

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE EDUCACIÓN
Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA
INTERCULTURAL BILINGÜE**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
EDUCACIÓN PRIMARIA INTERCULTURAL BILINGÜE**

**TÍTULO DE LA TESIS
LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED NUEVO
BELÉN, 2021**

Autor: Bach. Elengay Eledino Akintui Washikat

Asesor: Mg. José María Rentería Piscoya

Reg. (...)

CHACHAPOYAS- PERÚ

2022



ANEXO 3-H

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): ARINTUI WASHIKAT ELENGAY ELEBINO
DNI N°: 44752662
Correo electrónico: aledinokintui@gmail.com
Facultad: EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACION
Escuela Profesional: EDUCACIÓN PRIMARIA INTERCULTURAL BILINGÜE

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): _____
DNI N°: _____
Correo electrónico: _____
Facultad: _____
Escuela Profesional: _____

2. Título de la tesis para obtener el Título Profesional



3. Datos de asesor 1

Apellidos y nombres: RENTERÍA PISAPÓ JOSÉ MORÁN
DNI, Pasaporte, C.E N°: 33429972
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) (<https://renat.com/0000-0002-3900-8667>)

Datos de asesor 2

Apellidos y nombres: _____
DNI, Pasaporte, C.E N°: _____
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>)

4. Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica-Immunología)

https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html
CIENCIAS SOCIALES - CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN - EDUCACIÓN GENERAL

5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

6. Autorización de publicación

El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 27 / ENERO / 2023

Firma del autor 1

Firma del autor 2

Firma del Asesor 1

Firma del Asesor 2

DEDICATORIA

A mi madre Virginia Washikat y a mi padre Elengay Akintui, y también a mi esposa Janeth, por apoyarme en todo momento para lograr mis objetivos profesionales.

A mis hijos Neyser, Jheferlyn y Samith, que son un regalo de Dios y por ser el motivo de mi superación.

Elengay Eledino

AGRADECIMIENTO

Un sincero agradecimiento a los profesores que me apoyaron desinteresadamente, tales como: profesora María Luz Wajajai Teets, directora de la I.E. 17875 de la Comunidad Nativa de Taaum Wawik; profesor Luciano Saan Yaun, director de la I.E. 17815, Autukai; al profesor Silvino Dati Paunchig, director de la I.E. 17858 de Yampik, a la profesora Dolores Akintui Washikat, directora de la I.E. 270 de Waga Entsa; a la profesora María Inmaculada Teets Suwikai, directora de la I.E. 17866 de Waga Entsa; a la profesora Hilda Becerra Llamo, directora de la I.E. 17135 de Túpac Amaru II; a la profesora Mila Edisa Huayan Romero, directora de la I.E. 342 El Paraíso; al profesor Julio César Cerpa Chávez, director de la I.E. 17155 El Paraíso; al profesor Felito Anag Pegas, director de la I.E. 16722 de Nuevo Belén; al profesor Alvis Pujupat Chamik, director a la I.E. 17856, Jempe; a la profesora Rosa Flor Weepiu Shimpukat, directora de la I.E. 300 de Jempe; al profesor Bartolomé Sejekam Nugkai, director de la I.E. 17843 de Chapi Wawik; a la profesora Liliana Anag Tiwi, directora de la I.E. 369 de Yampik; a la profesora María Fe Tsajuput Anguash, directora de la I.E. 366 de Taaum Wawik; al profesor Oscar Tiwi Taan, director de la I.E. 16717 de Centro Wawik.

Al Mg. José María Rentería Piscoya, como mi asesor, me orientó para la elaboración del proyecto y del informe de tesis, muchas gracias profesor por sus sugerencias.

A las autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza por preocuparse en educarnos al pueblo awajún, ignorado por las autoridades del gobierno central.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Ph.D. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA
Rector

Dr. OSCAR ANDRÉS GAMARRA TORRES
Vicerrector Académico

Dra. MARÍA NELLY LUJÁN ESPINOZA
Vicerrectora de Investigación

Mg. OSCAR ESTEBAN GARCÍA GRADOS
Decano (e) de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación



ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM ()/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA REO NUEVO BELÉN, IMAZA, 2021.;

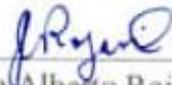
del egresado DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS de la Facultad de EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACION, Escuela Profesional de EDUCACIÓN PRIMARIA INTERCULTURAL BILINGÜE de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 16 de AGOSTO de 2022

Firma y nombre completo del Asesor
José María RENTERÍA PISWYA

JURADO EVALUADOR DE TESIS



Mg. Juan Alberto Rojas Castillo
Presidente



Mg. Doris Orfelinda Villanueva Soplín
Secretario



Mg. William Rojas Chozo
Vocal



ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED NUEVO BELÉN, IMAZA, 2021.

presentada por el estudiante ()/egresado (x) ELENGAYELEDINO AKINTUI WASHIKAT

de la Escuela Profesional de EDUCACION PRIMARIA INTERCULTURAL BILINGÜE

con correo electrónico institucional eledinoakintui@gmail.com

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- a) La citada Tesis tiene 23 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (x) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- b) La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.

Chachapoyas, 22 de AGOSTO del 2022

Donia
SECRETARIO

J. P. R.
PRESIDENTE

William
VOCAL

OBSERVACIONES:

.....



ANEXO 3-5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 09 de SEPTIEMBRE del año 2022, siendo las 16:00 horas, el aspirante: Bach. ELEGAYELEDINO AKINTUI WASHIKAT, asesorado por Mg. JOSÉ MARÍA RENTERÍA DISCOYA defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: LIDBRARGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA REG. NUEVO BELÉN, 2021 para obtener el Título Profesional de LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA INTERCULTURAL BILINGÜE a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Mg. Juan Alberto Rojas Castillo

Secretario: Mg. Doris Orfelinda Villanueva Soplin

Vocal: Mg. William Rivas chozo

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 18:00 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

Doris
SECRETARIO

William
VOCAL

J. Rojas
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Autorización de Publicación de la Tesis en el Repositorio Institucional UNTRM	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos.....	iv
Página de las autoridades.....	v
Visto bueno del asesor.....	vi
Página del Jurado.....	vii
Constancia de originalidad de la tesis.....	viii
Acta de sustentación de tesis.....	ix
Índice de contenidos.....	x
Índice de tablas.....	xii
Índice de figuras.....	xiii
Resumen	xiv
Abstract.....	xv
Etejamu.....	xvi
I. INTRODUCCIÓN.....	17
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	26
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN	35
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES.....	39
VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables	44
Anexo 2. cartas a los directores para realizar trabajo de campo	46
Anexo 3. Instrumentos aplicados	49
Anexo 4. Imágenes fotográficas	57

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág
Tabla 1. <i>Liderazgo directivo en la dimensión gestión institucional y desempeño docente en Instituciones educativas de la Red de Nuevo Belén, Imaza</i>	28
Tabla 2. <i>Liderazgo directivo en la dimensión gestión administrativa y desempeño docente en Instituciones educativas de la Red de Nuevo Belén, Imaza</i>	29
Tabla 3. <i>Liderazgo directivo en la dimensión gestión pedagógica y desempeño docente en Instituciones educativas de la Red de Nuevo Belén, Imaza</i>	31
Tabla 4. <i>Liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones educativas de la Red de Nuevo Belén, Imaza</i>	33

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág
Figura 1. <i>Liderazgo directivo en la dimensión gestión institucional y desempeño docente en Instituciones educativas de la Red de Nuevo Belén, Imaza</i>	28
Figura 2. <i>Liderazgo directivo en la dimensión gestión administrativa y desempeño docente en Instituciones educativas de la Red de Nuevo Belén, Imaza.....</i>	30
Figura 3. <i>Liderazgo directivo en la dimensión gestión pedagógica y desempeño docente en Instituciones educativas de la Red de Nuevo Belén, Imaza.....</i>	31
Figura 4. <i>Liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones educativas de la Red de Nuevo Belén, Imaza.....</i>	33

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red de Nuevo Belén, jurisdicción del distrito de Imaza; la investigación es de tipo descriptiva con diseño descriptivo correlacional, y fue desarrollada por una muestra de 76 docentes que laboran en la red educativa de Nuevo Belén, en los niveles de inicial, primaria y secundaria; para la recolección de datos, se utilizaron dos instrumentos, uno para liderazgo directivo y otro para desempeño docente; y los resultados son los siguientes: en la dimensión institucional, que el 25% está en el nivel alto, y el 38% está en el nivel bajo; y en el desempeño docente, el 46% tiene un nivel bueno y el 25%, un nivel deficiente; en la dimensión administrativa, el 40,8% tiene un bajo liderazgo administrativo, frente al 45% que tiene un deficiente desempeño docente; en la dimensión pedagógica, y liderazgo, el 42,1% tiene un liderazgo pedagógico bajo y el 23,7%, tiene un desempeño docente deficiente; finalmente, asociando las dos variables, liderazgo directivo y desempeño docente, el 39,5% obtiene un bajo liderazgo, y el 23,7% demuestra tener un deficiente desempeño docente; concluyéndose que según la prueba Chi-Cuadrado obtenida con el SPSS, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a $\chi^2_c = 35.473$ con una probabilidad “p” igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se decide rechazar la hipótesis nula H_0 , concluyéndose con el 95% de confianza que el liderazgo directivo y el desempeño docente si están relacionados.

