana, 2016) En su tesis titulada: “Estilo de liderazgo del equipo directivo y satisfacción laboral de docentes en las instituciones educativas públicas - Pisco 2015” planteó como objetivo central: Establecer la relación entre el estilo de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de los

docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la provincia de Pisco en el año 2015, dando lugar a la hipótesis Existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la provincia de Pisco en el año 2015. Planteando una investigación de tipo básica, nivel descriptivo correlacional, con un diseño descriptivo correlacional. Para lo cual aplicó un cuestionario para medir el estilo de liderazgo directivo y otro para medir la satisfacción laboral. Una vez procesada la información, se tuvo como resultado una relación significativa entre las variables de estudio (estilo de liderazgo del equipo directivo y satisfacción laboral); obteniéndose un coeficiente de correlación r de Pearson de 0,541 y un t - student calculado de 4,22 siendo este mayor al t -student tabulado de 2,02; lo que permite señalar que al emplear un alto liderazgo del equipo directivo se encuentra correspondencia con un nivel alto de satisfacción laboral docente, y en su defecto, a un bajo liderazgo del equipo directivo le corresponde un nivel bajo de satisfacción laboral docente.

Herrera (2017) presentó la tesis: “Estilo de liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la institución educativa emblemática Santa Ana de la ciudad de Chíncha - 2016” La cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana de la ciudad de Chíncha en el año 2016. Fue una investigación de tipo básica y nivel relacional; Se aplicaron dos instrumentos: un cuestionario para medir el estilo de liderazgo directivo y un cuestionario para medir desempeño docente en la Institución Educativa en mención. Los resultados reflejan que existe una relación entre las variables de estudio: Estilo de Liderazgo Directivo y Desempeño Docente; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de 0,86, que indica que existe una relación significativa y directa entre las variables estudiadas. Este

resultado, también nos indica que el estilo de liderazgo que posee y ejerce el director durante su gestión en la Institución Educativa se relaciona con el desempeño profesional del docente.

(Chicmana, 2018). Presentó la tesis: “Liderazgo de los directores y satisfacción laboral de los docentes de instituciones educativas del distrito Daniel Hernández, Tayacaja – Huancavelica”. Planteó el problema en función a determinar la relación que existe entre el liderazgo de los directores y la satisfacción laboral de docentes de instituciones educativas del distrito Daniel Hernández de la provincia de Tayacaja – Huancavelica, 2016. La población estuvo constituida por 9 directores y 86 docentes. El objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo de los directores y la satisfacción laboral de los docentes. Se utilizó el método descriptivo, se elaboró una escala de liderazgo organizacional y una escala de satisfacción laboral, las cuales fueron debidamente validadas y luego aplicadas. Luego del procesamiento de datos, se concluyó que el tipo de liderazgo con mayor frecuencia en los directores, corresponde al liderazgo racional. La hipótesis se ha corroborado mediante la prueba de correlación bilateral de Pearson, obteniendo como resultado el r valor igual a 0,753, concluyendo que hay una correlación positiva alta entre las variables Liderazgo y Satisfacción Laboral entre el grupo experimental y el grupo control en el post – test, por ende, se puede precisar que: El liderazgo de los directores y la satisfacción laboral de los docentes presentan una correlación positiva en las instituciones educativas del distrito de Daniel Hernández de la provincia de Tayacaja – Huancavelica, 2016.

(Huarocc, 2018) presentó la tesis titulada “Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 31540 “Santa Isabel” Huancayo-2016” Planteando como objetivo: Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo, 2016. Cuya hipótesis giró en torno a: Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el

desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo, 2016. La investigación fue de tipo básica, descriptiva y diseño descriptivo correlacional. Para la demostración de la hipótesis se utilizó la t de Student, concluyendo que: Existe relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo – 2016 mediante correlación de Pearson arrojó $r=0,55$. Para la hipótesis: Relación directa y significativa entre identificación y preparación personal, la correlación de Pearson arrojó $r=0,43$) y la prueba t de Student 3,01. Respecto a la hipótesis: relación directa y significativa entre la comunicación y la actuación docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” No 31540 de Huancayo-2016, Se encuentra una relación directa y significativa mediante la correlación de Pearson ($r=0,44$) y la prueba t de Student (3,09). Finalmente, mediante la correlación de Pearson ($r=-0,01$) y la prueba t de Student (-0,06) se encontró que no existe una relación directa y significativa entre el manejo de conflictos y el diálogo educativo docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” No 31540 de Huancayo-2016.

Condor (2020), presentó la tesis: “Liderazgo directivo y gestión pedagógica en aula en instituciones educativas de educación secundaria de Pariahuanca, Huancayo.” El objetivo planteado fue: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria del Distrito de Pariahuanca, Provincia de Huancayo. La investigación enfoque cuantitativo, básica y de tipo y nivel descriptivo correlacional. Los resultados permitieron concluir que: i. Existe una correlación alta (rho de Spearman) para la variable liderazgo directivo $R = 0,883$, y para la variable gestión pedagógica en el aula de $R= 0.883$, siendo una correlación alta y directa, a un nivel de significancia $p =0,000$. De manera específica; ii. Existe entre el liderazgo democrático y la gestión pedagógica en aula, (coeficiente de correlación de Spearman de $R=0,757$, siendo esta una correlación alta y directa, con un nivel de

significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), eso indica que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo gestión pedagógica en aula en las instituciones educativas de educación secundaria de Pariahuanca; iii. Existe entre el liderazgo autoritario y la gestión pedagógica en el aula, una correlación alta y directa de $R = 0,749$ con un nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$); iv. Existe entre el liderazgo liberal y la gestión pedagógica de aula, el resultado muestra que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,764$, con un nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable liderazgo directivo

Para definir liderazgo existen muchas acepciones, pero particularmente en la presente investigación, consideramos que el liderazgo es una capacidad de la persona de influir en las demás, refiriéndonos a un grupo de personas relacionadas con un determinado campo u ámbito. De acuerdo con Evans (2006), en las dimensiones de la teoría de liderazgo propuestas, al líder se le enfoca y analiza considerando sus características personales (carácter, habilidad, destreza), los roles (figura, enlace, tomador de decisiones, motivador), los comportamientos, las fuentes y usos de poder.

Siliceo (2012) propone que para ejercer el liderazgo, todo líder pone en práctica una serie de rasgos fundamentales: Las de actitud (generosidad, valentía, convicción, sabiduría y riesgo). Las de conductas de inspiración (motivación, pasión, congruencia, credibilidad e integridad, fe y esperanza) y las de comportamientos e interrelación (disposición y presencia, comunicación, capacidad de escuchar, convencimiento y negociación).

Autores como Robbins & Coulter (2010) afirman que el liderazgo es un proceso clave en toda organización y ha sido una preocupación constante tanto de las organizaciones que lo necesitan como en el campo teórico y de la investigación. La complejidad del asunto ha conducido a plantear infinidad de

teorías y a intentar explicar qué es el liderazgo, ante lo cual podemos plantear que no existe una definición específica.

Estos mismos autores proponen que “líder es alguien que puede influir en los demás y que posee autoridad gerencial. Liderazgo es lo que hacen los líderes. Es un proceso de guiar a un grupo e influir en él para que alcance sus metas” (Robbins & Coulter; 2010). Un director o un gerente debieran ser líderes, pero el liderazgo no debe confundirse con la dirección o la gerencia.

El liderazgo es también un proceso clave en toda organización y ha sido una preocupación constante tanto de las organizaciones que lo necesitan como de teóricos e investigadores (Chiavenato I. , 2009). Considerando las aseveraciones contenidas en las citas podemos deducir que el liderazgo va en relación a esa capacidad de orientar, guiar, visualizar, actuar desde la práctica con sustento teórico, de manera tal, que se produce el desarrollo personal de los integrantes y de las instituciones, en este caso educativas.

Elementos del liderazgo

Estudiosos como García (2006) manifiestan que se pueden hallar dos elementos comunes en cualquier definición: “la existencia de una relación entre unas personas en la cuales la influencia está distribuida en forma desigual” y “los seguidores que consienten esta relación”, seguidamente que el liderazgo visto como proceso, implica cuatro elementos fundamentales: i. Objetivos. Propósitos a alcanzar en lo institucional e individual de manera clara; ii. Estilo. Conducta que manifiesta el líder en el ejercicio de su poder, para integrar intereses y lograr objetivos, evitando los extremos: la autocracia y la pusilanimidad; iii. Poder. El liderazgo es una forma de ejercicio del poder, las cualidades del líder permiten la adhesión voluntaria de los agentes educativos, cuando ven credibilidad e integridad en sus acciones, y iv. Seguidores. La esencia del liderazgo es la cohesión, se sigue a un líder cuando es correcto, es decir “cuando hace lo que dice y dice lo que hace.

2.2.1.1 Estilo de liderazgo

De acuerdo a una acepción generalizada de liderazgo, el estilo de liderazgo se refiere a una serie de patrones de comportamiento relativamente duraderos en la forma de dirigir y que caracterizan al gerente. Chiavenato (2009) citando a Likert (uno de los pioneros en la definición de tipos de liderazgo), plantea dos tipos genéricos de liderazgo, como son:

2.2.1.1.1 Liderazgo centrado en la tarea

Es el liderazgo rígido y preocupado por la ejecución de la tarea y por los resultados. Chiavenato plantea que está en la línea taylorista de subdividir el trabajo y hacerlo repetitivo, fácil de memorizar a fin de lograr los niveles de producción estimados. Este es un tipo de liderazgo centrado exclusivamente por el trabajo y lograr que las tareas se ejecuten de acuerdo con los métodos preestablecidos y los recursos disponibles, está fuera del foco de la gestión moderna, centrada en las personas.

2.2.1.1.2 Liderazgo centrado en las personas

Este liderazgo está enfocado en los aspectos humanos de los problemas de los subordinados, busca mantener un equipo de trabajo activo involucrado en las decisiones. El ejercicio de este tipo de liderazgo hace más énfasis en las personas que en el trabajo en sí, bajo la premisa que contribuirá al logro del desempeño esperado. Lewin (1939) cimentó sus planteamientos en función a la idea del -espacio vital- y el -ambiente psicológico-, refiriéndose a todas las situaciones que imperan psicológicamente sobre una persona en un momento determinado, esto quiere decir que las personas no son pasivos ante el entorno y actúan de manera subjetiva en función a como perciben los estímulos.

Ante estos estímulos emergen tres estilos de liderazgo, como lo son: i. autocrático, ii. liberal (*laissez faire*) y iii. democrático. Producto de este estudio y posteriores, los grupos sometidos al liderazgo autoritario produjeron mayor cantidad de trabajo. Bajo el liderazgo liberal, los resultados

fueron pobres en cuanto a calidad y cantidad y bajo el liderazgo democrático, el nivel de producción fue igual al de los grupos sometidos a liderazgo autoritario, pero con una calidad de trabajo superior.

2.2.1.2 Teorías sobre el liderazgo

2.2.1.2.1 Teoría de los rasgos de personalidad

Chiavenato (2012) compila diversas teorías, dentro de las cuales cita la teoría del Gran Hombre de Carlyle (quien en su libro: los héroes, el culto a los héroes y lo heroico en la historia afirma que el progreso del mundo es producto de las realizaciones personales de algunos hombres sobresalientes en la historia de la humanidad y estos tenían ciertos rasgos que los definían) Destaca los siguientes: i. Rasgos físicos: energía, apariencia personal, estatura y peso, ii. Rasgos intelectuales: adaptabilidad, combatividad, entusiasmo y autoestima, iii. Rasgos sociales: cooperación, habilidades interpersonales y habilidad administrativa, iv. Rasgos relacionados con el trabajo: interés en la realización, persistencia e iniciativa.

De manera concreta, la teoría de los rasgos de personalidad propone que el líder debe inspirar confianza, ser inteligente, perceptivo y tener decisión para liderar con éxito. No obstante, esta teoría recibió críticas respecto a: i. No todos los rasgos tienen la misma importancia en la definición de un líder, algunos deberían tener mayor ponderación respecto a otros. ii. Deja de lado la influencia y la reacción de los subordinados. Sobre todo, planteando la pregunta: ¿Un líder nace o se hace? Dicha teoría no discernía los rasgos de personalidad de acuerdo a diversas situaciones que enfrentan los líderes y estos emergen.

2.2.1.2.2 Teoría de los estilos de liderazgo

Continuando con la compilación de teorías de liderazgo que hace Chiavenato (2012), cita también los trabajos realizados entre la década de 1930 y la década de 1960 por White, Lippitt y Lewin (1939), (1945), Likert (1968) ; de las cuales emergen la sistematización en torno a tres estilos de

liderazgo Producto de los estudios realizados por Lewin (1939) y (1945), se estandarizaron tres tipos de liderazgo:

Líder autocrático. Asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, dirige, motiva y controla al subalterno. La decisión se centraliza en el líder. Puede considerarse que solamente él, es competente y capaz de tomar decisiones importantes.

Líder democrático. Utiliza la consulta para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos, pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas situaciones que les incumben.

Líder *laissez faire*. Delega a sus subalternos la autoridad para tomar decisiones. Espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control. Excepto por la estipulación de un número mínimo de reglas.

2.2.1.2.3 *Teoría del liderazgo situacional*

En (1969) Paul Hersey y Ken Blanchard en su libro *Gerencia del comportamiento organizacional* plantearon esta teoría bajo la premisa de que cada situación requiere un tipo de liderazgo para liderar con éxito a los subordinados, quienes afirmaban que es necesario diferenciar el liderazgo de dirección. Estos autores definieron el liderazgo como el proceso de influir en las actividades de un individuo o grupo en los esfuerzos por alcanzar una meta en cierta situación citado por Santabarbara (2014). En la revisión que hace Santabarbara, encuentra que inicialmente dicha teoría se denominó: Teoría del Ciclo Vital de Liderazgo, dado que sugería el paso por diferentes ciclos de madurez con el fin de ajustarse a contingencias específicas.

A medida que la teoría tomaba relevancia plantearon unos cuadrantes, de la siguiente manera: Estilo 1, "Dirigir"; Estilo 2, "Persuadir"; Estilo 3, "Participar"; Estilo 4, "Delegar", reconociendo que cada líder puede

tener un estilo preferido, pero la efectividad del liderazgo depende del grado en que el líder es capaz de adaptar o modificar su estilo cuando la situación lo requiere.

La teoría se resume en 3 posibles situaciones: i. Cuando las tareas son rutinarias y repetitivas, generalmente el liderazgo es limitado y está sujeto a controles del jefe, ii. Un líder puede asumir diferentes patrones de liderazgo frente a cada uno de sus subordinados, de acuerdo con las fuerzas mencionadas y iii. El líder también puede asumir diferentes patrones de liderazgo frente a un mismo subordinado, según la situación que se presente. Cuando el subordinado presenta alto nivel de eficiencia, el líder puede darle mayor libertad en las decisiones; si el subordinado presenta errores frecuentes y graves, puede imponer mayor autoridad personal y darle menor libertad en el trabajo (Chiavenato I. , 2012).

A manera de síntesis, en este apartado se revisaron de manera concreta los tipos de liderazgo más citados en la bibliografía sobre el tema, los elementos del liderazgo desde autores que plantearon los cimientos de la psicología social, que se han mantenido vigentes desde la década de 1950 hasta ahora, cuya observación se puede generalizar en estudios posteriores.

2.2.2 Variable desempeño docente

Informes del Banco Mundial (1992) manifestaban la preocupación en la práctica de la enseñanza que se utilizan en el tercer mundo y recomendaba políticas de aumento salarial docente asociadas al resultado de desempeño. En ese sentido, los países latinoamericanos fueron adoptando esta perspectiva e implementaron reformas de segunda generación (Suasnábar, 2017) enfocadas a evaluar el desempeño docente buscando una correlación con el rendimiento de los alumnos.

Bajo ese enfoque, la dinámica educativa peruana se viene desarrollando en el marco del proyecto educativo nacional (en adelante PEN); donde lograr una educación básica que asegure igualdad de oportunidades y resultados educativos de calidad, así como transformar la institución de educación básica en una organización que ofrece educación pertinente y de calidad son dos objetivos de este proyecto. En ese orden de ideas, el instrumento por excelencia es el marco de buen desempeño docente, dado que en este se consignan los dominios y criterios de cumplimiento con que debe contar el docente.

