



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión  
Escuela de Posgrado**

**Liderazgo directivo y desempeño profesional de los docentes de la  
Institución Educativa N°7237, Lima - 2022**

**Tesis**

**Para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Gestión Educativa  
con Mención en Pedagogía**

**Autora**

**Norma Carcahusto Saavedra**

**Asesor**

**M(o). Carlos Francisco Goñy Ameri**

**Huacho – Perú**

**2024**



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**LICENCIADA**

*(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)*

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA CON MENCIÓN EN  
PEDAGOGÍA**

**INFORMACIÓN**

<b>DATOS DEL AUTOR (ES):</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>FECHA DE SUSTENTACIÓN</b>
Norma Carcahusto Saavedra	09282729	08-05-2024
<b>DATOS DEL ASESOR:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Carlos Francisco Goñy Ameri	15726541	0000-0001-5994-6712
<b>DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS -MAESTRÍA</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CODIGO ORCID</b>
Jorge Alberto Palomino Way	15599204	0000-0003-1119-4923
Cesar Wilfredo Vasquez Trejo	15714311	0000-0002-8567-6493
Carlos Lecca Herculano	06820156	0000-0003-3577-9715

## Liderazgo directivo y desempeño profesional de los docentes de la institución educativa N° 7237, Lima - 2023

### ORIGINALITY REPORT

**20%**

SIMILARITY INDEX

**20%**

INTERNET SOURCES

**3%**

PUBLICATIONS

**11%**

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet Source	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.unjfsc.edu.pe</b> Internet Source	<b>5%</b>
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Internet Source	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>apirepositorio.unh.edu.pe</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.unh.edu.pe</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.upao.edu.pe</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Student Paper	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.unu.edu.pe</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>

## **DEDICATORIA**

Dedicado a mi pareja desde hace más de veinte años.

Sr. Pedro Sotomayor Rojas - un modelo a seguir por su apego, paciencia, extraordinario profesional y gran persona, ahora disfruta de la vida eterna, estoy seguro que está muy alborozado de mi mejora.

Para mis adorables hijos. Diego Enrique y Brenda Abigail. Con todo mi apego de alegrarme el día Gracias por tomarse darme plazo para fortalecer este estudio para mí. Eres la razón por la que he trabajado duro toda mi vida. Dios te bendiga por siempre.

**Norma Carcahusto S.**

## **AGRADECIMIENTO**

A los maestros de la U.N.J.F.S.C. de la escuela de posgrado que con su experiencia académica me ayudaron en mi vida profesional expresar mi gratitud a todos ustedes

# ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
INDICE.....	v
INDICE DE TABLA .....	vii
INDICE DE FIGURA.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPÍTULO I .....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.2.1. Problema general.....	2
1.2.2. Problemas específicos.....	2
1.3. Objetivos de la investigación .....	2
1.3.1. Objetivo general.....	2
1.3.2. Objetivos específicos.....	2
1.4. Justificación de la investigación.....	3
1.5. Delimitación del estudioEspacial .....	3
1.6. Validad del estudio .....	4
CAPÍTULO II.....	5
MARCO TEORICO.....	5
2.1. Antecedentes de la investigación .....	5
2.1.1. Investigación internacional .....	5
2.1.2. Investigación nacional.....	7
2.2. Bases teóricas .....	10
2.2.1. Liderazgo .....	10
2.2.2. Liderazgo directivo .....	10
2.2.3. Tipos de liderazgo .....	11
2.2.4. Buena práctica del liderazgo directivo .....	13
2.2.5. Dimensiones de liderazgo directivo .....	13

2.2.6.	Desempeño docente.....	15
2.2.7.	El docente como profesional .....	16
2.2.8.	Características del buen desempeño docente .....	16
2.2.9.	Los factores del desempeño docente .....	17
2.2.10.	Servicio del docente.....	17
2.2.11.	Servicio del docente.....	18
2.2.12.	Procesos de enseñanza .....	18
2.2.13.	Estándares del desempeño docente.....	18
2.2.14.	Dimensiones de desempeño profesional docente.....	18
2.3.	Bases científicas .....	20
2.4.	Definición de términos básicosLiderazgo .....	20
2.5.	Hipótesis de investigación.....	21
2.5.1.	Hipótesis general .....	22
2.5.2.	Hipótesis específicas .....	22
2.1.	Operacionalización de las variables .....	23
CAPÍTULO III.....		24
METODOLOGÍA.....		24
3.1.	Diseño metodológico.....	24
3.1.1.	Tipo de investigación .....	24
3.1.2.	Método de investigación .....	24
3.1.3.	Diseño de investigación .....	24
3.2.	Población y muestra .....	24
3.2.1.	Población .....	24
3.2.2.	Muestra.....	25
3.3.	Técnicas de recolección de datos .....	25
3.4.	Instrumento de recolección de datos .....	25
3.5.	Técnicas para el procedimiento de la información.....	27
3.6.	Matriz de consistencia .....	28
CAPÍTULO IV .....		30
PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS .....		30
4.1.	Análisis de la información.....	30
4.1.1.	Secuencia lograda en el estudio del cuestionario liderazgo directivo .....	30
4.1.2.	Resultados obtenidos del cuestionario de desempeño profesional de los docentes .....	36



4.2.	Constratación de hipótesis.....	42
4.2.1.	Contratación de la hipótesis general.....	42
4.2.2.	Contratación de las hipótesis específicas.....	43
CAPÍTULO V.....		48
DISCUSIÓN.....		48
5.1.	Discusión de resultados.....	48
CAPÍTULO VI.....		49
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		49
6.1.	Conclusiones.....	49
6.2.	Recomendaciones.....	50
REFERENCIAS		
ANEXOS		

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Dimensiones del liderazgo directivo.....	30
Tabla 2 Los rangos empleados de la variable 1.....	30
Tabla 3 liderazgo directivo.....	31
Tabla 4 liderazgo autoritario.....	32
Tabla 5 liderazgo transformacional.....	33
Tabla 6 trabajo en la comunidad.....	34
Tabla 7 garantizar un ambiente seguro.....	35
Tabla 8 dimensiones de desempeño profesional de los docentes.....	36
Tabla 9 rangos empleados en la variable 2.....	36
Tabla 10 desempeño profesional de los docentes.....	37
Tabla 11 preparacion para el aprendizaje.....	38
Tabla 12 participación en la gestión.....	39
Tabla 13 enseñanza para el aprendizaje.....	40
Tabla 14 desarrollo de la profesionalidad en los docentes.....	41
Tabla 15 contrastación de hipótesis general.....	43
Tabla 16 contrastación de hipótesis específico N° 1.....	44
Tabla 17 contrastación de hipótesis específico N° 2.....	45
Tabla 18 contrastación de hipótesis específico N° 3.....	46
Tabla 19 contrastación de hipótesis específico N° 4.....	47

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Liderazgo directivo.....	31
Figura 2 Liderazgo autoritario.....	32
Figura 3 Liderazgo trnasformacional.....	33
Figura 4 Trabajo en la comunidad.....	34
Figura 5 Garantizar un ambiente seguro.....	35
Figura 6 Desempeño profesional de los docentes.....	37
Figura 7 Preparación para el aprendizaje.....	38
Figura 8 Participación pen la gestión.....	39
Figura 9 Enseñanza para el aprendizaje.....	40
Figura 10 Desarrollo de la profesionalidad en los docentes.....	41

## RESUMEN

El laboral planteada de estudio conlleva como título Liderazgo directivo y desempeño profesional de los educadores en instituciones educativas Lima No. 7237 - 2022". Para ello tiene como propósito definir interacción en el liderazgo directivo y el desempeño profesional en los educadores. Se usó como método el enfoque cuantitativo, el trabajo llevo a ser de tipo básico, reconociendo que es una estructura de trabajo no experimental, contando con los habitantes general de 49 educadores y la muestra total fue del 100%, y para el trabajo realizado se llevo a utilizar una técnica de acopio de documentos, como la encuesta y de la misma manera para el instrumento de acopio se utilizó el cuestionario aplicado a los educadores, se propusieron diecinueve preg. para la 1<sup>ra</sup> variable, pero para la 2<sup>da</sup> variable se utilizaron 20 ítems, resultando en una escala de análisis de confiabilidad (Alfa de Cronbach). Finalmente, se utilizó SPSS (27) para procesar todos los datos y sacar conclusiones. En la aplicación para los logros se manejó La estadística Rho de Spearman conllevando a 0,631, lo que hace que esta interacción sea significativa. Por lo tanto, se puede decir que debido al valor del SIG, hallarse una relación pragmático moderada en la variable de liderazgo instruccional y el desempeño profesional de los educadores en el campo de la instrucción. (Ambos lados) es 0,000, menor que el 0,01 requerido.

**Palabra clave:** Liderazgo directivo, desempeños educadores y profesional

## ABSTRACT

The proposed work of study has as its title Management leadership and professional performance of educators in educational institutions Lima No. 7237 - 2022. To this end, its purpose is to define interaction in managerial leadership and professional performance in educators. The quantitative approach was used as a method, the work was of a basic type, recognizing that it is a non-experimental work structure, with the general population of 49 educators and the total sample was 100%, and for the work carried out led to using a document collection technique, such as the survey and in the same way for the collection instrument, the questionnaire applied to educators was used, nineteen questions were proposed. for the 1st variable, but for the 2nd variable, 20 items were used, resulting in a reliability analysis scale (Cronbach's Alpha). Finally, SPSS (27) was used to process all the data and draw conclusions. In the application for achievements, Spearman's Rho statistic was used, leading to 0.631, which makes this interaction significant. Therefore, it can be said that due to the value of the GIS, a moderate pragmatic relationship was found in the instructional leadership variable and the professional performance of educators in the field of instruction. (both sides) is 0.000, less than the required 0.01

**Keyword:** Directive leadership, educational and professional performances

## INTRODUCCIÓN

La investigación presentada preguntó: ¿Qué interacción existe entre el liderazgo directivo y desempeño profesional en los profesores en la escuela N.º 7237, Lima – 2022? Para el estudio del tema, se recopiló de los trabajos ya realizado en los estudios internacionales, nacionales y locales de varias universidades. La intención del estudio es implantar la interacción que existe ambas en el liderazgo directivo y desempeño profesional de los educadores en la escuela N.º 7237, Lima – 2022.

Hay mucho por hacer para cumplir con las metas y intensidad en el colegio con el grado de preparación proporcionado por su personal de formación y estos a su vez, deben sentirse muy identificados con las responsabilidades asignadas. A Esto a menudo requiere que estos empleados se sientan motivados y comprendidos. sus superiores o superiores quienes deben brindarles todo el apoyo que necesiten. Sí En esta parte, la administración en el colegio recreativo rol muy importante en este sentido. Pautas de actuación en eventos educativos. En el presente estudio existe la interacción entre ambas variables estudiadas, lo que permite a los directivos responsables tomar las medidas necesarias al respecto. El estudio se selecciona esquemáticamente por capítulos estructurado según la universidad UNJFSC:

Capítulo I.- Descripción del problema, las formulaciones del problema, el objetivo del estudio, la justificación.

Capítulo II.- el desarrollo general de las variables de investigación como es el marco teórico y las hipótesis , como algunos términos de palabras seleccionadas del estudio.

Capítulo III. Encontramos el modelo de estudio que se utilizó como está distribuido la población el uso de las técnicas e instrumento que se a utilizado para adquirir los logros óptimos del estudio.

Capítulo IV. – podemos encontrar que está conformado por los logros estadísticos del estudio de la misma manera se encuentra las conclusiones recomendaciones que se dará como logro del estudio.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

La conexión entre escuelas y el proceso educativo formal, incluido el desempeño profesional docente, es significativa ya que ambas funciones contribuyen al logro de la enseñanza en los alumnos. Con ello la calidad del proceso educativo está influenciada con el liderazgo directivo, tomando con unas de las necesidades, características y demandas de los colegiados. Esto está en consonancia con el enfoque de gestión.

Si los administradores no reconocen el aspecto de innovación al implementar cambios dentro de los sistemas educativos, pueden terminar con diversos problemas dentro de la institución, como una reducción del compromiso académico. Nuestro país no es ajeno a otras naciones'. Los rápidos cambios han provocado un cambio en el sector educativo, que ahora está más globalizado.

En esta era podemos encontrar modelos de liderazgo autoritarios, transformadores, colaborativos y salvaguarditas. Con un análisis de experiencia en la práctica de “liderazgo directivo” con el rendimiento profesional en los educadores, teniendo principalmente el objetivo que con lleva a determinar la correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño del educador en la escuela N° 7237 'Per Valladolid' de Lima – 2022.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué interacción existe entre el liderazgo directivo y desempeño profesional de los docentes en el colegio N.º 7237, Lima – 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Qué interacción existe entre el liderazgo autoritario y rendimiento profesional de los profesores en el colegio N.º 7237, Lima – 2022?

¿Qué interacción existe entre el liderazgo transformacional y rendimiento profesional de los maestros en el colegio N.º 7237, Lima – 2022?

¿Qué interacción existe entre el laboral en la comunidad y rendimiento profesional de los profesores en el colegio N.º 7237, Lima – 2022?

¿Qué interacción existe entre garantizar un entorno seguro y rendimiento profesional de los profesores en la escuela N.º 7237, Lima – 2022?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la interacción existente entre el liderazgo directivo y rendimiento profesional de los educadores en el colegio N.º 7237, Lima – 2022

### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar la interacción existente el liderazgo autoritario y desempeño profesional en los educadores en el colegio N.º 7237, Lima – 2022

Determinar la interacción existente el liderazgo transformacional y rendimiento profesional en los educadores en el colegio N.º 7237, Lima – 2022

Determinar la interacción existente en el trabajo en la comunidad y desempeño profesional de los educadores en el colegio N.º 7237, Lima – 2022

Determinar la interacción existente en garantizar un ambiente seguro y



#### **1.4. Justificación de la investigación**

**Aspecto teórico:** esta indagación investigada se usó con el objetivo de identificar los conocimientos actuales sobre el liderazgo del director y la práctica profesional en los profesores, comparar los hallazgos de otros autores de otros países y sacar conclusiones con los de nuestro país.

Una nueva combinación de información en ciencias de la educación será generada por nuestra investigación sobre el grado en que se relacionan que conlleva al liderazgo del director y el desempeño ético en educadores de la escuela No. 7237 'Perú Valladolid'. Esta cuestión fue investigada.

**Aspecto práctico:** Esta investigación ayudara a poder seguir acciones para mejorar el liderazgo directivo y rendimiento profesional de los educadores del colegio N° 7237 “Perú Valladolid”

**Aspecto metodológico:** Se da justificación metodológica a la investigación, ya que se utilizarán herramientas, métodos, técnicas y procedimientos que pueden ser de ayuda a otros estudiantes en su trabajo de investigación una vez establecida su validez y confiabilidad. .

#### **1.5. Delimitación del estudioEspacial**

El proyecto propuesto se encuentra en el centro poblado de Villa el Salvador, en la provincia y departamento Lima

##### **Temporal**

Datos serán considerados como la biográfica para la realización del trabajo de investigación propuesto se basará en los últimos 5 años.