Palabras clave: Liderazgo directivo, desempeño docente.

ABSTRACT

The objective of this work was to determine the relationship between managerial leadership and teaching performance in the educational institutions of the Nuevo Belén Network, jurisdiction of the Imaza district; The research is of a descriptive type with a descriptive correlational design, and was developed by a sample of 76 teachers who work in the educational network of Nuevo Belén, at the initial, primary and secondary levels; For data collection, two instruments were used, one for managerial leadership and the other for teaching performance; and the results are as follows: in the institutional dimension, that 25% are at the high level, and 38% are at the low level; and in teaching performance, 46% have a good level and 25% a poor level; in the administrative dimension, 40.8% have low administrative leadership, compared to 45% who have poor teaching performance; in the pedagogical and leadership dimension, 42.1% have low pedagogical leadership and 23.7% have poor teaching performance; finally, associating the two variables, managerial leadership and teaching performance, 39.5% obtain low leadership, and 23.7% demonstrate poor teaching performance; concluding that according to the Chi-Square test obtained with SPSS, whose test statistic value is equal to 35.473 with a probability "p" equal to 0.000, which is less than the 0.05 level of significance, for which it is decided to reject the null hypothesis H_0 , concluding with 95% confidence that managerial leadership and teacher performance are related.

Keywords: Directive leadership, teaching performance.

ETEJAMU

Juuju takata duka ajuse ejeeja dekamam pamuk jintinkagtinun takatji, antsan ayatak uchinak jiintinun takatji dekatatamau mokimakichik uchi waimatijin nunu uchi waimatijin ijutkawai batsatkamu Nuevo Belén, pachitkawai imaza juu ejemauk ejemauwai wainka takat apatka diyamu dutikaku takasmawai iwainaka 76 jintinkagtin takainau ijutkamunum Nuevo Belén uchi waimataijin pi chitkawai uchi maanchuchi waimataiji, uchi nuumpainau waimataiji, uchi nuumpakun waimataiji, juwajui inakimakichi takaina nuna tajatji apatsta diyamuk disji, makishkia duka pamuk jintinkagtin antsa jintin ainaun chichaji ijunag takau takatji disji, nuwa nuwanui disji ayatk uchin jintintqk ubimatinum uchijai takau ati timau niime takatji digisaji nuuniaku waintaji, 25% takat umiamu pumuk jintinkagtin umin ati timau, 38% antsajik wainkaji 46% pujusa jintinamu jintinkagtin uchijai takau ainaunu 25% pujusa wainkaji ujumak umiamu uchijai takatn, antsajik wainkuji 40.8% pamuk, jintin, muun ainaujan ujanik takashbau, 45% awa poyatjusa ijunsa takashbau 42.1% awai jintiaku umika takashbau betek jintitnum 23.7% awai ujumak umika takamu jimag takatanuunu apatka diyan, 39,5% awai imatika takat emami tusa chichasa takashbau 23.7% awai umika, umitsuk takata wajamu jintitnum, inagnaku wainkaji takat dekas umihuash tusa dekatainum SPSS juuju takata duja dekaji jutik $X^2_c = 35.473$ dekatainum “p” ketek 0.000 ijimak takata nime 0.05 nuna nime disa ukuwai atsamunim Ho inagnak amuak 95% tawai takainawai pamuk jintin, jintinkagtin, muun uchi egken ainaujaig takainuwai inunas betek dakatan unuimatan pachisag.

Chicham chichat: pamuk jintinkagtin, ayatak uchigaig.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la exigencia de la sociedad a las instancias responsables de la educación, es cada vez mayor, situación que pone en relieve la función directiva de los responsables de la gestión, donde el director, de todos modos tiene que ser un líder para direccionar a su organización por un sendero donde la eficiencia sea el ideario institucional, en ese sentido, Delgado y Delgado (2003) sostienen que las organizaciones exitosas, son aquellas donde existe un ambiente favorable para el trabajo, en la que los gerentes den apertura a las innovaciones para garantizar un crecimiento sostenido.

Aquellas instituciones que se consideran referentes o modelos, y se oponen a innovarse, son las que seguramente en algún momento van a encontrarse con problemas y dificultades cuando se den cuenta que su modelo de gestión quedó desfasado y en desventaja frente a otras organizaciones donde la regla es la actualización constante, en esa dirección, Bennis (2007), sostiene: lo que tuvo éxito en el pasado, con toda seguridad, no garantizará el éxito en el futuro, reafirmando que, a tiempos nuevos, le corresponden nuevas formas y modos de actuar; regla fundamental que debe tener en cuenta todo líder.

El liderazgo, en algunos contextos como el mexicano, en la actualidad, está circunscrito a lograr objetivos y metas, descuidando la parte del desarrollo integral de la persona, que debe ser el propósito fundamental; lo rescatable, es que el liderazgo, de todos modos está presente; solo que falta sincronizar con la demanda creciente del mundo moderno, donde el horizonte principal sea concretar un liderazgo integral, que considera todos los aspectos constitutivos del ser humano, tal como refiere Gutiérrez (2011), la persona como ser social, requiere ser formada en su integridad, sin descuidar aspectos cognitivos, así como sus emociones, sentimientos y actitudes, además de sus habilidades y destrezas, es decir, teniendo en cuenta todos los componentes que hacen de la persona un ser humano racional; y que desde la formación básica deben ser cultivadas y estimuladas por los educadores.

De otro lado, la gestión en las instituciones educativas, constituye una tarea compleja, pues tiene que garantizar la formación integral de sus escolares, y lograrlo

en una sociedad cada vez más convulsiva y existente, resulta difícil; por tanto, los directivos, tienen que doblar esfuerzos para atender una función fundamental de la educación, y que constituye la piedra angular en la escuela, nos referimos a garantizar que la gestión pedagógica fluya de la mejor manera; sin embargo, contando con una cantidad significativa de docentes que se oponen a actualizarse y capacitarse, prefieren recurrir al trabajo fácil, con prácticas metodológicas desfasadas y tradicionales, donde los protagonistas del aprendizaje son ellos y no los alumnos, resulta complejo desarrollar la creatividad en los alumnos, al respecto, Castro, et al (2007), nos habla de la necesidad de desarrollar el liderazgo docente, donde el profesor asuma un rol de facilitador del aprendizaje, que privilegia el protagonismo y participación activa del estudiante, buscando formar alumnos con capacidad para resolver problemas y tomar decisiones que se les presenta.

Es común escuchar comentarios sobre el ejercicio docente, tales como: el profesor ya está cansado de dictar o desarrollar sus clases, su metodología de trabajo ya no está vigente en los tiempos actuales, no tiene vocación para enseñar, sus alumnos no aprenden nada en la clase; situaciones que generan preocupación en los padres de familia y muchos de ellos toman la decisión de pagar un docente adicional que refuerce los aprendizajes adquiridos en la escuela; al respecto, el Gobierno de Chile, en su denominada gran reforma de la educación, dispuso implementar un sistema agresivo de monitoreo y acompañamiento de carácter continuo, especialmente para mejorar los aprendizajes en las áreas de Matemática y de Comunicación, pero teniendo como contenido transversal las Tecnologías de la Información y la Comunicación; medida que de todos modos resultaba necesaria, a pesar que el nivel de la educación en Chile, está por encima de muchos países de la OCDE (Cristóbal, 2010).

