UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

LIDERAZGO EN LA GESTIÓN PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA FAUSTINO MALDONADO, CALLERÍA-UCAYALI, 2023.

Tesis para optar el grado académico de

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

BERNARDINA CAMPOS RENGIFO

Pucallpa – Perú

2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O DOCTOR

En la Sala de Grados de la Escuela de Posgrado de la UNU, siendo las 8 horas, del día 16 de enero del 2026 ante el Jurado de Tesis constituido por :

PRESIDENTE: Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona
SECRETARIO: Dra. Leydi Pérez Guimaraez
VOCAL: Dr. José Luis Castro Ulliel

Don(ña) Bernardina Campos Rengifo aspirante al Grado de MAESTRO en Gestión Pública Mención

o DOCTOR

en inicia el acto defensa pública con la exposición de la tesis titulada "Liderazgo en la Gestión para la mejora del desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, Calleria - Ucayali, 2023"

Concluido el acto de sustentación los miembros del Jurado procedieron a evaluar al sustentante obteniendo el siguiente puntaje, considerando los criterios siguientes:

Nº	CRITERIO	RANGO	PUNTAJE
1	Presentación personal	0 - 4	3
2	Dicción y dominio de escenario	0 - 4	4
3	Desarrollo del contenido: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones	0 - 4	3
4	Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente	0 - 4	3
5	Aporte a la maestría o mención y a la comunidad	0 - 4	3
TOTAL			16

Calificación: Puntaje ejemplo: 18/20 16/20

Conclusiones: [Aprobado, Aprobado con distinción, Aprobado con observaciones, Desaprobado]

Observaciones: [Si las hubiera]

Recomendaciones: [Si las hubiera]

Los miembros del Jurado, firman el presente Acta en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 9 horas del 16 de enero del 2026

PRESIDENTE SECRETARIO VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/645-2025.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"**LIDERAZGO EN LA GESTIÓN PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA FAUSTINO MALDONADO, CALLERÍA-UCAYALI, 2023**"

Autor(es)	:	**CAMPOS RENGIFO, BERNARDINA**
Escuela	:	**POSGRADO**
Maestria	:	**GESTIÓN PÚBLICA**
Asesor(a)	:	**Dra. TAFUR FLORES, GENI LLERME**

Presenta un **porcentaje de similitud de 8%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación presenta un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 03/11/2025

Dr. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, BERNARDINA CAMPOS RENGIFO

Autor de la tesis titulada: LIDERAZGO EN LA GESTION PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMATICA FAUSTINO MALDONADO, CALLERIA - UCAYALI, 2023.

Sustentada el año: 2026.

Asesor(a): Dra. TAFUR FLORES GENI LLERME

Escuela de Posgrado

Maestría: EN GESTION PUBLICA

Mención:

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 16/01/2026

Email: bernardinajp@gmail.com Firma:

Teléfono: 945596875 DNI: 00076707

DEDICATORIA

Con amor a mi hijo Juan Penrry Vasquez Campos, cuyo apoyo incondicional y acompañamiento constante han sido fundamentales en mi formación. Su presencia me ha motivado a mantener el esfuerzo y la disciplina necesarios para alcanzar cada una de mis metas académicas y personales.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por el don de la vida, por guiarme con fortaleza y sabiduría en cada etapa de mi formación, y por permitirme culminar con éxito este proyecto académico que representa una meta importante en mi desarrollo profesional y personal.

A la Institución Educativa Emblemática Faustino Maldonado, espacio donde he podido crecer y reafirmar mi vocación docente; a mis estudiantes, quienes son la motivación diaria que me impulsa a superarme y dar lo mejor de mí; y a mis colegas, por su compañerismo, consejos y valiosas contribuciones que enriquecieron el presente trabajo de investigación.

A los docentes de la Escuela de Posgrado-Maestría en Gestión Pública, quienes con sus enseñanzas, dedicación y exigencia académica contribuyeron significativamente a fortalecer mis competencias profesionales y a ampliar mi visión crítica y analítica.

A mi asesora, la Dra. Geni Llerme Tafur Flores, por su compromiso, constante orientación y disposición para guiar cada etapa de este proceso; sus conocimientos, sugerencias y correcciones oportunas fueron decisivos para lograr la calidad y coherencia de la investigación.

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo principal determinar el efecto del liderazgo en la gestión para la mejora del desempeño docente en la institución educativa emblemática Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023; el enfoque metodológico fue cuantitativo, el enfoque de estudio fue cuantitativo, de tipo básico, de nivel descriptivo correlacional y con diseño no experimental transversal, se utilizó como instrumento dos cuestionarios de escala tipo Likert, que fueron aplicados a 30 docentes quienes laboran en la institución donde se desarrolló esta investigación. El resultado Rho de Spearman= 0,599, estableciendo un efecto positivo considerable, también se tuvo un Sig. (bilateral) o p-valor de 0.000 menor de 0.05; consecuentemente, se concluye que existe un efecto significativo del liderazgo en la gestión en el desempeño docente institución formativa a la cual pertenecen las unidades de análisis.

Palabras claves: Liderazgo, Gestión, Desempeño docente.

ABSTRACT

The main objective of the study was to determine the effect of leadership in management for the improvement of teaching performance at the emblematic educational institution Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023; the methodological approach was quantitative, the study approach was quantitative, of a basic type, of a correlational descriptive level and with a cross-sectional non-experimental design, two Likert-type scale questionnaires were used as an instrument, which were applied to 30 teachers who work at the institution where this research was carried out. The result Spearman's Rho = 0.599, establishing a considerable positive effect, there was also a Sig. (bilateral) or p-value of 0.000 less than 0.05; consequently, it is concluded that there is a significant effect of leadership in management on teaching performance in the training institution to which the analysis units belong.

Keywords: Leadership, Management, Teacher performance.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de las labores educativas en la educación básica regular, en la actualidad, exige de la presencia de directivos escolares que estén inculcados de una mística y dedicación inmanentes y que proyecten estas cualidades a toda la comunidad educativa, de modo que la compenetren con el trabajo que lleve a la concreción de los objetivos que toda institución educativa se plantea, en el entendido de que el estudiante es el eje del proceso de enseñanza-aprendizaje; en tal sentido, se comprende que el directivo escolar tiene que asumir dentro del marco de lo idóneo, su función de líder pedagógico, demostrando un proceder ético.

En Ucayali las evaluaciones es una situación bastante difícil con respecto de otras regiones del Perú, pues esta región ha obtenido resultados de las evaluaciones a escolares que lo sitúan solo por encima de la región Huancavelica, entendiéndose que los directivos escolares soslayan la dedicación a los aprendizajes de los estudiantes, con las consecuentes deficiencias en el liderazgo pedagógico que la gestión educativa debe asumir y en la ética que marca en su normativa la labor del funcionario público, pero también la del docente.

Esta investigación se realiza debido a que responde de manera directa a la problemática hallada, con respecto de ambas variables, lo que permitirá, según su aporte práctico, con la toma de decisiones, respecto de la gestión educativa y del desempeño docente en los participantes.

Además, el presente estudio permitirá, mediante la indagación, la consideración y actualización de fuentes u otros estudios en relación con las variables, la actualización de teorías y estudios desarrollados acerca del tema de investigación, siendo los mismos resultados que se obtengan un aporte al corpus teórico.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA……v

AGRADECIMIENTOS……vi

RESUMEN…….. vii

ABSTRACT……viii

INTRODUCCIÓN…… ix

ÍNDICE GENERAL……..x

ÍNDICE DE TABLAS…… xii

ÍNDICE DE FIGURAS……..xiii

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN……..14

1.1. Descripción del problema……..14

1.2. Formulación del problema……16

1.2.1. Problema general……16

1.2.2. Problemas específicos……...16

1.3. Objetivo general y objetivos específicos……17

1.3.1. Objetivo general……..17

1.3.2. Objetivos específicos……..17

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis……..17

1.4.1. Hipótesis general……17

1.4.2. Hipótesis específicas……..17

1.5. Variables……..18

1.6. Justificación e importancia……20

1.7. Viabilidad……..21

1.8. Limitaciones……21

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO……..22

2.1. Antecedentes de la investigación……22

2.1.1. Antecedentes internacionales……...22

2.1.2. Antecedentes nacionales……...25

2.1.3. Antecedentes locales…… 27

2.2. Bases teóricas……28

2.3. Bases epistémicos……33

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO……..36

3.1. Tipo de investigación……36

3.2. Diseño y esquema de la investigación……36

3.3. Población y muestra……..36

3.4. Instrumentos de recolección de datos……37

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación……..38

CAPÍTULO IV: RESULTADOS……...40

4.1. Resultados mediante la estadística descriptiva……40

4.2. Resultados mediante la estadística inferencial……..41

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS……...45

CONCLUSIONES……..48

SUGERENCIAS……49

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS……..50

ANEXOS……58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables 19

Tabla 2. Análisis de confiabilidad 37

Tabla 3. Tabla cruzada Variable 1 Liderazgo vs Variable 2 Desempeño docente 40

Tabla 4. Prueba de Shapiro-Wilk 41

Tabla 5. Correlación entre Variable 1 Liderazgo vs Variable 2 Desempeño docente 41

Tabla 6. Correlación entre Dimensión institucional vs Variable 2 Desempeño docente 42

Tabla 7. Correlación entre Dimensión 2 Pedagógico-didáctica vs Variable 2 Desempeño docente 43

Tabla 8. Correlación entre Dimensión 2 Administrativa organizacional vs Variable 2 Desempeño docente 43

Tabla 9. Correlación entre Dimensión 4 Comunitaria vs Variable 2 Desempeño docente 44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Tabla cruzada Variable 1 Liderazgo vs Variable 2 Desempeño docente 40

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Uno de los problemas centrales radica en un liderazgo escolar poco participativo y carente de estrategias claras de acompañamiento pedagógico; la gestión tiende a concentrarse en tareas administrativas antes que, en la conducción pedagógica, lo cual limita la orientación, la motivación y el monitoreo efectivo del desempeño docente, esta debilidad repercute en la falta de cohesión institucional y en la ausencia de una cultura de mejora continua.