En torno a este documento giró el análisis de la variable desempeño docente de la presente investigación, debido a que los instrumentos de medición de la labor están establecidos en el anexo IV de la Resolución Ministerial 0547-2021-ED, que contiene los criterios de buen desempeño docente a que se refiere el artículo 4 DE LA LEY N°29944. (MINEDU, 2021)

2.2.2.1 Marco de buen desempeño docente

El Marco de Buen Desempeño Docente es una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional, y un paso adelante en el cumplimiento del tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional: “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia”

Autores como Valdez (2000), plantean que los sistemas educativos latinoamericanos han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado a la variable “desempeño profesional del maestro” como determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar.

En este orden de ideas, la evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y objetivos de su realidad, orientados a comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades emocionales, pedagógicas,

sentido de la responsabilidad y la esencia de sus relaciones a nivel interpersonal con alumnos, padres, directivos, docentes y representantes de las instituciones de la comunidad, con la máxima intervención de los participantes. (Reyes, 2006).

De hecho, Valdez afirma: el desempeño docente “se entiende como el cumplimiento de sus funciones: este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce indiferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva”

En este sentido, la definición a emplear del desempeño docente es: “Un proceso participativo y de carácter sistemático, que permite valorar la calidad personal, social y profesional del docente, teniendo en cuenta el contexto, sus capacidades y los resultados del aprendizaje”. Es menester evaluar el desempeño del docente en el aula, en la escuela y en la comunidad; teniendo en cuenta el dominio, responsabilidades y competencias que equivalen a los estándares curriculares, describiendo el saber y hacer deseable del docente. Funciones de la evaluación del desempeño docente. (MINEDU, 2021)

2.2.2.1.1 Los dominios del marco de buen desempeño

El MINEDU en el Marco de Buen Desempeño Docente (2021), define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia exigibles a los docentes del país. Este marco se constituye en 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.

Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes (MINEDU, 2021). En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes.

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. 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.

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

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.

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

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de

aprendizaje. 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.

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

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.

Para efectos de la presente investigación solo se considerarán los tres primeros dominios, dado que presentan una interacción más directa con los padres, mientras que el último tiene más que ver con aspectos intrínsecos del desempeño docente.

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Los padres de familia perciben una relación positiva significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021.

2.3.2 Hipótesis específicas

- Los padres de familia perciben una relación positiva significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021

- Los padres de familia perciben una relación positiva significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021
- Los padres de familia perciben una relación positiva significativa entre el liderazgo directivo percibido por los padres y el desempeño docente percibido por los padres en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021

2.4 Definición de términos

Ambiente: Medio en el cual se hallan las personas, animales o cosas. (Robins, 2014)

Ambiente Físico: condición, ánimo o sentimiento que predomina en un grupo humano. (Robins, 2014)

Ambiente Social: Entorno como se encuentra el sector de la sociedad exterior al trabajo en el que se ubica el trabajador.

Calidad Educativa: Esta referida a todas aquellas acciones o hechos por parte de la administración educativa y comunidad docente para lograr satisfacer las necesidades y demandas de formación y aprendizaje que requiere el alumno. (Zarate, 2015)

Comunicación: Se refiere a la forma de comunicación en la empresa, si es poca o mucha, si es ascendente, descendente y/o lateral, además de los estilos de comunicación. (Likert, 1968)

Competencias profesionales: Son los conocimientos, hábitos y destrezas para programar y desarrollar sus tareas, resolver conflictos, analizar el contexto, reflexionar sobre los métodos de trabajo que mejoren el aprendizaje de sus alumnos y evaluar todo el proceso educativo. (Armas, 2017)

Condiciones laborales: Es un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo. (Chiavenato I. , 2009)

Competencia: Un saber hacer en contexto, que implica compromisos, disposición a realizar las tareas o cumplir responsabilidades con calidad, raciocinio, manejo de determinados fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones. (MINEDU, 2014)
Clima: Conjunto de circunstancias que rodean a una persona o que caracterizan o condicionan una situación. (Gan, 2006)

Clima organizacional: Es la percepción individual que tiene cada uno de los integrantes acerca de las características o cualidades de la organización. (Chiavenato I. , 2009)

Clima de aula: Características del ambiente psicosocial del aula. (MINEDU, 2021)

Desempeño: Se define como el comportamiento real de los trabajadores en los servicios de salud. (MINEDU, 2021)

Desempeño docente: Características del ejercicio docente relacionados con la planeación, ejecución, evaluación y contribución en la generación de un clima positivo en el aula. (MINEDU, 2021)

Estilo de Autoridad: Es la forma en que se aplica el poder dentro de la empresa. (Likert, 1968)

Esquemas motivacionales: Método de motivación utilizado en la empresa. (Likert, 1968)

Evaluación Desempeño: El desempeño de los empleados es la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de una sociedad. . (MINEDU, 2021)

Liderazgo: Es la combinación de rasgos, destrezas y comportamientos a los que recurren los líderes al interactuar con los seguidores. (Lussier, 2014)

Liderazgo autocrático: Estilo de liderazgo en donde el líder da la orden sin consulta previa, sólo espera el cumplimiento. Es dogmático y firme. Dirige mediante su habilidad para dar órdenes. (Lewin, 1945)

Liderazgo democrático: Estilo de liderazgo en donde el líder consulta y persuade a los subordinados y alienta la participación. Es el estilo más recomendable en las acciones pedagógicas y administrativas. (Lewin, 1945).

Liderazgo *laissez faire*: Estilo de liderazgo en donde el líder utiliza muy poco su poder, si es que lo usa. Concede a los subordinados un alto grado de independencia en sus tareas. Depende de sus subalternos para fijar las actividades y tareas. (Lewin, 1945)

Liderazgo directivo: Se refiere a la gestión exitosa de directores y líderes que mediante la coordinación de acciones en sus centros educativos logran que el proceso de enseñanza – aprendizaje se desarrolle sin inconvenientes. (Robbins & Coulter, 2010)

Liderazgo pedagógico: Se concibe como la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela” (Lussier, 2014)

Planeación del trabajo docente: Previsión del proceso aprendizaje – enseñanza Recursos para planear y desarrollar el trabajo docente. Materiales, insumos y tiempo efectivo para facilitar el aprendizaje. (Brunet, 2011)

Objetivos de rendimiento y perfeccionamiento: Métodos utilizados para medir los objetivos y grados de adecuación percibidos entre los objetivos así definidos y lo deseado. (Likert, 1968)

Proceso de influencia: Métodos utilizados en la empresa para obtener adhesión a las metas, objetivos en la organización. (Likert, 1968)

Proceso de toma de decisiones: Forma del proceso de decisión, criterios de decisión y distribución de las tareas relacionadas con la toma de decisiones y de ejecución. (Likert, 1968)

Proceso de Planificación: Modos de determinar los objetivos y los pasos para lograrlos. (Likert, 1968)

Proceso de control: Formas en que el control se distribuye y se realiza en la empresa. (Likert, 1968)

Organización: Sistemas de estructura social para conseguir ciertas metas y objetivos. (Caligiore, 2003)

Relaciones interpersonales: Son agrupaciones entre dos o más personas. (Chiavenato I. , 2009)

Supervisión: Vigilancia frente a la realización de una actividad determinada por parte de una persona con autoridad para ello. (Chiavenato I. , 2009)

2.5 Identificación de variable

2.5.1 Variable independiente

Liderazgo directivo percibido por los padres

2.5.2 Variable dependiente

Desempeño docente percibido por los padres

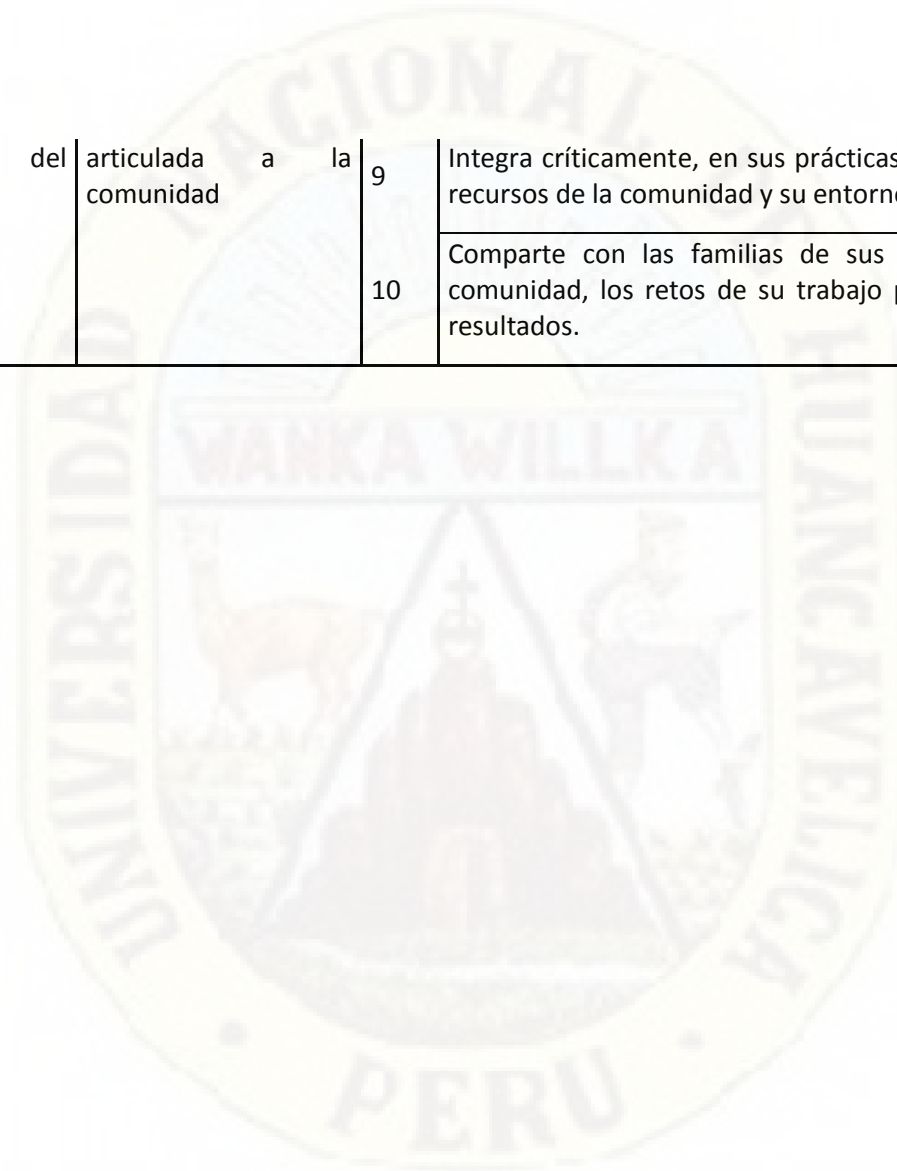
2.6 Operacionalización de variables

VARIABLE 1	Definición conceptual	DIMENSIONES	N°	INDICADORES
LIDERAZGO DIRECTIVO	En esta investigación la variable X será evaluada mediante la aplicación de un cuestionario sobre liderazgo directivo constituido por 23 ítems según las dimensiones: inspirar y motivar con su ejemplo a otras personas; generar compromiso para alcanzar objetivos; formar equipos y delegarles responsabilidades; comunicar de forma eficaz.	Inspira y motiva con su ejemplo a otras personas	1	El director cuando se tiene que ejecutar una actividad en la institución el es el primero en ponerse a trabajar.
			2	El director siempre está dispuesto a prestar ayuda con una sugerencia o un consejo.
			3	El director siempre intenta ser honesto y transparente cuando interactúa con el equipo y la comunidad
			4	El director ante un problema busca plantear alternativas que permitan solucionarlo de manera práctica.
			5	El director plantea las normas y reglas con el propósito de organizar el trabajo y no de imponer
			6	El director siempre escucha a los alumnos, padres de familia y a la plana docente de la Institución Educativa.
		Genera compromiso para alcanzar los objetivos	7	El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas generando compromisos.
			8	El director convoca a los docentes a participar en el diseño proyectos, instrumentos y actividades.
			9	El director genera mecanismos en los miembros del equipo que fomenten el sentido de identidad

		10	El director cuando plantea un objetivo a alcanzar, establece participativamente los pasos a seguir para lograrlos
		11	El director busca que la labor en la institución ayude a sus aspiraciones personales
	Formar equipos y delega responsabilidades	12	El director busca identificar las potencialidades de los miembros del equipo
		13	El director promueve el trabajo en equipos fomentando su autonomía.
		14	El director cuando asigna responsabilidades a los equipos tiene claro el objetivo que se quiere alcanzar
		15	El director promueve situaciones que inviten a adaptarnos a los cambios normativos y del entorno
		16	Sabe qué hacer, es solvente y sin perder la tranquilidad orienta el trabajo,
		17	Pide a sus subordinados que sugieran alternativas y las acepta
	Comunica de forma eficaz	18	El director generalmente muestra una comunicación horizontal
		19	El director cuando plantea una actividad busca coherencia entre lo normativo y la realidad
		20	El director cuando plantea una actividad busca coherencia entre lo normativo y la realidad de la Institución Educativa
		21	El director cuando se comunica, conecta el mensaje con sus sentimientos de identidad
		22	Ante los problemas que se presenta, el director busca concesos antes de plantear soluciones.

			23	Genera espacios de confianza para retroalimentar al equipo docente
VARIABLE 2		DIMENSIONES		INDICADORES
DESEMPEÑO DOCENTE	En esta investigación la variable Y será evaluada mediante la aplicación de un cuestionario sobre el desempeño docente constituido por 20 ítems según las dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes;	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales
			2	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.
			3	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; extraído del Marco de desempeño	4	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.
			5	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.
			6	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.
			7	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.
	Participación en la gestión de la escuela	8	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	

	docente MINEDU	del	articulada comunidad	a	la	9	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.
						10	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.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Alcance

Este trabajo se debe gracias a la colaboración de los docentes y padres de familia, razón por la cual los hallazgos serán de utilidad para ellos como principales actores de la gestión educativa. Permitiendo tener una aproximación de las características de la gestión docente en las dimensiones analizadas, las formas en que se pueden tomar medidas orientadas a incrementar el liderazgo por parte del director, la comunicación, la identidad y otros aspectos que derivan de un liderazgo como el encontrado. Los resultados son absolutamente comparables con otras investigaciones y su replicabilidad es absolutamente factible, para profundizar en el estudio de estas dimensiones tan importantes de la gestión educativa, liderazgo directivo y gestión docente.

3.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación desarrollado en el presente estudio correspondió a la básica porque no tiene propósitos aplicativos, correspondiéndole concordancia con autores como (Oseda, 2018) considera que es un tipo de investigación básica, porque ha sido caracterizada a partir de un marco teórico y se busca ampliar el campo de estudio sobre el tema, pero sin someter a una contrastación de tipo práctico.

3.3 Nivel de investigación

El nivel de investigación correspondiente es el descriptivo correlacional, ya que en primera instancia identificaremos y describiremos el liderazgo directivo y el desempeño docente para después, de manera inmediata, establecer la correlación existente entre ambas variables o fenómenos de estudio. Este nivel es coherente con (Arias, 2012) quien plantea “los estudios

correlacionales son un tipo de investigación descriptiva que intenta determinar el grado de relación existente entre las variables”.

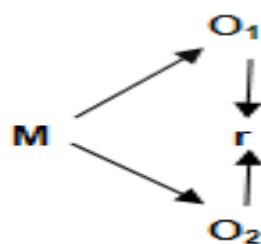
3.4 Métodos de investigación

Para definir el método de investigación de la presente investigación se tomó en cuenta a (Carrasco, 2017), quien clasifica el método general y el método específico; El general se refiere a todos los que se pueden emplear en investigaciones o estudios diversos, es decir se aplican a todas las ciencias en general. El método específico se centra en parte de la realidad, analizando las cualidades y conexiones internas de los hechos sociales o naturales.

Como método general se empleó el método científico en sus dimensiones de análisis y síntesis. En cuanto a métodos específicos se emplearon el método de matematización, dado que en la prueba de hipótesis y demás resultados se aplicarán formulas y parámetros estadísticos; así mismo, el método específico inferencial, debido a que se deducirán los resultados y para formular las conclusiones.