Haciendo el análisis de la gestión pedagógica en el Perú, de todos modos, vamos a encontrarnos con realidades adversas, tal como los demuestran los resultados de las Evaluaciones Censales y de la Prueba Pisa realizadas en año 2018, que ubican al Perú en los últimos lugares en rendimiento escolar en matemática, lectura y ciencia, a pesar que nos muestra un avance importante comparativamente con los demás países de América Latina, pero, como menciona la Ministra de Educación (2018),

más del 50% de alumnos se ubican en los niveles más bajos en las tres áreas evaluadas (matemática, comunicación y ciencias).

El desempeño docente en el aula es fundamental para garantizar los aprendizajes fundamentales contemplados en el currículo nacional, que se sintetizan en los saberes principales como el conocer, el hacer, el ser y el convivir, por tanto, el desarrollo de capacidades constituye un trabajo cuidadoso del docente, de modo tal que el alumno sea capaz de producir ideas, interiorizar conocimientos, pasando de un plano acrítico y de receptor de conocimientos, a un plano donde se prioriza la creatividad y la innovación, con el apoyo decisivo de los aliados educativos; en esa dirección, el Ministerio de Educación (2014), exige que la escuela se convierta en una instancia de gestión democrática y lidere los procesos de aprendizaje, promoviendo un pensamiento crítico y también creativo, partiendo de su contexto, y respetando la diversidad de manifestaciones culturales.

En la región Amazonas y particularmente en la zona fronteriza de la parte norte, tienen presencia las instituciones educativas bilingües, y aproximadamente el 50% de los docentes tienen título profesional, y el otro 50% de los docentes no tienen título y en su mayoría, se encuentran estudiando en institutos superiores y universidades, por lo tanto, tienen dificultades para el desarrollo de sus clases, sobre todo en la planificación curricular, así como también en el desarrollo de sus sesiones y para evaluar los aprendizajes; a eso se suman otras dificultades como la dispersión geográfica, los conflictos permanentes que se dan en las comunidades nativas, reclamando sus derechos, por tanto, las horas trabajadas durante el año se reducen significativamente; siendo ésta una problemática que también está presente en la red educativa de Belén que agrupa a un conjunto de instituciones de educación inicial y primaria, lo que nos ha motivado formularnos el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de la Red de Nuevo Belén, Imaza, 2021?

Los objetivos planteados, quedan establecidos de la siguiente manera: como general, determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de la Red de Nuevo Belén, Imaza; y como específicos: a) Identificar la relación entre liderazgo directivo en la dimensión de gestión institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red de Nuevo Belén, Imaza; b)

medir la relación entre liderazgo directivo en la dimensión de gestión administrativa y desempeño docente en instituciones educativas de la Red de Nuevo Belén, Imaza; c) Identificar la relación entre liderazgo directivo en la dimensión de gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educativas de la Red de Nuevo Belén, Imaza.

El presente estudio que busca encontrar la relación entre liderazgo directivo y desempeño de los docentes en una red educativa que asocia un conjunto de instituciones educativas de inicial y primaria, unidos bajo el principio de proximidad geográfica entre ellos y todos con características comunes tales como ubicados en la selva amazónica y pertenecientes de la etnia awajún; tiene justificación práctica, debido a que, el limitado liderazgo directivo, forma parte de la realidad en los directores de las instituciones educativas, lo que se desencadena en un desorden en el manejo institucional, perjudicando los aprendizajes de los escolares, generando las condiciones propicias que los docentes no cumplan sus responsabilidades de manera óptima; ese desempeño deficiente de los profesores, afecta los aprendizajes de los escolares, incrementa el ausentismo y se impone el caos y desorden institucional; aún cuando Bolívar (2011), sostiene que las demandas que se hace a la escuela, exige que el liderazgo tenga presencia en todos los niveles, y no únicamente a quienes ocupan cargos directivos, donde los líderes formales deben favorecer o crear las condiciones propicias para que se genere el liderazgo múltiple de los docentes, que permita avizorar oportunidades para el desarrollo profesional y organizacional, garantizando de esta manera la presencia de una comunidad de aprendizaje, donde impera el diálogo entre los agentes y los actores educativos. La justificación teórica está presente, debido a que se consideran teorías que dan mayor solidez a nuestra investigación, de modo tal, que los hallazgos tengan solidez y confiabilidad; además, el estudio se justifica metodológicamente, porque sigue los lineamientos, métodos y técnicas de la investigación científica, de manera que los resultados constituyan un aporte al conocimiento y base para otros estudios de su género.

Ordoñez, Castillo, Ordoñez y Orbe (2020), en su estudio asociado a liderazgo directivo y desempeño docente en el ámbito ecuatoriano, el cual fue desarrollado en un conjunto de instituciones educativas de naturaleza intercultural, estudio que busca correlacional las variable de estudio, es de naturaleza cuantitativa y cualitativa que

usa como técnica el análisis y revisión documental; según los resultados, los directivos, cuentan con los documentos de gestión elaborados y operativos; en la parte de gestión pedagógica, en la mayoría de las instituciones educativas, hay evidencias de un trabajo orientado a la adecuación del currículo y una labor que apunta a una buena organización y liderazgo en el aula; concluyendo que, el desempeño docente está en estrecha relación con el liderazgo, en las instituciones que participaron en el estudio, donde hay un predominio del rol orientador y de guía de los directivos hacia los docentes, para el logro de objetivos y metas planeadas; de otro lado, en el seguimiento al desempeño del docente, priorizan criterios asociados a determinar aspectos positivos y negativos de la labor docente, descuidando la parte emocional y actitudinal asociado a la labor ejercida.

Alzate y Chaverra (2019), en su estudio: hacia una gestión educativa bioaprendiente: otros giros epistémicos desde nuevas semánticas; tuvo el propósito de diagnosticar el tipo de gestión educativa que sigue vigente y la necesidad de repensar en una nueva gestión; fue trabajado a partir de observar la práctica de la gestión en un conjunto de colegios de Costa Rica; al final, arriban a las siguientes conclusiones: Las instituciones educativas, de todas maneras, deben repensar la forma de como van desarrollando la práctica de su gestión, de tal manera que, diseñen estrategias que basadas en la priorización del aprendizaje, se orienten a superar la visión clásica de la educación, y opten por consolidar una gestión más inteligente y flexible, capaz de afrontar los retos de los nuevos tiempos; por otro lado, será fundamental promover una cultura organizacional, donde el aprendizaje sea el punto de partida y también el punto de llegada, para eso, la organización escolar debe convertirse en una comunidad donde el aprendizaje es una práctica constante y generalizada.

Vega (2018), en su estudio sobre liderazgo del director y desempeño docente en una IE pública de Ayacucho; diseño correlacional, trabajado con docentes de los tres niveles educativos: inicial, primaria y secundaria; según los resultados, el 41% dice que el liderazgo del director es regular y el desempeño docente se encuentra en proceso; concluyendo que, existe una correlación positiva moderada entre el liderazgo directivo y el desempeño docente; lo mismo ocurre, con la gestión institucional, la gestión administrativa y la gestión pedagógica, asociada al desempeño del docente.

Collantes (2019), en su estudio sobre influencia del estilo de liderazgo en la gestión educativa en una institución de Utcubamba; estudio correlacional realizado por 7 docentes, además de 27 estudiantes y 28 padres de familia, donde usaron como instrumento el cuestionario; los resultados muestran que más del 70% tiene una buena gestión pedagógica y administrativa; y el 85% tiene una buena gestión administrativa; además, concluye que existe una correlación simple entre el estilo de liderazgo y la gestión educativa en las dimensiones institucional y comunitaria; finalmente, el estilo de liderazgo del director, influye de manera positiva en la gestión de la institución educativa.

Indefectiblemente, el liderazgo está ligado directamente a las emociones, en ese contexto, es de suma importancia que el líder sea una persona cuyo estado emocional se encuentre lo más equilibrado posible. Asociando ello a la gestión directiva que debe estar presente en las instituciones donde tienen como función impartir educación, entonces el reto va mucho más allá, porque el directivo debe demostrar su capacidad de liderazgo ante grupos sociales con diferentes inquietudes, necesidades e ideologías, así como también debe garantizar que se impartan conocimientos y se desarrollen capacidades de forma íntegra e integrada. En esa dirección, Fros (2014), sostiene que el liderazgo está íntimamente relacionado al poder que tiene la inteligencia emocional la misma que va a permitir desarrollar capacidades y conocimientos, así como su ejecución y su constante innovación en una organización.