Desde una perspectiva internacional, López (2020), resalta problemas en el desarrollo de las labores educativas en la educación básica regular, en estos tiempos, exige de la presencia de directivos escolares que estén imbuidos de una mística y dedicación inmanentes y que proyecten estas cualidades a toda la comunidad educativa, de modo que la compenetren con el trabajo que lleve a la concreción de los objetivos que toda institución educativa se plantea, en el entendido de que el estudiante es el eje del proceso de enseñanza-aprendizaje; en tal sentido, se comprende que el directivo escolar tiene que asumir dentro del marco de lo idóneo, su función de líder pedagógico, demostrando un proceder ético. Por su parte, en Colombia Jiménez et al. (2023), identifica diferencias profundas respecto de lo que la gestión educativa y el desempeño ético significan; así, las serias falencias, demuestra la gestión del directivo, lo que afecta a su desempeño y el del personal docente, pues su excesiva complacencia ha llevado al desorden en el trabajo de la docencia y a deficientes aprendizajes. En tanto, en Ecuador, Campoverde-Villacis y Bravo-Peláez (2021), exponen que las evaluaciones realizadas en instituciones educativas, los niveles de aprendizaje de habilidades básicas como la lectura o el razonamiento matemático son deficientes, pudiendo comprenderse un rol directivo deficiente y fuera del marco de la ética,

considerando la función pública de quienes se responsabilizan de la gestión escolar.

En general, se observa que varios docentes presentan dificultades en el dominio de estrategias didácticas innovadoras, así como en la planificación y evaluación por competencias, lo que se traduce en clases poco dinámicas y en una enseñanza centrada en la transmisión de contenidos, más que en el desarrollo integral del estudiante.

En nuestro país, el Ministerio de Educación (2020), en las evaluaciones realizadas sobre rendimiento escolar, evidencia falencias notables que hacen que en América Latina se encuentre a la zaga, con el agravante que esta situación es de varios años, lo que permite colegir que la gestión educativa, que debe estar centrada en el estudiante, no es la mejor en muchas instituciones, deviniendo en una falta al comportamiento ético de este alto funcionario escolar.

La formación continua de los maestros es insuficiente o poco pertinente respecto a las necesidades reales del contexto amazónico y urbano-marginal de Callería; la carencia de talleres especializados, programas de actualización y asesoría permanente obstaculiza el fortalecimiento de habilidades pedagógicas, digitales y socioemocionales, indispensables en la educación actual.

El Ministerio de Educación (2020) considera que en Ucayali la situación es bastante difícil con respecto de otras regiones del Perú, pues esta región ha obtenido resultados de las evaluaciones a escolares que lo sitúan solo por encima de la región Huancavelica, entendiéndose que los directivos escolares soslayan la dedicación a los aprendizajes de los estudiantes, con las consecuentes deficiencias en el liderazgo pedagógico que la gestión educativa debe asumir y en la ética que marca en su normativa la labor del funcionario público, pero también la del docente.

Finalmente, nos centramos en la falta de incentivos y reconocimiento al esfuerzo de los maestros. El clima institucional carece de estrategias efectivas

para motivar al personal, lo que genera desinterés, resistencia al cambio y una percepción de que su labor no es suficientemente valorada, impactando directamente en el compromiso y en la calidad del desempeño educativo.

El Proyecto Educativo Institucional de la entidad educativa donde se desarrollará el estudio, según lo registra la Institución educativa emblemática Faustino Maldonado (2023), considerando la problemática descrita respecto de las variables en estudio, es decir, el liderazgo en la gestión educativa y el desempeño del docente de la educación básica regular en la sede de estudio que se ha referido y que se evidencia, según el análisis realizado por la docencia, se formula el problema de investigación, mediante las interrogantes siguientes:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es el efecto del liderazgo en la gestión en la mejora del desempeño docente en la institución educativa emblemática Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el efecto de la dimensión Institucional en la gestión en la mejora de la variable desempeño docente en la institución educativa emblemática Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023?
- ¿Cuál es el efecto de la dimensión pedagógico-didáctica en la gestión en la mejora de la variable desempeño docente en la institución educativa emblemática Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023?
- ¿Cuál es el efecto de la dimensión administrativa-organizacional en la gestión en la mejora de la variable desempeño docente en la institución educativa emblemática Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023?
- ¿Cuál es el efecto de la dimensión comunitaria en la gestión en la mejora de la variable desempeño docente en la institución educativa emblemática, Callería-Ucayali, 2023?

1.3. Objetivo general y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar el efecto del liderazgo en la gestión en la mejora del desempeño docente en la institución educativa emblemática Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar el efecto de la dimensión institucional en la gestión en la mejora de la variable desempeño docente en la institución educativa emblemática Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023.
- Determinar el efecto de la dimensión pedagógico-didáctica en la gestión en la mejora de la variable desempeño docente en la institución educativa emblemática Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023.
- Determinar el efecto de la dimensión administrativa-organizacional en la gestión en la mejora de la variable desempeño docente en la institución educativa emblemática Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023
- Determinar el efecto de la dimensión comunitaria en la gestión en la mejora de la variable desempeño docente en la institución educativa emblemática Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- Existe un efecto significativo del liderazgo en la gestión en la mejora del desempeño docente en la institución educativa emblemática Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe un efecto significativo de la dimensión institucional en la gestión en la mejora de la variable desempeño docente en la institución educativa emblemática Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023.

- Existe un efecto significativo de la dimensión pedagógico didáctica en la gestión en la mejora de la variable desempeño docente en la institución educativa emblemática Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023.
- Existe un efecto significativo de la dimensión administrativa organizacional en la gestión en la mejora de la variable desempeño docente en la institución educativa emblemática Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023.
- Existe un efecto significativo de la dimensión comunitaria en la gestión en la mejora de la variable desempeño docente en la institución educativa emblemática Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023.

1.5. Variables

- **Variable 1: Liderazgo en la gestión educativa**

Definición conceptual: Laura (2021), la encuentra como una organización pedagógica, tomando en cuenta realidades educativas, comunitarias, de alcance de recursos, y académicas, las que repercuten en las estrategias y métodos de enseñanza aprendizaje y en el cumplimiento de finalidades institucionales.

Definición operacional: El liderazgo en la gestión educativa se medirá operacionalmente mediante las siguientes dimensiones: institucional, pedagógico-didáctica, administrativa-organizacional y comunitaria.

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual: Para Bunk (citado por Gálvez y Milla, 2018), el desempeño del docente es el proceso mediante el cual este realiza una serie de acciones que van desde la planificación de su actuar laboral hasta el acto de la evaluación de los aprendizajes, en función de su profesionalismo.

Definición operacional: El desempeño docente se medirá operacionalmente mediante las siguientes dimensiones: pedagógica, cultural y política.

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo en la gestión educativa	Esta variable será medida a través de un cuestionario en función de las dimensiones influencia idealizada, institucional, pedagógico-didáctica, administrativa-organizacional y comunitaria.	Dimensión institucional	- Reglamento interno - Manual de funciones y procedimientos - Comisiones de trabajo - Canales de comunicación formal - Uso de tiempo y espacio	**Ordinal:** Eficiente Regular Deficiente
		Dimensión pedagógico-didáctica	- Tutoría educativa - Acompañamiento al docente - Planificación de la enseñanza-aprendizaje - Interacción pedagógica - Evaluación de los aprendizajes	
		Dimensión administrativa-organizacional	- Presupuesto - Racionalización del trabajo - Administración de recursos	
		Dimensión comunitaria	- Relación con los órganos intermedios - Relación con el Ministerio de Educación - Relación con los padres - Proyección social - Relaciones interinstitucionales - Responsabilidad ambiental	
Desempeño docente	Esta variable será medida a través de un cuestionario en función de las dimensiones pedagógica, cultural y política.	Pedagógica	- Planificación del trabajo educativo - Desarrollo del proceso formativo - Evaluación del proceso formativo	**Ordinal:** Eficiente Regular Deficiente
		Cultural	- Compromiso con la profesión docente - Compromiso con la institución - Compromiso social	
		Política	- Desafíos económicos - Retos educativos - Demandas socioculturales	

1.6. Justificación e importancia

La investigación se realizó debido a que responde de manera directa a la problemática hallada, con respecto de ambas variables, lo que permitió, según su aporte práctico, con la toma de decisiones, respecto de la gestión educativa y del desempeño docente en los participantes.