3.5 Diseño de investigación

La investigación que se presenta se basó en un diseño no experimental, de corte descriptivo, correlacional - transversal. Descriptivo, dado que en, no se manipularán deliberadamente las variables, se limitará a observar los fenómenos en su ambiente natural y buscará determinar la relación o relación entre las variables (Hernández, Fernández, & Baptista, 2018) LIDERAZGO DIRECTIVO PERCIBIDO POR LOS PADRES DE FAMILIA Y DESEMPEÑO DOCENTE PERCIBIDO POR LOS PADRES DE FAMILIA. El diseño se esquematiza así:



Donde:

M = Muestra de estudio
O1 = Variable 1
O2 = Variable 2
r = Correlación entre las variables de estudio

3.6 Población, muestra y muestreo

3.6.1 Población

La población estuvo constituida por los padres de familia de la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica- 2021, de la siguiente manera:

Tabla 1 Composición de la población

Padres de familia	77
-------------------	----

Nota: Elaboración propia

3.6.2 Muestra

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2018), la muestra “es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuaran la medición y la observación de las variables objeto de estudio”

En este caso, se considera que la muestra corresponde a los padres de los niños matriculados. Para determinar el tamaño de la muestra se empleó la fórmula matemática que corresponde a poblaciones finitas, cuya ecuación es la siguiente:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n: tamaño de muestra

N: tamaño de población

Z: parámetro estadístico que depende del nivel de confianza

p: probabilidad de acierto, en el estudio se usó 90%

q: probabilidad de no acierto, en el estudio se usó 10%

E: error máximo permitido, cuyo valor usado fue 6%

$$n = \frac{(77) * (1.95)^2 * (0.6) * (0.6)}{(0.05)^2 * (77-1) + (1.95)^2 * (0.6) * (0.6)}$$

Al aplicar la fórmula se obtuvo el tamaño de la muestra en función a 58 sujetos.

Tabla 2 Muestra de estudio conformada por padres de familia

	Cantidad
Padres de familia	58
Total	58

Nota: Elaboración propia

3.6.3 Muestreo

Respecto al muestreo, este puede ser probabilístico y no probabilístico, de acuerdo con Arias (2012), el primero se refiere al proceso en el que se determina y conoce la probabilidad de ser seleccionado el elemento de la población. El segundo, el no probabilístico es el proceso en el que se desconoce la probabilidad de los elementos para integrar la muestra. En este caso se consideró el muestreo probabilístico con carácter aleatorio simple al azar (cualquier sujeto de la población puede ser seleccionado a fin de cumplir con el tamaño muestral, siempre y cuando no se repita sujeto) esto atendiendo las características de la población (rural, predominan estudios de primaria y quechua como idioma materno)

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnicas

Se usó la técnica de la encuesta para obtener la información que nos proporcionaron los integrantes de la unidad muestral acerca del liderazgo directivo y acerca del desempeño docente percibidos por los padres de familia. En consecuencia; se diseñaron dos encuestas; ambas fueron dirigidas a los padres de familia de los niños matriculados en la I.E.

3.7.2 Instrumentos

El instrumento empleado fue el cuestionario, y este fue de dos tipos: el primero dirigido a los padres de familia donde se solicitó las opiniones acerca de cómo perciben el liderazgo del director y el segundo también dirigido a los padres de familia a fin de conocer su opinión acerca de cómo perciben el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36520. Ambos cuestionarios utilizaron la escala de Likert, que tienen puntuaciones de 1 al 5.

El primer cuestionario contó con 23 ítems para identificar el liderazgo directivo y el segundo cuestionario contó con 20 ítems para identificar la percepción del desempeño docente.

Ficha técnica de los instrumentos

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO 1	
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre liderazgo directivo*
Dirigido a	Padres de familia de la I.E. 36520
Procedencia	Comunidad de Paltamachay
Propósito	Determinar el nivel de liderazgo directivo percibido por los padres de la I.E. 36520
Forma de administración	Individual.
Número de ítems	23
Dimensiones para evaluar	Inspira y motiva con su ejemplo a otras personas; Generar compromiso para alcanzar los objetivos; Formar equipos y delegarles responsabilidades. Comunica de forma eficaz
Escala de valoración	1. Nunca. 2. Casi Nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre
* Adaptado del test de liderazgo de Lewin	

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO 2	
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre identificación de desempeño docente*
Dirigido a	Padres de familia de la I.E. 36520
Procedencia	Comunidad de Paltamachay
Propósito	Determinar el nivel de desempeño docente percibido por los padres de la I.E. 36520
Forma de administración	Individual.

Número de ítems	20
Dimensiones para evaluar	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Escala de valoración	1. Nunca. 2. Casi Nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre
* Adaptado a partir de los desempeños esperados del docente en el marco de buen desempeño docente (Resolución Ministerial 0547-2021-ED. QUE CONTIENE LOS CRITERIOS DE BUEN DESEMPEÑO DOCENTE A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 4 DE LA LEY N°29944., 2021)	

3.8 Validez y confiabilidad

3.8.1 Validez de contenido

Para la investigación se realizó la validez de contenido mediante el juicio de expertos, quienes brindaron su opinión sobre la coherencia entre los ítems de cada uno de los instrumentos, sus indicadores, las dimensiones de las variables de estudio. Los resultados de evaluación se presentan a continuación:

Tabla 3 Validez de contenidos del instrumento 1 por parte de jueces expertos

Juez experto	Coefficiente de validez
Juez 1	0,72
Juez 2	0,80
Juez 3	0,70
Promedio	0,74

Nota: resultados obtenidos de la aplicación de instrumento para validación instrumentos de la UNH, considerándose aceptado dentro del mismo marco.

Tabla 4 Validez de contenidos del instrumento 2 por parte de jueces expertos

Juez experto	Coefficiente de validez
Juez 1	0,82
Juez 2	0,82
Juez 3	0,88
Promedio	0,84

Nota: resultados obtenidos de la aplicación de instrumento para validación instrumentos de la UNH, considerándose aceptado dentro del mismo marco.

En atención a que la ficha de validación de instrumentos de investigación por criterio de jueces, a partir de 0,70 puntos, se considera aprobados los de la presente investigación (al haber promediado 0,74 para el primer instrumento y 0,84 para el segundo).

3.8.2 Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se determinó mediante el coeficiente de alfa de Cronbach, para ello se ha empleado la prueba piloto que consiste en aplicar el instrumento a un grupo de sujetos con características similares a la muestra de estudio conformado padres de familia de la I.E. Así mismo, se diseñó una escala que permitió determinar el nivel de fiabilidad (tabla 5).

Tabla 5 Clasificación de los niveles de fiabilidad según el Alfa de Cronbach

1	Excelente]0.9 – 1]
2	Muy bueno]0.7 – 0.89]
3	Bueno]0.5 – 0.69]
4	Regular]0.3 – 0.49]
5	Deficiente]0 – 0.29]

Fuente: Elaborado propia

Empleando el software SPSS – 25 se sometieron a validación los instrumentos: liderazgo directivo y desempeño docente. En consecuencia, para el primer instrumento (constituido por 23 ítems) se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach 0,675 lo cual significa que este tiene un nivel de confiabilidad bueno.

Tabla 6 Coeficiente de fiabilidad mediante Alfa de Cronbach instrumento 1

Instrumento	N de elementos	Alfa de Cronbach
Cuestionario:	23	0,675
Liderazgo directivo		
TOTAL	23	

Nota: Elaboración propia

Seguidamente, para el segundo instrumento el análisis arrojó un alfa de Cronbach de 0,940, con un excelente nivel de confiabilidad.

Tabla 7 Coeficiente de fiabilidad mediante Alfa de Cronbach instrumento 2

Instrumento	N de elementos	Alfa de Cronbach
Cuestionario: Desempeño docente	20	0,940
TOTAL	20	

Nota: Elaboración propia

Este análisis nos permitió determinar que los instrumentos guardan consistencia interna por lo tanto a mayor fiabilidad, menor error de medida.

3.9 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

3.9.1 Análisis de datos

El primer paso para analizar los datos fue determinar el tipo de distribución de los datos de la muestra, para lo cual se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov (la muestra es superior a 50 sujetos). La pauta indica que, si la significancia es menor a 0,05, la distribución no es normal.

Tabla 8 Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Variab1	,471	58	,000
Variab2	,266	58	,000

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados de la tabla 8 la significancia es menor a 0,05, lo cual evidencia que la distribución de los datos no es normal. Por lo tanto, será necesario emplear estadística inferencial aplicando pruebas no paramétricas para validar las hipótesis.

3.9.2 Descripción de la prueba de hipótesis

Para la contrastación de hipótesis, en primer lugar, se procedió a establecer el tipo relación existente entre las variables de estudio (liderazgo directivo percibido por los padres y desempeño docente percibido por los padres), para lo cual se empleó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Esto debido a que la significancia de la prueba Kolmogorov – Smirnov, arrojó un valor menor a 0,05.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Presentación e interpretación de datos

El liderazgo depende principalmente de la capacidad del líder de poder motivar a su equipo, generar confianza e identidad con la labor, delegar responsabilidades y trabajar en equipo y una alta dosis de comunicar de forma eficaz. El presente estudio consideró dos variables para analizar y relacionar, siendo la primera el liderazgo directivo percibido por los padres de familia y el segundo, el desempeño docente percibido por los padres de familia.

Esto significa que a los padres se les preguntó como perciben estas variables en el director y en los docentes, adaptando el test de liderazgo de Lewin (1945) para la primera variable y diseñando indicadores a partir de los criterios de los tres primeros dominios del marco del buen desempeño docente (MINEDU, 2021).

4.1.1 Variable liderazgo directivo percibido por los padres

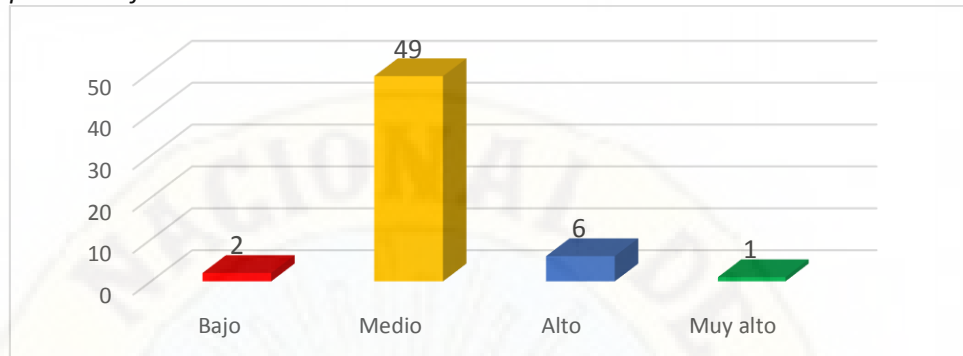
La variable liderazgo directivo percibido por los padres se constituyó en función a cuatro dimensiones del liderazgo que diversos autores consideran fundamental para su ejercicio, a saber: 1. Inspirar y motivar con el ejemplo a otras personas; 2. Generar compromiso para alcanzar los objetivos; 3. Formar equipos y delegarles responsabilidades y 4. Comunicar de forma eficaz. A continuación, veremos la frecuencia de la variable (tabla 9) y figura 1; posteriormente de cada una de las dimensiones que la componen.

Tabla 9 Frecuencia de datos variable liderazgo directivo percibido por los padres

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	3,4	3,4	3,4
	Medio	49	84,5	84,5	87,9
	Alto	6	10,3	10,3	98,3
	Muy alto	1	1,7	1,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 1 Frecuencia de datos de la variable liderazgo directivo percibido por los padres de familia



Nota: Elaboración propia

En términos generales los padres de familia consideraron que el liderazgo que ejerce la directora se valora en un nivel medio, (49 padres de familia, lo que representa el 84.5% de los encuestados); mientras que el 10,3% de los encuestados valoran en una escala alta (6 padres de familia) y solo el 3,4% lo valora en un nivel bajo. Cabe precisas que ningún padre valoró en muy bajo el liderazgo y solo 1 lo valoró como muy alto.

Esto quiere decir que la mayor frecuencia de valoración del liderazgo del director se encuentra entre medio y alto, lo cual es corroborado con el análisis de las dimensiones que componen esta variable, veamos:

4.1.1.1 Dimensión 1: Inspira y motiva a otras personas

Habíamos mencionado en las bases teóricas que diversos autores consideraban que la capacidad de inspirar y motivar por parte del director es una dimensión muy útil para poder valorar el liderazgo percibido por los padres de familia y a continuación mostramos en la tabla 11 y la figura 2.

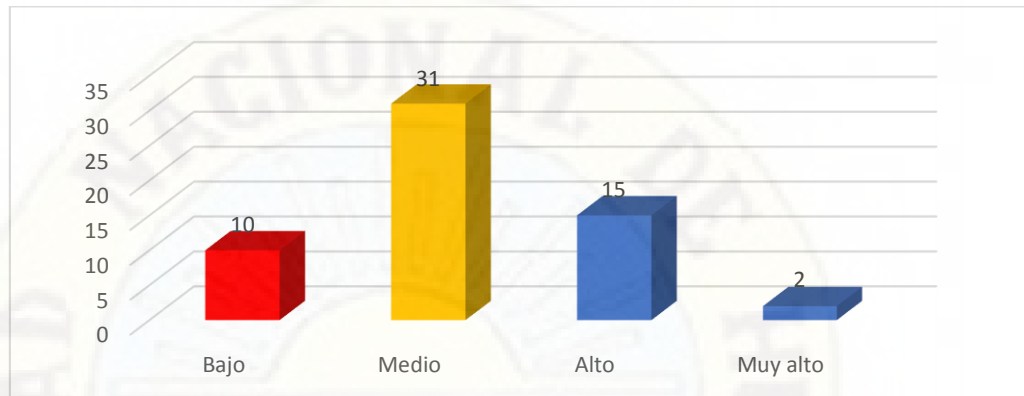
Tabla 10 Dimensión: Inspira y motiva con su ejemplo a otras personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	17,2	17,2	17,2
	Medio	31	53,4	53,4	70,7
	Alto	15	25,9	25,9	96,6

Muy alto	2	3,4	3,4	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 2 Dimensión: Inspira y motiva con su ejemplo a otras personas



Nota: Elaboración propia

En consecuencia, se encontró que respecto a esta capacidad el 53,4% (31 padres) lo perciben como medio; un 25,9% (15 padres) lo consideran alto y el 17,2% (10 padres) lo consideran bajo. Cabe precisas que ningún padre valoró esta capacidad como muy baja, mientras que 2 padres lo hicieron como muy alta.

4.1.1.2 Dimensión 2: Genera compromiso para alcanzar objetivos

También mencionamos que la capacidad de generar compromisos para alcanzar los objetivos por parte del directo era una dimensión para valorar en el liderazgo; a continuación, en la tabla 12 y la figura 3 veremos la percepción de los padres respecto al director para generar compromiso para alcanzar los objetivos.

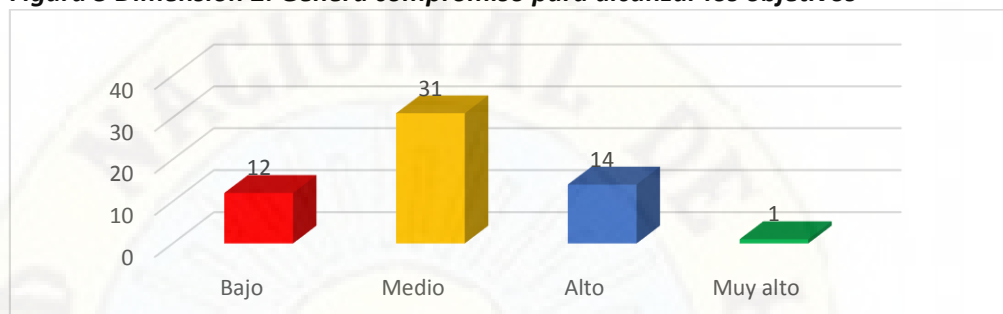
Tabla 11 Dimensión 2: Genera compromiso para alcanzar los objetivos

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
Válido	Bajo	12	20,7	20,7	20,7
	Medio	31	53,4	53,4	74,1
	Alto	14	24,1	24,1	98,3
	Muy alto	1	1,7	1,7	100,0

Total	58	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Nota: Elaboración propia

Figura 3 Dimensión 2: Genera compromiso para alcanzar los objetivos



Nota: Elaboración propia

En consecuencia, se encontró que respecto a esta capacidad el 53.4% (31 padres) lo perciben como medio, un 24,1% (14 padres) lo consideran alto y el 20,7% (12 padres) lo consideran bajo. Cabe precisas que ningún padre valoró esta capacidad como muy baja y 1 padre si lo valoró como muy alta.