##### **Universal**

Nuestro tema está orientado al personal educador del colegio N°7237 “Perú Valladolid” con una población de 45 habitantes aproximadamente

##### **Contenido**

Conocer la limitación del liderazgo directivo y el rendimiento profesional del educador del colegio N°7237 “Perú Valladolid”

#### **1.6. Validad del estudio**

Conforme a la investigación realizada podemos afirmar que el estudio es viable, y de la misma manera los presupuesto contado son presupuestado por el mismo investigador, recursos técnicos y autofinanciado por el mismo autor y con la autorización la I.E. N° 7237 “Perú Valladolid” del centro poblado de Villa el Salvador, también se suma al aporte experimentada y coordinada del asesor asignado otorgada por la universidad nacional J.F.S.C.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1. Investigación internacional**

Rovira, (2020), Ecuador en su estudio sobre; Liderazgo transformacional y su impacto en los resultados de la formación: Se ha propuesto determinar el impacto del liderazgo transformacional en los resultados de la formación a través de investigaciones bibliográficas y de campo para desarrollar un plan de formación con las mismas características. Utilizando como método principal el enfoque cuantitativo, en la misma podemos afirmar que es una estructura no experimental, con una correlacional y descriptivo planteada. La conformación principal de la población es de 40 docentes y como muestra representativa es al 100% de la población total de. Se encontró un semejante de 87,8% reportó principalmente que el liderazgo transformativo incide positivamente en el trabajo de los educadores, y el 97,3% expresó la implementación del plan de formación. Se confirmó la relación entre liderazgo transformativo y resultados académicos y se manifestó un proyecto de formación en liderazgo transformacional. Este estudio de investigación está asociado con investigaciones destinadas a mejorar la calidad del liderazgo al llevar a los docentes a resultados individuales y profesionales excepcionales dentro y fuera de la escuela..

Acuña & Bolivar (2019), Para el estudio, "Estilos de liderazgo de los administradores de instrucción y sus relaciones con los modelos de liderazgo", realizaron un trabajo en la Universidad de Lacoste con una maestría en administración educativa para analizar la interacción que conlleva los estilos de liderazgo y modelos de liderazgo. El modelo de gestión de las escuelas de Barranquilla es una indagación afirmado por una estructura no experimental y transversal. Número: 47 docentes participaron utilizando la encuesta como herramienta. La muestra: es censal, debido a que se aplicaron todas los agentes, es decir a todos los educadores, directivos educadores, coordinadores, y psicorientadoras teniendo un numero de sujetos de 47. o anterior lleva a concluir

que los educadores consideran que tienen un estilo de liderazgo democrático; participa activamente y las opiniones para una solidad decisiones a favor de las escuelas. Además, este estilo de liderazgo es desarrollado por un director que demuestra responsabilidad, capacidad de enseñanza y control emocional para construir relaciones entre maestros, educandos y PFFF. En aras al objetivo de la escuela, se determinan evaluaciones periódicas relacionadas con los objetivos y se trabaja en la organización principal de la admiración, conocimiento y dirección estratégica del colegio. Este estudio actúa como un aporte bibliográfico, considerando los conceptos utilizados y también los estilos de gestión conocidos, que permiten una mejor identificación de las diferencias. Llegando así a una correlación de Pearson 0.353 y significancia de 0.15

Brava (2018), Este estudio, titulado "El liderazgo instruccional como constituyente estratégico de la realidad en el desempeño instructivo en las unidades de formación de grado primaria de educación general de la ciudad de Loya 2016-2017" se llevó a cabo para definir el liderazgo instruccional en la enseñanza. Las actividades en las escuelas y el liderazgo se consideran una cualidad que posee una persona que es capaz de liderar un grupo de individuos y lograr objetivos comunes a través del trabajo conjunto y una organización eficaz. Para determinar su impacto en la práctica docente se manejó principalmente un enfoque cuantitativo y con ello descriptivo para determinar los parámetros del análisis encuestando a 46 docentes y directivos. Al diseñar un cuestionario transversal, se pueden recopilar datos simultáneamente para lograr los objetivos establecidos. Los resultados obtenidos con la herramienta de encuesta muestran que el trabajo y gestión efectiva de los jefes de unidades educativas tiene la imagen animozo en el desempeño de los educadores, ya que permite alcanzar altos estándares académicos con una visión integral y participativa, logrando así una alta calidad. educación. educar. El sector educativo practica un liderazgo directivo: el 83% de los miembros del equipo ven a los directores como líderes y al personal como seguidores, mientras mantienen relaciones, y el 54% de los docentes dicen que son vistos tanto como líderes como seguidores. El 98% dijo que su jefe creó incentivos efectivos en el entorno laboral, pero sus consejos no incluyeron consejos sobre un mayor rendimiento académico y general (65%). Por tanto, podemos concluir que se considera adecuado el enfoque democrático

y consultivo del modelo de gestión existente de la agencia, ya que permite la participación de todos los empleados y sus aportaciones, y con una moción y orientaciones eficaz para las decisiones que son escuchadas, pero queda la decisión final. instituciones.

Caceres (2018), La finalidad de la indagación es llegar a determinar la influencia del estilo de administración del director de la unidad de educación secundaria del segundo distrito donde corresponde en la ciudad de La Paz en la motivación laboral de los educadores, reconociendo que el director no debe limitarse a planificar. actividades escolares y la gestión de recursos, pero también debe preocuparse por motivar a los profesores. esto mejorará

Los resultados educativos se traducen a la mejoría de la enseñanza de los educados. La investigación se sustenta en diversos enfoques conceptuales y teóricos en la administración educativa boliviana, la administración que conlleva el escolar, el liderazgo, la motivación laboral, así como referentes organizacionales y legales. El estudio es exploratorio con un estudio organizado de una muestra aleatoria de 10 directores y 196 docentes de unidades centrales de la formación en el grado de secundaria de la Región 2 de la ciudad de La Paz. Utilizando el método deductivo, para subsanar en las variables con el uso de la sucesión indicativa de liderazgo y la sucesión de motivación laboral docente, además, también se realizó una prueba de liderazgo a directores. En resumen. Con base en los resultados obtenidos para cada objetivo específico, se puede determinar la existencia de una alta correlación entre el proceso de liderazgo del director y la motivación docente (la correlación es de 0,85), lo que manifiesta que la imagen de liderazgo del director tiene una correlación alta. El 85% influye en la motivación de los docentes responsables, el papel decisivo, se puede observar que a mayor liderazgo, mayor motivación. Este resultado también replicar el estudio: ¿Cómo afecta el modelo de liderazgo en el director de la unidad estructural de educación secundaria del segundo distrito poblado de la ciudad de La Paz en la alegría laboral de los educadores?

### **2.1.2. Investigación nacional**

Sánchez (2020) Su indagación se titula "El impacto del liderazgo en los directores y el desempeño de los educadores en 2020". Tiene como finalidad de

la indagación en determinar la interacción entre el liderazgo directivo y el desempeño educadores, Virú 2020. Además, también se proponen modelos de gestión indicativos para mejorar los resultados de la educación a distancia. El trabajo conlleva a un estudio no experimental, en el método descriptivo y finalizando con un enfoque causal. Se realizó una encuesta a 81 profesores de secundaria seleccionados al azar utilizando un cuestionario de gestión y una escala de rendimiento del aprendizaje. Los efectos muestran una semejanza de 58% de los educadores cree que el nivel de liderazgo es bajo, y en cuanto al desempeño pedagógico, el 59% de los educadores se localizan para un el nivel juvenil. De manera similar se obtiene el valor de “rho” = 0,589 y el valor de significancia es 0,000 el cual está por debajo del nivel de confianza de 0,05. La finalidad es que encuentra una correlación entre las dos variables. Por lo tanto, a un superior grado de liderazgo directivo, superior será el nivel de desempeño educador de los docentes de la UGEL de Virú 2020. Finalmente, se plantea un modelo de liderazgo directivo como propuesta para mejorar los resultados de la educación a distancia. Reevaluar tres cualidades esenciales como son: comunicación, confianza y competencia digital. Palabras clave: desempeño pedagógico de los docentes.

Villalba, (2020) manifiesta en tu indagación con el nombre “Gestión instruccional y desempeño educadores las escuelas de educación primaria, Distrito de Tacnarayalada - Los Palos, 2019” afrontó el problema: la interacción que se puede ver en la gestión instruccional y el desempeño de los educadores escolares ¿Qué relación existe? , en el centro poblado de Jalada - Los Palos, Tacna 2019? Para determinar el liderazgo y desempeño pedagógico de la escuela primaria del centro poblado La Yarada Los Palos del departamento de Tacna - 2019, la escuela primaria cuenta con 30 docentes y 9 administrativos, se seleccionó un total de 39 personas y el 100% de la población. como muestra, utilizando un método cuantitativo perteneciente a esto estudio es básica, utilizando completamente un diseño no experimental y teniendo una temporalidad y nivel de correlación horizontal.

Hidalgo (2019) Su disertación se titula Liderazgo Instruccional y Desempeño Educativo de Directores de la Escuela Pública UGEL Coronel Portillo Pucallpa -

2019. Tiene como finalidad en el trabajo de estudio es reconocer el efecto del liderazgo educativo y desempeño académico del director de la escuela pública Coronel Portillo Pucallpa (Uguerre). La mejoría de la importancia en la administración como clases de promoción de la mayor de la educación hace que la evaluación sea muy interesante. Este trabajo que se usó un enfoque cuantitativo, un enfoque hipotético-deductivo y correlaciones transversales con estudios no experimentales. Hay 267 docentes en la UGEL Col. Portillo y 158 docentes en la muestra. La información se recopila mediante una herramienta llamada cuestionario. Analizando los resultados de la parte estadística, el valor de significancia observado de esta variable (por ejemplo: 0,000) es inferior que el valor no significancia teórico de 0,05. Se niega absolutamente la hipótesis nula, por lo que se concluye que el liderazgo de los directores es lo más importante. . . Desempeño Docente Además, la puntuación de Cox y Snell fue de 0,426, lo que significa que el 42,6% de la diferencia en la variable dependiente desempeño docente fue explicada por el control docente. Además, el coeficiente de la prueba de Nagelkerke es de 0,495, que corresponde al 49,5% de la variación explicada, esta prueba puede mostrar una buena correlación entre variables.

Vega, (2018). Manifiesta en su labor de investigador titulada: Liderazgo en la gestión y actividades docentes en el colegio pública del estado “José Abelardo Quiñones Gonzales”. Departamento de Ayacucho, 2017. Con su finalidad es conocer la influencia mutua de la gestión educativa y los resultados del aprendizaje. La estructura poblacional estuvo conformada por 50 docentes. Como todos los residentes admitirán. El diseño de la investigación aplicada fue transaccional y causal. Los documentos se recogen a través de cuestionarios. Las información obtenidos fueron procesados con un paquete estadístico SPSS versión 24, los valores de referencia se midieron con una prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov y se probaron con un coeficiente de correlación de Kendall Tau-C en contracción hipotética. tabla manifiesta el valor obtenido de los valores. La conclusión a nivel descriptivo es la siguiente: el 42% de los educadores se convierten en formadores eficaces y ven cómo liderar la formación docente; seguido del 20% cuyo desempeño docente se encuentra al ras de Logro esperado nos indica que el liderazgo del directivo es bueno. La

conclusión que se llevo es un nivel de tomar decisiones observan que el liderazgo educativo está directamente relacionado con el desempeño educativo. Este resultado es confirmado por el estadístico Tau C de Kendall, que nos muestra que el coeficiente de correlación es 0.505, indicando que existe una correlación positiva moderada entre las variables, y el valor p (nivel de significancia) es 0.000. aproximadamente 0,05. simplemente, se niega la hipótesis nula y se acepta como la hipótesis posteriores alternativa.

## **2.2. Bases teóricas**

### **Variable: 1 liderazgo directivo**

#### **2.2.1. Liderazgo**

Según Maxwell, (2017) “Como un acto que influye en los sujetos para que se comprometan voluntariamente con los objetivos del grupo.”.

Según Cattell, (2014), define como la habilidad de persuadir y motivar a otros para lograr los objetivos. Un líder crea una personalidad de grupo que difiere de la personalidad de grupo que existiría en su ausencia, y su capacidad de liderazgo se mide por la magnitud del cambio efectivo en el desempeño del grupo.

Según López & Lavié, (2017), Se dice que la gestión es el proceso mediante el cual los líderes de las organizaciones miran hacia el futuro, formulan estrategias para enfrentar los desafíos y se adaptan a los cambios veloz para lograr las metas planificadas.

En conclusión: podemos definir el liderazgo según los autores ya mencionado como el arte de movilizar a otros que comparten un propósito común, que quieren cambiar y saben cómo responder a los desafíos en preparación para el cambio.

#### **2.2.2. Liderazgo directivo**

Minedu, (2016). La directiva afirma que el liderazgo tiene dos dimensiones: en primer lugar, la capacidad de los líderes para promover progreso y incremento profesional de los educadores y siempre ha involucrado y guiado la enseñanza de



los docentes. El segundo se relaciona con la capacidad del director para implementar actividades innovadoras que beneficien el aprendizaje de los educandos.

### **2.2.3. Tipos de liderazgo**

Según Moll, (2016) menciona que existe 6 clases de liderazgo tales como:

#### **Liderazgo autoritario**

Se caracteriza por que el líder establece las pautas para los trabajadores, diciéndoles que hacer y cómo hacerlo sin su intervención. Las consecuencias de este liderazgo están relacionadas con la falta de espontaneidad por parte de los líderes. Las características de un docente líder autoritario es:

- ✓ Tiene una visión para el futuro.
- ✓ Motiva diariamente en general a los estudiantes.
- ✓ Por ello los educando tienen que darse cuenta y ver lo que hacen y reconocer de lo que están haciendo es importante para todos los que lo rodean.
- ✓ Asigna labores de forma individualizada, tal que puedan pensar de lo que están pensando tiene un valor importante y globalizada.
- ✓ Permite la experimentación
- ✓ Permite la innovación

#### **Liderazgo coach**

En este estilo de liderazgo, los líderes utilizan el diálogo para: promover el aprendizaje de los asociados y ayudarlos a alcanzar sus metas. Ayude a sus empleados a comprenderse a sí mismos y a las situaciones con mayor claridad, encontrar soluciones y desarrollar estrategias.

Las características de un líder coach son:

- ✓ Los educandos contribuye a comprender sus aprendizaje de capacidad y fortaleza.
- ✓ Es capaz de identificar los anhelos individualizado de manera académica y profesionalmente de los estudiantes.
- ✓ Defender los errores como otra forma de aprendizaje.

- ✓ Defender el valor de comunicación como herramienta para incrementar la rendición de cuentas de los estudiantes.

### **Liderazgo conciliador**

Están orientados a las personas y valoran los sentimientos y objetivos personales de las personas, incluso poniéndolos por encima de los intereses de la organización a la que pertenecen. Suelen ser buenos comunicadores y fomentan la conversación.