En el plano teórico, la investigación se justifica porque busca aportar nuevos conocimientos relacionados con el liderazgo en la gestión educativa y su impacto en el desempeño docente. Al concluir y socializar los resultados, se fortalecerá el marco conceptual en torno a estas variables, lo que permitirá actualizar la información existente proveniente de estudios previos y diversas fuentes académicas, enriqueciendo así el corpus teórico sobre la temática.

En el plano metodológico, el estudio contribuye al perfeccionamiento de los procedimientos de investigación, especialmente en el diseño de instrumentos de recolección de datos y en el análisis estadístico aplicado, estos elementos podrán ser utilizados como referencia en investigaciones posteriores relacionadas con la gestión educativa y el mejoramiento del trabajo docente.

En el plano práctico, los resultados que se obtengan servirán de base para que las instituciones educativas, en particular la I.E.E. Faustino Maldonado, adopten decisiones pertinentes orientadas al fortalecimiento del liderazgo directivo y la mejora del desempeño de los maestros. Asimismo, constituirá un antecedente importante para futuras investigaciones y una herramienta de orientación para directivos, docentes y la comunidad educativa en general.

El presente estudio reviste gran importancia porque no solo actualiza y enriquece el marco teórico relacionado con el liderazgo en la gestión y el desempeño docente, sino que también aporta al desarrollo de instrumentos de investigación que podrán aplicarse en otros contextos educativos; A su vez, los resultados permitirán identificar con claridad las fortalezas y debilidades de la gestión escolar y del trabajo docente, generando insumos valiosos para la toma

de decisiones orientadas a la mejora continua y al fortalecimiento de la calidad educativa en el distrito de Callería.

1.7. Viabilidad

El presente estudio resultó plenamente viable, ya que:

- ✓ Se contó con los recursos financieros necesarios para su ejecución y con la preparación académica y metodológica del investigador en relación con las variables planteadas.
- ✓ Asimismo, el acompañamiento y asesoramiento permanente de especialistas garantizó la rigurosidad del proceso.
- ✓ Se suma la disposición de la institución educativa y de los docentes participantes, quienes brindaron facilidades para el acceso a la información y para el desarrollo de las actividades previstas, lo que fortalece aún más la factibilidad de la investigación.

1.8. Limitaciones

En un inicio se consideró como posibles limitaciones la renuencia de algunos participantes a colaborar y las condiciones climatológicas propias de la región amazónica, que podrían afectar la recolección de datos; sin embargo, durante la ejecución del trabajo estas dificultades no se presentaron, ya que los docentes mostraron disposición al participar en el estudio y los factores climáticos no interfirieron en el cronograma.

De esta manera, se logró desarrollar la investigación sin contratiempos significativos, asegurando la validez y confiabilidad de los resultados.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Gallo (2023), en su tesis *La gestión educativa y la vinculación con la colectividad en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador (UASB-E),* con el objetivo de analizar la gestión de recursos educativos de manera continua, el enfoque metodológico fue cualitativo, explicativo, en donde se utilizaron entrevistas y guías documentales como instrumentos, concluyendo que todo acto gestor trae consigo la participación coordinada de distintas áreas educativas con una finalidad en común, que es la de generar un buen desempeño educativo y cumplir con los estándares educacionales bajo una lupa de autonomía, adaptación e innovación.

Malbrán (2023), en su estudio titulado *Importancia de la gestión educativa como variable en la prevalencia del síndrome de burnout en docentes secundarios en Chile*, teniendo como principal propósito determinar la relación entre la prevalencia del Síndrome de Burnout y el liderazgo pedagógico en docentes, la metodología fue de tipo cualitativa, correlacional, en donde se utilizó la guía de análisis documental como instrumento de evaluación, concluyendo que los docentes al desarrollar sus responsabilidades laborales, interactúan con situaciones de estrés, falta de higiene o bienestar escolar, por lo que el proyectar estímulos y compromisos institucionales por parte del director es prioridad, ya que es la alternativa de solución para los aspectos ya mencionados.

Mayorga et al, (2023) realizaron una investigación en la que tuvo como propósito identificar la influencia que ejerce la administración educativa sobre el rendimiento de los docentes en las instituciones

escolares del Ecuador. Se eligió un enfoque de investigación cualitativa, considerando a la totalidad de los participantes como muestra, a quienes se les aplicó una encuesta como herramienta de recopilación de información. Los hallazgos señalan que una adecuada gestión educativa favorece el mejoramiento del desempeño docente, ya que, al proporcionar directrices precisas y autonomía en la enseñanza, se optimizan las labores administrativas y académicas.

Muñoz et al, (2023), en su estudio, tuvo como finalidad proponer un modelo de gestión educativa sustentado en el liderazgo transformacional, orientado a optimizar el rendimiento docente y reducir al mínimo los efectos que estos cambios pudieran generar en los educadores. Se desarrolló una investigación de tipo no experimental, con diseño transversal descriptivo y enfoque cuantitativo. Para la recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios mediante encuesta a la totalidad de los participantes. Los resultados permiten concluir que el contexto educativo actual demanda que los directivos ejerzan un liderazgo inspirador, capaz de motivar a los docentes a perfeccionar su práctica pedagógica, reconociéndolos como actores esenciales en la gestión educativa, valorando su desempeño profesional y atendiendo sus necesidades, con el fin de alcanzar las metas institucionales.

Marcillo-Zambrano y Tomalá-Leal (2021), en una investigación cualitativa en la que siguió el método histórico-lógico y cuyo propósito fue recuperar información de 1215 participantes acerca de los nuevos retos que debe asumir la gestión educativa, concluyendo que: la gestión educativa está ligada al desarrollo, integración y la retroalimentación que asegura el progreso institucional, para la cual es importante los saberes pedagógicos, gerenciales y sociales, volviéndose un factor predominante el cambio en la Institución Educativa que guíe el accionar del gestor en

conjunto con los docentes, basándose en sus cualidades y el conocimiento del desarrollo curricular propuestas en el modelo teórico. (p. 88)

Alfaro (2020), en su investigación correlacional-causal acerca de cómo el liderazgo con base en una enfoque tiene influencia en la calidad educativa en una entidad educativa de Tunja, Colombia, estudio que desarrolló con una muestra de 20 unidades, quienes respondieron a dos cuestionarios, concluyó que, en efecto, el liderazgo sostenido en una base de pensamiento o enfoque fundamentado favorece el logro de la calidad educativa, considerando que ambas variables son percibidas entre los niveles regular y favorable, lo que da cuenta de la necesidad de cultivar una gestión educativa con perfil de liderazgo responsable, lo que se concreta al actuar de manera ética.

Campi (2020), en un estudio de diseño correlacional, cuyo propósito fue el de establecer en qué medida se relacionaban las variables gestión educativa y desempeño docente en una entidad educativa de Guayaquil, en Ecuador, estudio en el que 15 docentes respondieron a dos cuestionarios, llegó a la conclusión que el comportamientos de las variables aludidas es independiente, es decir, no se relacionan o vinculan, pues el desempeño de los maestros es responsabilidad de cada profesional, más allá del estilo o característica de gestión educacional que se desarrolle.

Rivera (2020), en su estudio *La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas*, con el objetivo de Analizar la influencia del liderazgo del director en la generación de una cultura escolar favorable a la innovación de las escuelas, de manera que la metodología empleada fue cuantitativa, no experimental y descriptiva, con la utilización de encuestas y cuestionarios en 168 docentes, se concluye de esta manera que el

liderazgo del director es primordial para generar compromiso e implicación con los procesos de cambio e innovación del profesorado, además este aspecto es parte de las expectativas que poseen los docentes en relación a la gestión directiva. La influencia que ejerce el director, se basa fundamentalmente en acciones que tienen que ver con aspectos emocionales más allá de lo vinculado a los aspectos técnicos administrativos. (p. 265)

2.1.2. Antecedentes nacionales

Palacios et al, (2024) su objetivo fue examinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en el contexto de la Educación Básica Regular en el Perú. Para ello, se empleó una metodología con enfoque cuantitativo, considerando como muestra a 18 participantes, a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Los resultados permitieron concluir que, de manera estadísticamente comprobada, existe una asociación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico ejercido en la institución y el desempeño de los docentes, evidenciando que un liderazgo sólido contribuye al fortalecimiento de las prácticas pedagógicas y a la mejora de los resultados educativos.

Quispe et al, (2023) su propósito fue analizar la influencia del liderazgo transformacional sobre el clima institucional y el rendimiento docente en una institución educativa de Lima. Se adoptó un enfoque cuantitativo y se aplicaron tres cuestionarios a un total de 106 docentes. Los resultados evidenciaron que el liderazgo transformacional ejerce un impacto significativo tanto en el clima institucional como en el desempeño de los docentes dentro de la organización educativa.

Tananta (2023), en su estudio El liderazgo transformacional y su relación con la gestión administrativa en la unidad de Gestión Educativa

Local de Coronel Portillo, 2023, donde el objetivo fue determinar la relación existente entre liderazgo transformacional y gestión administrativa, la metodología fue de tipo aplicada no experimental de diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 142 participantes a quienes se les aplicaron cuestionarios, concluyendo que el personal precisó que el liderazgo transformacional es muy alto y que la gestión administrativa es muy alto, existe una relación directa y positiva entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa, debido a que tuvo un valor alto evidenciando que la prueba SI fue significativa entre las variables estudiadas. (p. 45)

Arellano (2021), en una investigación correlacional en la que vincula la ética profesional del acompañamiento y el monitoreo a los docentes, desarrollada con una muestra de 50 docentes que contestaron dos cuestionarios, concluyó que sí existe relación significativa entre las variables, siendo la variable deontológica percibida como regular, mayoritariamente.