Adicionalmente, Castro (2017), nos habla de la teoría PNL, propuesta por Bandler y Grinder, en la década de los setenta, y que tiene que ver con una asociación de palabras asociadas al funcionamiento del cerebro: “*neuro*”, que significa neurológico; “*lingüística*” que tiene que ver con mensajes verbales y no verbales, y “*programación*”, modo de procesamiento de los mensajes; por tanto, la programación neurolingüística, postula que, toda la información recopilada cotidianamente, se almacena en el cerebro, y que a partir de la problematización de sucesos, el líder tiene que sacar provecho, así sean situaciones positivas o negativas, siempre debe aprovecharlos de modo positivo y de ninguna manera o modo, debe tomarlos como un fracaso.

La gestión directiva, comprende varios aspectos y va mucho más allá de cuestiones materiales como lo económico y el abordaje de necesidades básicas de la organización educativa, por cubrir; como refiere Torres (2006), tiene que ver, indiscutiblemente con la priorización del aspecto académico, más específicamente hablando, de la dimensión pedagógico, cuyo propósito principal es la formación de los estudiantes.

El líder, según Delgado y Delgado (2003), para ser un referente o modelo, debe tener relaciones favorables con sus subordinados, saber comunicar, controlar, ser honesto, objetivo y transparente, debe tener un buen conocimiento y dominio de su labor; de forma que genere condiciones para un buen clima organizacional, donde todos los trabajadores se conviertan en promotores capaces de generar aprendizajes en los escolares, generando confianza en alumnos, padres de familia y comunidad en general (pág. 84).

El liderazgo directivo y el desempeño del docente, de todos modos toman una posición fundamental en el centro de aprendizajes de los escolares, y su fin supremo debe ser, su interés y preocupación que todos los alumnos logren desarrollar capacidades, habilidades y actitudes, y por supuesto, adquirir conocimientos; en ese sentido, siguiendo a Mestanza (2017), existen estilos de liderazgo como el autocrático (es el líder en tomador de decisiones de forma personal y unilateral, haciendo gala de su autoritarismo); el democrático (impulsa la participación de todos, y asumen compromisos de manera conjunta, priorizando el diálogo), el situacional (es el que adopta una posición, según la casuística específica que está presente); directivo (brinda información a sus colaboradores y siempre está pendiente de su cumplimiento, está presente el principio de autoridad a través del diálogos y el consenso).

En esta oportunidad, el abordaje del liderazgo directivo, estará asociado a las formas, modos y estrategias que desarrolla el director en sus instituciones educativas, específicamente en las siguientes dimensiones: **gestión institucional**, que para Alvarado (2009), “es el conjunto de técnicas, pero también de procedimientos, y el uso de técnicas que orientan el manejo de recursos con la finalidad que los procesos

de aprendizaje se den de la manera más adecuada y tratando de todos modos, de minimizar los riesgos o amenazas”; por otro lado, se encuentra la **dimensión administrativa**, “elemento fundamental, considerado como el sostén del desarrollo institucional; involucra funciones de planificación, organización, dirección y control, en esa dirección, el líder directivo tiene que interesarse en la buena marcha de la escuela con la finalidad de garantizar el éxito institucional” (Gonzáles, et al, 2020). Finalmente, la gestión pedagógica, que para Sovero (2007), es la función principal y más importante en la escuela, por tanto, el director tiene que garantizar que los procesos pedagógicos sean desarrollados de forma adecuada, para que los estudiantes logren aprendizajes significativos.

Por otro lado, el desempeño docente, como su nombre lo indica, está relacionado al quehacer del profesor en su rol fundamental de crear condiciones para la concreción de aprendizajes en sus discípulos o alumnos; por tanto, Montenegro (2003), dice que el desempeño docente, está vinculado al cumplimiento de normas, además de propósitos y fines propios de la escuela y que se orientan a la ejecución de actividades que tributan a la obtención de aprendizajes por parte de los estudiantes; por tanto, involucra dimensiones como: el planeamiento curricular, llamado también **planificación de los aprendizajes** que implica la previsión de acciones, estrategias, competencias, capacidades, actitudes, conocimientos que deben aterrizar en el aula para producir o generar aprendizajes de modo significativo; por otro lado está la **ejecución y evaluación** que involucra el desarrollo de las clases, es decir, lo planificado, llevarlo a la acción, y la evaluación como mecanismo de contar con elementos de juicio, tanto en el proceso como en el final o producto del acto pedagógico.

Las hipótesis del estudio son las siguientes:

Ha: Existe una relación directa significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de la Red de Nuevo Belén.

Ho: Existe una relación directa significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de la Red de Nuevo Belén.

Variables de estudio:

Variable X: Liderazgo directivo.

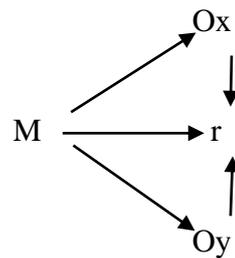
Variable Y: Desempeño docente.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La investigación es de naturaleza descriptiva, con diseño descriptivo correlacional.

Esquema



Donde

M: Muestra

O_x: Liderazgo directivo

O_y: Desempeño docente

r : Relación entre variables

2.2. Población, muestra y muestreo

La población estuvo constituida por 76 docentes que laboran en 24 instituciones educativas de inicial y primaria de la Red Nuevo Belén, tal como se detalla:

Población	Nº II.EE.	docentes
E. Inicial	13	30
E. Primaria	13	46
Total	26	76

Nota: Unidad de estadística UGEL IBIR Imaza

La muestra estuvo conformada por el 100% de la población, la misma que fue seleccionada de modo no probabilístico, intencional o por conveniencia (Sánchez y Reyes, 2015).

2.3. Métodos, técnicas, instrumentos y procedimientos

En el desarrollo del trabajo de investigación se utilizó el método científico y es específico, los métodos analítico y sintético (Mejía, 2013).

Técnicas, se utilizó la observación. Los instrumentos para la medición de las variables de estudio, utilizados fueron dos fichas de cuestionario, validados por Vega (2018).

Para la confiabilidad del instrumento, se realizó el alfa de Cronbach, que nos sirvió para conocer cuál es el grado de confianza que tenemos a nuestro instrumento; que para Cohen y Swerdlik (2001) se denomina solidez psicométrica del instrumento, y para el cálculo se sometió al estadístico SPSS.

2.4. Análisis de datos

Para el procesamiento de los datos se utilizó la estadística descriptiva, los resultados recogidos en el trabajo de campo; los cuales fueron sometidos al paquete de Microsoft Excel y al SPSS; cuyos reportes arrojados fueron presentados en tablas y figuras.

III. RESULTADOS

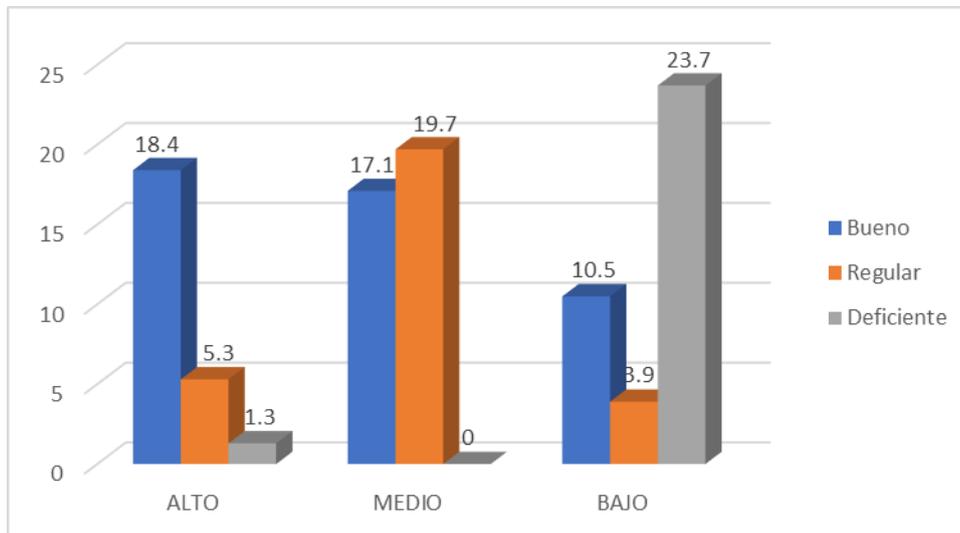
Tabla 1

Liderazgo directivo en la dimensión gestión institucional y desempeño docente en Instituciones educativas de la Red de Nuevo Belén, Imaza

GESTIÓN INSTITUCIONAL		DESEMPEÑO DOCENTE			Total
		Bueno	Regular	Deficiente	
ALTO	N°	14	4	1	19
	%	18,4%	5,3%	1,3%	25,0%
MEDIO	N°	13	15	0	28
	%	17,1%	19,7%	0,0%	36,8%
BAJO	N°	8	3	18	29
	%	10,5%	3,9%	23,7%	38,2%
Total	N°	35	22	19	76
	%	46,1%	28,9%	25,0%	100,0%

Figura 1.