Las características de un líder conciliador son:

- ✓ Evaluar a los estudiantes y sus sentimientos acerca de las tareas y metas.
- ✓ Buscar siempre un buen ambiente de trabajo.
- ✓ Liberar de forma personal con un grado de autonomía en la enseñanza.
- ✓ Promover la alegría de unión con una ética en los educandos.

### **Liderazgo tolerante**

Se trata de personas que dedican mucho tiempo a compartir diferentes opiniones sobre un tema con sus compañeros para tomar decisiones en grupo.

Una de las características de un líder democrático es:

- ✓ Dedicar la temporada parcialmente y recoge datos de información.
- ✓ Actuar con la intención de ganarse el apoyo de los estudiantes.
- ✓ Ser muy realista sobre los resultados de las metas.
- ✓ Promover la flexibilidad y responsabilidad en el trabajo, teniendo en cuenta las comunicaciones y principalmente en los educandos.

### **Liderazgo ejemplar**

Se caracteriza porque quien lo practica determina el rumbo a seguir y es responsable de mantenerlo con todas sus consecuencias.

Ejemplo:

Los profesores trabajan muy eficazmente y lo demuestran.

- ✓ Busque equidad y relevancia entre todos sus estudiantes.
- ✓ Estaba obsesionado con hacer las cosas mejor y más rápido y exigía que sus

alumnos hicieran lo mismo.

#### **2.2.4. Buena práctica del liderazgo directivo**

Anderson, (2010), Realicé una investigación para identificar varios métodos que garanticen un buen liderazgo. :

##### **2.2.4.1. Señala una dirección al futuro**

Esto implica intentar inspirar a las personas a participar en su trabajo, estableciendo así objetivos éticos. Debe tener una visión clara, objetivos y altas expectativas.

##### **2.2.4.2. Cultivar talentos**

Se refiere al conocimiento y las habilidades necesarias para empoderar de tal sentido los trabajadores donde alcanzara los objetivos bien organizado para que alcancen las metas organizacionales y equivale al compromiso crítico y la adaptabilidad que los líderes necesitan para continuar logrando esas metas.

##### **2.2.4.3. Gestionar la instrucción en las instituciones educativas**

Implica la gestión del aula y la observación de lo que sucede en el aula. Se necesita personal para brindar apoyo técnico, supervisar las prácticas y evitar distracciones.

#### **2.2.5. Dimensiones de liderazgo directivo**

##### **Liderazgo autoritario**

De tal modelo de liderazgo, ordena su voluntad a los educadores y ordena su comportamiento; Este tipo de poder no existe dentro de los principios del liderazgo democrático. Este tipo de liderazgo incluye tres elementos: Método: El líder utiliza el poder que proviene de la posición formal del jefe en la burocracia organizacional en relación con sus subordinados. Personalidad: El líder da órdenes sin consultar a los empleados y simplemente espera a que las ejecuten. Estrategia: Bajo una burocracia centralizada, la asistencia en ellos es limitada y con ello controlada, la toma de opiniones es cerrada, todo se centra en el jefe.

## **Liderazgo transformacional**

Es responsable de encontrar una estructura dentro de la empresa que propone un dialogo en todo y todas las personas y transmita a todos los empleados que los efectos en las metas más común de la empresa se basa en sus opiniones y en la ayuda de los demás.

## **Trabajo en la comunidad**

Según Peniche (2016), Revela una dimensión sociológica, ya que expresan comunidades y son parte integral de la vida social; la dimensión moral, ya que incluye actitudes humanas básicas; la dimensión psicológica, ya que las personas muestran su temperamento a través de sus interacciones entre sí y su expresividad. , sociabilidad, atracción o repulsión espontánea, compatibilidad de personalidad: todos estos Estos son factores importantes. En el comportamiento comunicativo, del agente sin duda debe ser directo, flexible y libre disposición para la unión, de diferentes opiniones, las personas deben mostrar la capacidad de tratar a todos los miembros del grupo de manera equilibrada, para hacer un trabajo perfecto a buen ritmo y lograrlo. no pensar en negativos y/o fracaso por las confusiones aceptadas, sino pensar en los errores y preparar a dar opiniones humanas precisas y oportunas. Resolver problemas significa saber definir los objetivos del grupo y motivarlos para crear relaciones armoniosas entre los miembros. Afiliación; En resumen, enfatizamos que trabajar con comunidades significa comprender el contexto de la comunidad de aprendizaje, participar en actividades y proyectos y crear espacios para un compromiso progresivo e inclusivo, teniendo en cuenta las actitudes y la accesibilidad de los peligros que se puede cometer y llegar a un riesgo y sobre todo a una amenaza. Tanto así mismo los colegios cuentan con:

- ✓ Integrar y renovar conocimientos para educar a la comunidad, la familia y la cultura circundante.
- ✓ Planificar y contribuir en todo los debates y escenas acerca que conlleve a la mejoría de la educación para la salud, seguridad vial, protección del medio ambiente, etc. padres, docentes, autoridades, mediadores, comunidades.
- ✓ Planificar al menos una actividad de impacto social (por ejemplo,

intervención para resolver problemas ambientales, de salud, productivos, etc., implementación de actividades solidarias, etc.) involucrando a las instituciones locales en cada nivel y/o ciclo a lo largo del año. etc.).

- ✓ Desarrollar y nuevas coordinaciones en los programas de pasantes para estudiantes con profesores.
- ✓ Crear ambientes muy agradables de dialogo con la comisión de la asociación a defensa de integrarlos en los programas educativos institucionales.
- ✓ Crear redes para la interacción continua, esfuerzos complementarios y apoyo mutuo con organizaciones comunitarias.

### **Garantizar un ambiente seguro**

Estas prácticas de gestión están diseñadas para mantener a los profesores centrados en la enseñanza principal en educandos centrados del conocimiento de la enseñanza, creando un escenario organizado muy del interior como posterior y de la misma manera al alrededor del del aula. Esto requiere reglas claras. Los docentes necesitan sentirse apoyados y valorados por la administración, lo que genera confianza en su laboral y seguridad contra las críticas externas de padres y políticos.

## **Variable: 2 desempeño profesional de los docentes**

### **2.2.6. Desempeño docente**

Según MINEDU (2014) Definir como el rendimiento en el aprendizaje como un lenguaje común utilizado por los profesionales del aprendizaje y el público en general para referirse a diferentes procesos de aprendizaje. Es una reflexión sobre la práctica, la adquisición de logros profesionales con una visión pedagógica común, el reconocimiento de la reevaluación social y profesional, cuyo objetivo es fortalecer la imagen de un especialista competente que aprende y se desarrolla en la práctica docente (pág. 17)

Según Guzmán (2015). Menciona señalando en sus opiniones personales que "el

desempeño educador nos indica con la experiencia y el propiedad de los conocimientos y habilidades que los docentes aportan a la recreación para resolver diferentes alineaciones como la pericia docente basadas en contextos del mundo real".

En conclusión, podemos definir al desempeño docente según los autores mencionados. Depende de los siguientes factores que afectan al profesor, a los estudiantes y al entorno, así como a la realización de la tarea. Desarrollar un entorno propone el aprendizaje continuo, el proceso de contenidos, la iniciativa continua de los educandos y el crecimiento de los estudiantes. Diferentes, método.

### 2.2.7. El docente como profesional

Según Ramos, (2020), Se consolida en este siglo XXI a los docentes como profesional a la exigencia de conocimiento específicos pedagógicos y didáctico la cual se relaciona directamente con un desempeño, con una actividad que requiere el dominio de competencias específicas Aquí resulta práctico definir un dominio global. Hay al menos cuatro áreas principales en las que operan los docentes. B. educativo, ambiental, organizacional y personal, cada uno de los cuales puede definirse para incluir competencias específicas. Tales como:

Relación	Competencias específicas
Con el contorno institucional	Interactuar de manera amicable con el alrededor.
Pedagógico	Formar el entorno ideal en beneficio a un plan de proyecto ver y coordinar al alumno
Intra- personal	Estructurar y plantear el currículo Reconocer la trayectoria de vocación como profesionales educadores

Elaboración propia

### 2.2.8. Características del buen desempeño docente

Según Carbonero, Ramon, & Antón, (2017) menciona que la educación está situado al estudiante El núcleo del aprendizaje es la capacidad del profesor para ayudar a las personas a aprender. Un profesor puede dominar muchas estrategias diferentes, pero si los estudiantes no aprenden, estas técnicas

pierden sentido. Por tanto, podemos mencionar algunos factores que configuran la eficacia docente y actúan como medida de competencia:

El estilo del profesor y su interacción con el alumno.

El educador como experto en información. El profesor como motivación.

El profesor como profesional que puede reflexionar sobre su práctica.

El educador del motivador con sus profesores más cercanos para una mejoría en el aspecto del currículo.

### **2.2.9. Los factores del desempeño docente**

Según Flores, & Torres, (2018) Los factores de eficacia para la enseñanza en el aula incluyen:

método de enseñanza nos lleva a una meta del área de la que está obligado como su responsabilidad en este caso el profesor, éste deberá plantear los procesos ideales como viene hacer las técnicas que permitan el dialogo central como es la verbal y no verbal y el uso de herramientas y materiales didácticos. Decisión de la Corte. Los rasgos de personalidad de un docente están estrechamente relacionados con los valores, la ética y el comportamiento personal y profesional. motivación Es un proceso de participación de los estudiantes que tiene como objetivo aumentar la comprensión, el interés y la atención a los objetivos y contenidos del curso.

dirección. Docentes reciben apoyo para aumentar la eficiencia del proceso de enseñanza

Habilidades de estudio. Las habilidades docentes permiten a los estudiantes aprender, liderar y lograr resultados de calidad.

### **2.2.10. Servicio del docente**

Su función del docente al realizar su labor en el ambiente del aula tiene como finalidad de generar aprendizaje mediante procesos y estrategias de enseñanza. De la misma manera no Necesitamos centrarnos más en la naturaleza de los estudiantes como individuos, en lugar de centrarnos únicamente en los resultados a corto y largo plazo que indican niveles buenos o altos de rendimiento. Para ellos, hay tres formas en que los profesores deberían diseñar sus servicios.

### **2.2.11. Servicio del docente**

Implica o comprende la práctica de la docencia y el interés por asistir al centro educativo, en una institución educativa, el rol del docente se enfoca en dos áreas fundamentales: en lo que se pueda observar en las aulas de clase donde se va actuar del docente con su grupo de alumnos brindando una gama de herramientas que permiten a alumnos crear su propio proceso de enseñanza y hasta el momento ha sido considerado un espacio exclusivo para docentes (soy dueño de mi tiempo cuando estoy en clase con alumnos) y nadie puede inferir. Y la otra parte viene hacer como la dedicación del docente en la institución como: la coordinación, participación en diferentes actividades.

### **2.2.12. Procesos de enseñanza**

Son todas las precisiones que se van a realizar en los educadores dentro y fuera del salón para generar aprendizaje, estas acciones están relacionadas con los aspectos más específicos y están orientadas a la práctica pedagógica necesaria para realizar su trabajo, podemos citar como: lo que parece simple es lo más complicado porque es necesario planificar a través de la planificación los propósitos de las actividades que conlleve al logro de las metas. Para ellos se deben proponer varias estrategias como las habilidades y fortalezas de cada estudiante.

### **2.2.13. Estándares del desempeño docente**

La política integral se refiere a los objetivos de mejorar el desempeño y los resultados esperados de los alumnos y docentes a través de indicadores: rendimientos docentes, rendimiento estudiantil y gestión eficaz para lograr los metas de rendimiento y por lo tanto lograr los resultados de material de instrucción y garantizar la pertinencia. En un sistema justo, acudiremos al famoso órgano rector pedagógico, buscando mejorar la pedagogía mediante el establecimiento de metas de aprendizaje.

### **2.2.14. Dimensiones de desempeño profesional docente**

Según MINEDU (2022)

#### **Preparación para la enseñanza**



Esto incluye planificar la enseñanza mediante el desarrollo de proyectos definidos de estudio, experiencias curriculares donde fundamentas las áreas de trabajo posterior a un buen enfoque intercultural y porque no decir inclusivo. Asesora a los estudiantes en la adquisición de conocimientos (social, cultural, material y no material y habilidad cognitiva clave), en la adquisición del contenido de las materias de enseñanza y aprendizaje y en la elección de plantear buenas didáctica, en las técnicas o modelos de enseñanza y sobre todo la evaluación de aprendizaje.

### **Participación en la gestión**

Esto esta insertado en las organizaciones de los documentos de gestión en los colegios y las tecnologías institucionales, desde un punto de vista democrática, por ello se da a un modelo de diseño de aprendizaje. Todo ello quiere decir que las comunidades de los colegios nacionales, deben llevar a la participación para el desarrollo y implementación general educativa y una de esto se refiere a la evaluación de proyectos educativos, y contribuyendo a la creación del entorno educativo positivo. Esto se manifiesta el respeto obligatorio al pueblo con sus características, conllevando a la responsabilidad familiar compartida por los logros de la enseñanza.

### **Enseñanza para el aprendizaje**

Se trata de organizarse con procedimiento en el aprendizaje desde una dirección que primordialmente valore la inclusión obligatoria y excelencia de la diversidad cultural en el aspecto educativo, todas sus manifestaciones. Se trata del apoyo pedagógico del educador en la creación al ambiente propicio para la enseñanza, los documentos de gestión, las iniciativas de los estudiantes y el desarrollo de diversos métodos y estrategias, así como su utilización, libros de texto y recursos. Implica el uso de diversidades de criterios y instrumentos para la mejoría de identificación de problemas y cuestiones la enseñanza existente. Así como todo el aspecto de conocimiento de aprendizaje que necesitan mejorar.

### **Desarrollo en la profesión docente**

Incluye los procesos y praxis que caracterizan la preparación y crecimiento en

el pueblo los educadores formadores con éticas, se manifiesta a la opinión de reflexión observatorio dentro de su praxis de los educadores, la práctica de los colegas, la labor es la unión y la contribución en colegas y la comunicación ideal en todas las acciones en la mejoría profesional. Conlleva a la seriedad por el proceso de enseñanza y los logros obtenidos.

### **2.3. Bases científicas**

Desde la antigüedad, el liderazgo en la sociedad humana ha sido demostrado a través de emperadores, reyes, grandes guerreros, etc., cuyos logros han marcado la historia de la los seres humanos, en muchos casos es objeto de investigación. Tema; en este caso, especialmente el liderazgo. Este rasgo ha estado presente desde que los humanos dejaron de ser nómadas y comenzaron a organizarse en civilizaciones, en las que crearon una estructura jerárquica para gobernarse a sí mismos y a su gente. Una forma de evidenciar es la civilización sumeria de los siglos XIX y XIX a.C. en las que los mayores sacerdotes deberán disponer de los beneficios del pueblo, o en las grandezas estructuras piramidales egipcias, bendecidos a los conocimientos matemáticos como la geometría y la guía de los artesanos, fue construida en el siglo XXIV a.C. (variedad, 2007)

### **2.4. Definición de términos básicos Liderazgo**

#### **Liderazgo**

Según (Aguirre, 2016, p. 188), es un conjunto de habilidades de gestión a través de las cuales se debe intervenir de la manera más adecuada de vivir y proceder de las personas, haciendo que esta unión trabaje con entusiasmo para lograr una meta o deber de todos.