Herrera (2021), en una investigación correlacional cuyo objetivo fue establecer el nivel de vínculo que existe entre la variable gestión educativa y desempeño docente, estudio cuya muestra fue de 66 docentes quienes respondieron a dos cuestionarios, concluyendo que la relación entre las variables referidas es altamente significativa, lo que permite afirmar que las formas comportamentales de estas tienen mucha similitud y, en específico, la gestión educativa es percibida en el nivel muy favorable.

Rojas (2020), en un estudio de diseño correlacional, en el que tuvo el objetivo de explicar si las variables gestión educativa y desempeño docente poseían algún nivel de relación en una entidad formativa del Cusco, para lo cual aplicó dos cuestionarios a 28 docentes, llegando a la conclusión que sí existe una conexión sustancial entre las variables sobre

las que se basó la investigación, aun cuando en los resultados se evidencia una percepción dispersa de los constructos acerca de los cuales se recolectó información.

2.1.3. Antecedentes locales

Berrospi (2022) el estudio tuvo como finalidad identificar la relación existente entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Yarinacocha. Para tal fin, se trabajó con una muestra conformada por 163 maestros, utilizando un cuestionario como instrumento de recolección de datos bajo un enfoque cuantitativo. Los resultados mostraron que el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0.57, lo que evidencia una correlación alta y estadísticamente significativa entre ambas variables. En consecuencia, se acepta y confirma la hipótesis de investigación que establece que el liderazgo directivo se relaciona de manera significativa con el desempeño docente, rechazándose la hipótesis alterna. Estos hallazgos resaltan la importancia de un liderazgo escolar efectivo como factor determinante para el fortalecimiento de las prácticas pedagógicas y la mejora del rendimiento de los docentes.

Tuanama (2022) tuvo como propósito diseñar y proponer un programa de gestión de liderazgo orientado a optimizar el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa N.° 64096, ubicada en el distrito de Yarinacocha, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali. La investigación fue de tipo descriptivo, con diseño no experimental y carácter propositivo. La muestra estuvo conformada por 12 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Los hallazgos revelaron que en la institución existe una participación limitada de los docentes en el cumplimiento de sus obligaciones institucionales, evidenciándose desmotivación e insatisfacción laboral

asociadas a percepciones negativas sobre la gestión escolar. Asimismo, se identificaron problemas de impuntualidad e inasistencia en el dictado de clases, así como deficiencias en la preparación oportuna y adecuada de las sesiones de aprendizaje. Estos resultados justifican la implementación de un programa de liderazgo que fomente la motivación, la responsabilidad profesional y el compromiso institucional, contribuyendo así a mejorar la calidad del proceso educativo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo en la gestión educativa

- **Definición**

El liderazgo como variable dentro de la gestión educativa, es definida por Laime (2023), como la agrupación de responsabilidades que encaminan una toma de decisión con una finalidad positiva para mejorar la concretización de metas una finalidad positiva para mejorar la concretización de metas institucionales; añade García (2023), su accionar en el planeamiento coordinado y articulado, permitiendo un mejor desempeño pedagógico en la labor docente, conllevando a una constante elaboración de objetivos pedagógicos.

Por su parte, Laura (2021), la encuentra como una organización pedagógica, tomando en cuenta realidades educativas, comunitarias, de alcance de recursos, y académicas, las que repercuten en las estrategias y métodos de enseñanza aprendizaje y en el cumplimiento de finalidades institucionales.

Finalmente, para Martínez citado por Sablich (2017) es un “proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos, para conservar la autonomía institucional para poder responder a las necesidades educativas, locales, regionales y

mundiales” (p. 14). En esa misma dirección, Risco (2016), la define como “un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan.” (p. 27)

- **Dimensiones**

En coherencia con la línea investigativa, para este estudio se consideraron las dimensiones plasmadas por Cósar (2021), quien, mediante factores gestores educacionales, menciona la institucional, la pedagógico-didáctica, administrativa-organizacional y la comunitaria.

a) Dimensión institucional

Cósar (2021). Direccionado a regular aquellas actividades impartidas dentro de la institución por parte del personal docente, estudiantil y padres de familia con la finalidad de llegar a los objetivos propuestos respecto al aprendizaje del estudiante mediante una identidad pedagógica.

Mientras que el Minedu (2016), la establece como “el diagnóstico de la institución, los objetivos propuestos, las acciones a realizarse, el presupuesto para los gastos operativos, el plan de acompañamiento y monitoreo, así como la evaluación del trabajo realizado. En este documento se inserta los objetivos pedagógicos y de gestión, el cual será desarrollado en el año lectivo en beneficio de los educandos y de la comunidad educativa.” (p. 72)

b) Dimensión pedagógico-didáctica

Cósar (2021). Direccionada al desarrollo netamente de actividades pedagógicas en relación a las metas de área y docentes, tiene como principal relación analógica docente-estudiante que al aplicar procesos de estudio crea la interacción enseñanza-aprendizaje.

Tamaris (2014), citado por García (2023), afirma que esta dimensión “consiste en tomar responsablemente las acciones educativas de manera consiente y que busque la mejora en el proceso enseñanza-aprendizaje con la participación integrada de los docentes, padres de familia y aliados estratégicos.” (p.34)

c) Dimensión administrativa-organizacional

Cósar (2021). Direccionada a las “acciones y actividades que se deben realizar para obtener en los plazos previstos, recursos tanto humanos, como materiales y financieros, con la finalidad de lograr alcanzar las metas establecidas, además cumplir con las variadas demandas y exigencias cotidianas en la institución.” (p. 22)

Esta dimensión utiliza todos sus recursos administrativos internos y externos con la finalidad de mejorar, innovar y optimizar los recursos institucionales que permiten la enseñanza académica.

d) Dimensión comunitaria

Cósar (2021). Direccionada a la participación e interacción de agentes educativos con su comunidad mediante actividades estimuladoras de interrelación educativa social, punto clave también a tomar en cuenta cuando se tiene como en mente la concretización de metas institucionales.

En tanto, Marconi (2016), citado por García (2023), encuentra esta dimensión como “estimulante para la concepción de las relaciones entre los seres humanos, promueve valores buscando la perfección en el vínculo con la sociedad.” (p. 39)

- **Afianzamiento del liderazgo en la gestión educativa**

Muñoz et al. (2023). Un liderazgo consolidado no solo garantiza la toma de decisiones acertadas y oportunas, sino que también fomenta la participación activa de toda la comunidad educativa, asegurando coherencia entre la visión institucional y las prácticas pedagógicas; en este

sentido, el liderazgo se convierte en un factor clave para orientar la gestión hacia la calidad educativa.

Muñoz et al. (2023). Además, el afianzamiento del liderazgo demanda que los directivos asuman un rol transformador, donde se integren estrategias de motivación, comunicación asertiva y coordinación efectiva con docentes, estudiantes y padres de familia. Esto conlleva a impulsar la innovación pedagógica, la planificación estratégica y el trabajo colaborativo, favoreciendo la cohesión y el sentido de pertenencia en la institución, la gestión educativa se enriquece con procesos participativos que fortalecen la identidad institucional y promueven la equidad y la inclusión.

Muñoz et al. (2023). Los directivos que fortalecen su liderazgo desarrollan competencias para gestionar recursos de manera eficiente, establecer alianzas con la comunidad y promover la formación continua de los docentes; en consecuencia, el afianzamiento del liderazgo en la gestión educativa no solo se traduce en mejores resultados académicos, sino también en la formación integral de los estudiantes y en el compromiso de todos los actores con el desarrollo sostenible de la sociedad.

2.2.2. Desempeño docente

- **Definición**

Tuanama (2022), la define como las acciones, habilidades, actitudes y competencias que el maestro pone en práctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje, orientadas a promover aprendizajes significativos y el desarrollo integral de los estudiantes. Implica la planificación adecuada de las clases, el dominio de estrategias pedagógicas y didácticas, la evaluación formativa, así como la capacidad de generar un clima escolar positivo, motivador y participativo.

Para Bunk citado por Gálvez y Milla (2018), el desempeño del docente es el proceso mediante el cual este realiza una serie de acciones que van desde la planificación de su actuar laboral hasta el acto de la evaluación de los aprendizajes, en función de su profesionalismo.

Para el Ministerio de Educación (2014), es el trabajo complejo que realiza el profesional de la educación en los procesos de enseñanza-aprendizaje y que implica una actuar reflexivo, un vínculo de carácter autónomo y, simultáneamente crítico, entre docentes y en la relación con los estudiantes, deviniendo este desempeño en un agente de transformación favorable.