Liderazgo directivo en la dimensión gestión institucional y desempeño docente en Instituciones educativas de la Red de Nuevo Belén, Imaza



En la tabla 1 y figura 1, se evidencia que el 25% de las IIEE tienen nivel alto de gestión institucional, el 36.8% medio y el 38.2% bajo. El 46.1% de las IIEE tienen nivel buen Desempeño, el 28.9% regular y el 25.0% deficiente. El 18.4% tienen alto nivel de gestión y buen desempeño, el 5.3% tienen alta gestión y nivel regular de desempeño, el 1.3% tienen alta gestión y nivel deficiente desempeño, el 17.1%

tienen nivel medio de gestión y buen desempeño, el 19.7% tienen nivel medio de gestión y desempeño regular, el 10.5% tienen nivel bajo de gestión y buen desempeño, el 3.9% tienen bajo nivel de gestión y nivel regular de desempeño, el 23.7% tienen bajo nivel de gestión y deficiente desempeño.

En la tabla siguiente se muestra el resultado de la prueba Chi-Cuadrado obtenida con el SPSS, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a $X_C^2 = 40.939$ con una probabilidad “p” igual a 0,000 menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se concluye con el 95% de confianza que el liderazgo directivo en la dimensión gestión institucional y el desempeño docente si están relacionadas significativamente.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	40,939 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	44,538	4	,000
N de casos válidos	76		

a. 1 casillas (11,1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,75.

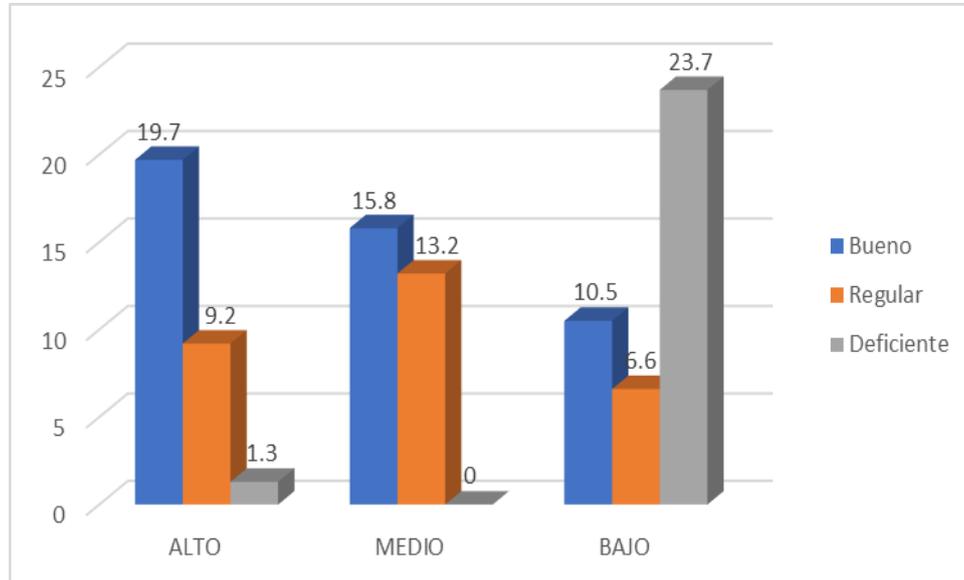
Tabla 2

Liderazgo directivo en la dimensión gestión administrativa y desempeño docente en Instituciones educativas de la Red de Nuevo Belén, Imaza

GESTIÓN ADMINISTRATIVA		DESEMPEÑO DOCENTE			Total
		Bueno	Regular	Deficiente	
ALTO	Nº	15	7	1	23
	%	19,7%	9,2%	1,3%	30,3%
MEDIO	Nº	12	10	0	22
	%	15,8%	13,2%	0,0%	28,9%
BAJO	Nº	8	5	18	31
	%	10,5%	6,6%	23,7%	40,8%
Total	Nº	35	22	19	76
	%	46,1%	28,9%	25,0%	100,0%

Figura 2.

Liderazgo directivo en la dimensión gestión administrativa y desempeño docente en Instituciones educativas de la Red de Nuevo Belén, Imaza



Los resultados de la tabla 2 y figura 2 muestran que el 19.7% de las IIEE tienen alto nivel en gestión administrativa y buen desempeño, el 9.2% tienen alto nivel de gestión y desempeño regular, el 1.3% tienen alto nivel de gestión y deficiente desempeño, el 15.8% tienen nivel medio en gestión administrativa y nivel bueno de desempeño, el 13.2% tienen nivel medio de gestión administrativa y nivel regular de desempeño, el 10.5% tienen bajo nivel en gestión administrativa y buen desempeño, el 6.6% tienen nivel bajo en gestión administrativa y nivel regular de desempeño, el 23.7% tienen nivel bajo en gestión administrativa y nivel regular en desempeño.

En la tabla siguiente se muestra el resultado de la prueba Chi-Cuadrado obtenida con el SPSS, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a $X^2_C = 31.767$ con una probabilidad “p” igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se decide rechazar la hipótesis nula H_0 , concluyéndose con el 95% de confianza que el liderazgo directivo en la dimensión gestión administrativa y el desempeño docente si están relacionadas.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	31,767 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	35,949	4	,000
N de casos válidos	76		

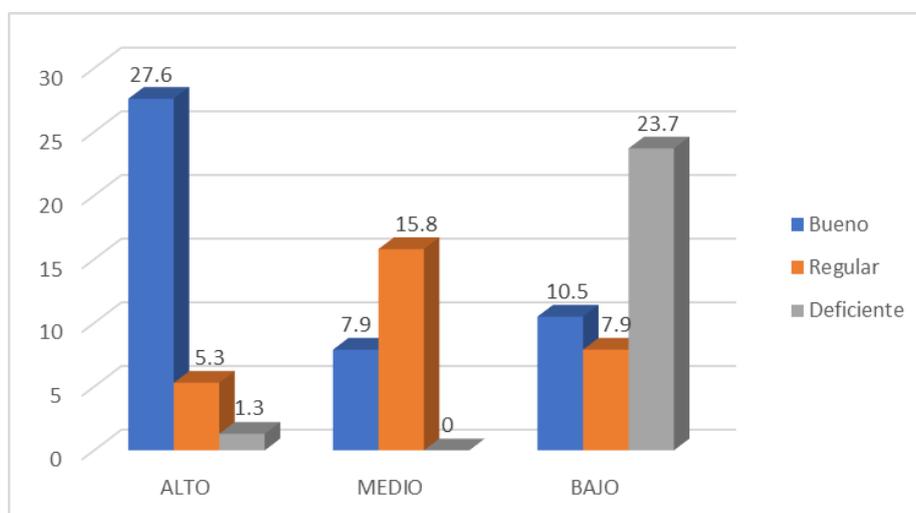
a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,50.