#### **Liderazgo directivo**

Esto es aún más importante porque promueve el diálogo y la búsqueda de consensos. Según Rodríguez (2016), estas dinámicas políticas están estrechamente relacionadas con la macroestructura de orden jerárquico.

#### **Desempeño docente**

Esto incluye crear al alrededor propicio para la enseñanza adecuada, gestionar en los contenidos, motivar regularmente a los estudiantes, desarrollar diferentes estrategias y métodos de evaluación y agencia pedagógica para los docentes en la implementación del plan de estudios, Adecuado y completo. Herramientas y recursos del Minedu (2019).

### **Desempeño**

Es una acción y sus consecuencias: ordenar una obligación, realizar una acción, comprometerse con una tarea. Según Minedu (2019), esta acción también puede estar asociada al desempeño de roles de los educadores de acuerdo a sus funciones como profesor

### **Liderazgo transformacional**

Es preciso definir por sus proponentes de acuerdo al grado de proceso positivamente que tiene como objetivo transformar a los demás para ayudarse unos a otros de manera armoniosa, enfocándose en toda la organización. Según Bracho (2014), esto ayuda a aumentar la motivación, la moral y la productividad de los suscriptores.

### **Buenas prácticas**

Actuar como mediador en el seguimiento educativo tales como la enseñanza-aprendizaje e intervenir correctamente de acuerdo con la disciplina impartida. Cuando los docentes se preocupen por el manejo de las competencias pedagógicas se llevará al desarrollo de sus propias funciones según Jeri, (2014)

### **Aprendizaje**

Según Zapata (2010), es un cambio en la personalidad o en las capacidades de una persona que puede mantenerse y no es simplemente resultado de la maduración.

### **Eficacia**

Es el valor que se le da al logro total de las metas que se han fijado en el tiempo especificado según Kotler, (2008)

## **2.5. Hipótesis de investigación**

### **2.5.1. Hipótesis general**

Existe interacción entre el liderazgo directivo y rendimiento profesional de los educadores en el colegio N.º 7237 “Perú Valladolid, Lima - 2022

### **2.5.2. Hipótesis específicas**

Existe interacción directa entre el liderazgo autoritario y rendimiento profesional de los educadores en el colegio N.º 7237, Lima – 2022

Existe interacción directa entre el liderazgo transformacional y rendimiento profesional de los educadores en el colegio N.º 7237, Lima – 2022

Existe interacción directa entre el trabajo en la comunidad y desempeño profesional de los educadores en el colegio N.º 7237, Lima – 2022

Existe interacción directa entre garantizar un ambiente seguro y desempeño profesional de los educadores en el colegio N.º 7237, Lima – 2022

## 2.1. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable 1 Liderazgo directivo	Es la unión de actividades, tareas. Y conductas de un directivo escolar en el cumplimiento de sus funciones y para ello Se utilizará el cuestionario como medio para el procesamiento de recolección de información, como: Liderazgo autoritario liderazgo transformacional trabajo en la comunidad garantizar un ambiente seguro	Liderazgo autoritario	Autoritario. Monitoreo. Modificador.	1,2,3,4,5
		Liderazgo transformacional	Optimista. Capacitado.	6,7,8,9,10
		Trabajo en la comunidad	Actitud para manejar situaciones de conflicto.	11,12,13,14,15
		Garantizar un ambiente seguro	Promueve. Favorece.	,16,17,18,19
Variable 2 Desempeño profesional de los docentes	Es el cúmulo de actividades, tareas sobre todo responsabilidades que el docente cumple, no solo la capacidad cognoscitiva a las éticas del educando para ello realiza: Preparación para la enseñanza, participación en la gestión, enseñanza para el aprendizaje y desarrollo de la profesionalidad docente	Preparación para el aprendizaje	Conocimiento Elabora diseña	1,2,3,4,5
		Participación en la gestión	Interactúa Fomenta integra	6,7,8,9,10
		Enseñanza para el aprendizaje	Construye Resuelve organiza	11,12,13,14,15
		Desarrollo de la profesionalidad docente	Reflexiona Participa orienta	16,17,18,19,20

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1. Diseño metodológico

##### 3.1.1. Tipo de investigación

La concurrente indagación es un estudio del estándar Básico clasificado por Pimienta & De la Orden (2017). El motivo de este tipo de indagación es determinar la realidad desde un marco teórico.

##### 3.1.2. Método de investigación

Hernández & Mendoza (2018) utilizan métodos descriptivos que simplemente buscan medir o recopilar información sobre las variables a las que hacen referencia, ya sea de forma independiente o unión (p. 60).

##### 3.1.3. Diseño de investigación

Esta indagación utilizó una estructura correlacional transversal no experimental. Según Hernández y Mendoza (2018), porque en el estudio no se observó ninguna variable. Es transversal porque examina escritores de diferentes épocas. Es una correlación porque se utiliza, para llevar al nivel de interacción existente entre dos variables. (pp.126 )

#### 3.2. Población y muestra

##### 3.2.1. Población

Encontramos constituido en 49 educadores en tres niveles de la EBR y con un director y dos sub directores de la institución educativo N° 7237 “Perú Valladolid”

Nivel	Genero		Total
	M	F	
Inicial		8	8
Primaria	4	16	20
Secundaria	6	12	18
Director (a)	1		1
Sub director (a)	2		2
Total			49

### 3.2.2. Muestra

Para el planteo se analizó una muestra que conlleva a la intencional, conformado por 49 profesores en su total de los 3 nivel en EBR del colegio N° 7237 “Perú Valladolid”

Nivel	Genero		Total
	M	F	
Inicial		8	8
Primaria	4	16	23
Secundaria	6	12	18
Director (a)	1		1
Sub director (a)	2		2
Total			49

### 3.3. Técnicas de recolección de datos

La destreza que se usó en este proceso de plan de estudio son las apropiadas para recolectar información de manera orgánica y estructurada.

#### La encuesta

Se trata de un estudio que recoge datos mediante un cuestionario estratégico enviado al público en general. las técnica se utilizó es recolectar información acerca de la variable de investigación: Liderazgo Docente y Práctica Profesional a partir de la información registrada en el cuestionario.

### 3.4. Instrumento de recolección de datos

#### El cuestionario

La aplicación bien hacer de 2 cuestionarios. sobre liderazgo directivo; conformado en 4 dimensiones. La primera referida al liderazgo autoritario (contiene 5 preguntas). La segunda referida al liderazgo transformacional (contiene 5 preguntas). La tercera referida trabajo en la comunidad (contiene 5 preguntas) la cuarta referido a garantizar un ambiente seguro (contiene 4 preg.) los preguntas tienen respuestas tipo Likert. (Anexo N°1)

Cuestionario sobre desempeño profesional de los docentes; conformado por 4 dimensiones. En la primera se referida a la preparación para la enseñanza (contiene 5 preguntas), la segunda está referida a la participación (5 preg.). y la tercera está referida a la enseñanza para la enseñanza (5 preguntas). La cuarta está referido al desarrollo de

la profesionalidad educadores (5 preg.). total de cuestionarios tienen alternativas tipo Likert. (Anexo 2)

### **Cuestionario 1**

#### Ficha técnica del instrumento de recolección de información

<b>CARACTERÍSTICAS</b>	
Mención del instrumento	Liderazgo directivo
Investigadora	- Norma Carcahusto Saavedra
Enfocado	49 educadores del nivel inicial, primaria y secundaria y directivos.
Esfera	Del colegio N° 7237 “Perú Valladolid.
Objetivo	Determinar el grado de liderazgo directivo.
Forma de administrar	Individual
Preguntas total	19 ítems
Dimensiones propuestas	D1: Liderazgo Autoritario (5 ítems). D2: Liderazgo Transformacional (5 ítems) D3: Trabajo en la comunidad (5 ítems). D4: Garantizar un ambiente seguro (4 ítems).
categoria de valor	Nunca (0punto) A veces (1 punto) Siempre (2 punto)
Categoría	Deficiente. Regular Bueno.
Elaboración propia	



## Cuestionario 2

### Ficha técnica del instrumento de recolección de información

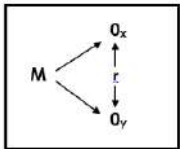
CARACTERÍSTICAS	
Mención del instrumento	Desempeño profesional de los docentes
Autora	- Norma Carcahusto Saavedra
Enfocado	49 educadores del nivel inicial, primaria y secundaria y directivos
Procedencia	De las instituciones educativa N° 7237 “Perú Valladolid
Objetivo	Determinar el nivel de desempeño profesional en los docentes
Forma de administración	Individual
Numero de preg.	20 preguntas
Dimensiones a evaluar	D1: Preparación para la enseñanza (5 ítems) D2: Participación en la gestión del colegio (5 ítems) D3: Enseñanza para el conocimiento (5 ítems) D4: Desarrollo ético del educadores (5 ítems)
Escala de valor	Nunca (0punto) A veces (1 punto) Siempre (2 punto)
Categoría	Deficiente. Regular. Bueno.
Elaboración propia	

### 3.5. Técnicas para el procedimiento de la información

Se consideran eje principal las metas generales y las metas específicas identificadas la tesis; Se realizó los análisis instrumental por individuales para cada variable considerada en los temas de liderazgo administrativo y desempeño profesional docente. En particular, se utilizará para trabajos de investigación y procesamiento de la verdad.

- ✓ El procesador IBM-SPSS, STATISTICS V.25
- ✓ Prueba de correlación con Rho Spearman
- ✓ Excel

### 3.6. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p><b>Problema General.</b> ¿Que interacción existe entre el liderazgo directivo y rendimiento profesional de los educadores en el colegio N° 7237, Lima – 2022?</p> <p><b>Problemas Específicas</b></p> <p>a) ¿Qué interacción existe entre el liderazgo autoritario y rendimiento profesional de los educadores en el colegio N.º 7237, Lima – 2022?</p> <p>b) ¿Qué interacción existe entre el liderazgo transformacional y rendimiento profesional de los educadores en el colegio</p>	<p><b>Objetivo General.</b> Determinar la interacción que existe entre el liderazgo directivo y rendimiento profesional de los educadores en el colegio N° 7237, Lima - 2022</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> Determinar la interacción que existe entre el liderazgo autoritario y rendimiento profesional de los educadores en el colegio N.º 7237, Lima – 2022</p> <p>Determinar la interacción que existe entre el liderazgo transformacional y rendimiento profesional de los educadores</p>	<p><b>Hipotesis General.</b> Existe interacción entre el liderazgo directivo y rendimiento profesional de los educadores en el colegio N.º 7237 “Perú Valladolid, Lima - 2022</p> <p><b>Hipótesis Específicos</b> Existe interacción directa entre el liderazgo autoritario y rendimiento profesional de los educadores en el colegio N.º 7237, Lima – 2022</p> <p>Existe interacción directa entre el liderazgo transformacional y rendimiento profesional de los educadores en el colegio</p>	<p><b>VARIBALE 1</b> Liderazgo directivo</p> <p>Dimensiones:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo autoritario</li> <li>• Liderazgo transformacional</li> <li>• Trabajo en la comunidad</li> <li>• Garantizar un ambiente seguro</li> </ul> </p> <p><b>VARIABLE 2</b> Desempeño profesional de los docentes.</p> <p>Dimensiones:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• “ En Preparación para la enseñanza”.</li> <li>• “En Participación en la gestión del colegio”</li> <li>• “La Enseñanza para el</li> </ul> </p>	<p><b>Tipo:</b> investigación de tipo aplicada.</p> <p><b>Nivel:</b> llevando hacer descriptivo.</p> <p><b>Diseño:</b> analizado no experimental, Correlacional.</p>  <p><b>Población:</b> Está integrado por 49 docente de la I.E.N° 7237, Lima, - 2022</p> <p><b>Muestra:</b> conformado muestral es de 49 docentes de la I.E N.º 7237, Lima, - 2022</p> <p><b>Técnica:</b> encuesta</p>

<p>N.º 7237, Lima – 2022?</p> <p>c) ¿Qué interacción existe entre el trabajo en la comunidad y rendimiento profesional de los educadores en el colegio N.º 7237, Lima – 2022?</p> <p>d) ¿Qué interacción existe entre garantizar un ambiente seguro y rendimiento profesional de los educadores en el colegio N.º 7237, Lima – 2022?</p>	<p>en el colegio N.º 7237, Lima – 2022</p> <p>Determinar la interacción que existe entre el trabajo en la comunidad y rendimiento profesional de los educadores en el colegio N.º 7237, Lima – 2022</p> <p>Determinar la interacción que existe entre garantizar un ambiente seguro y rendimiento profesional de los educadores en el colegio N.º 7237, Lima – 2022</p>	<p>N.º 7237, Lima – 2022</p> <p>Existe interacción directa entre el trabajo en la comunidad y rendimiento profesional de los educadores en el colegio N.º 7237, Lima – 2022</p> <p>Existe interacción directamente entre garantizar un ambiente seguro y rendimiento profesional de los educadores en el colegio N.º 7237, Lima – 2022</p>	<p>conocimiento”.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “En Desarrollo ética de los educadores”.</li> </ul>	<p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Procesamiento de datos:</b></p> <p>SPSS- 27 y Excel.</p>
--	---	--	--	--

## CAPÍTULO IV

### PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

#### 4.1. Análisis de la información

##### 4.1.1. Secuencia lograda en el estudio del cuestionario liderazgo directivo

Los resultados del cuestionario sobre el liderazgo directivo en el colegio N.º 7237, Lima – 2022

**Tabla 1**

*Dimensiones del liderazgo directivos*

Dimensiones	Números de ítems	Peso %
D1: Liderazgo directivo	5	26%
D2: Liderazgo Transformacional	5	26%
D3: Trabajo en la comunidad	5	26%
D4: Garantizar un ambiente seguro	4	22%

Elaboración propia

**Tabla 2**

*Los rangos aplicados son.*

Variable	D1: Liderazgo Autoritario	D2: Liderazgo Transformacio nal	D3: Trabajo en la comunidad	D4: Garantizar un ambiente seguro
Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
[0-13>	[0-3>	[0-3>	[0-3>	[0-3>
Regular	Regular	Regular	<i>Regular</i>	Regular
[13-26>	[3-9>	[3-9>	[3-9>	[3-9>
Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
[26-39>	[9-12]	[9-12]	[9-12]	[9-12]

Elaboración propia

**Tabla 3**

*Resultados obtenidos de Liderazgo directivo en el colegio N.º7237, Lima – 2022*

Categorías	Rango	f(i)	h(i)%
Deficiente	[0-13>	17	35%
Regular	[13-26>	29	59%
Bueno	[26-39]	3	6%
Total		49	100%
Media aritmética		15.76	