- **Dimensiones**

Considerando lo referido por el Ministerio de Educación (2014), las dimensiones de la variable desempeño docente son pedagógica, política y cultural.

a) Dimensión pedagógica

Constituye el eje central del desempeño docente, ya que de ella depende el logro de los aprendizajes esperados en el sistema educativo. Su relevancia radica en que el maestro debe garantizar, con profesionalismo y responsabilidad, que los estudiantes desarrollen competencias de manera integral, lo cual requiere no solo un buen dominio de los aspectos didácticos, sino también de los contenidos disciplinares. En este sentido, esta dimensión no se limita a la transmisión de conocimientos, sino que implica diseñar estrategias metodológicas pertinentes, promover la creatividad, despertar el interés por aprender y asegurar la pertinencia de la enseñanza frente a la diversidad del aula y las necesidades del contexto.

b) Dimensión política

Se vincula estrechamente con la identidad del docente y con el compromiso que este asume frente a su carrera y a la sociedad. Su

importancia radica en que la educación no es una tarea aislada, sino un proceso que responde a las demandas sociales y a la necesidad de transformación que requieren los pueblos para alcanzar mayores niveles de justicia y equidad. En este marco, el docente tiene la responsabilidad de formar ciudadanos conscientes de sus derechos y deberes, sensibles ante los problemas colectivos, con una visión intercultural y con capacidad de convivir en democracia.

c) Dimensión cultural

Hace referencia a la formación y práctica docente vinculadas a los conocimientos que permiten enfrentar los retos del sistema social en sus múltiples ámbitos: político, económico, cultural y educativo. Esta dimensión implica que el maestro tenga un conocimiento sólido de la historia, las tradiciones y los procesos sociales tanto a nivel local como regional, nacional e internacional. Su finalidad es que dichos saberes se conviertan en herramientas de reflexión y análisis para enriquecer la práctica educativa, fortaleciendo la identidad cultural y el respeto a la diversidad; además, aporta insumos valiosos para que los actores educativos comprendan mejor la realidad en la que se desenvuelven y puedan generar respuestas coherentes y pertinentes a los desafíos actuales.

2.3. Bases epistémicos

a) Enfoque de liderazgo transaccional

Para Ramos (2005) liderazgo transaccional “es un intercambio coste-beneficio o de recompensas entre líder y el personal subordinado.”; en cambio, para Pascual et al (1993), es una función directiva superficializar los requisitos prpios del trabajo y premiar la responsabilidad al cumplirlo. En síntesis, los líderes transaccionales se caracterizan por su estilo burocrático, centrado en los aspectos formales y administrativos del cargo, como la planificación, la gestión presupuestal o el cumplimiento de horarios. Tienden a ejercer su autoridad sin consultar, pues

el poder proviene del puesto que ocupan. Su labor se orienta al cumplimiento de normas y valores institucionales, actuando más como administradores que como líderes inspiradores. Pascual et al. (1993). Este tipo de liderazgo, basado en una autoridad jerárquica sobre el profesorado, ha sido reemplazado progresivamente por enfoques más participativos y distribuidos."

En relación a lo mencionado se puede inferir que las condiciones para que se genere el liderazgo requiere de dos puntos claves dentro del marco de educación inicial en las sedes de estudio, que son la autoridad educativa y el poder que esta genera, el desarrollo equilibrado de estas en la educación inicial realza la interacción de distintas actividades en diferentes grados, convirtiéndose así el director en responsable de la actividad conjunta del grupo, lo cual, valga la redundancia, implica liderazgo.

b) Enfoque de gestión por resultados

Iacoviello y Pulido (2008) explican que este enfoque se basa en tres aspectos: mayor flexibilidad a quienes ejercen la administración pública, la rendición de cuentas o evaluación del desempeño de os responsables de la gestión pública y el establecimiento de un sistema de estímulos y sanciones para la alta gerencia.

El propósito de este método aplicado a la gestión pública es permitir que los altos directivos o gerentes trabajen de manera responsable y consciente, lo que significa hacer un buen trabajo y lograr resultados en el tiempo, reduciendo en gran medida la carga de trabajo. Los servidores públicos gozan de una remuneración proporcionada por el Estado, pero su desempeño es oportunista, pero su desempeño no cumple con las expectativas.

La implementación de este enfoque requiere de elementos de orientación y supervisión, de manera que el trabajo que se realice no sea producto de una improvisación validada a través de buenos informes de resultados, sino que, en

efecto, el trabajo que se plasme como realizado óptimamente en los informes se haya ejecutado.

El manejo de recursos humanos resulta de mucha importancia en este enfoque, puesto que es el personal el que debe construir todo el aparato informativo y desarrollar las acciones que permitan una entrega de resultados óptimos y oportunos, ahora bien, esta realidad, amanera de presión equilibrada con estímulos necesita que se fijen salarios altos, pero entregables en función del avance de la entrega de resultados, es decir, salarios recibidos en porcentajes o e mensualidades que representes el producto terminado.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

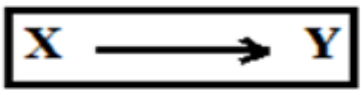
Escudero y Cortez (2018). Esta investigación corresponde al tipo básico, debido a que su objetivo principal fue analizar y describir las características del comportamiento de una variable en un determinado ambiente, contribuyendo así al conocimiento general de esta.

3.2. Diseño y esquema de la investigación

El diseño de investigación, según lo referido por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), fue no experimental, debido a que no se pretende modificar o alterar intencionalmente el comportamiento de alguna variable, sino que se estudió su comportamiento en su ambiente natural.

Es correlacional-causal, debido a que, además de analizar independientemente las características de la variable, se pretendió analizar la relación de causa-efecto que poseen entre ellas; y finalmente, de corte transversal, ya que la información de las variables se recolectó en un solo momento de tiempo.

El esquema sugerido por estos autores es el siguiente:



Donde:

X= Liderazgo en la gestión

Y= Desempeño docente

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población estuvo compuesta por el total de docentes de la Institución educativa Faustino Maldonado, cuya cantidad es igual a 170.

3.3.2. Muestra y muestreo

Para determinar la muestra se aplicó la fórmula estadística a través del muestreo no probabilístico aleatorio simple (30 docentes) tomando como punto de referencia la institución educativa emblemática Faustino Maldonado

3.4. Instrumentos de recolección de datos

- **Instrumentos 1**

El tipo de instrumento que se utilizó es el cuestionario con 4 dimensiones y cada dimensión con 5 ítems, haciendo un total de 20 ítems.

- **Instrumentos 2**

El tipo de instrumento que se utilizó es el cuestionario con 3 dimensiones y cada dimensión con 5 ítems, haciendo un total de 15 ítems.

- **Validación y confiabilidad de los cuestionarios**

para conocer si el instrumento es válido, consultamos con 3 expertos, de cuyo análisis de los resultados se llegó a la conclusión que el instrumento es aceptable su aplicabilidad, obteniendo un porcentaje promedio de 100%, según tabla siguiente.

Tabla 2

Análisis de confiabilidad

Criterio	Puntaje Experto 1	Puntaje Experto 2	Puntaje Experto 3
1	5	5	5
2	5	5	5
3	5	5	5
4	5	5	5
5	5	5	5
6	5	5	5
7	5	5	5
8	5	5	5
9	5	5	5
10	5	5	5
Promedio Parcial	100.00	100.00	100.00
Promedio Total	100.00		

Fuente: Estadística de confiabilidad.

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

3.5.1. Técnica de recojo

La técnica de recojo de datos utilizada fue la encuesta, para Arias, (2021), consiste en la toma de información de modo directo o indirecto a los participantes de una investigación a través de la formulación de interrogantes o enunciados que tendrán que responder respetando las condiciones específicas que plantea el investigador.

3.5.2. Procesamiento de datos

Para el procesamiento de los datos a recolectar:

- ✓ Se digitó la información recolectada a través de los instrumentos codificando las respuestas según una escala ordinal, es decir, asignando un valor numérico a cada respuesta.
- ✓ Se elaboraron intervalos que determinaron el nivel de cada variable y dimensión según la suma de los valores que resulte de los ítems que las componen utilizando el software Excel 2019.
- ✓ Los datos fueron trasladados al software estadístico SPSS 25 para la elaboración de tablas de distribución de frecuencias y sus respectivas figuras.
- ✓ Se determinaron la prueba de correlación R^2 a realizar.

3.5.3. Presentación de datos

- **Presentación a través de la estadística descriptiva**

Se realizó la tabla cruzada de variable 1 y variable 2, asimismo se hizo figuras de barras en 3D.