Tabla 3

Liderazgo directivo en la dimensión gestión pedagógica y desempeño docente en Instituciones educativas de la Red de Nuevo Belén, Imaza

GESTIÓN PEDAGÓGICA		DESEMPEÑO DOCENTE			
		Bueno	Regular	Deficiente	Total
ALTO	N°	21	4	1	26
	%	27,6%	5,3%	1,3%	34,2%
MEDIO	N°	6	12	0	18
	%	7,9%	15,8%	0,0%	23,7%
BAJO	N°	8	6	18	32
	%	10,5%	7,9%	23,7%	42,1%
Total	N°	35	22	19	76
	%	46,1%	28,9%	25,0%	100,0%

Figura 3. *Liderazgo directivo en la dimensión gestión pedagógica y desempeño docente en Instituciones educativas de la Red de Nuevo Belén, Imaza*



Los resultados de la presente investigación muestran que en la tabla 3 y figura 3, el 27.6% de las IIEE tienen alta gestión pedagógica y buen desempeño, el 1.3% tienen alta gestión pedagógica y nivel regular en su desempeño docente, el 5.3% tienen nivel alto en gestión pedagógica y deficiente desempeño docente, el 10.5% tienen nivel medio en gestión educativa y nivel bueno en desempeño docente, el 23.7% tienen nivel medio en gestión y nivel regular en desempeño docente, el 7.9% tienen nivel medio en gestión y deficiente desempeño, el 7.9% tienen nivel bajo en gestión pedagógica y nivel bueno en lo que respecta al desempeño docente, el 15.8% tienen nivel bajo en gestión y regular en desempeño docente; esto significa que hay dificultades en la gestión pedagógica, los docentes no priorizan sus funciones pedagógicas que favorezcan los aprendizajes.

En la tabla siguiente se muestra el resultado de la prueba Chi-Cuadrado obtenida con el SPSS, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a $X^2_c = 43.819$ con una probabilidad “p” igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se decide rechazar la hipótesis nula H_0 , concluyéndose con el 95% de confianza que el liderazgo directivo en la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente sí están relacionadas.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	43,819 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	45,146	4	,000
N de casos válidos	76		

a. 1 casillas (11,1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,50.

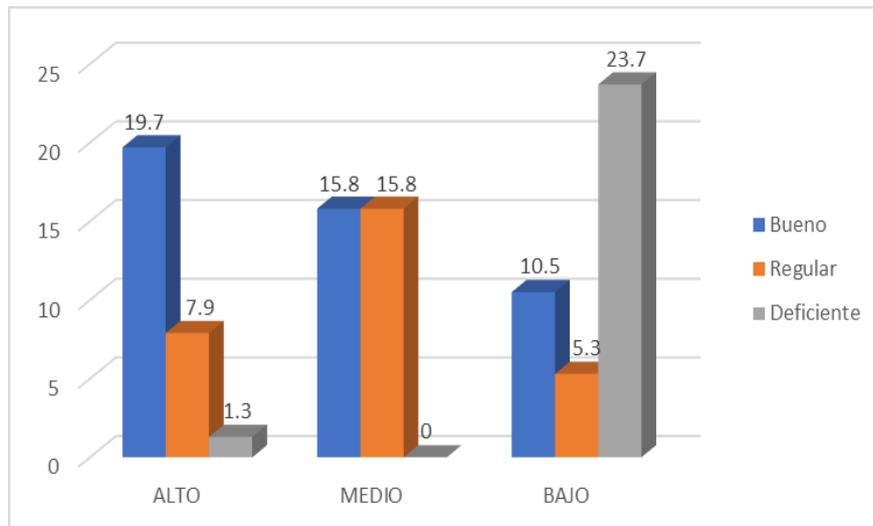
Tabla 4

Liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones educativas de la Red de Nuevo Belén, Imaza

LIDERAZGO		DESEMPEÑO DOCENTE			Total
		Bueno	Regular	Deficiente	
ALTO	N°	15	6	1	22
	%	19,7%	7,9%	1,3%	28,9%
MEDIO	N°	12	12	0	24
	%	15,8%	15,8%	0,0%	31,6%
BAJO	N°	8	4	18	30
	%	10,5%	5,3%	23,7%	39,5%
Total	N°	35	22	19	76
	%	46,1%	28,9%	25,0%	100,0%

Figura 4.

Liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones educativas de la Red de Nuevo Belén, Imaza



Los resultados de la presente investigación muestran que en la tabla 4 y figura 4, el 19.7% de las IIEE tienen liderazgo en nivel alto y buen desempeño docente, el 7.9% tienen alto liderazgo y nivel regular de desempeño, el 1.3% tienen nivel alto de liderazgo y nivel deficiente de desempeño docente, el 15.8% tienen nivel medio de liderazgo y buen nivel de desempeño docente, el 15.8% tienen nivel medio de liderazgo y nivel regular de desempeño docente, el 10.5% tienen nivel bajo de

liderazgo y buen nivel de desempeño, el 5.3% tienen nivel bajo de liderazgo y nivel regular de desempeño docente, el 23.7% tienen nivel bajo de liderazgo y nivel deficiente en desempeño docente.

En la tabla siguiente se muestra el resultado de la prueba Chi-Cuadrado obtenida con el SPSS, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a $X^2_C = 35.473$ con una probabilidad “p” igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se decide rechazar la hipótesis nula H_0 , concluyéndose con el 95% de confianza que el liderazgo directivo y el desempeño docente si están relacionados.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	35,473 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	39,311	4	,000
N de casos válidos	76		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,50.

IV. DISCUSIÓN

El estudio orientado a determinar la relación existente entre liderazgo directivo y desempeño docente en IIEE de la Red Educativa de Nuevo Belén, ubicado jurisdiccionalmente en el distrito de Imaza, permitieron encontrar como resultados, el liderazgo directivo en la dimensión institucional, que el 25% está en el nivel alto, y el 38% está en el nivel bajo; y en el desempeño docente, el 46% tiene un nivel bueno y el 25%, un nivel deficiente; por tanto, al 95% de confianza, el liderazgo en la dimensión de gestión institucional y el desempeño docente, están relacionados significativamente. Como se aprecia, el desempeño docente tiene un elevado nivel en la categoría deficiente, lo que no garantiza buenos aprendizajes, por tanto, hay coincidencias con lo que precisa Alzate y Chaverra (2019), cuando concluyen se deben diseñar estrategias que prioricen el aprendizaje y orienten a superar la visión clásica de la educación, y opten por consolidar una gestión más inteligente y flexible, capaz de afrontar los retos de los nuevos tiempos.

Asimismo, los resultados de liderazgo en la dimensión de gestión administrativa, asociado al desempeño docente, nos muestra que el 40,8% tiene un bajo liderazgo administrativo, frente al 45% que tiene un deficiente desempeño docente, concluyendo que al 95% de confianza que el liderazgo directivo en la dimensión gestión administrativa y el desempeño docente si están relacionadas. En cuanto a la relación entre liderazgo entre gestión pedagógica y desempeño docente, el 42,1% tiene un liderazgo pedagógico bajo y el 23,7%, tiene un desempeño docente deficiente, concluyéndose con el 95% de confianza que el liderazgo directivo en la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente si están relacionadas; en consecuencia, existe similitudes con el estudio de Vega (2018), cuando concluye que el 41% dice que el liderazgo del director es regular y el desempeño docente se encuentra en proceso; por lo tanto, existe una correlación positiva moderada entre el liderazgo directivo y el desempeño docente; lo mismo ocurre, con la gestión

institucional, la gestión administrativa y la gestión pedagógica, asociada al desempeño del docente. Pero también encontramos coincidencias con el trabajo de Collantes (2019), cuando concluye que existe una correlación simple entre el estilo de liderazgo y la gestión educativa en las dimensiones institucional y comunitaria; finalmente, el estilo de liderazgo del director, influye de manera positiva en la gestión de la institución educativa.