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario Liderazgo directivo

**Figura 1**

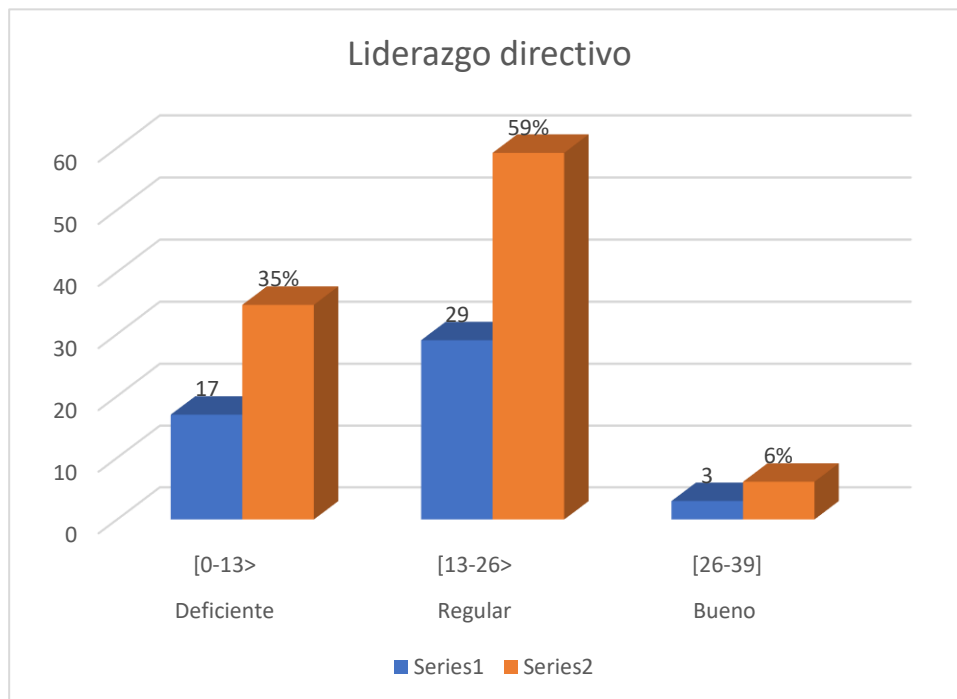


Figura 1. Liderazgo directivo en el colegio N.º 7237, Lima – 2022

**Interpretación**

Como se puede apreciar en la figura, 17 docente es semejante a 35% donde manifiesta un nivel deficiente en el liderazgo directivo; 29 docentes manifiestan que el 59%, perciben un nivel regular, mientras 3 docentes es semejante a 6% manifiesta un nivel bueno en el Liderazgo directivo en el colegio N.º 7237, Lima

**Tabla 4**

*Resultados obtenidos de Liderazgo autoritario en el colegio N.º7237, Lima – 2022*

Categorías	Rango	f(i)	h(i)%
Deficiente	[0-3>	19	39%
Regular	[3-6>	32	65%
Bueno	[6-9]	8	16%
Total		49	100%
Media aritmética		3.61	

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario Liderazgo autoritario

**Figura 2**

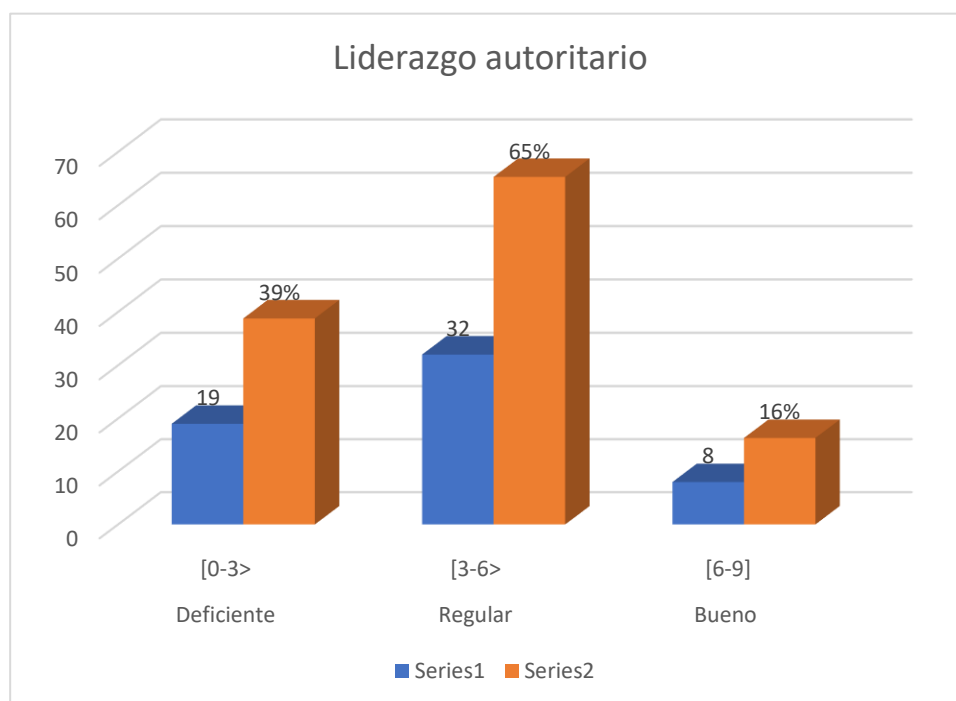


Figura 2. Liderazgo autoritario en el colegio N.º 7237, Lima – 2022

### Interpretación

Como se puede apreciar en la figura, 19 docente es semejante a 39% donde manifiesta un nivel deficiente en el liderazgo autoritario; 32 docentes manifiestan que el 65%, perciben un nivel regular, mientras 8 docentes es semejante a 16%

menciona un nivel bueno en el Liderazgo autoritario en la institución educativa N.º 7237, Lima – 2022.

**Tabla 5**

*Resultados obtenidos de Liderazgo transformacional en la institución educativa N.º7237, Lima – 2022.*

Categorías	Rango	f(i)	h(i)%
Deficiente	[0-3>	12	24%
Regular	[3-6>	22	45%
Bueno	[6-9]	15	31%
Total		49	100%
Media aritmética		4.22	

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario Liderazgo transformacional

**Figura 3**

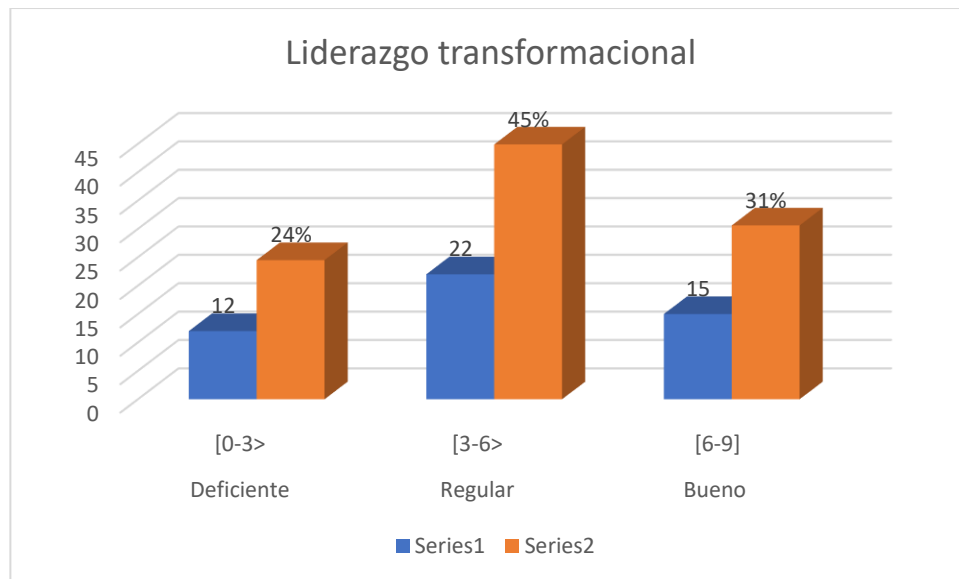


Figura 3. Liderazgo transformacional en el colegio N.º 7237, Lima – 2022

### Interpretación

Como se puede apreciar en la figura, 12 docente es semejante a 24% donde manifiesta un nivel deficiente en el liderazgo transformacional; 22 docentes manifiestan que el 45%, perciben un nivel regular, mientras 15 docentes es semejante a 31% mencionando un valor bueno en el liderazgo transformacional.

en la institución educativa N.º 7237, Lima – 2022.

**Tabla 6**

*Resultados obtenidos del trabajo en la comunidad en el colegio N.º7237, Lima – 2022.*

Categorías	Rango	f(i)	h(i)%
Deficiente	[0-3>	9	18%
Regular	[3-6>	35	71%
Bueno	[6-9]	5	10%
Total		49	100%
Media aritmética		4.45	

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario del trabajo en la comunidad

**Figura 4**

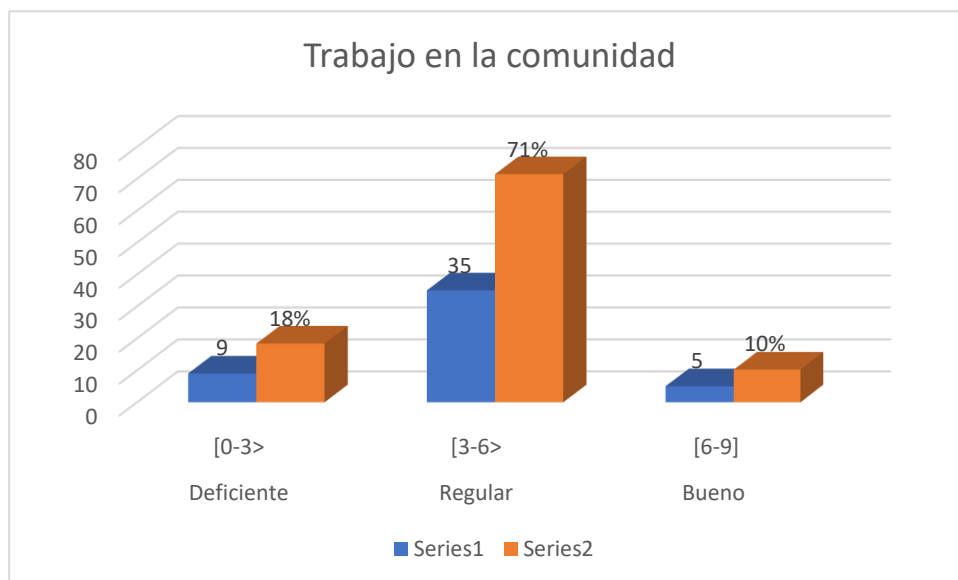


Figura 4. Trabajo en la comunidad en el colegio N.º 7237, Lima – 2022

### Interpretación

Como se puede apreciar en la figura, 9 docente es semejante a 18% donde manifiesta un nivel deficiente en el trabajo de la comunidad; 35 docentes manifiestan que el 71%, perciben un nivel regular, mientras 5 docentes es semejante a 10% manifiesta un nivel bueno en el trabajo de la comunidad en el colegio N.º 7237, Lima – 2022.



**Tabla 7**

*Resultados obtenidos garantizar un ambiente seguro en el colegio N.º7237, Lima – 2022.*

Categorías	Rango	f(i)	h(i)%
Deficiente	[0-3>	18	37%
Regular	[3-6>	27	55%
Bueno	[6-9]	6	12%
Total		49	100%
Media aritmética		3.47	

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario del garantizar un ambiente seguro

**Figura 5**

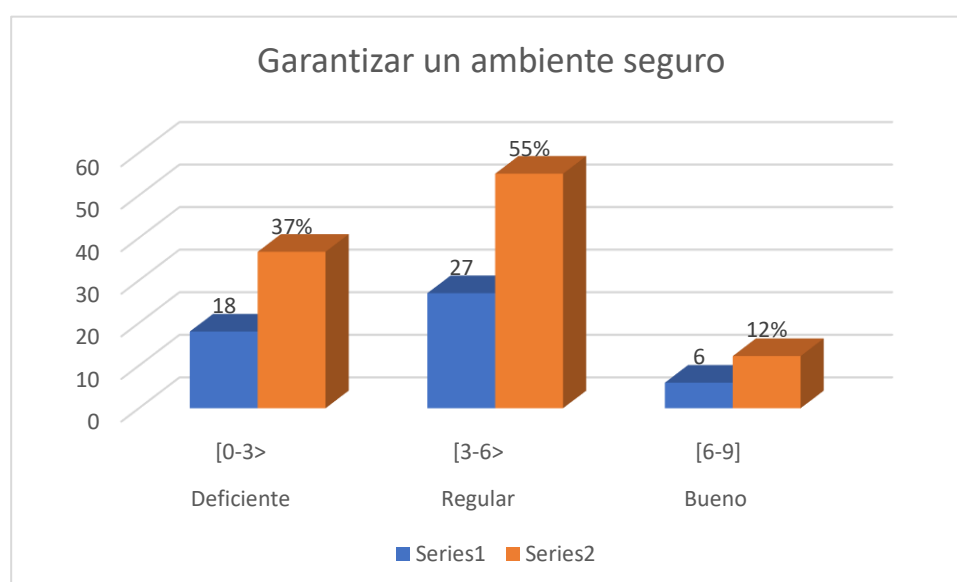


Figura 4. Garantizar un ambiente seguro en la institución educativa N.º 7237, Lima – 2022

### **Interpretación**

Como se puede apreciar en la figura, 18 docente es semejante a 37% donde manifiesta un nivel deficiente en garantizar un ambiente seguro; 27 docentes manifiestan que el 55%, perciben un nivel regular, mientras 6 docentes es semejante a 12% manifiesta un nivel bueno en garantizar un ambiente seguro en el colegio N.º 7237, Lima – 2022.