- **Presentación a través de la estadística inferencial**

Se realizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk por ser la muestra menor de 50 y donde los resultados del p-valor fueron todos 0,000, valores menores de 0.05. Entonces nos dio como condición utilizar el

estadístico de correlación de Spearman (Rho) para las pruebas y/o contraste de las hipótesis formuladas en este estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados mediante la estadística descriptiva

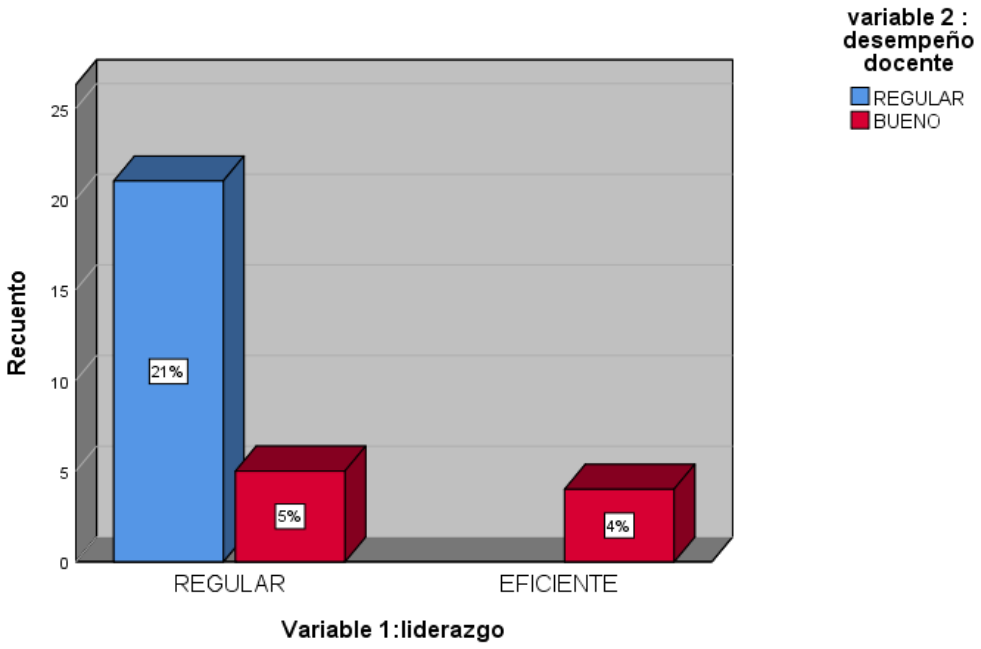
Tabla 3

Tabla cruzada Variable 1 Liderazgo vs variable 2 Desempeño Docente

Tabla cruzada			Variable 2: Desempeño docente REGULAR	BUENO	Total
Variable 1: Liderazgo	REGULAR	fi	21	5	26
		%	70,0%	16,7%	86,7%
	EFICIENTE	fi	0	4	4
		%	0,0%	13,3%	13,3%
Total		fi	21	9	30
		%	70,0%	30,0%	100,0%

Figura 1

Tabla cruzada Variable 1 Liderazgo vs Variable 2 Desempeño docente



Se observó que el liderazgo fue regular y el desempeño docente en la Institución educativa Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023; fue este bueno en un 4%.

4.2. Resultados mediante la estadística inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 4

Prueba de Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**
Variable: Liderazgo	,404	30	,000
Dimensión1 Dimensión institucional	,717	30	,000
Dimensión 2 Dimensión pedagógico-didáctica	,765	30	,000
Dimensión 3 Dimensión administrativa-organizacional	,571	30	,000
Dimensión 4 Dimensión comunitaria	,754	30	,000
Variable: Desempeño docente	,577	30	,000

Interpretación: Los resultados del p-valor de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk fueron todos 0,000, valores menores de 0.05. Entonces nos dio como condición utilizar el estadístico de correlación de Spearman (Rho) para las pruebas y/o contraste de las hipótesis formuladas en este estudio.

Implicancia: El uso del estadístico de Spearman garantizó un análisis más preciso y adecuado, asegurando la validez de los resultados y la rigurosidad metodológica.

- **Contraste de las hipótesis**

Tabla 5

Correlación entre variable 1 Liderazgo vs Variable 2 Desempeño docente

			Variable 1: Liderazgo	**variable 2: Desempeño docente**
Rho de Spearman	Variable 1: Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,599**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	variable 2: Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,599**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Faustino Maldonado, mayo 2024.

Interpretación: De acuerdo a la tabla, se obtuvo un Rho de Spearman igual a 0,599, estableciendo esto una correlación positiva considerable, también se tuvo un Sig. (bilateral) y/o P-valor de 0.000 menor de 0.05. Por lo que se aceptó

la hipótesis general, es decir que, existe una relación significativa entre el liderazgo y desempeño docente en la Institución educativa Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023.

Implicancia: La correlación positiva significativa evidencia que fortalecer el liderazgo educativo repercute directamente en la mejora del desempeño docente, generando impactos favorables en la calidad educativa.

Tabla 6

Correlación entre Dimensión 1 Institucional vs Variable 2 Desempeño docente

			dimension1 Dimensión institucional	**Variable 2 Desempeño docente**
Rho de Spearman	dimension1 Dimensión institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,019
		Sig. (bilateral)		,920
		N	30	30
	variable 2 Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,019	1,000
		Sig. (bilateral)	,920	.
		N	30	30

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Faustino Maldonado, mayo 2024.

Interpretación: De acuerdo a la tabla, se obtuvo un Rho de Spearman igual a 0,019, estableciendo esto una correlación positiva débil ó baja, también se tuvo un Sig. (bilateral) y/o P-valor de 0.920 mayor de 0.05. Por lo que se rechazó la hipótesis, es decir que, no existe una relación significativa entre la dimensión Institucional y desempeño docente en la Institución educativa Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023.

Implicancia: La ausencia de relación significativa demuestra que los aspectos institucionales no influyen directamente en el desempeño docente, requiriendo replantear estrategias de gestión escolar.

Tabla 7

Correlación entre Dimensión 2 Pedagógico-didáctica vs Dariable 2 desempeño docente

			Dimensión 2 Pedagógico-didáctica	Variable 2 Desempeño docente)
Rho de Spearman	Dimensión 2 pedagógico-didáctica	Coeficiente de correlación	1,000	,420*
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N	30	30
	variable 2 Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,420*	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Faustino Maldonado, mayo 2024.

Interpretación: De acuerdo a la tabla, se obtuvo un Rho de Spearman igual a 0,420, estableciendo esto una correlación positiva media, también se tuvo un Sig. (bilateral) y/o P-valor de 0.021 menor de 0.05. Por lo que se aceptó la hipótesis, es decir que, existe una relación significativa entre la dimensión pedagógica didáctica y desempeño docente en la Institución educativa Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023.

Implicancia: La relación significativa en la dimensión pedagógica-didáctica resalta la necesidad de fortalecer la formación y actualización docente para mejorar la enseñanza y aprendizaje.

Tabla 8

Correlación entre Dimensión 3 Administrativa organizacional vs Variable 2 Desempeño docente

			Dimensión 3 Administrativa organizacional	Variable 2 Desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión 3 administrativa-organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,486**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	30	30
	variable 2 Desempeño docente	Coeficiente de rrelación	,486**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	30	30

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

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Faustino Maldonado, mayo 2024.

Interpretación: De acuerdo a la tabla, se obtuvo un Rho de Spearman igual a 0,486, estableciendo esto una correlación positiva media, también se tuvo un Sig. (bilateral) y/o P-valor de 0.006 mayor de 0.05. Por lo que se rechazó la hipótesis, es decir que, no existe una relación significativa entre la dimensión administrativa-organizacional y desempeño docente en la Institución educativa Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023.

Implicancia: La falta de correlación significativa en la dimensión administrativa-organizacional revela que factores de gestión interna no garantizan necesariamente la mejora del desempeño docente.

Tabla 9

Correlación entre Dimensión 4 comunitaria vs variable 2 desempeño docente

			Dimensión 4 Dimensión comunitaria	**Variable 2 Desempeño docente**
Rho de Spearman	Dimensión 4 Dimensión comunitaria	Coeficiente de correlación	1,000	,252
		Sig. (bilateral)	.	,179
		N	30	30
	variable 2 Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,252	1,000
		Sig. (bilateral)	,179	.
		N	30	30

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Faustino Maldonado, mayo 2024.

Interpretación: De acuerdo a la tabla, se obtuvo un Rho de Spearman igual a 0,252, estableciendo esto una correlación positiva media, también se tuvo un Sig. (bilateral) y/o P-valor de 0.179 mayor de 0.05. Por lo que se rechazó la hipótesis, es decir que, no existe una relación significativa entre la dimensión comunitaria y desempeño docente en la Institución educativa Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023.

Implicancia: La débil relación entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente evidencia que el vínculo escuela-comunidad no siempre influye directamente en la práctica pedagógica.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Tomando como base los fundamentos teóricos, epistémicos y metodológicos, se realiza un análisis:

Respecto al objetivo principal: *Determinar el efecto del liderazgo en la gestión en la mejora del desempeño docente en la Institución educativa Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023;* se evidencia que fortalecer el liderazgo educativo repercute directamente en la mejora del desempeño docente, generando impactos favorables en la calidad educativa. En coherencia con lo encontrado, Alfaro (2020), manifiesta que, en efecto, el liderazgo sostenido en una base de pensamiento o enfoque fundamentado favorece el logro de la calidad educativa, considerando que ambas variables son percibidas entre los niveles regular y favorable, lo que da cuenta de la necesidad de cultivar una gestión educativa con perfil de liderazgo responsable, lo que se concreta al actuar de manera ética. Añade Tananta (2023), que el liderazgo al ser alto, mejora la gestión administrativa, existe una relación directa y positiva entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa, debido a que tuvo un valor alto evidenciando que la prueba SI fue significativa entre las variables estudiadas. Este resultado tiene como sustento teórico a Laime (2023), por la agrupación de responsabilidades que encaminan una toma de decisión con una finalidad positiva para mejorar la concretización de metas una finalidad positiva para mejorar la concretización de metas institucionales, y en Tuanama (2022), por aquellas acciones, habilidades, actitudes y competencias que el maestro pone en práctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje, orientadas a promover aprendizajes significativos y el desarrollo integral de los estudiantes. Implica la planificación adecuada de las clases, el dominio de estrategias pedagógicas y didácticas, la evaluación formativa, así como la capacidad de generar un clima escolar positivo, motivador y participativo.