4.1.1.3 Dimensión 3: Forma equipos y delega responsabilidades

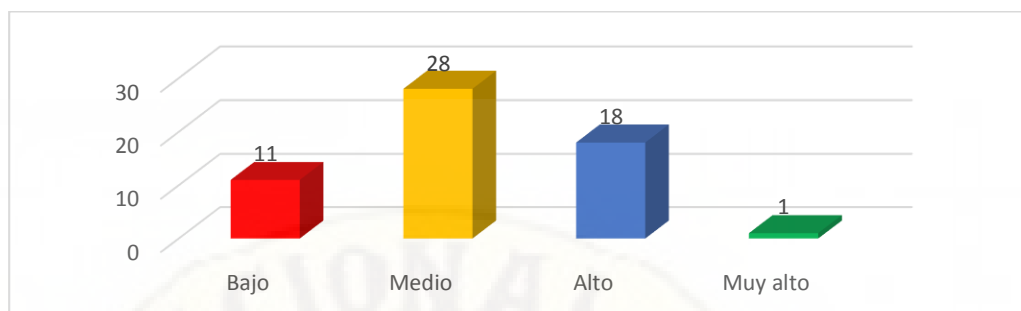
La capacidad de delegar y formar equipos también se consideró una dimensión que permite valorar el liderazgo del director, datos que se muestran a continuación en la tabla 13 y figura 4.

Tabla 12 Dimensión 3: Formar equipos y les delega responsabilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	19,0	19,0	19,0
	Medio	28	48,3	48,3	67,2
	Alto	18	31,0	31,0	98,3
	Muy alto	1	1,7	1,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 4 Dimensión 3: Formar equipos y les delega responsabilidades



Nota: Elaboración propia

En consecuencia, se encontró que respecto a esta dimensión el 48.3% (28 padres) lo perciben como medio, un 31% (18 padres) lo consideran alto y el 19% (11 padres) lo consideran bajo. Cabe precisas que ningún padre valoró esta capacidad como muy baja y 1 padre si lo valoró como muy alta.

4.1.1.4 Dimensión 4: Comunica de forma eficaz

La capacidad de comunicar de forma eficaz también se consideró una dimensión que permite valorar el liderazgo del director que perciben los padres de familia. A continuación, en la tabla 14 y la figura 5 se presentan los resultados de frecuencia de esta dimensión.

Tabla 13 Dimensión 4: Comunica de forma eficaz

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	8,6	8,6	8,6
	Medio	39	67,2	67,2	75,9
	Alto	13	22,4	22,4	98,3
	Muy alto	1	1,7	1,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

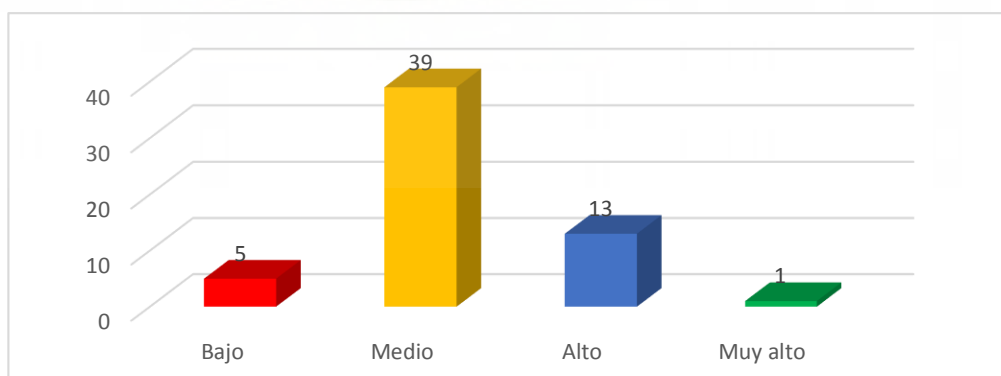


Figura 5 Dimensión 4: Comunica de forma eficaz

Nota: Elaboración propia

En consecuencia, se encontró que respecto a esta capacidad el 67,2% (39 padres) lo perciben como medio, un 22,4% (13 padres) lo consideran alto y el 8,6% (5 padres) lo consideran bajo. Cabe precisar que ningún padre valoró esta capacidad como muy baja y 1 padre de familia si lo valoró como muy alta.

4.1.1.5 Variable desempeño docente percibido por los padres

La variable desempeño docente percibido por los padres se constituyó en función a tres dimensiones, dado que corresponden a los dominios del marco de buen desempeño docente (MINEDU, 2021), que evidencian relación con la comunidad y son observables por los padres de familia y de acuerdo a este documento de gestión, se espera que los profesores dominen con el propósito de lograr el aprendizaje de sus estudiantes.

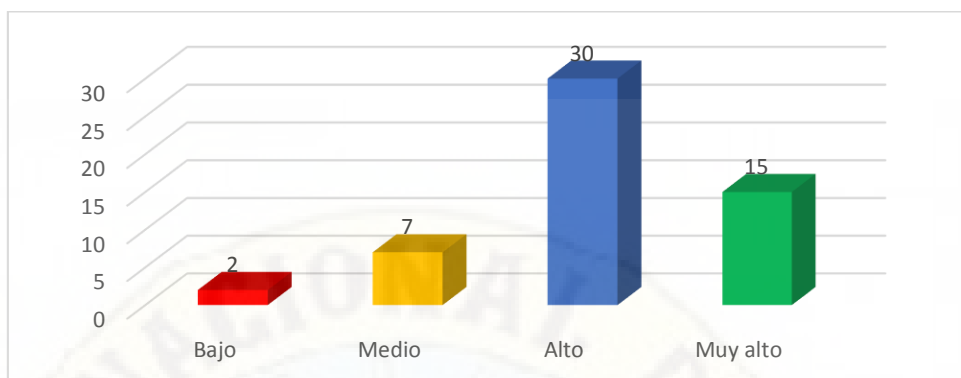
Las dimensiones en cuestión fueron: 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. A continuación, en la tabla 15 y figura 6, veremos la frecuencia de respuestas en general de dicha variable y posteriormente, veremos la frecuencia de la variable y de cada una de las dimensiones que la componen:

Tabla 14 Frecuencia de datos variable desempeño docente percibido por padres

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	2	3,4	3,4	3,4
	Bajo	7	12,1	12,1	15,5
	Medio	30	51,7	51,7	67,2
	Alto	15	25,9	25,9	93,1
	Muy alto	4	6,9	6,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 6 Frecuencia de datos variable desempeño docente percibido por padres



Nota: Elaboración propia

En términos generales los padres de familia perciben el desempeño de los docentes en una escala media, 30 padres de familia, (lo que representa el 51.7% de los encuestados); mientras que el 25,9% de los encuestados valoran en una escala alta (15 padres de familia), seguidamente el 12,1% de los padres valoran bajo el desempeño docente (7 padres). Cabe precisas que dos padres valoraron en muy bajo el desempeño y 4 padres lo valoraron como muy alto.

4.1.1.6 Dimensión 5: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

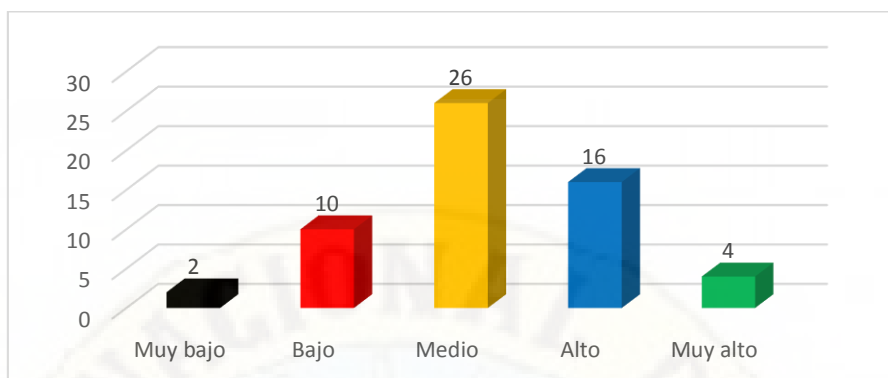
Habíamos mencionado que se consideraba el dominio preparación para el aprendizaje de los estudiantes como un elemento importante para lograr el aprendizaje de ellos, en ese sentido el marco de buen desempeño docente plantea criterios para alcanzar ese dominio y a partir de estos fue que se diseñaron las preguntas del instrumento, encontrando los resultados que se a continuación se presentan en la tabla 16 y figura 7.

Tabla 15 *Dimensión 5: preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	2	3,4	3,4	3,4
	Bajo	10	17,2	17,2	20,7
	Medio	26	44,8	44,8	65,5
	Alto	16	27,6	27,6	93,1
	Muy alto	4	6,9	6,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 7 *Dimensión 5: preparación para el aprendizaje de los estudiantes*



Nota: Elaboración propia

Se encuentra que respecto a esta capacidad el 44,8% (26 padres) lo perciben como medio (26 padres), un 27,6% (16 padres) lo perciben alto y el 17,2% (10 padres) lo consideran bajo. Cabe precisas que dos padres valoraron esta capacidad como muy baja y 4 padres como muy alta.

4.1.1.7 Dimensión 6: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

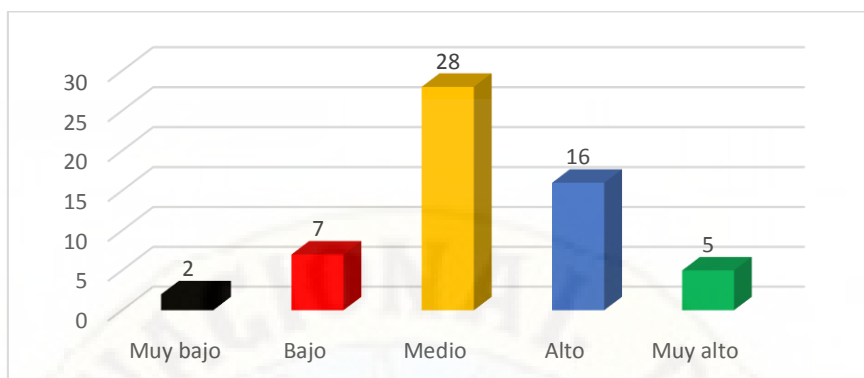
Esta dimensión corresponde al dominio enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y como ya hemos mencionado, el marco de buen desempeño docente establece criterios para su logro, por tal razón a partir de estos criterios fue que se diseñaron las preguntas del instrumento. En consecuencia y a continuación en la tabla 17 y figura 8 se presenta la frecuencia de respuesta de los padres de familia.

Tabla 16 Dimensión 6: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	2	3,4	3,4	3,4
	Bajo	7	12,1	12,1	15,5
	Medio	28	48,3	48,3	63,8
	Alto	16	27,6	27,6	91,4
	Muy alto	5	8,6	8,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 8 Dimensión 6: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



Nota: Elaboración propia

Se encontró que respecto a esta capacidad el 48,3% (28 padres) lo perciben como medio, un 27,6% (16 padres) lo consideran alto y el 12,1% (7 padres) lo consideran bajo. Cabe precisar que dos padres valoraron esta capacidad como muy baja y 5 padres como muy alta (8,6%).

4.1.1.8 Dimensión 7: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

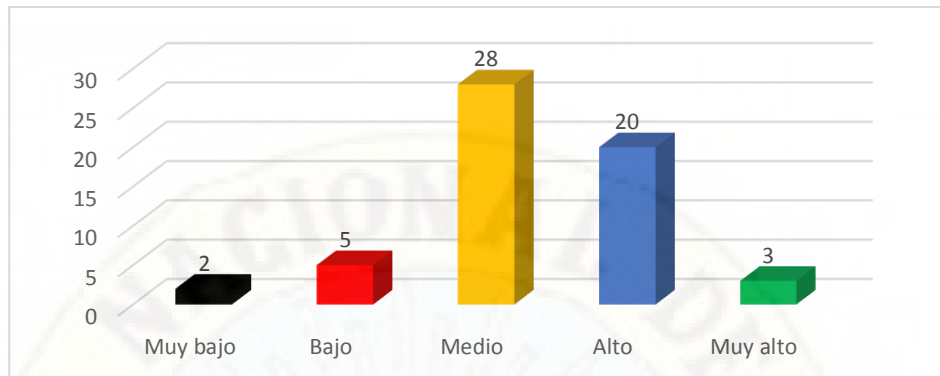
Como mencionamos de las cuatro dimensiones del desempeño docente, para efectos de la presente investigación se tomaron los tres primeros, dado que guardan más relación entre la labor del docente y los padres. Esta última dimensión corresponde al dominio participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, por tal razón a partir de estos fue que se diseñaron las preguntas del instrumento; la frecuencia de respuesta de los padres de familia se consigna en la tabla 18 y figura 9.

Tabla 17 *Dimensión 7: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	2	3,4	3,4	3,4
	Bajo	5	8,6	8,6	12,1
	Medio	28	48,3	48,3	60,3
	Alto	20	34,5	34,5	94,8
	Muy alto	3	5,2	5,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 9 Dimensión 7: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



Nota: Elaboración propia

En consecuencia, se encontró que respecto a esta dimensión el 48,3% (28 padres) lo perciben como medio, un 34,5% (20 padres) lo consideran alto y el 8,6% (5 padres) lo consideran bajo. Cabe precisas que dos padres valoraron esta capacidad como muy baja y 3 padres como muy alta.

4.1.2 Tablas de contingencia

4.1.2.1 Variable liderazgo directivo y desempeño docente percibido por los padres

Es preciso indicar que las dos variables intervinientes fueron baremadas en función a: i percepción baja, ii. percepción media y iii. percepción alta. En ese sentido, ninguna calificación dentro de la variable liderazgo directivo se ubicó en percepción alta, predominando una percepción baja que corresponde al 46,3% del total de encuestados y una percepción media suma el 53,7% de los encuestados.

De quienes tienen una percepción baja del liderazgo directivo, también tienen una percepción baja respecto al desempeño docente, suman 6 padres de familia. De los padres que tienen una percepción baja del liderazgo directivo, 7 padres tienen una percepción media del desempeño docente y de quienes tienen una percepción baja del liderazgo directivo, 6 padres de familia tienen una percepción alta del desempeño docente.

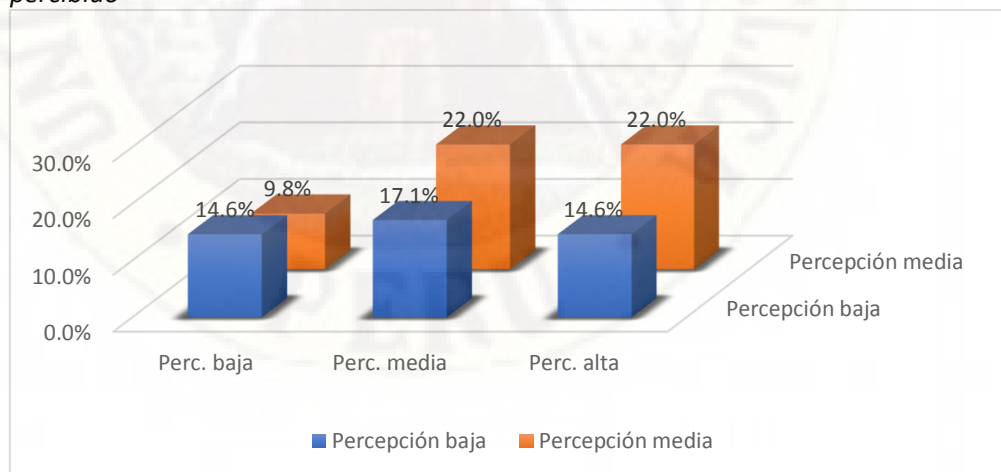
Por otra parte, de quienes tienen una percepción media del liderazgo directivo, cuatro padres tienen una percepción baja del desempeño docente, nueve padres tienen una percepción media del desempeño docente y de manera similar 9 padres tienen una percepción alta del desempeño docente. Esto quiere decir que solo 9 madres del total de encuestas tienen una percepción media del liderazgo y alta del desempeño docente. A continuación, en la tabla 20 y figura 9 se presenta la tabla de contingencia de las variables.

Tabla 18 Tabla de contingencia liderazgo directivo percibido * desempeño docente percibido

			Desempeño docente			
			Perc. Baja	Perc. media	Perc. alta	Total
Liderazgo directivo	Percepción baja	Recuento	6	7	6	19
		% del total	14,6%	17,1%	14,6%	46,3%
	Percepción media	Recuento	4	9	9	22
		% del total	9,8%	22,0%	22,0%	53,7%
Total		Recuento	10	16	15	41
		% del total	24,4%	39,0%	36,6%	100,0%

Nota: Elaboración propia

Figura 10 Tabla de contingencia liderazgo directivo percibido * desempeño docente percibido



Nota: Elaboración propia

4.1.2.2 *Tabla de contingencia liderazgo directivo percibido * preparación para aprendizaje*

Ya mencionamos que ninguna calificación dentro de la variable liderazgo directivo se ubicó en percepción alta, predominando una percepción baja que corresponde al 46,3% del total de encuestados y una percepción media suma el 53,7% de los encuestados.