#### 4.1.2. Logros aplicados del cuestionario de desempeño profesional de los docentes

Los resultados del cuestionario sobre el rendimiento profesional de los educadores del colegio N.º 7237, Lima – 2022

**Tabla 8**

*Dimensiones de desempeño profesional de los docentes*

Dimensiones	Números de ítems	Peso %
D1: Preparación para la enseñanza	5	25%
D2: Participación en la gestión del colegio	5	25%
D3: Enseñanza para el conocimiento	5	25%
D4: Desarrollo ético del educador	5	25%

Elaboración propia

**Tabla 9**

*Rangos empleados en el desempeño profesional de los educadores*

Variable	D1: Preparación para la enseñanza	D2: Participación en la gestión del colegio	D3: Enseñanza para el aprendizaje	D4: Desarrollo de la profesionalidad docente
Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
[0-13>	[0-3>	[0-3>	[0-3>	[0-3>
Regular	Regular	Regular	<i>Regular</i>	Regular
[13-26>	[3-9>	[3-9>	[3-9>	[3-9>
Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
[26-39>	[9-12]	[9-12]	[9-12]	[9-12]

Elaboración propia

**Tabla 10**

*Resultados obtenidos desempeño profesional de los educadores del colegio N.º 7237, Lima – 2022*

Categorías	Rango	f(i)	h(i)%
Deficiente	[0-13>	16	34%
Regular	[13-26>	25	52%
Bueno	[26-39]	7	14%
Total		49	100%
Media aritmética		16.86	

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario del desempeño profesional de los docentes

**Figura 6**

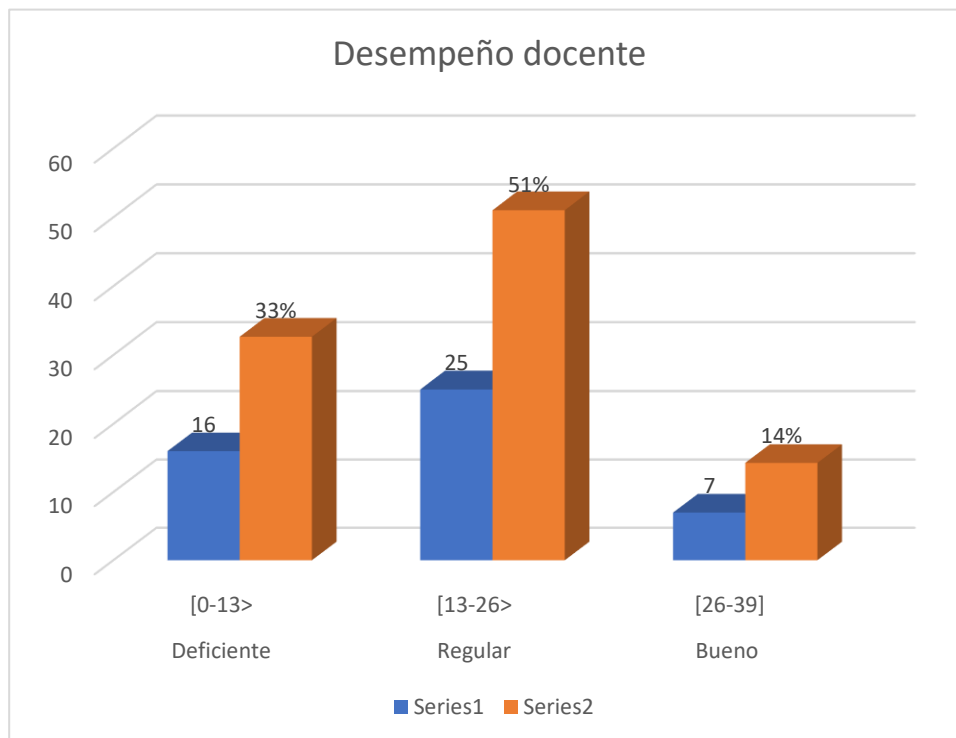


Figura 6. Desempeño profesional de los educadores del colegio N.º 7237, Lima – 2022

### Interpretación

Como se puede apreciar en la figura, 16 docente es semejante a 33% donde manifiesta un nivel deficiente en desempeño profesional en los docentes; 25 docentes manifiestan que el 51%, perciben un nivel regular, mientras 7 docentes es semejante a 14% manifiesta un nivel bueno en el desempeño profesional en los educadores del colegio N.º 7237, Lima – 2022.

**Tabla 11**

*Resultados obtenidos Preparación para el aprendizaje en los educadores del colegio N.º7237, Lima – 2022*

Categorías	Rango	f(i)	h(i)%
Deficiente	[0-3>	7	14%
Regular	[3-6>	29	59%
Bueno	[6-9]	13	27%
Total		49	100%
Media aritmética		4.37	

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario en la preparación para el aprendizaje

**Figura 7**

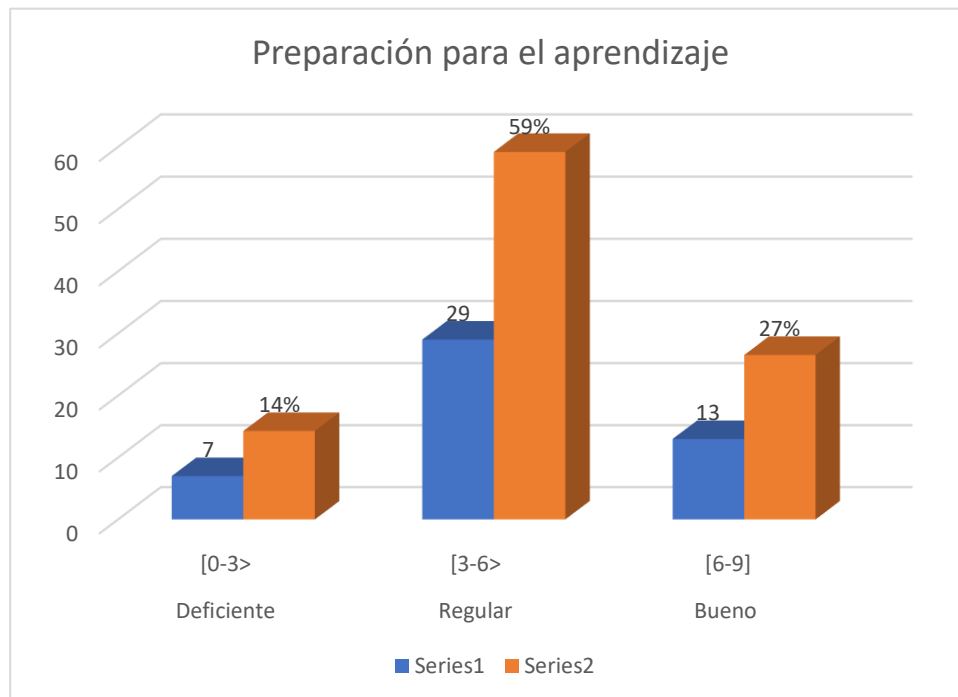


Figura 7. Preparación para el aprendizaje de los educadores del colegio N.º 7237, Lima – 2022

## Interpretación

Como se puede apreciar en la figura, 7 docente es semejante a 14% donde manifiesta un valor defectuoso en la preparación para el aprendizaje en los docentes; 29 docentes manifiestan que el 59%, perciben un valor regular, mientras 13 docentes es semejante a 27% manifiesta un nivel bueno en la preparación para el aprendizaje en los educadores del colegio N.º 7237, Lima – 2022.

**Tabla 12**

*Resultados obtenidos Participación en la gestión en los educadores del colegio N.º7237, Lima – 2022*

Categorías	Rango	f(i)	h(i)%
Deficiente	[0-3>	4	9%
Regular	[3-6>	34	69%
Bueno	[6-9]	10	22%
Total		49	100%
Media aritmética		4.24	

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario en la participación en la gestión

**Figura 8**

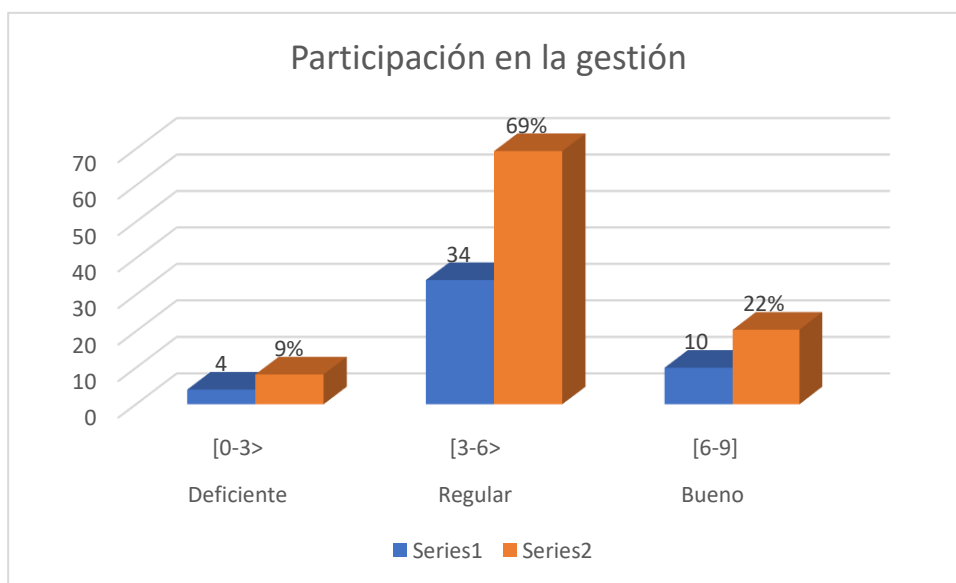


Figura 8. Participación en la gestión en los educadores del colegio N.º 7237, Lima – 2022

## Interpretación

Como se puede apreciar en la figura, 4 docente es semejante a 9% donde manifiesta un valor deficiente en la participación en la gestión en los educadores; 34 educadores manifiestan que el 69%, perciben un nivel regular, mientras 10 docentes es semejante a 22% manifiesta un nivel bueno en la participación en la gestión en los educadores del colegio N.º 7237, Lima – 2022.

**Tabla 13**

*Resultados obtenidos enseñanza para el aprendizaje en los educadores del colegio N.º7237, Lima – 2022*

Categorías	Rango	f(i)	h(i)%
Deficiente	[0-3>	9	18%
Regular	[3-6>	29	59%
Bueno	[6-9]	11	22%
Total		49	100%
Media aritmética		4.10	

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario en la enseñanza para el aprendizaje

**Figura 9**

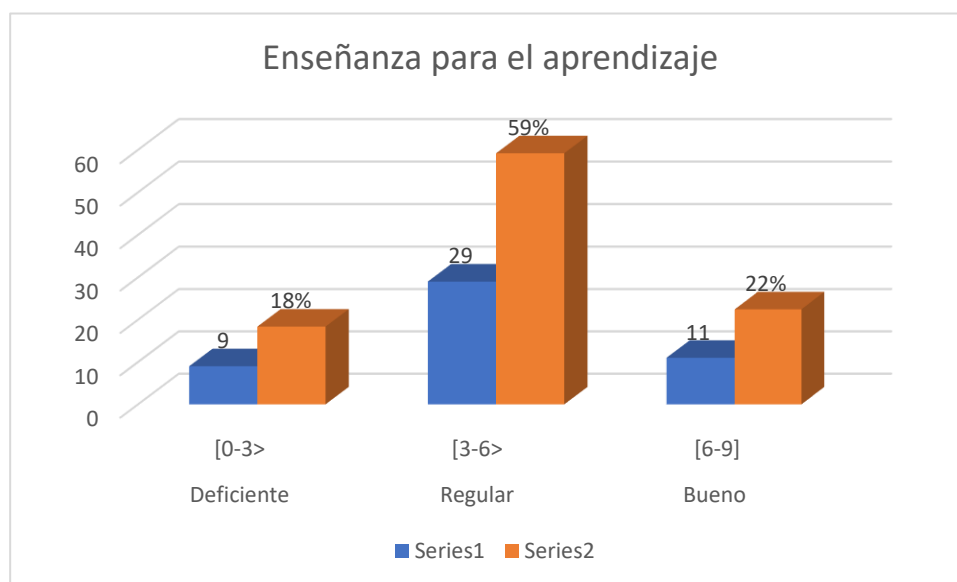


Figura 9. Enseñanza para el aprendizaje en los educadores del colegio N.º 7237, Lima – 2022

### Interpretación

Como se puede apreciar en la figura, 9 docente es semejante a 18% donde manifiesta un grado deficiente en la enseñanza para la enseñanza en los educadores; 29 docentes manifiestan que el 59%, perciben un nivel regular, mientras 11 docentes es semejante a 22% manifiesta un nivel bueno en la enseñanza para el conocimiento en los educadores del colegio N.º 7237, Lima – 2022.

**Tabla 14**

*Resultados obtenidos desarrollo de la profesionalidad en los educadores del colegio N.º7237, Lima – 2022*

Categorías	Rango	f(i)	h(i)%
Deficiente	[0-3>	6	12%
Regular	[3-6>	32	65%
Bueno	[6-9]	11	22%
Total		49	100%
Media aritmética		4.27	

*Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario en el desarrollo de la profesionalidad*

**Figura 10**

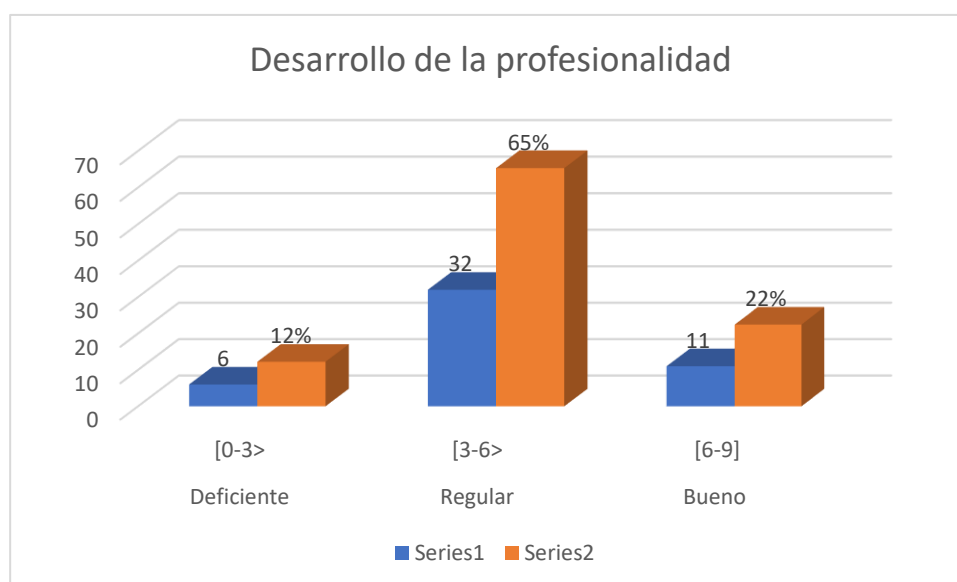


Figura 10. Desarrollo de la profesionalidad en los educadores del colegio N.º 7237, Lima – 2022

## **Interpretación**

Como se puede apreciar en la figura, 6 docente es semejante a 12% donde manifiesta un valor deficiente en el desarrollo de la ética en los educadores; 32 docentes manifiestan que el 65%, perciben un nivel regular, mientras 11 docentes es semejante a 22% manifiesta un nivel bueno en el desarrollo de la ética en los educadores del colegio N.º 7237, Lima – 2022.

## **4.2. Contrastación de hipótesis**

### **4.2.1. Contrastación de la hipótesis general**

1º: Formulación de las hipótesis de estudio.

Ho:  $\rho = 0$

El liderazgo directivo no se relaciona directamente con el desempeño profesional de los educadores del colegio N.º 7237, Lima – 2022

Ha:  $\rho \neq 0$

El liderazgo directivo se interactúa directo con el desempeño profesional de los educadores del colegio N.º 7237, Lima – 2022

2º: Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05$  (prueba de dos colas)

3.: Computo de estadísticas de indicio:

El proceso de la información se analizó con el aplicativo software SPSS V.27, que utilizó el coeficiente de Spearman, cuya fórmula fue desarrollada sistemáticamente mediante programas informáticos. Así obtenemos los logros en la siguiente tabla.



**Tabla 15**

		Liderazgo directivo	Desempeño profesional de los docentes
Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,631**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	49	49
Desempeño profesional en los docentes	Coeficiente de correlación	,631**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	49	49

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

El valor del estadístico de Spearman es 0,631, lo que hace que esta correlación sea significativa. Por lo tanto, como valor de sig, se puede decir que existe una relación indudable moderada entre las variables de liderazgo instruccional y el desempeño profesional de los docentes en el área de indagación. (ambos lados) es 0,000, que es menor que el 0,01 requerido.

#### 4.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas

##### Contrastación de la hipótesis específicas N° 1

1º: Formulación de las hipótesis de investigación.