Respecto al primer objetivo específico: *Determinar el efecto de la dimensión institucional en la gestión en la mejora de la variable desempeño docente en la Institución educativa Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023*; se evidencia la ausencia de relación significativa demuestra que los aspectos institucionales no influyen directamente en el desempeño docente, requiriendo replantear estrategias de gestión escolar. En relación a lo mencionado, Malbrán (2023), resalta que los docentes al desarrollar sus responsabilidades laborales, interactúan con situaciones de estrés, falta de higiene o bienestar escolar, por lo que el proyectar estímulos y compromisos institucionales por parte del director es prioridad, ya que es la alternativa de solución para los aspectos ya mencionados. Se sustenta teóricamente en Cósar (2021), ya que está direccionado a regular aquellas actividades impartidas dentro de la institución por parte del personal docente, estudiantil y padres de familia con la finalidad de llegar a los objetivos propuestos respecto al aprendizaje del estudiante mediante una identidad pedagógica.

Mientras que, como segundo objetivo específico: *Determinar el efecto de la dimensión pedagógico-didáctica en la gestión en la mejora de la variable desempeño docente en la Institución educativa Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023*; se evidencia que, la relación significativa en la dimensión pedagógica-didáctica resalta la necesidad de fortalecer la formación y actualización docente para mejorar la enseñanza y aprendizaje. Es así que, Gallo (2023), encuentra que todo acto gestor trae consigo la participación coordinada de distintas áreas educativas con una finalidad en común, que es la de generar un buen desempeño educativo y cumplir con los estándares educacionales bajo una lupa de autonomía, adaptación e innovación. Como sustento teórico, mencionamos a Cósar (2021), siendo direccionada al desarrollo netamente de actividades pedagógicas en relación a las metas de área y docentes, tiene como principal relación analógica docente-estudiante que al aplicar procesos de estudio crea la interacción enseñanza-aprendizaje.

Respecto al tercer objetivo específico: *Determinar el efecto de la dimensión administrativa-organizacional en la gestión en la mejora de la variable desempeño docente en la Institución educativa Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023;* se evidencia que la falta de correlación significativa en la dimensión administrativa-organizacional revela que factores de gestión interna no garantizan necesariamente la mejora del desempeño docente. Este resultado se relaciona directamente con Rivera (2020), para quien el liderazgo del director es primordial para generar compromiso e implicación con los procesos de cambio e innovación del profesorado, además este aspecto es parte de las expectativas que poseen los docentes en relación a la gestión directiva. Se sustenta teóricamente en Cósar (2021), quien direccionada a las acciones y actividades que se deben realizar para obtener en los plazos previstos, recursos tanto humanos, como materiales y financieros, con la finalidad de lograr alcanzar las metas establecidas, además cumplir con las variadas demandas y exigencias cotidianas en la institución.

Respecto al cuarto objetivo específico: Determinar el efecto de la dimensión comunitaria en la gestión en la mejora de la variable desempeño docente en la Institución educativa Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023. Se evidencia que, la débil relación entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente evidencia que el vínculo escuela-comunidad no siempre influye directamente en la práctica pedagógica. Es así que, Muñoz et al, (2023) en el contexto educativo actual demanda que los directivos ejerzan un liderazgo inspirador, capaz de motivar a los docentes a perfeccionar su práctica pedagógica, reconociéndolos como actores esenciales en la gestión educativa, valorando su desempeño profesional y atendiendo sus necesidades, con el fin de alcanzar las metas institucionales. Como sustento teórico mencionamos a Cósar (2021), quien, direccionada a la participación e interacción de agentes educativos con su comunidad mediante actividades estimuladoras de interrelación educativa social, punto clave también a tomar en cuenta cuando se tiene como en mente la concretización de metas institucionales.

CONCLUSIONES

- Rho de Spearman igual a 0,599, estableciendo esto una correlación positiva considerable, también se tuvo un Sig. (bilateral) y/o P-valor de 0.000 menor de 0.05. Por lo que se aceptó la hipótesis general, es decir que, existe una relación significativa entre el liderazgo y desempeño docente en la Institución educativa Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023.
- Rho de Spearman igual a 0,019, estableciendo esto una correlación positiva débil ó baja, también se tuvo un Sig. (bilateral) y/o P-valor de 0.920 mayor de 0.05. Por lo que se rechazó la hipótesis, es decir que, no existe una relación significativa entre la dimensión Institucional y desempeño docente en la Institución educativa Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023.
- Rho de Spearman igual a 0,420, estableciendo esto una correlación positiva media, también se tuvo un Sig. (bilateral) y/o P-valor de 0.021 menor de 0.05. Por lo que se aceptó la hipótesis, es decir que, existe una relación significativa entre la dimensión pedagógica didáctica y desempeño docente en la Institución educativa Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023.
- Rho de Spearman igual a 0,486, estableciendo esto una correlación positiva media, también se tuvo un Sig. (bilateral) y/o P-valor de 0.006 mayor de 0.05. Por lo que se rechazó la hipótesis, es decir que, no existe una relación significativa entre la dimensión administrativa-organizacional y desempeño docente en la Institución educativa Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023.
- Rho de Spearman igual a 0,252, estableciendo esto una correlación positiva media, también se tuvo un Sig. (bilateral) y/o P-valor de 0.179 mayor de 0.05. Por lo que se rechazó la hipótesis, es decir que, no existe una relación significativa entre la dimensión comunitaria y desempeño docente en la Institución educativa Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023.

SUGERENCIAS

- Se sugiere a los directivos, sub directivos y docentes de ambos niveles que el Liderazgo y el desempeño docente en la I.E.E. Faustino Maldonado debe ser permanente, orientados al fortalecimiento de enriquecer los procesos pedagógicos, cultural, politica comunitaria y administrativa, siendo un factor muy necesario para el bienestar y desarrollo educativo y responder a las necesidades de lograr metas.
- Se sugiere a los directivos y docentes de ambos niveles que el Liderazgo y el desempeño docente en la I.E.E. Faustino Maldonado. Tomar responsablemente el uso de las TIC's para las acciones educativas y que busque la mejora eficiente, en el proceso enseñanza-aprendizaje con la participación integrada de los docentes esto se sustentó ya que existe poco conocimiento en el manejo de las TIC's.
- Se sugiere a los directivos y docentes de ambos niveles que el liderazgo y el desempeño docente en la I.E.E. Faustino Maldonado mejorar el desempeño docente, logrando que los estudiantes desarrollen las competencias que se espera en el sistema educativo, muestra de ellos son los exámenes nacionales como muestrales y ELA. De manera profesional y responsable, considerando un buen dominio de los aspectos didácticos.
- Se sugiere a los directivos y docentes de ambos niveles que el Liderazgo y el desempeño docente en las I.E.E. Faustino Maldonado mejorar el aprovechamiento del tiempo en automatización de tareas para mejoral en la sede de estudio, mediante el uso efectivo del tiempo, la teoría del cero papel y el uso de canales tecnológicos para la automatización de las tareas.
- Se sugiere a los directivos y docentes de ambos niveles que el Liderazgo y el desempeño docente en las I.E.E. Faustino Maldonado. Mejorar la planificación de los documentos institucionales haciendo un reajuste semestral; realizando un FODA del trabajo pedagógico y desempeño docente en las actividades educativas que se evidencia en el proceso pedagógico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alfaro, L. (2020). *Gestión fundamentada en el liderazgo del directivo docente en el mejoramiento del índice sintético de calidad educativa (ISCE) caso: Institución educativa ciudad de Tunja* [Tesis de maestría, Universidad de La Costa,Colombia]. https://hdl.handle.net/11323/6380

Arellano, Y. (2021). *Principios deontológicos profesionales del acompañamiento pedagógico y el monitoreo de la práctica docente en la institución educativa "Hortencia Dulanto de las Casas"* [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres, Perú]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7514/arellano_dy.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Arias, J. (2021). *Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas*. Enfoques Consulting EIRL, Arequipa.

Berrospi, S. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de coronel portillo, del distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/46ecdffb-d4ac-479d-a878-8f72208f0dee/content

Bozo, P. (2020). *Ética pública y bienestar laboral en una Entidad del Estado, año 2019*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48749/Boza_LPE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Campi, M. (2020). *Gestión educativa y desempeño docente de la institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51869/Campi_SMDR-SD.pdf

Campoverde-Villacis, D. y Bravo-Peláez, N. (2021). La eficiencia de la gestión educativa y su impacto en la innovación del docente de la Institución Bárbara Alfaro. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2-1), 139-155. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/download/532/652/4427

Chacón, A. (2021). *El perfil profesional del director y la calidad educativa en una Institución Pública en el año 2019*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4811/Anita%20Luz%20CHACON%20AYALA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chinchilla, N., y Moragas, M. (2018). Dueños de nuestro destino: Cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal (4ta ed.). *Ariel*.