Finalmente, asociando las variables de estudio consideradas, en cuanto al liderazgo directivo, el 39,5% obtiene un bajo liderazgo, y el 23,7% demuestra tener un deficiente desempeño docente; concluyéndose con el 95% de confianza que el liderazgo directivo y el desempeño docente si están relacionados. Haciendo la comparación para la discusión respectiva, se encuentran similitudes con los hallazgos de Ordoñez, Castillo, Ordoñez y Orbe (2020), quienes concluyen que, el desempeño docente está en estrecha relación con el liderazgo, en las instituciones que participaron en el estudio, donde hay un predominio del rol orientador y de guía de los directivos hacia los docentes, para el logro de objetivos y metas planeadas; de otro lado, en el seguimiento al desempeño del docente, priorizan criterios asociados a determinar aspectos positivos y negativos de la labor docente, descuidando la parte emocional y actitudinal asociado a la labor ejercida

V. CONCLUSIONES

- Respondiendo al objetivo general que es determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente, de acuerdo a la prueba Chi-Cuadrado obtenida con el SPSS, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a $X_C^2 = 35.473$ con una probabilidad “p” igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se decide rechazar la hipótesis nula H_0 , concluyéndose con el 95% de confianza que el liderazgo directivo y el desempeño docente si están relacionados.
- En lo que respecta al primer objetivo específico, sobre la relación entre liderazgo directivo en la dimensión de gestión institucional y desempeño docente, de acuerdo a la prueba Chi-Cuadrado obtenida con el SPSS, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a $X_C^2 = 40.939$ con una probabilidad “p” igual a 0,000 menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se concluye con el 95% de confianza que el liderazgo directivo en la dimensión gestión institucional con el desempeño docente si están relacionadas significativamente.
- Dando respuesta al segundo objetivo específico, sobre la relación entre liderazgo directivo en la dimensión de gestión administrativa y desempeño docente, de acuerdo a la prueba Chi-Cuadrado obtenida con el SPSS, cuyo valor de estadístico de prueba es igual a $X_C^2 = 31.767$ con una probabilidad “p” igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se decide rechazar la hipótesis nula H_0 , concluyéndose con el 95% de confianza que el liderazgo directivo en la dimensión gestión administrativa y el desempeño docente si están relacionadas.
- En cuanto al último objetivo específico, relacionado a la relación entre liderazgo en la dimensión pedagógica y desempeño docente, de acuerdo a la prueba Chi-Cuadrado obtenida con el SPSS, cuyo valor de estadístico de

prueba es igual a $X^2_c = 43.819$ con una probabilidad “p” igual a 0,000 que es menor al nivel de significancia 0.05 por lo cual se decide rechazar la hipótesis nula H_0 , concluyéndose con el 95% de confianza que el liderazgo directivo en la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente si están relacionadas.

VI. RECOMENDACIONES

- Que se organicen a nivel de comunidad y de instituciones educativas de la Red Educativa de Nuevo Belén, jornadas de capacitación sobre el liderazgo con la participación de los APUs y de los educadores, para tomar como ejemplo el liderazgo de las autoridades de las comunidades nativas.
- A las familias awajún que inculque su liderazgo a sus hijos, así como sus formas y modos de vida, como parte de su conocimiento ancestral.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, O. (2009). *Universidad Educativa*. Universidad de Lima.
- Alzate, F. y Chaverra, L. (2019). Hacia una gestión educativa bioaprendiente: otros giros epistémicos desde nuevas semánticas. *Intersticios sociales*, 17, 9-25.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=421759176002>
- Bennis, W. (2007). *Líderes y liderazgos*. Campos.
- Bolívar, A. (2011). Aprender a liderar líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueve el liderazgo docente. *Educación*, 47(2), 253-275.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=342130837004>
- Collantes, J. (2019). *Influencia del estilo de liderazgo en la gestión educativa de la IE 16667 Señor De Los Milagros, Vista Hermosa, Jamalca, Utcubamba, Amazonas, 2018*. [tesis de pregrado, Untrm].
<http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/2029/Collantes%20Tarrillo%20Jaido.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, C. (2017). *Descubriendo la PNL, un mundo de opciones para el éxito*. NeuroAcademia.
- Castro, A., Lupano, L. M., Banatuil, D., y Nader, M. (2007). *Teoría y evaluación del liderazgo*. Paidós.
- Cristóbal, J. (2010). *Reforma a la Educación: Las dudas que rondan a los nuevos planes de estudio anunciados por el gobierno Chileno*.
<https://www.ciperchile.cl/2010/12/03/reforma-a-la-educacion-las-dudas-que-rondan-a-los-nuevos-planes-de-estudio-anunciados-por-el-gobierno/>
- Delgado, N. y Delgado, D. (2003). El líder y el liderazgo: reflexiones. *Revista Interamericana de Bibliotecología*. 26(2), 75-88.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179018081005>

González, S., Viteri, D., Izquierdo, A. y Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.

Gutiérrez, F. (2011). *Nuevo diccionario pedagógico*. Gráfica Gonzáles.

Fros, F. (2014). *Ciencia de las emociones: los secretos del cerebro y sus sentimientos*. Hispana.

Mejía, E. (2013). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos

Mestanza, R. (2017). *El liderazgo situacional, un liderazgo con propósitos gubernamentales*. Asociación ecuatoriana.

Ministerio de Educación (2018). Pisa: Perú sigue siendo el país de mayor crecimiento histórico en matemática, ciencia y lectura.

<http://umc.minedu.gob.pe/pisa-peru-sigue-siendo-el-pais-de-america-latina-que-muestra-mayor-crecimiento-historico-en-matematica-ciencia-y-lectura/>

Ministerio de Educación (2014). *Marco del buen desempeño docente*.

<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Montenegro, I. (2003). *Desempeño docente*. Magisterio.

Ordoñez, C., Castillo, C., Ordoñez, A. y Orbe, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(1), 1-12.

<https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940012/573667940012.pdf>

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (5a. ed). Business Support Aneth.

Sovero, F. (2007). *Cómo dirigir una Institución Educativa*. AFA Editores.

Torres, D. (2006). Una mirada a la capacidad de gestión de directivos docentes. *Cuadernos de lingüística hispana*, 8, 257-272.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322240663020>

Vega, M. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19599/vega_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1
Operacionalización de variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Variable independiente Liderazgo directivo	Tiene que ver con el conjunto de acciones, además de comportamientos de un director o jefe, para dirigir sus funciones; tiene que demostrar ser competente y tener capacidad para dirigir un grupo (Gutiérrez, 2011).	Habilidad, competencia, conocimientos y actitudes propias del director, para manejar con eficiencia su institución educativa, en lo institucional, administrativo y pedagógico.	Institucional Pedagógica Administrativa	1 - 6 7 - 14 15 - 21	Ficha de cuestionario	Siempre 5 puntos Casi siempre 4 puntos A veces 3 puntos Casi nunca 2 puntos Nunca 1 punto
Variable dependiente Desempeño docente	Conjunto de actividades y también tareas y responsabilidades que desarrolla el docente con sus alumnos y que	Está referida al accionar del docente en un contexto educativo y está directamente relacionada al proceso enseñanza –	Planificación del aprendizaje Ejecución y evaluación del aprendizaje	1 – 7 8 – 15	Ficha de cuestionario	Logro destacado 1 punto Proceso 2 puntos Inicio 3 puntos

	apuntan al desarrollo de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes (Gutiérrez, 2011)	aprendizaje, involucra actividades de planificación y ejecución curricular y la evaluación de los aprendizajes				
--	--	--	--	--	--	--

Anexo 2: cartas a los directores para realizar trabajo de campo



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS

Facultad de Educación y Ciencias de la comunicación
Escuela Profesional de Educación Intercultural
Bilingüe

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía"

Red Belén, 5 de abril de 2022

CARTA MULT. N° 01-2022/EEAW

Señor(a, ita):

LILIANA ANAG TIWI
DIRECTORA DE LA E.I. N° 369

CC.NN YAMPIK

Asunto : Solicita autorización para realizar trabajo de investigación

Referencia: Resolución de Decanato N° 025-2022-UNTRM/FECICO

Me dirijo a su digno Despacho para saludarle y comunicarle que he seleccionado su Institución Educativa para realizar mi trabajo de investigación titulado "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED NUEVO BELÉN, IMAZA, 2021"; por lo que, recorro a su Despacho para que **AUTORICE** la ejecución del trabajo de campo de mi investigación, adjunto la Resolución de Decanato de aprobación de mi proyecto. Además, solicito a usted que la autorización para el desarrollo del trabajo de investigación, se haga mediante documento escrito.

Aprovecho la oportunidad para expresarle el agradecimiento por la atención que brinde a la presente y le reitero las muestras de consideración y estima.