De quienes tienen una percepción baja del liderazgo directivo, también tienen una percepción baja respecto al desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje, un total de 8 padres de familia. De los padres que tienen una percepción baja del liderazgo directivo, 5 padres tienen una percepción media del desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje y de quienes tienen una percepción baja del liderazgo directivo, 6 padres de familia tienen una percepción alta del desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje.

Por otra parte, de quienes tienen una percepción media del liderazgo directivo, 5 padres tienen una percepción baja del desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje, 8 padres tienen una percepción media del desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje y 9 padres tienen una percepción alta del desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje. Esto quiere decir que solo 9 padres del total de encuestas tienen una percepción media del liderazgo y alta del desempeño docente. A continuación, en la tabla 20 y figura 11 se presenta la tabla de contingencia de la variable y la dimensión correspondiente.

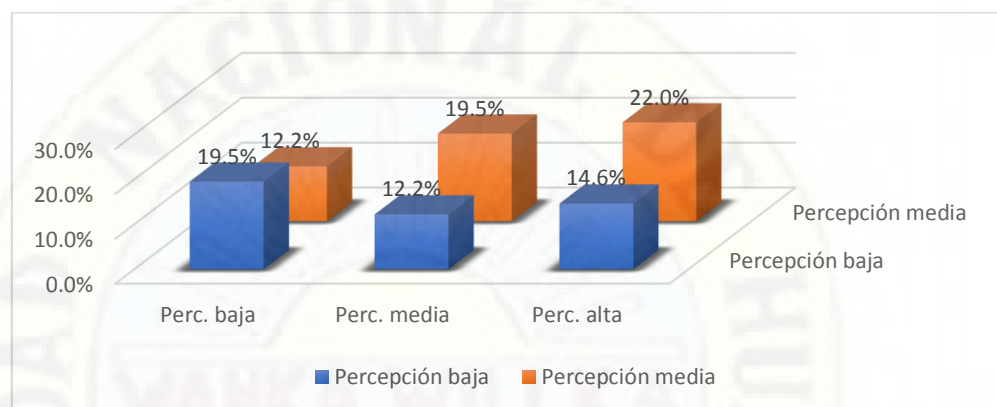
Tabla 19 *Tabla de contingencia liderazgo directivo percibido * preparación para aprendizaje*

		Preparación para el aprendizaje				
			Perc. baja	Perc. media	Perc. alta	Total
Liderazgo directivo	Percep. baja	Recuento	8	5	6	19
		% del total	19,5%	12,2%	14,6%	46,3%
	Percep. media	Recuento	5	8	9	22
		% del total	12,2%	19,5%	22,0%	53,7%

Total	Recuento	10	13	13	15
	% del total	24,4%	31,7%	31,7%	36,6%

Nota: Elaboración propia

Figura 11 Tabla de contingencia liderazgo directivo percibido * preparación para aprendizaje



Nota: Elaboración propia

4.1.2.3 Tabla de contingencia liderazgo directivo percibido * enseñanza para el aprendizaje

Ya mencionamos que ninguna calificación dentro de la variable liderazgo directivo se ubicó en percepción alta, predominando una percepción baja que corresponde al 46,3% del total de encuestados y una percepción media suma el 53,7% de los encuestados.

De quienes tienen una percepción baja del liderazgo directivo, también tienen una percepción baja respecto al desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje, un total de 5 padres de familia. De los padres que tienen una percepción baja del liderazgo directivo, 10 padres tienen una percepción media del desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje y de quienes tienen una percepción baja del liderazgo directivo, 4 padres de familia tienen una percepción alta del desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje.

Por otra parte, de quienes tienen una percepción media del liderazgo directivo, 4 padres tienen una percepción baja del desempeño docente en la

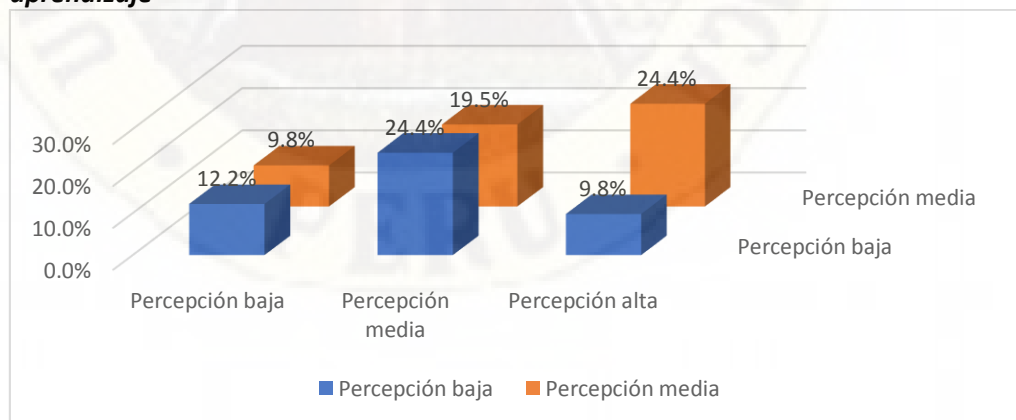
dimensión enseñanza para el aprendizaje, 8 padres tienen una percepción media del desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje y 10 padres tienen una percepción alta del desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje. Esto quiere decir que solo 10 padres del total de encuestas tienen una percepción media del liderazgo y alta del desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje. A continuación, en la tabla 20 y figura 12 se presenta la tabla de contingencia de la variable y la dimensión correspondiente.

Tabla 20 Tabla de contingencia liderazgo directivo percibido * enseñanza para el aprendizaje

		Enseñanza para el aprendizaje			Total
		Percepción baja	Percepción media	Percepción alta	
Liderazgo directivo	Percepción baja	Recuento 5 % del total 12,2%	10 24,4%	4 9,8%	19 46,3%
	Percepción media	Recuento 4 % del total 9,8%	8 19,5%	10 24,4%	22 53,7%
Total	Percepción baja	Recuento 10 % del total 24,4%	9 22,0%	18 43,9%	14 34,1%
	Percepción media				

Nota: Elaboración propia

Figura 12 Tabla de contingencia liderazgo directivo percibido * enseñanza para el aprendizaje



Nota: Elaboración propia

4.1.2.4 Tabla de contingencia liderazgo directivo percibido * participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Ya mencionamos que ninguna calificación dentro de la variable liderazgo directivo se ubicó en percepción alta, predominando una percepción baja que corresponde al 46,3% del total de encuestados y una percepción media suma el 53,7% de los encuestados.

De quienes tienen una percepción baja del liderazgo directivo, también tienen una percepción baja respecto al desempeño docente en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, un total de 5 padres de familia. De los padres que tienen una percepción baja del liderazgo directivo, 10 padres tienen una percepción media del desempeño docente en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y de quienes tienen una percepción baja del liderazgo directivo, 4 padres de familia tienen una percepción alta del desempeño docente en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

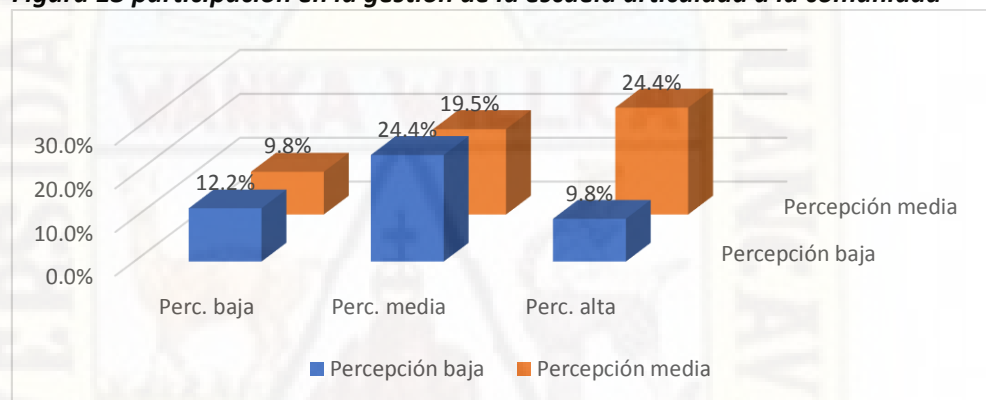
Por otra parte, de quienes tienen una percepción media del liderazgo directivo, 4 padres tienen una percepción baja del desempeño docente en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, 8 padres tienen una percepción media del desempeño docente en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y 10 padres tienen una percepción alta del desempeño docente en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Esto quiere decir que solo 10 padres del total de encuestas tienen una percepción media del liderazgo y alta del desempeño docente en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. A continuación, en la tabla 22 y figura 13 se presenta la tabla de contingencia de la variable y la dimensión correspondiente.

Tabla 21 Tabla de contingencia liderazgo directivo percibido * participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad			
			Perc. baja	Perc. media	Perc. alta	Total
Liderazgo directivo	Percepción baja	Recuento	5	10	4	19
		% del total	12,2%	24,4%	9,8%	46,3%
Total	Percepción media	Recuento	4	8	10	22
		% del total	9,8%	19,5%	24,4%	53,7%
			Recuento	10	9	18
			% del total	24,4%	22,0%	43,9%

Nota: Elaboración propia

Figura 13 participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



Nota: Elaboración propia

4.2 Prueba de hipótesis

El proceso de la prueba de hipótesis se realizó teniendo en cuenta la naturaleza y escala de medición de las variables de estudio, debido a que estas fueron cualitativas y de escala ordinal, se empleó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman con la finalidad de poder generalizar a toda la población la percepción los padres en cuanto a liderazgo directivo y desempeño docente objeto del presente estudio. Seguidamente, para determinar la correlación se determinó la regla de interpretación del coeficiente de *Rho* de *Spearman* de la siguiente manera:

Tabla 22 Regla de interpretación del *Rho* de *Spearman*

1	Relación nula	0
2	Relación muy baja	+/- 0.000 – 0.19

3	Relación baja	+/- 0.200 – 0.39
4	Relación moderada	+/- 0.400 – 0.59
5	Relación alta	+/- 0.600 – 0.79
6	Relación muy alta	+/- 0.800 – 0.99
7	Relación perfecta	+/- 1

Nota: (Mayorga, 2022)

Así mismo, se consideró que si el ρ valor (significancia) resultaba menor a 0,05, si se establecía un grado de relación.

Se consideró que si el ρ valor (significancia) resultaba mayor a 0,05, NO se establecía un grado de relación.

4.2.1 Hipótesis general

Hipótesis nula (H0)

Los padres de familia NO perciben una relación directa significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021.

Hipótesis alternativa (H1)

Los padres de familia perciben una relación directa significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021.

Tabla 23 Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre el liderazgo directivo percibido por los padres y el desempeño docente percibido por los padres

			Variab1	Variab2
Rho de Spearman	Variab1	Coeficiente de correlación	1,000	,143
		Sig. (bilateral)	.	,371
		N	58	58
	Variab2	Coeficiente de correlación	,143	1,000
		Sig. (bilateral)	,371	.
		N	58	58

Nota: Elaboración propia

Toma de decisión

De los resultados que se presenta en la tabla 24, se observa que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,143 (muy baja), al cual está asociado un valor probabilístico de 0,371 que es mayor a

0.05. Resultado que nos obliga a aceptar la hipótesis nula: Los padres de familia NO perciben una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la dimensión desempeño docente percibido por los padres en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021 y rechazar la hipótesis alterna, con lo cual no se confirma la hipótesis de investigación. De manera análoga se realizan las pruebas de hipótesis específicas de correlación entre las dimensiones del desempeño docente percibido y la variable liderazgo directivo percibido.

4.2.2 Hipótesis específica 1

Se considera la regla establecida en la tabla 23 y se mantiene el criterio para el ρ valor. Si el ρ valor (significancia) resultaba menor a 0,005, si se establecía un grado de relación. Si el ρ valor (significancia) resultaba mayor a 0,005, NO se establecía un grado de relación.

Hipótesis nula (H0):

Los padres de familia NO perciben una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021.

Hipótesis alternativa (H1)

Los padres de familia perciben una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021.

Tabla 24 *Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre el liderazgo directivo percibido por los padres y la dimensión preparación para el aprendizaje percibido por los padres en la I.E. 36520 de Paltamachay*

	Variab1	Variab2
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	,171
		,285

	N	51	51
Variab2	Coeficiente de correlación	,171	1,000
	Sig. (bilateral)	,285	.
	N	51	51

Nota: Elaboración propia

Toma de decisión

De los resultados que se presenta en la tabla 25, se observa que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,171 (baja), al cual está asociado un valor probabilístico de 0,285 que es mayor a 0.05. Resultado que nos obliga a aceptar la hipótesis nula: Los padres de familia NO perciben una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021 y rechazar la hipótesis alterna, con lo cual no se confirma la hipótesis de investigación.

4.2.3 Hipótesis específica 2

Se considera la regla establecida en la tabla 23 y se mantiene el criterio para el ρ valor. Si el ρ valor (significancia) resultaba menor a 0,005, si se establecía un grado de relación. Si el ρ valor (significancia) resultaba mayor a 0,005, NO se establecía un grado de relación.

Hipótesis nula (H0):

Los padres de familia NO perciben una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021.

Hipótesis alternativa (H1)

Los padres de familia perciben una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la dimensión enseñanza para

el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021

Tabla 25 *Coefficiente de correlación Rho de Spearman entre el liderazgo directivo percibido por los padres y la dimensión enseñanza para el aprendizaje percibida por los padres*

			Variab1	Variab2
Rho de Spearman	Variab1	Coeficiente de correlación	1,000	,227
		Sig. (bilateral)	.	,154
		N	51	51
	Variab2	Coeficiente de correlación	,227	1,000
		Sig. (bilateral)	,154	.
		N	51	58

Nota: Elaboración propia

Toma de decisión

De los resultados que se presenta en la tabla 26, se observa que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,227 (baja), al cual está asociado un valor probabilístico de 0,154 que es mayor a 0.05. Resultado que nos obliga a aceptar la hipótesis nula: Los padres de familia NO perciben una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021 y rechazar la hipótesis alterna, con lo cual no se confirma la hipótesis de investigación.

4.2.4 Hipótesis específica 3

Se considera la regla establecida en la tabla 19 y se mantiene el criterio para el ρ valor. Si el ρ valor (significancia) resultaba menor a 0,005, si se establecía un grado de relación. Si el ρ valor (significancia) resultaba mayor a 0,005, NO se establecía un grado de relación.

Hipótesis nula (H0):

Los padres de familia NO perciben una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la dimensión

participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021.

Hipótesis alternativa (H1)

Los padres de familia perciben una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los estudiantes en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021.

Tabla 26 *Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre el liderazgo directivo percibido por los padres y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

			Variab1	Variab2
Rho de Spearman	Variab1	Coeficiente de correlación	1,000	,062
		Sig. (bilateral)	.	,707
		N	51	49
	Variab2	Coeficiente de correlación	,062	1,000
		Sig. (bilateral)	,707	.
		N	49	51

Nota: Elaboración propia

Toma de decisión

De los resultados que se presenta en la tabla 27, se observa que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,62, (moderada) al cual está asociado un valor probabilístico de 0,707 que es mayor a 0.05. Resultado que nos obliga a aceptar la hipótesis nula: Los padres de familia NO perciben una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021 y rechazar la hipótesis alterna, con lo cual no se confirma la hipótesis de investigación.

Tabla 27 Consolidado del cálculo de rho de Spearman en la correlación entre variable liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño docente

Rho de Spearman	Liderazgo directivo		
	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Preparación para la enseñanza	,171	,285	51
Enseñanza para el aprendizaje	,227	,154	51
Participación en la gestión de la articulada escuela a la comunidad	,062	,707	49

Nota: Elaboración propia

4.3 Discusión de resultados

Este apartado consideró un análisis previo al planteamiento de la investigación, comenzando por el marco teórico y los antecedentes; Respecto al marco teórico es necesario precisar que el liderazgo es un concepto muy amplio, por lo tanto, se circunscribió a identificar el grado de liderazgo que ejerce él directo de la institución educativa, más no a identificar el tipo de liderazgo, de ahí viene la primera distancia que marca esta investigación con otras.