Ho:  $\rho = 0$

El liderazgo autoritario no se interactúa directo con el desempeño profesional de los educadores del colegio N.º 7237, Lima – 2022

Ha:  $\rho \neq 0$

El liderazgo autoritario se interactúa directo con el desempeño profesional de los educadores del colegio N.º 7237, Lima – 2022

2º: Nivel de significación:  $\alpha = 0,05$  (ambos lados)

3º: Computo del estadístico de indicio:

Para procesar la información se utiliza el aplicativo SPSS v.27, el cual utiliza el coeficiente Rho de Spearman, el análisis es construida continuamente por el aplicativo de computadora. De esta manera obtenemos los respuestas de la siguiente tabla.

**Tabla 16**

		Liderazgo Autoritario	Desempeño profesional de los docentes
Liderazgo Autoritario	Coefficiente de correlación	1,000	,416**
	Sig. (bilateral)	.	,003
	N	49	49
Desempeño profesional de los docentes	Coefficiente de correlación	,416**	1,000
	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	49	49

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

El estadístico de Spearman es 0,416 y esta correlación es significativa. Se puede concluir que en el área de investigación existente una interacción positiva moderada entre la primera dimensión de la variable 1, liderazgo autoritario, y la variable 2, resultados profesionales docentes, ya que el valor del signo (de doble cara) es 0.000, lo que sea menor que el 0,01 requerido.

### **Contrastación de la hipótesis específicas N°2**

1º: Formulación de las hipótesis de estudio.

Ho:  $\rho = 0$

El liderazgo transformacional no se interactúa directo con el desempeño profesional de los educadores del colegio N.º 7237, Lima – 2022

Ha:  $\rho \neq 0$

El liderazgo transformacional se interactúa directo con el desempeño profesional de los educados del colegio N.º 7237, Lima – 2022

2º: Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05$  (prueba de dos colas)

3.: Computo de estadísticas de indicio:

El proceso de los datos se usó con el aplicativo software SPSS v.27, que utilizó el coeficiente de Spearman, cuya fórmula fue desarrollada sistemáticamente mediante programas informáticos. Así obtenemos las respuestas en la siguiente tabla

**Tabla 17**

		Liderazgo transformacional	Desempeño profesional de los docentes
Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,642**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	49	49
Desempeño profesional de los docentes	Coefficiente de correlación	,642**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	49	49

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

El estadístico de Spearman es 0,642 y esta correlación es significativa. Se puede concluir que en el área de investigación existente una correlación positiva moderada entre la segunda dimensión del liderazgo transformacional, variable 1, y la variable 2, resultados profesionales docentes, ya que el valor de Mr. (doble cara) es 0.000, que es menor que el requerido 0.01

### **Contrastación de la hipótesis específicas N°3**

1°: Formulación de las hipótesis de investigación.

Ho:  $\rho = 0$

El trabajo en la comunidad no se interactúa directo con el desempeño profesional de los educadores del colegio N.º 7237, Lima – 2022

Ha:  $\rho \neq 0$

El trabajo en la comunidad se interactúa directo con el desempeño profesional de los educadores del colegio N.º 7237, Lima – 2022

2°: Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05$  (prueba de dos colas)

3.: Computo de estadísticas de indicio:

El proceso de las informaciones se usó con el aplicativo actualizado software SPSS v.27, que utilizó el coeficiente de Spearman, cuya fórmula fue desarrollada sistemáticamente mediante programas informáticos. Así obtenemos los logros de la siguiente tabla.

**Tabla 18**

		Trabajo en la comunidad	Desempeño profesional de los docentes
Trabajo en la comunidad	Coeficiente de correlación	1,000	,582**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	49	49
Desempeño profesional de los docentes	Coeficiente de correlación	,582**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	49	49

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

El estadístico de Spearman es 0,582 y esta correlación es significativa. Se puede concluir que en la zona de estudio existe una correlación positiva moderada entre la tercera dimensión de la variable 1, trabajo comunitario, y la variable 2, resultados profesionales docentes, ya que el valor de Mr. (doble cara) es 0.000, lo que es menor que el requerido es 0.01.

#### **Contrastación de la hipótesis específicas N°4**

1º: Formulación de las hipótesis de investigación.

Ho:  $\rho = 0$

Garantizar un ambiente seguro no se interactúa directo con el desempeño profesional de los educadores del colegio N.º 7237, Lima – 2022

Ha:  $\rho \neq 0$

Garantizar un ambiente seguro se interactúa directo con el desempeño profesional de los educadores del colegio N.º 7237, Lima – 2022

2º: Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05$  (prueba de dos colas)

3.: Computo de estadísticas de indicio:

El proceso de la información se usó con el software actualizado SPSS v.27, que utilizó el coeficiente de Spearman, cuya fórmula fue desarrollada sistemáticamente mediante programas informáticos. Así obtenemos los logros de la siguiente tabla.

**Tabla 19**

		Garantizar un ambiente seguro	Desempeño profesional de los docentes
Garantizar un ambiente seguro	Coeficiente de correlación	1,000	,534**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	49	49
Desempeño profesional de los docentes	Coeficiente de correlación	,534**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	49	49

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

El estadístico de Spearman es 0,534 y esta correlación es significativa. Se puede concluir que en la zona de estudio existe una relación positiva moderada entre la cuarta dimensión de la variable 1, garantizar un ambiente seguro, y la variable 2, resultados profesionales docentes, ya que el valor de Mr. (doble cara) es 0.000 , que es menor que el 0,01 requerido.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1. Discusión de resultados

Con base en los logros resueltos durante el proceso de indagación, se determinó que existe interacción estadísticamente significativa entre ambas variables: Liderazgo directivo - Actividad profesional docente; El coeficiente de correlación Rho de Spearman alcanzó 0.631, mostrando que un nivel moderado de liderazgo directivo corresponde a un mejor desarrollo de las actividades profesionales profesores, mientras que un mayor nivel de desarrollo de la capacidad de liderazgo directivo corresponde a un mejor desarrollo de las actividades profesionales educadores. de excelencia profesional, desempeño educadores

Respecto a las conclusión, los resultados nos muestran lo importante que conlleva las relaciones interpersonales que necesita tener un director de una organización, son necesarias buenas relaciones dentro de la organización y para ello generalmente es necesario practicar valores como la empatía. . tiempo y líder Los líderes organizacionales deben tener características que conduzcan al logro de las metas trazadas, en ello coinciden Sánchez (2020) y Cáceres (2018).

En resumen, el análisis del estudio señal que el liderazgo directivo es el estilo óptimo de gestión de equipos y que la resolución de problemas es parte del logro de metas, especialmente cuando existen incentivos para motivar a los docentes y fortalecer su compromiso con la organización. , esta variable tiene una relación significativa con el resultado estadístico en el que se prueba la hipótesis. Según Acuña y Bolívar (2019), Brava (2018). Están de acuerdo con los hallazgos sobre el estilo de liderazgo.

Los resultados pueden mostrar que las actividades de los docentes deben mejorarse tecnológicamente y estar a la vanguardia de nuevos métodos pedagógicos, que mejorarán la calidad de la educación. Este logros es similar a las respuestas reportados por los autores del estudio según Hidalgo (2019) y Vega (2018).

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1. Conclusiones

Al darse cuenta en el liderazgo y la dirección tienen una interacción con las actividades profesionales de los educadores del colegio N° 7237, Lima - 2022. Como se señala en la Tabla 15, existe una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre el liderazgo instruccional y el desempeño profesional docente, logrando una correlación Rho de Spearman de 0,631 y un valor de  $p < 0,000$ .

Se encuentra que el liderazgo autoritario tiene impacto en las actividades profesionales de los educadores del colegio N° 7237, Lima - 2022. Como se muestra en la Tabla 16, se muestra que existe una correlación positiva moderada y significativa entre el liderazgo autocrático y el liderazgo profesional. El desempeño de los educadores alcanzó una correlación Rho de Spearman de 0,416 y un valor  $p$  de 0,003.

Se encontró que el liderazgo transformacional interactúa con las actividades profesionales de los educadores del colegio N° 7237, Lima - 2022. Como se señala en la Tabla 17, se señala que existe una correlación positiva moderada y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño profesional de los educadores.

Se encuentra que el trabajo en sociedad interactúa con las actividades profesionales de los educadores del colegio N° 7237, Lima - 2022. Como se muestra en el cuadro 18, se señala que existe una correlación positiva moderada y significativa entre el trabajo en sociedad. actividades sociales y profesionales de los educadores, logrando una correlación Rho de Spearman de 0,631 y un valor  $p$  de 0,000.

Se encontró al brindar un ambiente seguro interactúa con las actividades profesionales de los docentes del colegio N° 7237, Lima - 2022. Como se muestra en la tabla 19, se puede observar claramente que Existió una correlación positiva moderada y registro significativa entre garantizar a los educadores un ambiente seguro y desempeño profesional al lograr una correlación Rho de Spearman de 0.534 y un valor  $p$  de 0.000.

## **6.2. Recomendaciones**

### Parte directivo

En términos de resultados específicos, los líderes deben continuar fortaleciendo las prácticas de liderazgo para influir en el aumento continua de los logros de enseñanza, lo que se reflejará en un buen aprendizaje de los estudiantes. Proporcionar apoyo continuo y orientación educativa a todos los maestros. enfatiza estándares de efectividad docente que analizan su desempeño, capacita a los docentes a medida que desarrollan sus métodos de enseñanza y se compromete con la mejora continua.

El equipo directivo debe desempeñar un papel de liderazgo proactivo e innovador para que el profesorado pueda seguir este impulso y desempeñar plenamente sus funciones

### Al plantel docentes

Actualizar y promover el uso de estrategias innovadoras permite a los docentes actualizarse en el campo pedagógico, comprender los cambios que se presentan con la tecnología, y esto ayudará a despertar el interés de los estudiantes.



## REFERENCIAS

- Acuña M, & Bolívar H. (2019). *Liderazgo y gestion de los directivos docentes*. Barranquilla - Colombia. Obtenido de <https://acortar.link/31F15J>
- Aguirre L. (2016). *liderazgo*. Guatemala. adquirido de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Bracho P. (2014). *liderazgo transformacional*. Guatemala. adquirido de <file:///C:/Users/Roberto/Downloads/Dialnet- AlgunasConsideracionesTeoricasSobreElLiderazgoTran-4451074.pdf>
- Brava M. (2018). *El liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente*. Ecuador. adquirido de <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22060/1/Bravo%20Mu%c3%b1oz%20Mar%c3%ada%20Alejandra.pdf>
- Caceres M. (2018). *Efecto del estilo de lidereazgo del director en la motivación laboral de los docentes de las unidades educativas de secundarias*. La paz - Bolivia. adquirido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/18197/Wendy%20Lizeth%20C%a1ceres%20Mar%c3%adn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carbonero, M, & Antón, M. (2017). *Efecto del programa de habilidades docente motivadoras en el aprendizaje*. México. adquirido de <https://www.redalyc.org/pdf/175/17512724005.pdf>
- Cattell, R. (2014). *Lider*. EE.UU. Obtenido de <https://acortar.link/974X3F>
- educación, m. d. (2019). *marco del buen desempeño*. Lima - Peru. adquirido de [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_docente.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf)
- educación, m. d. (2019). *marco del buen desempeño docente*. Lima. adquirido de : [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_docente.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf)
- educación, M. d. (2022). *Marco del Buen desempeño docente*. Perú. adquirido de [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_docente.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf)
- Flores D, Polo C, & Torres A. (2018). *Inteligencia emocional ydesempeño docente*. Lima - Perú. adquirido de <https://n9.cl/qo8dk5>
- Hernández - S., & Mendoza T. (2018). *Metodología de la Investigación*. México. adquirido de [file:///C:/Users/Roberto/Downloads/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Roberto/Downloads/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20(1).pdf)
- Jeri Rodríguez, D. (2014). *Buenas practicas en el ambiente educativo y su orientación a la gestión del conocimiento*. Estados Unidos. adquirido de <file:///C:/Users/Roberto/Downloads/Dialnet-BuenasPracticasEnElAmbitoEducativoYSuOrientacionAL-5057024.pdf>
- Kotler, P. (2008). *Eficacia*. Estados Unidos. adquirido de <https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>
- López Y. & Lavié M. (2017). *Liderazgo para sostener procesos de innovación en la*

- escuela*. Granada - España. adquirido de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56714113005.pdf>
- Mamani C. (2020). *Liderazgo directivo transformacional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas del distrito de moho, año 2020*. Puno - Peru. adquirido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15693/Leonidas\\_Mamani\\_Cansaya.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15693/Leonidas_Mamani_Cansaya.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Maxwell, j. (2017). *Liderazgo*. adquirido de <https://acortar.link/974X3F>
- Mendoza L. (2018). *Desempeño docente, motivación académica y rendimiento académico en estudiantes del 5to. grado de la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chaupimarca – Pasco*. Cerro de Pasco - Peru. adquirido de [http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1621/1/T026\\_04056585\\_M.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1621/1/T026_04056585_M.pdf)
- Moll, S. (2016). *Tipos de liderazgo que un docente debe conocer*. adquirido de <https://acortar.link/VMtMDU>
- Pimienta Prieto, J. H., & De la Orden Hoz, A. (2017). *Metodología de la Investigación*. México: Tercera edición. adquirido de <https://issuu.com/maiquim.floresm./docs/259310380-metodologia-de-la-investi>
- Ramos Martínez, L. (2020). *El docente como profesional de la educación*. México. Adquirido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf-2020/amf201a.pdf>
- Rodríguez, E. (2016). *Liderazgo directivo*. adquirido de <https://www.learntechlib.org/p/195385/>
- Rovira Jurado, I. R. (2020). *Liderazgo Transformacional y su influencia en el desempeño docente*. Guayaquil- Ecuador. adquirido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50586/1/ROVIRA%20JURADO%20I%20DELIZ.pdf>
- Vega Cárdenas, A. M. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”*. Ayacucho. Ayacucho - Peru. adquirido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19599/vega\\_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19599/vega_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Villalba Mamani, K. Z. (2020). *liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas nivel primaria, año 2019* . Tacna. adquirido de

<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1593/Villalba-Mamani-Karla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zapata rios, M. (2010). *Aprendizaje*. Madrid. adquirido de <https://drive.google.com/file/d/18ICD6v580obxESKW3rq7p156f7ViNuau/view>

## **ANEXOS**



**ANEXO N° 01**  
**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**  
**CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO**

**Instrucciones:** en el presente cuestionario tiene el objetivo de recoger información sobre el liderazgo directivo. cada Ítems tiene tres posibilidades de respuesta.