Atentamente;

Bach. Elengay Eledino Akintui Washikat
DNI 47752662

Recibido 5 de abril del 2022

LILIANA ANAG TIWI
DNI. N° 47742428
DIRECTORA
I.E. YAMPIK



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía"

Red Belén, 5 de abril de 2022

CARTA MULT. N° 01-2022/EEAW

Señor(a, ita):

María Fe Tsajuput Anguash
DIRECTORA DE LA I.E.I. N° 366

CC.NN. TAAUM WAWIK

Asunto : Solicita autorización para realizar trabajo de investigación

Referencia: Resolución de Decanato N° 025-2022-UNTRM/FECICO

Me dirijo a su digno Despacho para saludarle y comunicarle que he seleccionado su Institución Educativa para realizar mi trabajo de investigación titulado **"LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED NUEVO BELÉN, IMAZA, 2021"**; por lo que, recurro a su Despacho para que **AUTORICE** la ejecución del trabajo de campo de mi investigación, adjunto la Resolución de Decanato de aprobación de mi proyecto. Además, solicito a usted que la autorización para el desarrollo del trabajo de investigación, se haga mediante documento escrito.

Aprovecho la oportunidad para expresarle el agradecimiento por la atención que brinde a la presente y le reitero las muestras de consideración y estima.

Atentamente;

Bach. Elengay Eledino Akintui Washikat
DNI 47752662



Prof. María Fe Tsajuput Anguash
C.M. 1045331911
DIRECTORA

Recibido 5 de Abril del 2022



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS

Facultad de Educación y Ciencias de la comunicación
Escuela Profesional de Educación Intercultural
Bilingüe

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía"

Red Belén, 5 de abril de 2022

CARTA MULT. N° 01-2022/EEAW

Señor(a, ita):

Edith Petsayit Asogkai
DIRECTORA DE LA I.E.I. N° 323

CGNN. CENTRO WAWIK

Asunto : Solicita autorización para realizar trabajo de investigación

Referencia: Resolución de Decanato N° 025-2022-UNTRM/FECICO

Me dirijo a su digno Despacho para saludarle y comunicarle que he seleccionado su Institución Educativa para realizar mi trabajo de investigación titulado "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED NUEVO BELÉN, IMAZA, 2021"; por lo que, recorro a su Despacho para que **AUTORICE** la ejecución del trabajo de campo de mi investigación, adjunto la Resolución de Decanato de aprobación de mi proyecto. Además, solicito a usted que la autorización para el desarrollo del trabajo de investigación, se haga mediante documento escrito.

Aprovecho la oportunidad para expresarle el agradecimiento por la atención que brinde a la presente y le reitero las muestras de consideración y estima.

Atentamente;

Bach. Elengay Eledino Akintui Washikat
DNI 47752662

Recibido 5 de abril del 2022



Edith Petsayit Asogkai
DIRECTORA (a)
C.A. 1040 24164

Anexo 3: Instrumentos aplicados



Cuestionario de liderazgo directivo

Respetado docente, el presente instrumento forma parte de una investigación, con el propósito de obtener información sobre el liderazgo directivo del director de su IE. Responde, marcando en el recuadro o casillero correspondiente, según tu opinión, recuerda que el cuestionario es anónimo, por tanto, responde con sinceridad.

Escala de medición

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

Liliana Anag Tiwi
I.E.-I.Nº 369 - Yampik

Nº	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Gestión institucional para la mejora de aprendizajes		3	4	3	-	-
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje	X				
2	Diseña de manera participativa instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje, (PEI, PAT, RI).		X			
3	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje	X				
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.		X			
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.			X		
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural, (comités de aula, APAFA, CONEI).	X				
Gestión administrativa		3	8	3	-	-
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.		X			
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes (uso adecuado del tiempo a nivel institucional y aula).		X			
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativo bajo un enfoque orientado a resultados.	X				



N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	X				
11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.		X			
12	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes (Evaluación censal).	X				
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.			X		
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.		X			
Gestión pedagógica – Orientación de procesos pedagógicos		3	4	-	4	5
15	Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.				X	
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	X				
17	Estimula la iniciativa de los docentes relacionada a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.					X
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.		X			
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella.	X				
20	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	X				
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.		X			
		9	10	-	7	5

Fuente: Vega (2018)

Gracias por su colaboración



Cuestionario de desempeño docente

Estimado docente, el presente instrumento forma parte de una investigación, con el propósito de obtener información sobre el desempeño docente en su IE. Responde, marcando en el recuadro o casillero correspondiente, según tu desempeño, recuerda que el cuestionario es anónimo, por tanto, responde con sinceridad.

Escala de medición

1	Inicio
2	Proceso
3	Logro previsto

Liliana Anag Tawi
I.E.I.N° 369 - Yampik

N°	Ítem	Escala		
		1	2	3
Planificación para el aprendizaje		3	6	3
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes	X		
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.		X	
3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, en función a las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	X		
4	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de aprendizajes previstos.		X	
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	X		
6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.			X
7	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperado y distribuye adecuadamente el tiempo		X	



N°	Ítem	Escala		
		1	2	3
Enseñanza y evaluación del aprendizaje		5	6	
8	Construye, de manera asertiva, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el manejo de habilidades sociales.	X		
9	Resuelve conflictos recurriendo al diálogo en base de criterios éticos y normas de convivencia.	X		
10	Organiza el aula y otros espacios educativos de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.		X	
11	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		
12	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.		X	
13	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		
14	Prioriza la evaluación formativa como parte fundamental del aprendizaje que le permite hacer ajustes y reajustes en el desarrollo de capacidades.		X	
15	Sistematiza los resultados de las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		
Total		8	12	3

Fuente: Vega, 2018

Gracias por su colaboración



Cuestionario de liderazgo directivo

Respetado docente, el presente instrumento forma parte de una investigación, con el propósito de obtener información sobre el liderazgo directivo del director de su IE. Responde, marcando en el recuadro o casillero correspondiente, según tu opinión, recuerda que el cuestionario es anónimo, por tanto, responde con sinceridad.

Escala de medición

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

Maria Fe Tsajuput Anguash
I.E.I. N° 366 - Taam Wawik

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Gestión institucional para la mejora de aprendizajes		2 6 3 - -				
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje	X				
2	Diseña de manera participativa instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje, (PEI, PAT, RI).		X			
3	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje		X			
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.		X			
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X				
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural, (comités de aula, APAFA, CONEI).			X		
Gestión administrativa		2 6 9 - -				
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.		X			
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes (uso adecuado del tiempo a nivel institucional y aula).	X				
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativo bajo un enfoque orientado a resultados.			X		



UNTRM

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.			X		
11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.		X			
12	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes (Evaluación censal).	X				
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.			X		
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.		X			
Gestión pedagógica – Orientación de procesos pedagógicos		2	6	6	-	-
15	Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.		X			
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	X				
17	Estimula la iniciativa de los docentes relacionada a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.			X		
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.			X		
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella.		X			
20	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	X				
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.		X			
TOTAL		6	18	18	-	-

Fuente: Vega (2018)

Gracias por su colaboración



Cuestionario de desempeño docente

Estimado docente, el presente instrumento forma parte de una investigación, con el propósito de obtener información sobre el desempeño docente en su IE. Responde, marcando en el recuadro o casillero correspondiente, según tu desempeño, recuerda que el cuestionario es anónimo, por tanto, responde con sinceridad.

Escala de medición

1	Inicio
2	Proceso
3	Logro previsto

Maria Fe Tsajput Anguash
I.E.I. N° 366 - Taum Wawik

N°	Ítem	Escala		
		1	2	3
Planificación para el aprendizaje		4	4	3
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes			X
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.		X	
3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, en función a las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	X		
4	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de aprendizajes previstos.	X		
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.		X	
6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		
7	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperado y distribuye adecuadamente el tiempo	X		



N°	Ítem	Escala		
		1	2	3
Enseñanza y evaluación del aprendizaje		3	6	6
8	Construye, de manera asertiva, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el manejo de habilidades sociales.	X		
9	Resuelve conflictos recurriendo al diálogo en base de criterios éticos y normas de convivencia.		X	
10	Organiza el aula y otros espacios educativos de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.		X	
11	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		
12	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.			X
13	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		
14	Prioriza la evaluación formativa como parte fundamental del aprendizaje que le permite hacer ajustes y reajustes en el desarrollo de capacidades.			X
15	Sistematiza los resultados de las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.		X	
Total		7	10	9

Fuente: Vega, 2018

Gracias por su colaboración

Anexo 4
Imágenes fotográficas