Respecto a los antecedentes, la búsqueda de estudios requirió un poco más de rigurosidad; Esto debido a que, buena parte de lo hallado refería al tipo de liderazgo y la incidencia en el desempeño (algo así como: ¿qué tipo de liderazgo genera mejor desempeño?) y ese no fue el propósito de la presente investigación, el propósito atendió a identificar si el director de la institución educativa ejerce liderazgo y como este guarda relación con las dimensiones: i. preparación para el aprendizaje, ii. enseñanza para el aprendizaje y iii. participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad. En este aspecto surge la segunda distancia que marca esta investigación con otras.

Otra situación que requiere ser mencionada en este apartado respecto a estos dos elementos de la investigación (antecedentes y marco teórico) es que en muy pocos casos (a pesar de la exhaustiva búsqueda) lo recogido es abordado desde la percepción de los padres de familia, encontramos esto como

otro aspecto que se constituye en la tercera distancia que marca esta investigación con otras.

Finalmente, el aspecto de la estadística inferencial, en cuanto a que, si corresponde emplear R de Pearson o Rho de Spearman, optar por uno u otro no es producto de una decisión caprichosa, sino del empleo de una prueba que determina si la distribución es normal o no es normal. Por lo tanto, este aspecto en los antecedentes es considerados indistintos en la determinación de una correlación entre liderazgo y desempeño docente.

Expresado lo anterior, los resultados de la presente investigación plantean que desde la percepción de los padres de familia si bien los coeficientes son positivos, que van desde muy bajos ($-0,143$ – para hipótesis general, e hipótesis específica 1 es $-0,171$) y bajos en la hipótesis específica 2 es $-0,227$ –) y alta para la hipótesis específica 3 ($0,062$) independiente que la significancia que fue superior al $0,05\%$ que se estableció y resulto en todos los casos superior a este criterio, retomamos la regla de interpretación de la tabla 23 y presentamos la síntesis de los coeficientes calculados en la tabla 30.

Tabla 28 Regla de interpretación del Rho de Spearman

1	Relación nula	0
2	Relación muy baja	+/- 0.000 – 0.19
3	Relación baja	+/- 0.200 – 0.39
4	Relación moderada	+/- 0.400 – 0.59
5	Relación alta	+/- 0.600 – 0.79
6	Relación muy alta	+/- 0.800 – 0.99
7	Relación perfecta	+/- 1

Fuente: (Mayorga, 2022)

Tabla 29 Consolidado del cálculo de rho de Spearman en la correlación entre variable liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño docente

Rho de Spearman	Liderazgo directivo		
	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Preparación para la enseñanza	,171	,285	51
Enseñanza para el aprendizaje	,227	,154	51

Participación en la gestión de la articulada escuela a la comunidad	,062	,707	49
---	------	------	----

Nota: Elaboración propia

Los resultados de la presente investigación solo guardan concordancia con los obtenidos por Reyes (2015), “Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una Institución Educativa de Ventanilla – Callao, donde las correlaciones para la hipótesis general y específicas fueron: i. No existe relación significativa entre la percepción del liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente, no se confirma la primera hipótesis específica (Rho Spearman de 0,175); ii. No existe relación significativa entre la percepción del liderazgo autoritario benevolente y el desempeño docente (Rho Spearman de 0,134); iii. No existe relación significativa entre la percepción del liderazgo consultivo y el desempeño docente (Rho de Spearman de -0,022); iv. No existe relación significativa entre la percepción del liderazgo participativo y el desempeño docente (Rho Spearman de -.050). Y deben tomarse en cuenta dos aspectos que no permiten generalizar los resultados entre estas dos investigaciones: el primero es que (como mencionamos) Reyes busca identificar la correlación entre el tipo de liderazgo y el desempeño docente y el segundo, el contexto es urbano (donde los encuestados presentan diferentes niveles, sociales y económicos respecto a los de la I.E. N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica).

En el caso de Romero (2018) cuya tesis “La gestión pedagógica directoral y el desempeño docente en la Institución Educativa Nro. 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres – Lima” los resultados de la presente investigación se oponen a los del investigador, consideramos especialmente mencionarlo, porque es de los pocos que planteó analizar la correlación desde la perspectiva de los padres. Dado que encontró correlación alta para la hipótesis general ($r = 0,783$), alta en el desempeño profesional ($r = 0,892$), (de acuerdo a nuestra baremación, la correlación entre liderazgo y desempeño docente de las relaciones interpersonales, la correlación es alta – $r = 0,780$ –) el autor la considera moderada de acuerdo a su propia baremación. En cuanto a este aspecto sería preciso mencionar que nuestra

investigación se hizo con padres de familia de zonas rurales, en contextos de pobreza y predominio de lengua materna quechua; mientras que la investigación de Romero fue realizada en zona urbana.

Esto sale a relucir en cuanto a la importancia de los aspectos culturales en el diseño y aplicación de los instrumentos, dado que el instrumento para medir el desempeño docente se diseñó a partir de los criterios del marco de buen desempeño docente y en especial desde el anexo 4 de la R.M N° 185-2018-MINEDU (encuesta a familias) que consta de 10 ítems. En nuestro caso, atendiendo la sugerencia de los jurados se amplió el rango de preguntas (más de 10) previendo facilitar la comprensión al encuestado respecto a lo que se quería medir en esta investigación.

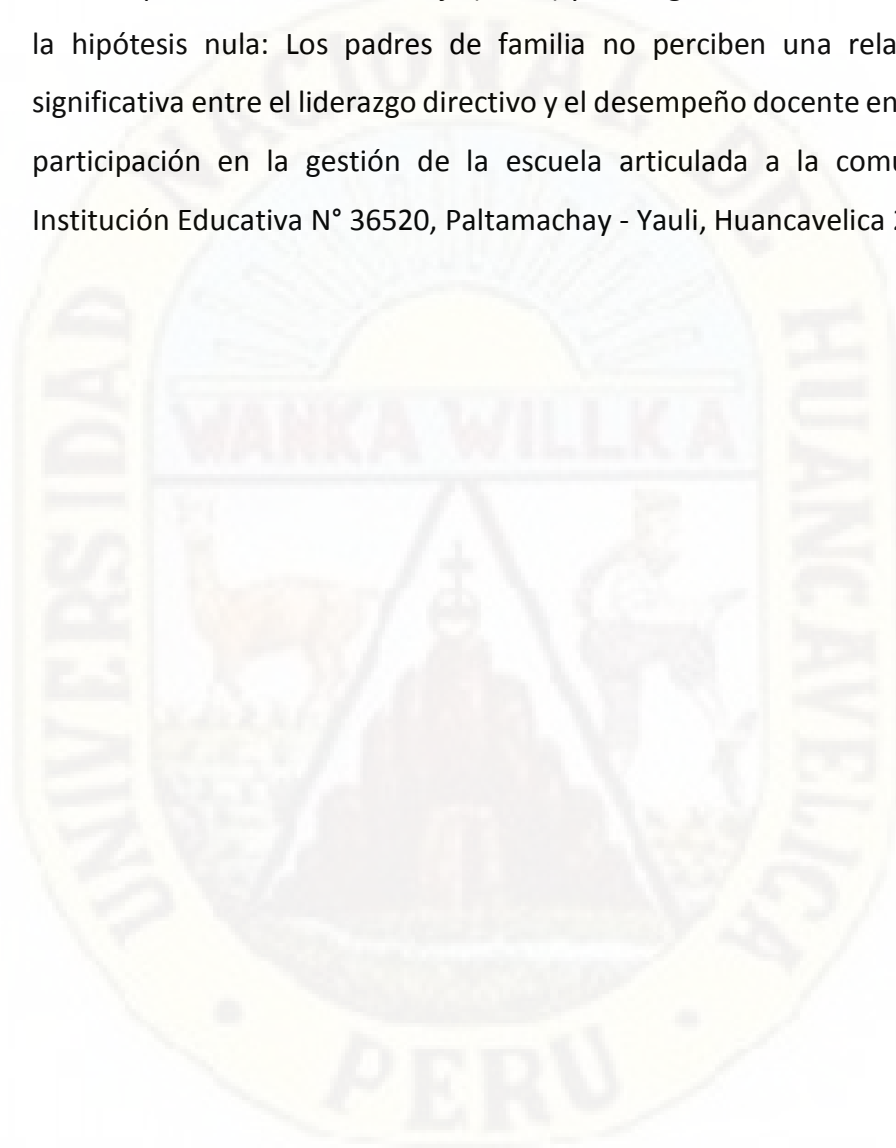
Otro elemento que podría considerarse para encontrar diferencias, radica en el instrumento para medir el liderazgo empleado en esta investigación fue adaptado del test de liderazgo de Lewin, muy ampliamente empleado, pero para identificar el tipo de liderazgo.

Expresado todo lo anterior, atendiendo la consistencia de los pasos requeridos para el proceso de investigación y los resultados de la presente, es necesario interrogarnos respecto a que factores han intervenido para alejar los resultados de la tendencia a encontrar correlación (generalmente) positiva, moderada o alta entre liderazgo y desempeño. Encontrando el valor de la presente investigación a partir de las posibles causas del problema (alta rotación de docentes y directivos) que impiden generar mejores lazos en cuanto a motivación, compromiso orientado a los objetivos, formación de equipos y delegar responsabilidades, así como comunicar de forma eficaz. Afirmando la importancia práctica de la presente investigación, proponer la toma de medidas para mejorar la situación y sus efectos en los estudiantes; Así mismo, con la justificación metodológica, abordar desde otras perspectivas la relación entre liderazgo y desempeño, considerando los posibles factores que incidieron en los resultados.

CONCLUSIONES

- 1 Respecto a la hipótesis general que se planteó: Los padres de familia perciben una relación positiva significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021. El coeficiente de correlación (Rho de Spearman) indican que la correlación es baja (0,143) y una significancia de 0,707. Por tanto, se aceptó la hipótesis nula: Los padres de familia no perciben una relación positiva significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021.
- 2 Respecto a la hipótesis específica 1 que se planteó: Los padres de familia perciben una relación positiva significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021. El coeficiente de correlación (Rho de Spearman) indican que la correlación es baja (0,171) y una significancia de 0,285. Se adopta la hipótesis nula: Los padres de familia no perciben una relación positiva significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021
- 3 Respecto a la hipótesis específica 2 que se planteó: Los padres de familia perciben una relación positiva significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021. El coeficiente de correlación (Rho de Spearman) indican que la correlación es baja (0,227) y una significancia de 0,154. Se adopta la hipótesis nula: Los padres de familia no perciben una relación positiva significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021.
- 4 Respecto a la hipótesis específica 3 que se planteó: Los padres de familia perciben una relación positiva significativa entre el liderazgo directivo y el

desempeño docente en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021. El coeficiente de correlación (Rho de Spearman) indican que la correlación es baja (0,062) y una significancia de 0,707. Se adopta la hipótesis nula: Los padres de familia no perciben una relación positiva significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021.



RECOMENDACIONES

- 1 Como se mencionó, se siguieron con rigurosidad los pasos de la investigación científica y en este caso, los resultados arrojados difieren de la generalizada correlación positiva (y muchas veces) significativa entre liderazgo y desempeño docente. En consecuencia, se recomienda hacer una investigación en la I.E. 36520, Paltamachay – Yauli - Huancavelica de nivel explicativo a partir de los resultados aquí expuestos.
- 2 Se recomienda a las autoridades institucionales velar por una política de permanencia de los docentes y directivos de la I.E. 36520, Paltamachay – Yauli – Huancavelica y volver a hacer una investigación descriptiva a fin de contrastar la veracidad de la importancia de la permanencia y sentido de identidad que se generaría, además de contrastar si se establece una correlación positiva entre liderazgo docente y desempeño docente.
- 3 Se recomienda a otros investigadores (estudiantes) realizar una investigación que permita identificar el tipo de liderazgo con que se cuenta actualmente en la I.E. y los efectos que éste tendría en el desempeño de los docentes de la I.E. 36520, Paltamachay – Yauli – Huancavelica.
- 4 Se observó que las investigaciones para medir liderazgo directivo y desempeño docente visto desde la perspectiva de los padres son muy pocas. Por lo tanto, se recomienda a la academia y a los investigadores huancavelicanos ahondar en el estudio de la percepción de los padres de familia en cuanto a liderazgo y desempeño docente, dado que, los padres también tienen un rol protagónico en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los niños y niñas, lo cual generaría mayor involucramiento a pesar de las condiciones del contexto.

Bibliografía

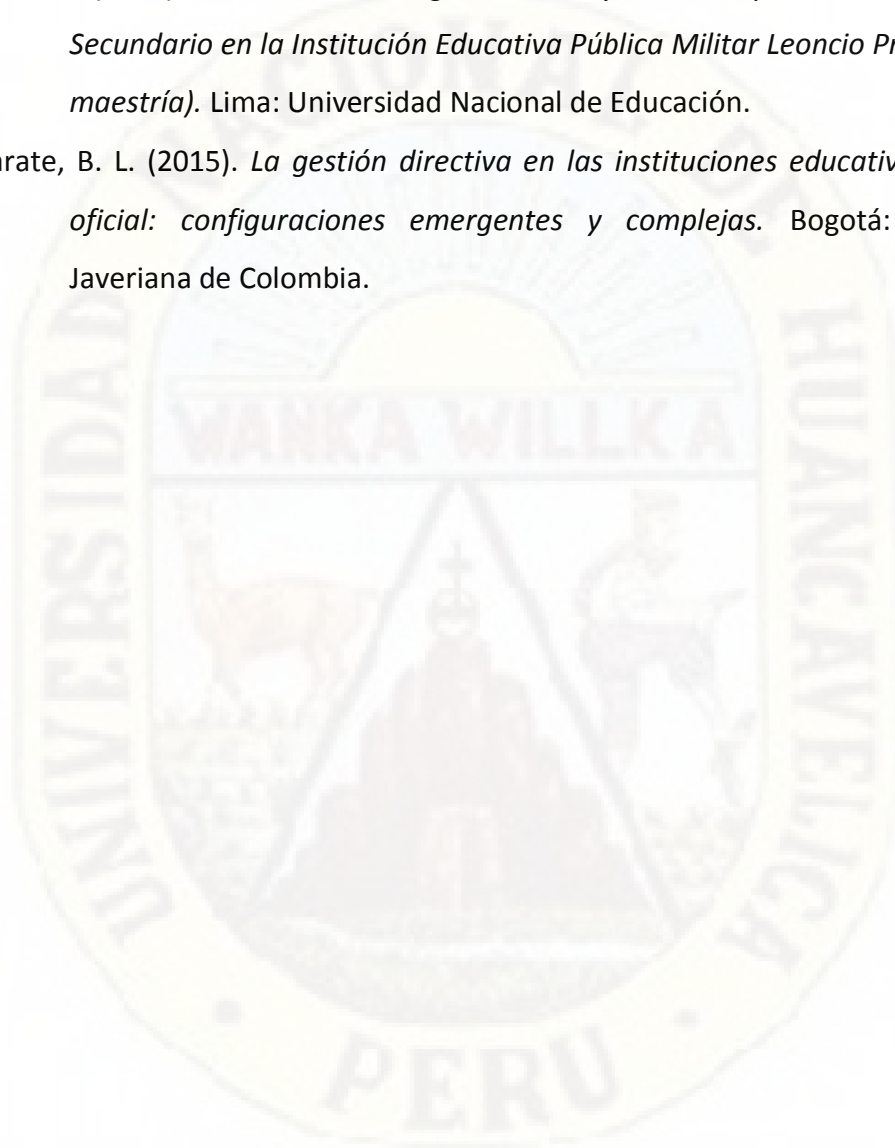
- Aguilar, E. (2018). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 1278, La Molina*. Lima: Universidad Nacional de Educación.
- Ambrocio, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Arana, L., & Coronado, J. (2017). LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL DEL DISTRITO DE SAN ISIDRO. *Revista UMCH Educa*, 73 - 96.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas: Episteme.
- Armas, M. S. (2017). *Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del Distrito de Caspizapa, Provincia de Picota, Región San Martín, año 2016*. Picota.: Universidad César Vallejo.
- BM. (1992). *Educación primaria, Documento de Política*. Washington D.C: BM.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas.
- Cahuana, B. (2016). *ESTILO DE LIDERAZGO DEL EQUIPO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS - PISCO 2015*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Caligiore, I. (2003). *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: estudio de un caso*. Maracaibo, Venezuela: Universidad Central de Venezuela.
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la Investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Charalla, D. (2020). *Marco del Buen Desempeño Docente y Calidad del Servicio Educativo en la Institución Educativa N° 501410 "César Vallejo" de Alto Shima, Kepashato, La Convención, Cusco (Tesis maestría)*. Cusco: Universidad Nacional de Educación.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill, 7ma edición.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del Éxito en las Organizaciones*. México: McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Ed. McGraw Hill.
- Chicmana, R. (2018). *Liderazgo de los directores y satisfacción laboral de los docentes de instituciones educativas del distrito Daniel Hernández, Tayacaja – Huancavelica*. Tayacaja Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Collao, O. (2012). *Administración y gestión educativa*. Lima, Perú 4ta edición: Asociación Grafica Educativa.
- Condor, H. (2020). *Liderazgo directivo y gestión pedagógica en aula en instituciones educativas de educación secundaria de Pariahuanca, Huancayo. (Tesis maestría)*. Huancayo: Universidad Nacional de Huancavelica.
- De la Cruz, R. M. (2017). *El Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en el Instituto Superior Pedagógico Público Manuel Gonzales Prada – 2017*. Lima: Universidad Nacional de Educación.
- Evans, J. L. (2006). *La administración y el control de la calidad*. México: Thompson Editores.
- Gan, T. J. (2006). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Madrid, España: Ediciones Diez de Santos.
- García, I. (2006). *La formación del clima sicológico y su relación con los estilos de liderazgo*. Granada: Universidad de Granada, tesis doctoral.
- Herrera, E. (2017). *Estilo de liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la institución educativa emblemática Santa Ana de la ciudad de Chincha - 2016*. Chincha: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1969). *Management of organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Huarocc, S. (2018). *Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 31540 "Santa Isabel" Huancayo-2016*. Huancayo: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Lewin, K. (1939). *La teoría del campo y la experimentación en psicología social*. Buenos Aires: Paidós.