Marca con una X solamente un numero de la columna correspondiente a su respuesta. El cuestionario es anónimo, por lo que se agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

NO (0) SI (1) AVECES (2)

N°	ITEMS	ALTERNATIVAS		
		0	1	2
<b>LIDERAZGO AUTORITARIO</b>				
01	El grupo rara vez se encuentra soluciones satisfactorias a los problemas			
02	Se debe obedecer lo que dice el director			
03	Cuando hay que establecer objetivos, es preferible que el director lo haga solo			
04	El director elige los grupos de trabajo			
05	Tiene autoridad para modificar o cambiar las decisiones tomadas			
06	Monitorea muy de cerca la relación y duración de tareas			
07	El director permite que el personal tome decisiones			
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>				
08	El director presenta alternativa de solución y genera ideas nuevas			
09	El director te alienta a reflexionar como puede mejorar su trabajo en la institución			
10	El director articulo que las cosas se hagan antes que imponerlas.			
11	El director suele ser optimista			
12	El director puede ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato			
13	El director demuestra empatía comprendiendo los sentimiento y necesidades de los demás			
14	El director conoce los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los profesores del centro			
<b>TRABAJO EN LA COMUNIDAD</b>				
15	El director participa y motiva a los padres de familia, docentes en diferentes reuniones que se realizan en el transcurso del año			
16	El director demuestra dinamismo en la gestión que realiza en contribución para la mejora de la institución educativa			
17	El director participa en las diferentes actividades que la comunidad educativa realiza y los involucra a todos en el trabajo educativo			
<b>GARANTIZAR UN AMBIENTE SEGURO</b>				
18	El equipo directivo garantiza que los docentes puedan enfocarse en la enseñanza, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro			

	como fuera del aula			
19	El equipo directivo promueve normas claras y pertinentes			

Elaboración propia



**ANEXO N° 02:  
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS  
DOCENTES**

**Instrucciones:** en el presente cuestionario tiene el objetivo de recoger información sobre el desempeño profesional de los docentes. cada Ítems tiene tres posibilidades de respuesta.

Marca con una X solamente un numero de la columna correspondiente a su respuesta. El cuestionario es anónimo, por lo que se agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

NUNCA (0) AVECES (1) SIEMPRE (2)

N°	ITEMS	ALTERNATIVAS		
		0	1	2
	<b>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE</b>			
01	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, sociales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.			
02	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña			
03	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan mas pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados			
04	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previos.			
05	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilo de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes			
	<b>PARTICIPACIÓN EN LA GESTION</b>			
06	Interactúa con los pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejor la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela			
07	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con la familia en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			
08	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno			
09	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional			
10	Desarrolla individual y colectivamente proyecto de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela			
	<b>ENSEÑA PARA EL APRENDIZAJE</b>			

11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basada en el afecto, la justifica, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración,			
12	Resuelve conflicto en dialogo con los estudiantes sobre la base criterios éticos, normas concentradas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.			
13	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad			
14	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas			
15	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen lo conocimientos			
<b>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE</b>				
16	Reflexiona en comunidad de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes			
17	Participa en la generación de política educativa de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.			
18	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos			
19	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente			
20	Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional			



Nº	LIDERAZGO DIRECTIVO																						
	DIMENSION 1						DIMENSION 2						DIMENSION 3						DIMENSION 4				
	Liderazgo Autoritario						Liderazgo Transformacional						Trabajo en la comunidad						Garantizar un ambiente seguro				
	P1	P2	P3	P4	P5	T	P6	P7	P8	P9	P10	T	P11	P12	P13	P14	P15	T	P16	P17	P18	P19	T
1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	2	0	1	1	1	1	4	0	1	0	0	1
2	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	3	0	1	1	1	1	4	0	1	1	0	2
3	1	0	0	0	1	2	0	1	1	0	1	3	0	1	0	1	0	2	1	0	1	0	2
4	0	0	1	0	1	2	0	1	1	0	1	3	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	2
5	1	1	0	1	0	3	0	1	1	0	1	3	1	1	0	1	0	3	0	0	1	0	1
6	1	1	0	0	0	2	0	1	0	1	0	2	0	1	0	0	1	2	0	1	0	1	2
7	0	1	0	1	0	2	0	0	1	0	1	2	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	2
8	0	1	0	1	0	2	0	1	1	0	1	3	1	1	0	1	0	3	0	0	1	0	1
9	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	3	1	1	1	0	3
10	1	0	1	0	0	2	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	2	1	0	0	0	1
11	0	1	0	1	0	2	0	1	0	1	0	2	1	1	0	1	0	3	2	1	0	1	4
12	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	2	1	0	0	0	1	2	0	1	0	1	2
13	1	0	1	0	1	3	1	0	0	1	0	2	1	1	0	1	0	3	1	0	0	1	2
14	0	1	0	1	0	2	0	1	0	1	0	2	0	1	0	1	0	2	0	1	0	1	2
15	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	4	0	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5
16	1	1	1	2	1	6	0	1	0	1	0	2	1	0	0	0	1	2	1	0	0	1	2
17	1	0	1	0	1	3	0	1	1	0	1	3	1	0	1	0	1	3	1	2	1	0	4
18	1	0	0	0	1	2	1	0	1	0	1	3	1	0	1	0	1	3	1	0	1	0	2
19	1	0	1	2	1	5	0	1	0	1	0	2	1	0	1	0	1	3	1	2	0	1	4
20	1	0	1	2	1	5	0	1	1	1	1	4	1	1	0	1	1	4	1	2	1	1	5
21	0	2	0	1	0	3	0	1	2	1	2	6	1	1	1	1	1	5	0	1	2	1	4
22	1	0	1	0	1	3	2	1	1	0	1	5	2	1	1	1	1	6	1	0	1	0	2
23	2	1	0	1	0	4	1	0	1	0	1	3	1	1	1	1	1	5	2	1	1	0	4
24	0	1	2	1	2	6	0	1	1	1	1	4	1	0	1	0	1	3	0	1	1	1	3
25	1	1	1	1	1	5	0	1	2	1	2	6	1	2	2	2	2	9	1	1	2	1	5
26	0	1	0	1	0	2	0	0	1	0	1	2	0	1	1	1	1	4	0	1	1	0	2
27	1	1	1	1	1	5	0	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4
28	1	0	1	0	1	3	1	1	1	0	1	4	1	1	1	1	1	5	1	0	1	0	2
29	1	0	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4
30	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4
31	1	1	0	1	1	4	0	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4
32	1	1	1	1	1	5	0	1	1	1	1	4	1	0	1	0	1	3	1	1	1	1	4
33	1	1	1	1	1	5	1	2	1	2	1	7	2	1	1	1	1	6	1	1	1	2	5
34	1	2	0	1	0	4	1	2	1	2	1	7	1	0	1	0	1	3	1	2	1	2	6
35	0	1	0	1	0	2	1	1	0	1	0	3	1	2	1	2	1	7	0	1	0	1	2
36	1	2	2	1	2	8	1	2	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	1	2	1	1	5
37	1	1	1	1	1	5	2	0	1	2	1	6	2	1	1	1	1	6	1	1	1	2	5
38	1	0	0	1	0	2	0	2	1	2	1	6	1	0	1	0	1	3	1	2	1	2	6
39	1	2	0	1	0	4	2	0	2	1	2	7	2	0	2	0	2	6	1	2	2	1	6
40	1	2	0	1	0	4	1	0	1	1	1	4	0	2	1	2	1	6	0	1	1	1	3
41	2	1	1	1	1	6	2	1	2	1	2	8	2	0	2	0	2	6	2	1	2	1	6
42	1	0	0	1	0	2	1	2	0	1	1	5	2	0	1	0	2	5	1	0	1	1	3
43	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	2	8	2	2	1	0	1	6	2	2	0	2	6
44	2	0	0	2	2	6	0	1	1	2	1	5	2	2	0	1	2	7	0	1	1	2	4
45	0	2	0	0	2	4	2	1	2	0	1	6	1	2	1	2	1	7	2	2	0	1	5
46	2	0	2	2	2	8	2	2	1	2	1	8	2	0	1	2	2	7	2	1	1	2	6
47	0	2	0	0	0	2	1	2	2	1	1	7	1	1	2	1	1	6	1	0	2	1	4
48	2	0	2	0	2	6	2	0	2	1	2	7	2	0	2	1	1	6	2	1	0	2	5
49	2	2	0	2	2	8	1	1	2	1	1	6	2	1	2	0	2	7	1	1	2	1	5

Nº	DESEMPEÑO PROFESIONA DE LOS DOCENTE																								TOTAL
	DIMENSION 1						DIMENSION 2						DIMENSION 3						DIMENSION 4						
	Preparación para el aprendizaje					T	Participación en la gestión de la escuela					T	Enseñanza para el aprendizaje					T	Desarrollo de la profesión docente					T	
	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15		P16	P17	P18	P19	P20		
1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	2	1	0	1	0	1	3	1	0	0	0	1	2	8
2	1	0	1	0	1	3	1	0	1	0	1	3	1	0	1	0	1	3	0	1	0	1	0	2	11
3	1	0	0	0	1	2	1	0	1	0	1	3	1	0	1	0	1	3	1	0	1	0	1	3	11
4	1	0	1	0	1	3	1	0	1	0	1	3	0	0	1	1	0	2	1	0	1	0	1	3	11
5	1	0	1	0	1	3	1	2	0	1	0	4	0	0	1	1	0	2	1	0	1	0	1	3	12
6	1	0	1	0	1	3	1	0	1	0	1	3	0	0	1	1	0	2	1	0	1	0	1	3	11
7	1	0	1	0	1	3	1	0	1	0	0	2	1	0	1	0	1	3	1	0	1	0	1	3	11
8	1	1	1	0	1	4	1	2	1	2	1	7	1	0	1	0	1	3	1	2	0	0	1	4	18
9	1	0	1	0	1	3	1	0	1	0	1	3	1	0	1	0	1	3	1	0	1	0	1	3	12
10	1	0	1	0	1	3	0	1	0	1	0	2	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	3	9
11	1	0	0	0	1	2	1	0	1	0	1	3	0	0	1	1	0	2	0	1	1	1	2	5	12
12	1	0	0	0	1	2	1	0	0	0	1	2	1	0	1	0	1	3	1	0	1	0	1	3	10
13	1	0	1	0	1	3	1	0	1	0	1	3	0	0	1	1	0	2	1	0	0	0	1	2	10
14	1	0	1	0	1	3	1	2	1	0	1	5	0	0	2	1	0	3	0	2	1	1	0	4	15
15	1	0	1	0	1	3	1	0	1	0	1	3	0	0	1	1	0	2	1	0	1	0	1	3	11
16	1	2	1	2	1	7	1	0	1	2	1	5	1	0	1	0	1	3	0	0	1	0	1	2	17
17	1	0	0	0	1	2	1	0	2	0	1	4	0	0	2	1	0	3	2	1	0	1	2	6	15
18	1	2	1	0	1	5	1	2	2	1	2	8	2	0	1	1	0	4	0	2	1	1	0	4	21
19	2	0	1	2	1	6	1	0	1	0	1	3	0	2	1	1	0	4	1	0	1	0	1	3	16
20	1	0	1	2	1	5	1	0	1	2	1	5	2	1	0	0	0	3	0	1	1	1	2	5	18
21	1	2	1	1	0	5	1	0	1	0	1	3	1	0	1	2	1	5	0	1	1	1	2	5	18
22	1	0	1	0	1	3	0	1	0	2	0	3	1	2	1	0	1	5	2	2	1	1	2	8	19
23	1	2	1	0	1	5	1	0	1	0	1	3	0	0	1	1	0	2	0	2	0	1	2	3	13
24	1	1	0	1	0	3	1	1	1	1	1	5	1	0	1	0	1	3	0	2	1	1	0	4	15
25	1	0	1	2	1	5	1	0	1	0	1	3	0	1	1	0	1	3	1	1	1	1	1	5	16
26	1	2	1	0	1	5	0	1	1	1	1	4	0	0	2	1	0	3	0	2	1	1	0	4	16
27	1	0	1	0	1	3	1	0	1	0	1	3	0	0	1	1	0	2	1	1	1	1	0	4	12
28	1	2	1	2	1	7	1	0	1	0	1	3	1	0	1	0	1	3	0	2	1	1	0	4	17
29	1	0	1	0	1	3	1	0	1	0	1	3	1	1	0	1	0	3	0	1	0	1	0	2	11
30	1	0	0	0	1	2	1	0	1	0	1	3	1	2	1	2	0	6	0	1	1	1	0	3	14
31	1	0	1	2	1	5	1	0	1	0	1	3	1	0	1	0	1	3	1	0	2	0	1	4	15
32	1	0	0	0	1	2	1	0	1	0	1	3	2	2	1	0	1	6	0	1	1	1	0	3	14
33	1	0	1	0	1	3	1	0	1	2	1	5	1	0	1	2	1	5	1	1	1	1	1	5	18
34	1	0	1	1	1	4	1	0	1	0	1	3	2	1	1	0	1	5	0	0	1	1	0	2	14
35	1	0	1	0	1	3	1	2	0	0	1	4	1	1	1	2	1	6	0	2	0	1	0	3	16
36	1	0	0	2	1	4	1	2	1	2	1	7	0	2	2	2	0	6	0	2	1	1	0	4	21
37	1	0	1	0	1	3	1	0	1	0	1	3	1	0	1	0	1	3	1	0	1	0	1	3	12
38	1	0	1	1	1	4	1	2	1	1	1	6	0	2	1	0	2	5	0	2	1	1	0	4	19
39	1	0	1	0	1	3	1	2	1	1	0	5	0	1	1	1	1	4	0	1	1	1	1	4	16
40	1	2	2	2	1	8	1	2	1	1	0	5	1	0	1	1	0	3	2	1	1	1	2	7	23
41	1	0	2	2	1	6	1	0	1	2	1	5	1	1	1	0	1	4	0	2	1	1	2	6	21
42	1	2	2	1	2	8	1	2	1	2	1	7	2	2	2	2	1	9	2	0	1	2	2	7	31
43	2	2	1	2	1	8	1	1	1	2	1	6	1	1	0	1	1	4	2	1	2	1	1	7	25
44	1	1	1	2	2	7	1	2	1	0	1	5	1	1	2	1	1	6	2	1	2	1	2	8	26
45	2	1	1	2	1	7	1	2	1	1	1	6	2	1	2	2	2	9	0	2	2	1	2	7	29
46	2	1	1	1	2	7	1	1	2	1	1	6	2	2	1	1	2	8	2	0	1	0	2	5	26
47	1	1	1	2	2	7	2	1	1	2	2	8	1	2	2	2	2	9	2	2	1	2	2	9	33
48	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	0	7	2	2	1	2	1	8	2	1	2	0	2	7	32
49	2	1	2	1	2	8	2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	2	9	2	0	1	1	2	6	31

UNIVERSIDAD NACIONAL U.C.

  
CARLOS FRANCISCO GOÑY AMERI

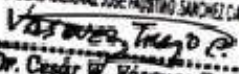
M(o) Carlos Francisco Goñy Ameri  
ASESOR

Universidad Nacional  
José Faustino Sánchez Carrión

  
Dr. JORGE A. PALOMINO WAY

Dr. Jorge Alberto Palomino Way  
PRESIDENTE

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

  
Dr. Cesar W. Vásquez Trejo  
DOCENTE DUAL 300

Dr. Cesar Wilfredo Vasquez Trejo  
SECRETARIO

  
Mg. CARLOS LECCA HERCULANO  
U.C. Universitario

M(o). Herculano Carlos Lecca  
VOCAL