- Lewin, K. (1945). The Research Center for Group Dynamics at Massachusens. *Sociometry*, 126 - 136.
- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Bilbao: Devito.
- Lussier, R. (20014). *Liderazgo*. Ciudad de México D.F., México: Thopmson.
- MINEDU. (2014). *Resolución Secretaría General N° 304-2014-MINEDU. Que apruba los lineamientos del Marco del buen desempeño directivo*. Lima: MINEDU.
- MINEDU. (2021). *Resolución Ministerial 0547-2021-ED. QUE CONTIENE LOS CRITERIOS DE BUEN DESEMPEÑO DOCENTE A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 4 DE LA LEY N°29944*. Lima: MINEDU.
- Miranda, G. (2018). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo – Huacho (Tesis maestría)*. Huacho, Lima: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Monroy, J. (2013). *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente*. Carabobo, Venezuela.: Universidad de Carabobo.
- Morales, E. (2019). *Influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional de dos centros educativos pertenecientes a una cadena de jardines infantiles y salas cunas de la región metropolitana*. Santiago de Chile: Pontifica Universidad Católica e Chile.
- Onofre, A. M. (2019). *Liderazgo del Director y Desempeño Docente de la Institución Educativa 1005 –Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019 (tesis maestría)*. Lima: Universidad Nacional de Educación.
- Oseda, D. (2018). *Fundamentos de la investigación científica*. Lima: Soluciones Gráficas.
- Ramirez, V. (2013). *El Liderazgo del Director y la Gestión Pedagógica de los Docentes en las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL Moyobamba, Región de San Martín. (Tesis maestría)*. Moyobamba, San Martín: Universidad Nacional de Educación.
- Reyes, L. (2006). *Estándares de desempeño docente*. Chile: Universidad Católica Silva Hernández.

- Reyes, N. (2015). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una Institución Educativa de Ventanilla - Callao*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México, D.F.: Pearson Educación.
- Robins, S. J. (2014). *Comportamiento organizacional 15 edición*. México: Pearson Editores.
- Rodriguez, F. (2018). *Análisis del clima organizacional del área docente de una institución educativa de formación técnica para el trabajo*. Cali: Universidad del Valle, Colombia.
- Romero, H. (2018). *La gestión pedagógica directoral y el desempeño docente en la Institución Educativa Nro. 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres - Lima. (Tesis maestría)*. Lima: Universidad Nacional de Educación.
- Salazar, J. (2018). *Incidencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en la Institución Educativa Andahuasi del Distrito de Sayan (Tesis maestría)*. Huacho, Lima: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Santabarbara, E. R. (2014). 40 años de la teoría de liderazgo situacional. *Revista Latinoamericana de Psicología Vol 2.*, 25-39.
- Siliceo, A. S. (2012). *Liderazgo: El don del servicio*. . México: Mc Graw Hill.
- Suasnábar, C. (2017). Los ciclos de reforma educativa en América Latina: 1960, 1990 y 2000. *Revista Española de Educación Com-parada*, 112 - 135.
- Tito, J. (2016). *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui, distrito de ITE-UGEL Jorge Basadre - Tacna (Tesis maestría)*. Tacna: Universidad Nacional de Educación.
- Toledo, A. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente. *Compás empresarial*, 76 - 99.
- Valdés, V. (2000). *La Evaluación del Desempeño Profesional del Docente. Ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente*. México: OEI.

- Vilca, J. (2013). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Red Educativa "Juan Velasco Alvarado" Cuyoc - Anco Churcampa, Huancavelica (Tesis maestría)*. Anco, Churcampa: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Yaro, R. (2019). *Estilos de Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente del Nivel Secundario en la Institución Educativa Pública Militar Leoncio Prado (Tesis de maestría)*. Lima: Universidad Nacional de Educación.
- Zarate, B. L. (2015). *La gestión directiva en las instituciones educativas del sector oficial: configuraciones emergentes y complejas*. Bogotá: Universidad Javeriana de Colombia.



ANEXOS



Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODOS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
	General	General	General			Tipo	Población
Liderazgo directivo y el desempeño docente percibido por los padres de familia en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021	¿Cual es la relación que existe entre el liderazgo directivo percibido por los padres y el desempeño docente percibido por los padres en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo percibido por los padres y el desempeño docente percibido por los padres en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021	La relación es directa y significativa entre el liderazgo directivo percibido por los padres y el desempeño docente percibido por los padres en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021	VARIABLE1, Liderazgo directivo <i>Inspira y motiva con su ejemplo</i> <i>Genera compromisos para alcanzar objetivos</i>	Diseño de Investigación Experimental: Transversal Correlacional.	Básica	77 Padres de familia
	Específicos	Específicos	Específicas	<i>Forma equipos y delega responsabilidad</i> <i>Comunica de forma eficaz</i> VARIABLE 2,			
	¿Cual es la relación que existe entre el liderazgo directivo percibido por los padres y el desempeño docente percibido por los padres en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo percibido por los padres y el desempeño docente percibido por los padres en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021	La relación es directa y significativa entre el liderazgo directivo percibido por los padres y el desempeño docente percibido por los padres en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021			<pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 --- r --- O2 </pre>	Probabilística (aleatoria simple) 58 Padres de familia de alumnos matriculados en la I.E.

	<p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo percibido por los padres y el desempeño docente percibido por los padres en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo percibido por los padres y el desempeño docente percibido por los padres en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021</p>	<p>La relación es directa y significativa entre el liderazgo directivo percibido por los padres y el desempeño docente percibido por los padres en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021</p>	<p>Desempeño docente:</p> <p><i>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</i></p> <p><i>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</i></p> <p><i>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</i></p>	<p>O₁: Liderazgo directivo percibido por los padres.</p> <p>r: Relación</p> <p>O₂: Desempeño docente percibido por los padres.</p>	<p>Método</p>	<p>Muestreo</p>
	<p>¿Cual es la relación que existe entre el liderazgo directivo percibido por los padres y el desempeño docente percibido por los padres en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo percibido por los padres y el desempeño docente percibido por los padres en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021</p>	<p>La relación es directa y significativa entre el liderazgo directivo percibido por los padres y el desempeño docente percibido por los padres en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa N° 36520, Paltamachay - Yauli, Huancavelica 2021</p>			<p>Científico y de particular el deductivo.</p>	<p>No Probabilístico, intencional</p>

Anexo 2: Instrumento 1

ENCUESTA DE IDENTIFICACION DE LIDERAZGO <u>DIRECTIVO</u> DE LA I.E. 36520 PALTAMACHAY - YAULI - HUANCVELICA	N°
--	-----------

El presente Cuestionario es parte de este estudio que tiene por finalidad la obtención de información acerca del nivel de liderazgo DEL DIRECTOR según los PADRES DE FAMILIA en la institución educativa 36520, PALTAMACHAY-YAULI- HUANCVELICA-2020

Estimado **padre de familia** la información que se recaba con el presente encuesta es anonima. Lee atentamente cada pregunta y marca con una X en los casilleros, la alternativa que consideres correcta.

1. Nunca. 2. Casi Nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Inspira y motiva con su ejemplo a otras personas					
1	El DIRECTOR cuando se tiene que ejecutar una actividad en la institución el es el primero en ponerse a trabajar.					
2	El director siempre está dispuesto a prestar ayuda con una sugerencia o un consejo.					
3	El director siempre intenta ser honesto y transparente cuando interactua con el equipo y la comunidad					
4	El director ante un problema busca plantear alternativas que permitan solucionarlo de manera práctica.					
5	El director plantea las normas y reglas con el propósito de organizar el trabajo y no de imponer					
6	El director siempre escucha a los alumnos, padres de familia y a la plana docente de la institución educativa.					
	Genera compromiso para alcanzar los objetivos					
7	El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas generando compromisos.					
8	El director convoca a los docentes a participar en el diseño proyectos, instrumentos y actividades.					
9	El director genera mecanismos en los miembros del equipo que fomenten el sentido de identidad					
10	El director cuando plantea un objetivo a alcanzar, establece participativamente los pasos a seguir para lograrlos					
11	El director busca que la labor en la institución ayude a sus aspiraciones personales					
	Formar equipos y les delega responsabilidades					
12	El director busca identificar las potencialidades de los miembros del equipo					
13	El director promueve el trabajo en equipos fomentando su autonomía.					

14	El director cuando asigna responsabilidades a los equipos tiene claro el objetivo que se quiere alcanzar					
15	El director promueve situaciones que inviten a adaptarnos a los cambios normativos y del entorno					
16	Sabe qué hacer, es solvente y sin perder la tranquilidad orienta el trabajo,					
17	Pide a sus subordinados que sugieran alternativas y las acepta					
Comunica de forma eficaz						
18	El director generalmente muestra una comunicación horizontal					
19	El director cuando plantea una actividad busca coherencia entre lo normativo y la realidad					
20	El director cuando plantea una actividad busca coherencia entre lo normativo y la realidad de la Institución Educativa					
21	El director cuando se comunica, conecta el mensaje con sus sentimientos de identidad					
22	Ante los problemas que se presenta, el director busca concesos antes de plantear soluciones.					
23	Genera espacios de confianza para retroalimentar al equipo docente					

Anexo 3: Instrumento 2

ENCUESTA DE IDENTIFICACION DE DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS DOCENTES DE LA I.E. 36520 PALTAMACHAY - YAULI - HUANCVELICA	N°
---	----

El presente cuestionario es parte de este estudio que tiene por finalidad la obtención de información acerca del desempeño docente de los docentes en la institución educativa 36520, PALTAMACHAY- YAULI- HUANCVELICA- 2020

Estimado **padre de familia**, la información que se recaba con el presente encuesta es anonima. Lee atentamente cada pregunta y marca con una X en los casilleros, la alternativa que consideres correcta.
1. Nunca. 2. Casi Nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre

Adaptado a partir de las dimensiones a medir en los docentes de acuerdo al Marco del buen desempeño docente.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
1	Cada vez que conversa con él/la docente, usted se da cuenta que conoce y entiende las características sociales suyas y de su hijo.					
2	Cada vez que conversa con él/la docente, usted se da cuenta que conoce y entiende las características del comportamiento y necesidades de su hijo.					
3	Considera que el/la docente cuando prepara las actividades para que su hijo tenga curiosidad y motivación por aprender.					
4	Considera que cuando el/la docente hace clases es de acuerdo a lo que debe aprender su hijo					
5	Considera que cuando imparte enseñanza el/la docente está de acuerdo con las características sociales y culturales de su hijo					
6	Considera que el/la docente prepara las actividades de acuerdo a como aprende y entiende su hijo					
7	Considera que el/la docente lograr despertar interes en su hijo cada que vez propone las actividades en clases					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
8	Considera que el/la docente propone relaciones que le permitan a su hijo entender lo que sienten otros niños.					
9	Considera que el/la docente propone que las relaciones entre los niños sean de confianza y respeto					

10	Considera que el/la docente propone que las relaciones entre los niños sean de solidaridad y compañerismo					
11	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso					
12	Considera que el/la docente emplea recursos (materiales, libros, computador, entre otros) de acuerdo a lo que necesita aprender su hijo					
13	Considera que el/la docente comparte con su hijo la evaluación de lo que aprende y logra comprometerlo en mejorar o felicitarlo					
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
14	Considera que el/la docente fomenta el trabajo colaborativo con las familias de manera que genere aprendizaje en los niños en cuanto a aportar a la comunidad					
15	Considera que el/la docente busca que los niños aprendan sobre su cultura y su identidad					
16	Considera que el/la docente busca que los niños aprendan empleando los recursos y materiales con que se cuentan en la comunidad					
17	Considera que el/la docente integra en sus enseñanzas, los saberes culturales y los recursos de su entorno.					
18	Considera que el/la docente comparte con las familias, autoridades de la comunidad, las actividades que debe hacer su hijo y comparte lo logrado.					
19	Considera que el/la docente propone actividades y proyectos para que los niños investiguen y propongan soluciones a problemas de su entorno					
20	Considera que el/la docente propone actividades y proyectos para que los niños investiguen y propongan soluciones a problemas de su entorno					

	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
N°	Variab1	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	Variab2	Dim5	Dim6	Dim7
1	4	4	3	4	4	3	3	3	3
2	4	5	4	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	2	2	2	3
6	5	5	5	5	5	1	1	1	2
7	3	4	4	4	3	3	3	3	4
8	3	3	4	3	4	2	2	2	3
9	3	4	3	3	2	4	4	4	4
10	3	3	3	3	4	4	4	4	4
11	3	4	4	3	3	3	4	3	3
12	3	3	3	3	4	3	3	3	3
13	3	4	3	3	3	2	2	2	3
14	3	3	3	2	4	2	2	2	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	2	4	4	3	3	3	3	3
17	3	4	4	3	3	3	3	3	3
18	3	4	3	3	3	3	3	3	4
19	3	3	4	3	3	3	3	3	4
20	3	3	3	3	4	3	3	3	3
21	3	2	3	3	4	4	4	4	3
22	3	3	3	2	3	4	4	3	4
23	3	3	4	3	4	3	3	3	3
24	3	3	4	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	4	4	3	2	4	4	4	4
27	3	3	3	4	3	4	4	4	4
28	3	3	3	2	3	4	4	4	4
29	3	4	3	3	3	4	4	4	4
30	4	4	2	4	4	1	1	1	1
31	3	3	3	4	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	4	4	4	4	4
33	3	4	3	4	3	5	5	5	5
34	3	4	3	3	3	5	5	5	4
35	3	2	4	2	4	5	5	5	4
36	3	3	3	3	3	4	4	4	4
37	3	4	3	4	3	4	4	5	4
38	3	2	3	4	3	5	5	5	5
39	3	4	2	3	3	4	4	4	4
40	3	3	4	3	4	4	4	4	4
41	3	3	3	3	3	2	3	2	1
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	4	4	4	3	3	4	4	4	5
44	3	3	3	3	2	4	4	4	3
45	3	3	4	3	4	3	3	4	2
46	3	4	2	3	4	3	2	3	3
47	3	3	3	3	4	3	3	3	4
48	3	3	3	3	3	3	3	4	3
49	3	3	4	3	3	3	3	4	3
50	4	3	3	4	4	2	2	2	2
51	3	3	3	3	3	2	2	2	2
52	3	3	4	3	4	3	3	3	2
53	3	3	2	3	3	3	3	3	4
54	3	3	3	3	2	3	3	3	3
55	3	3	2	3	3	3	2	3	4
56	3	3	2	3	3	3	3	3	3
57	4	3	5	4	4	3	2	3	3
58	3	4	3	2	2	3	2	3	3

Inspira y motiva con su ejemplo a otras personas						Genera compromiso para alcanzar los objetivos					Formar equipos y les de		
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14
4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3
5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
1	1	3	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	5	5	3	3	4	4	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4
5	5	2	2	1	1	4	4	4	4	5	4	2	4
4	3	4	2	3	5	5	1	2	5	1	4	4	2
4	4	2	1	4	3	4	4	1	3	3	5	3	3
5	2	4	3	4	5	5	3	5	3	3	2	5	3
4	4	3	1	3	1	1	5	3	3	1	4	3	3
4	5	4	2	4	2	5	3	3	1	3	5	2	5
1	3	2	1	5	5	2	3	4	2	2	3	1	2
5	1	4	5	1	4	4	3	1	3	5	2	1	2
4	1	1	3	3	1	3	3	5	4	5	3	4	2
5	5	4	4	3	1	4	4	5	2	4	1	5	4
3	3	2	5	4	5	1	2	5	1	5	2	5	3
2	1	5	1	3	4	2	5	3	4	5	5	3	2
2	2	3	3	4	3	3	1	2	4	5	1	5	4
2	1	2	1	2	2	1	5	2	5	2	4	1	3
1	5	2	2	3	5	4	1	3	4	3	2	3	4
2	3	1	5	2	5	2	5	4	2	5	1	2	2
2	2	4	4	2	2	4	5	1	4	4	5	2	5
5	1	4	2	3	4	3	4	3	1	4	2	1	2
5	3	2	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	2
3	3	2	2	4	3	1	5	3	4	1	5	5	2
1	5	1	1	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3
3	2	4	5	5	4	5	2	3	1	4	4	5	2
3	4	3	5	3	5	1	4	4	1	2	4	5	4
2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	1	5	3	2
1	5	4	2	3	4	3	5	3	2	1	1	2	3
5	4	5	3	5	2	3	3	1	3	4	4	4	3
5	2	5	3	5	3	4	1	2	4	3	5	5	2
2	3	1	3	1	3	5	4	3	4	2	3	1	2
1	3	1	4	3	4	5	1	4	1	2	4	1	1
2	4	5	2	4	5	3	1	3	3	3	3	1	4
1	3	3	2	2	1	4	2	1	4	2	4	4	4
5	5	4	3	3	4	1	2	1	2	3	3	2	3
1	2	4	3	5	5	5	4	5	2	3	2	4	3
3	2	3	4	2	3	3	3	3	5	3	3	5	2
2	2	5	2	5	2	4	4	1	3	3	3	5	1
4	1	5	2	5	5	5	5	4	3	5	3	4	3
1	3	2	4	4	3	5	1	3	2	5	1	2	5
1	4	5	2	2	2	5	3	4	4	4	3	1	5
4	4	1	3	4	5	1	2	1	1	5	5	5	4
5	5	3	1	2	3	4	3	2	2	3	1	1	4
1	3	1	3	3	5	4	5	3	2	2	1	3	2
1	1	1	4	5	5	3	5	5	4	2	3	3	4
1	5	3	1	4	4	2	5	2	5	3	5	4	3
4	2	3	3	2	1	4	3	4	3	3	3	1	3
3	4	5	5	2	1	5	3	2	4	4	2	1	2
3	3	1	3	4	3	1	2	5	2	1	5	4	1
1	2	2	5	4	5	2	3	4	1	4	3	1	5
3	2	1	5	3	4	1	4	1	3	3	3	1	5
2	1	4	4	5	1	3	1	3	4	1	2	4	1
5	3	1	5	3	1	5	5	4	5	4	5	5	2
5	1	4	5	4	5	2	3	5	4	2	1	4	5

Toma responsabilidades			Comunica de forma eficaz						Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes				
p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28
4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3
4	5	4	4	5	5	4	4	1	3	3	3	2	3
4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3
4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4
3	4	3	4	4	3	5	5	4	1	2	2	3	3
5	5	5	5	5	4	4	4	5	1	1	2	1	1
5	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3
3	2	2	5	1	5	3	3	5	2	2	2	2	3
4	1	2	2	3	1	2	2	2	4	4	4	4	4
4	3	2	5	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4
4	3	1	4	5	3	5	2	1	3	4	3	4	4
2	4	2	1	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3
4	1	3	1	5	2	4	4	4	2	2	2	2	3
1	5	1	5	4	4	5	5	3	2	2	2	2	3
4	3	3	1	5	4	5	1	2	3	3	3	3	4
3	5	4	3	3	1	3	5	1	3	2	3	3	4
1	4	5	3	3	1	3	1	5	3	2	3	3	4
3	1	1	2	1	4	5	2	5	3	3	4	3	3
3	1	1	5	3	2	1	3	2	3	4	4	3	3
2	5	1	5	3	1	5	5	3	3	3	3	2	3
3	3	2	1	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4
1	1	1	2	3	4	2	2	3	4	4	3	3	4
5	2	5	5	2	5	5	3	4	3	3	3	2	3
1	2	4	5	1	2	1	5	5	3	3	3	2	3
1	4	5	4	1	3	4	3	2	3	3	3	2	3
3	2	5	3	2	3	1	1	2	5	3	5	1	4
3	4	4	2	4	1	3	3	4	5	3	5	1	4
2	1	3	3	3	2	5	1	2	5	4	4	4	3
3	2	4	1	4	2	5	2	1	5	3	3	4	4
1	4	5	5	5	4	2	3	5	1	1	3	1	1
5	3	5	2	5	3	1	5	4	3	3	4	4	3
3	1	5	4	4	4	5	3	4	5	3	5	1	5
5	5	3	3	4	4	1	2	2	5	4	5	4	5
2	4	2	5	2	1	5	1	1	5	5	5	5	4
4	1	2	4	2	5	4	3	4	5	5	5	5	4
4	4	5	5	2	3	4	3	1	5	4	5	3	3
5	3	5	2	4	1	2	4	5	5	3	5	5	5
3	5	4	1	5	2	3	3	5	5	4	5	4	5
3	1	4	5	2	3	1	2	3	5	3	5	2	3
4	2	4	1	4	5	3	5	4	5	3	5	4	3
1	4	3	4	2	1	5	1	4	3	3	3	1	3
5	3	2	2	1	4	2	2	5	4	3	4	2	2
5	1	3	2	3	3	3	3	5	4	3	4	5	5
5	3	2	3	1	4	1	3	2	3	4	4	5	4
3	2	2	2	5	1	3	5	5	4	3	2	5	4
1	1	4	3	4	1	4	5	4	1	3	3	1	4
3	3	5	5	4	1	4	5	2	1	3	4	2	3
5	1	5	1	3	4	4	3	5	3	3	4	2	4
2	1	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
5	4	1	4	1	5	5	5	4	2	1	1	2	2
4	1	4	2	5	1	2	5	2	3	3	1	3	2
2	5	3	1	4	4	4	4	5	1	3	3	4	4
2	2	3	1	1	2	5	5	5	5	2	3	1	4
4	4	3	2	3	4	1	1	3	1	3	3	4	4
1	2	4	3	2	4	2	2	3	4	2	3	1	1
2	4	2	3	1	5	3	5	3	5	2	1	1	4
3	4	4	3	5	5	1	2	5	1	2	3	3	3
1	1	1	2	2	1	2	3	2	3	3	1	4	2

dizaje de los		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43
3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3
2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3
2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3
1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3
2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3
2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4
4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3
3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2
4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3
3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
3	5	4	3	1	5	5	5	3	5	3	5	5	5	2
3	5	4	3	1	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3
4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3
3	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	3
1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3
3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	5	3	3	2	2
3	5	5	3	1	5	5	5	3	5	1	5	5	5	3
4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	2
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	2
4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	4	5	3	5	2
3	3	5	4	5	5	5	5	4	3	5	3	5	3	3
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3
3	5	3	5	2	5	5	5	5	3	2	5	5	3	4
3	5	3	5	4	4	5	5	5	4	1	5	4	4	4
3	0	3	1	1	1	3	3	1	1	3	0	1	1	1
3	5	2	3	2	2	4	4	3	4	1	5	2	4	3
3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3
4	1	4	4	5	5	3	4	4	3	1	1	5	3	2
3	1	4	3	5	5	4	2	3	3	1	1	5	3	1
3	1	4	3	1	4	1	3	3	4	1	1	4	4	3
3	4	3	4	2	5	1	4	4	4	3	4	5	4	1
3	1	4	5	2	5	3	4	5	3	3	1	5	3	4
3	1	4	5	3	5	3	4	5	3	3	1	5	3	1
1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	2	1
3	1	2	2	3	3	3	1	2	4	1	1	3	4	1
3	1	4	2	4	4	1	3	2	3	1	1	4	3	2
2	3	4	3	1	5	5	3	3	4	1	3	5	4	5
3	1	4	2	4	4	1	3	2	3	1	1	4	3	5
2	3	1	4	1	5	4	3	4	4	1	3	5	4	5
2	3	4	3	1	5	5	1	3	4	1	3	5	4	1
2	1	3	2	3	5	1	3	2	4	1	1	5	4	2
3	1	2	2	4	4	3	1	2	4	1	1	4	4	2

Anexo 4: Constancia de aplicación de instrumentos



Huancavelica, 23 de junio de 2021

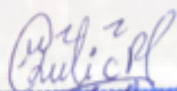
La Directora de la Institución Educativa 36520 de Paltamachay, Yauli, suscribe la presente:

CONSTANCIA

A la licenciada Yuli Elizabeth, CONDORI RODRÍGUEZ, quien ha realizado la aplicación de su investigación titulada: LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA No 36520, PALTAMACHAY- YAULI- HUANCAVELICA- 2021, en la semana del 14 al 18 de junio del corriente, como parte del proceso conducente a la obtención del grado académico de MAESTRA EN EDUCACION.

Se entrega la presente constancia, a solicitud de la interesada para los fines correspondientes.




D^{ca} Yuli Elizabeth Condori Rodríguez
C.M. 1042281471
DIRECTORA (e)

Anexo 5: Autorización del uso del nombre de la institución educativa



Huancavelica, 12 de mayo de 2021

Sra.

Bach. Yuli Elizabeth, CONDORI RODRÍGUEZ

ASUNTO: Autorizo investigación

De mi mayor consideración

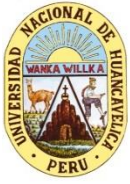
Recibida su solicitud remitida a esta dirección, en la cual informaba de estar realizando la investigación denominada: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 36520, PALTAMACHAY- YAULI- HUANCVELICA-2021**, para lo cual solicitaba:

1. Autorización para llevar a cabo la investigación y contactar con padres y docentes de la institución educativa.
2. Autorizar el uso del nombre de la institución educativa en el título de la investigación.

Habiendo revisado el proyecto, su objetivo e hipótesis, la dirección de la Institución Educativa 36520 de Paltamachay, Yauli, **AUTORIZA** a la Bach. Yuli Elizabeth, CONDORI RODRÍGUEZ a:

1. Establecer contacto con padres de familia y docentes para recabar información con encuestas a aplicar de manera presencia en los ambientes de la Institución Educativa.
2. Emplear el nombre de la **INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 36520, PALTAMACHAY** del Distrito de **YAULI** en el título y texto de la investigación.





UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
(CREADO POR LA LEY N°25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
POR CRITERIO DE JUECES**

I.DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez : **Herrera Aponte Milca Betsabé**
 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Nacional de Huancavelica
 1.3 Nombre del instrumento evaluado: Encuesta de medición de liderazgo del director.
 1.4 Autor del instrumento : Yuli Elizabeth, CONDORI RODRÍGUEZ

II.ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		↓	↓	↓	↓	↓
		A	B	C	D	E

Coeficiente de validez = $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = \frac{40}{50} = 0,80$

III.CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00-0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60-0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70-1,00]

IV.CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

.....Aprobado = 0,80

LUGAR: Huancavelica 24 de mayo del 2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(CREADO POR LA LEY N°25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UNIDAD DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez : **Herrera Aponte Milca Betsabé**
- 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Nacional de Huancavelica
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado: Encuesta de desempeño docente.
- 1.4 Autor del instrumento : Yuli Elizabeth, CONDORI RODRÍGUEZ

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.				X	
2.OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables			X		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4.ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7.CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8.COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		↓	↓	↓	↓	↓
		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de validez} = 1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = \frac{41}{50} = 0,82$$

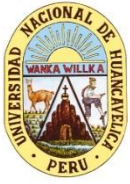
III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00-0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60-0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70-1.00]

IV. CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

.....Aprobado = 0,82

LUGAR: Huancavelica 24 de mayo del 2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
(CREADO POR LA LEY N°25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
POR CRITERIO DE JUECES**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez : **Coronel Capani Jessica**
 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente de la Universidad Nacional de Huancavelica
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Encuesta de identificación de liderazgo del director.
 1.4 Autor del instrumento : Yuli Elizabeth, CONDORI RODRÍGUEZ

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología			X		
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente			X		
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados			X		
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos			X		
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		↓	↓	↓	↓	↓
		A	B	C	D	E

Coeficiente de validez = $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = \frac{40}{50} = 0,72$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

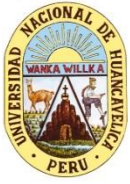
CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00-0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60-0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70-1,00]

IV. CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

.....Aprobado = 0,72

LUGAR: Huancavelica 24 de mayo del 2021


FIRMA DEL JUEZ



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(CREADO POR LA LEY N°25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UNIDAD DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

V.DATOS GENERALES

- 1.5 Apellido y nombre del Juez : Coronel Capani Jessica
- 1.6 Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Nacional de Huancavelica
- 1.7 Nombre del instrumento evaluado: Encuesta de desempeño docente.
- 1.8 Autor del instrumento : Yuli Elizabeth, CONDORI RODRÍGUEZ

VI.ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
11. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.				X	
12. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables			X		
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
14. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
15. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
16. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
17. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
18. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
20. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		↓	↓	↓	↓	↓
		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de validez} = 1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = \frac{41}{50} = 0,82$$

VII.CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

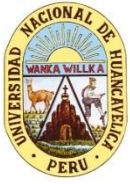
CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00-0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60-0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70-1.00]

VIII.CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

.....Aprobado = 0,82

LUGAR: Huancavelica 24 de mayo del 2021


FIRMA DEL JUEZ



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(CREADO POR LA LEY N°25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UNIDAD DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I.DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez : Senia Ayuque Loayza
- 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente de la Universidad Nacional de Huancavelica
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Encuesta de identificación de liderazgo del director.
- 1.4 Autor del instrumento : Yuli Elizabeth, CONDORI RODRÍGUEZ

II.ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados			X		
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos			X		
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente			X		
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		↓	↓	↓	↓	↓
		A	B	5 C	5 D	E

$$\text{Coeficiente de validez} = 1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = \frac{35}{50} = 0,70$$

III.CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

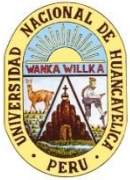
CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00-0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60-0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70-1.00]

IV.CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

.....Aprobado = 0,70

LUGAR: Huancavelica 24 de mayo del 2021


FIRMA DEL JUEZ



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
POR CRITERIO DE JUECES

I.DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez : Senia Ayuque Loayza
1.2 Cargo e institución donde labora : Docente de la Universidad Nacional de Huancavelica
1.3 Nombre del instrumento evaluado : Encuesta de desempeño docente.
1.4 Autor del instrumento : Yuli Elizabeth, CONDORI RODRÍGUEZ

II.ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

Table with 6 columns: INDICADORES, CRITERIOS, DEFICIENTE 1, BAJA 2, REGULAR 3, BUENA 4, MUY BUENA 5. Rows include indicators like CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, PERTINENCIA, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, and APLICACIÓN. Includes a summary row for 'CONTEO TOTAL DE MARCAS' with categories A-E.

Coeficiente de validez = 1 x A + 2 x B + 3 x C + 4 x D + 5 x E = 41 / 50 = 0,88

III.CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

Table with 2 columns: CATEGORÍA and INTERVALO. Rows: Desaprobado [0,00-0,60], Observado <0,60-0,70], Aprobado <0,70-1.00]

IV.CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

.....Aprobado = 0,88

LUGAR: Huancavelica 24 de mayo del 2021

FIRMA DEL JUEZ (Handwritten signature)

Anexo 7: Registro fotográfico



Padres de familia recibiendo las indicaciones de los instrumentos



Primer grupo de padres desarrollando la encuesta



Segundo grupo de padres desarrollando la encuesta



Tercer grupo de padres desarrollando la encuesta