Cósar, S. (2021). *Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa Manuel Seoane Corrales, distrito de Mi Perú 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61737/C%c3%b3sar_SRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Echevarría, I. (2023). *Estilo de liderazgo directivo en una institución educativa privada de Tumbes*. Tesis de maestría, Universidad de Piura. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5639/MAE_EDUC_GE_2202.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Escudero, C. & Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Editorial UTMACH, Ecuador. http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf

Flores, M. (2017). *Modelo de gestión educativa para el mejoramiento de la calidad escolar de la Unidad Educativa Mariano Suárez Veintimilla de la ciudad de Ibarra*.

[Tesis de maestría, Universidad Técnica del Norte]. http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/7848/1/PG%20598%20TESIS.pdf

Gallo, I. (2023). *La gestión educativa y la vinculación con la colectividad en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador (UASB-E).* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8601/1/T3762-MGCI-Gallo-La%20gestion.pdf

Gálvez, E. y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452. http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a09v6n2.pdf

García, J. (2023). *Gestión educativa y desempeño docente del colegio N°1171 Jorge Basadre Grohmann del distrito del Agustino departamento de Lima 2021*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica. https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fb4027a8-cb6e-46d6-895a-1cd72a6e4d45/content

Graffe, G. (2002). *Gestión educativa para la transformación de la escuela*. Universidad Central de Venezuela. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922002000300007

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education, México.

Herrera, G, (2021). *La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa "Sagrado Corazón" de Arequipa, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Perú]. http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13198/UPhedigm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Iacoviello, M. y Pulido, N. (2008). Gestión y gestores de resultados: cara y contracara. En *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, núm. 41, junio, Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo Caracas, Venezuela. https://www.redalyc.org/pdf/3575/357533672004.pdf

Institución educativa emblemática Faustino Maldonado (2023). Proyecto Educativo Institucional. Pucallpa.

Jiménez, I., Ghotme, K., Estevao, A. y Parra, L. (2023). Evaluación del proceso de gestión educativa para la integración de modelos didácticos mediados por TIC: un estudio de caso múltiple*. Ensaio: aval. pol. públ. Educ*., 30(116), 788-812. https://www.scielo.br/j/ensaio/a/3ChyncnsZdwyqdjQcVzCFyG/?format=pdf&lang=es

Laime, L. (2023). *Gestión educativa en redes, comunicaciones y efectividad del servicio educativo en instituciones educativas de la provincia de Huancayo.* Tesis doctoral, Universidad Nacional del Centro del Perú. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8275/T010_19812657_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Laura, J. (2021). *Gestión educativa y relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa 5086 "Politécnico de Ventanilla".* Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6464/Juana%20Luz%20LAURA%20ALVAREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ley N° 27815: Ley del Código de ética de la función pública. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1010779/NormaHomVigente_0420200715-20664-1jmgiv3.pdf?v=1600361985

López, C. (2020). Una mirada a la gestión de instituciones formativas: El trabajador. *Kolpa*, 1(1), 23 - 37. https://doi.org/10.47258/rceke.v1i1.3

Malbrán, V. (2023). *Importancia de la gestión educativa como variable en la prevalencia del síndrome de burnout en docentes secundarios en Chile*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica de Chile]. https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/63260/Paper_Valentina_Malbr%c3%a1n_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marcillo-Zambrano, S. y Tomalá-Leal, E. (2021). La gestión educativa y su influencia en los nuevos desafíos del desarrollo curricular en la Unidad Educativa Bartolomé Garelli. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2-1), 76-93. https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-1.490

Martí, I. (2005). Diccionario enciclopédico de la Educación. Barcelona: Edit. CEAC

Mayorga, M. Sánchez, K., Páliz, S. y Melo, D. (2023). Gestión educativa y desempeño docente en las escuelas de Ecuador. *AlfaPublicaciones*, 5(3), 19–29. https://alfapublicaciones.com/index.php/alfapublicaciones/article/download/374/983

Ministerio de Educación (2014). *Marco del buen desempeño docente*. MINEDU, Lima. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco%20del%20Buen%20Desempen%CC%83o%20Docente.pdf?v=1658161064

Ministerio de Educación (2016). Dirección escolar. Gestión de la complejidad y diversidad de la institución educativa, Lima – Perú: Minedu

Ministerio de Educación (2020). *Evaluaciones de logros de aprendizaje. Resultados 2019*. UMC-MINEDU, Lima. http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2020/06/PPT-web-2019-15.06.19.pdf

Ministerio de Educación del Perú. (2016). Estrategia nacional de las tecnologías digitales en la educación 2016-2021: de las TIC a la inteligencia digital. https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5937

Muñoz, E., Muñoz, M., Muñoz, S. y Mateo, C. (2023). Modelo de Gestión Educativa basado en el liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente.

Ciencia Latina, 7(2), 4749-4767. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/5684/8584

Palacios, N., Zuñiga, C., Grados, P., Távara, F., Aguirre, E. y Castillo, S. (2024). Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en la Educación Básica Regular del Perú en los años 2016-2021. *Revista Climatología,* 24, 632-646. https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2024/01/Articulo-RCLIMCS24_0069-Nelson-Palacios.pdf

Pisco, D. (2019). *La ética profesional y su relación con la planificación educativa de docentes en la unidad educativa "Junta Nueva" Ecuador 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38340/Pisco_VDG.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quispe-Llactahuaman, S., Dávila-Asenjo, M., Cubas-Diaz, M. y Tapia-Díaz, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Horizontes*, 7(27), 359-371. http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v7n27/a27-359-371.pdf

Ramirez, C., Garcia, E. y Cruel, J. (2017). Gestión educativa y desarrollo social. *Ciencias de la educación*, (3), pp. 378-390. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6134923

Rico, A. D. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia,* 12(1), pp. 55-70. https://doi.org/10.18634/sophiaj.12v.1i.445

Risco, A. (2016) La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v12n1/v12n1a04.pdf

Rivera, J. (2020). *La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas*. [Tesis doctoral, Universitat Autónoma de Barcelona].

https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/672024/jcrl1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rojas, J. (2023). *Auditoría interna y su relación con la ejecución presupuestal en la Unidad de Gestión Educativa Local Calca-Cusco 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102243/Rojas_MJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rojas, R. (2020). *La gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa pública Ramiro Prialé del distrito de Challabamba, Paucartambo – Cusco*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú]. https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4889/Rocio%20Yanet%20ROJAS%20TURPO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sablich, C. (2017). *Gestión educativa en la educación peruana*. Sablich Consultores E.I.R.L., Ica, Perú. https://www.gestiopolis.com/wp-content/uploads/2020/05/gestion-educativa-en-la-educacion-peruana.pdf

Tananta, J. (2023). *El liderazgo transformacional y su relación con la gestión administrativa en la unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2023.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5345/B5_2023_UNU_MAESTRIA_2023_TM_JAIR-TANANTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tuanama, D. (2022). *Propuesta de programa de gestión de liderazgo para mejorar el desempeño pedagógico en docentes de la Institución educativa N°64096, distrito Yarinacocha, provincial coronel Portillo, región Ucayali, 2018.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10989/Tuanama_Murayari_Dorfli.pdf?sequence=4

Vásquez, S., Bernal, J.L., y Liesa, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(5), 79-97. https://www.redalyc.org/pdf/551/55132460004.pdf

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	MÉTODO
Problema General ¿Cuál es el efecto del liderazgo en la gestión en la mejora del desempeño docente en la Institución educativa Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023? **Problemas Específicos** -¿Cuál es el efecto del liderazgo en la gestión en la mejora de la dimensión pedagógica en la Institución educativa Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023? -¿Cuál es el efecto del liderazgo en la gestión en la mejora de la dimensión cultural en la Institución educativa Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023? -¿Cuál es el efecto del liderazgo en la gestión en la	Objetivo General Determinar el efecto del liderazgo en la gestión en la mejora del desempeño docente en la Institución educativa Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023. **Objetivos Específicos** .-Determinar el efecto del liderazgo en la gestión en la mejora de la dimensión pedagógica en la Institución educativa Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023. -Determinar el efecto del liderazgo en la gestión en la mejora de la dimensión cultural en la Institución educativa Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023.	Hipótesis General Existe un efecto significativo del liderazgo en la gestión en la mejora del desempeño docente en la Institución educativa Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023. **Hipótesis Especificas** -Existe un efecto significativo del liderazgo en la gestión en la mejora de la dimensión pedagógica en la Institución educativa Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023. -Existe un efecto significativo del liderazgo en la gestión en la mejora de la dimensión cultural en la Institución educativa Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023.	Liderazgo en la gestión educativa	Dimensión institucional Dimensión pedagógico-didáctica Dimensión administrativa-organizacional Dimensión comunitaria	- Reglamento interno - Manual de funciones y procedimientos - Comisiones de trabajo - Canales de comunicación formal -Uso de tiempo y espacio - Tutoría educativa - Acompañamiento al docente - Planificación de la enseñanza-aprendizaje - Interacción pedagógica -Evaluación de los aprendizajes - Presupuesto - Racionalización del trabajo - Administración de recursos - Relación con los órganos intermedios -Relación con el Ministerio de Educación - Relación con los padres - Proyección social - Relaciones interinstitucionales Responsabilidad ambiental	Población. 170 docentes Muestra: 30 docentes . Tipo: Cuantitativo y aplicado Nivel: descriptivo correlacional Diseño: No experimental Transeccional Correlacional-causal Esquema: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

mejora de la dimensión política en la Institución educativa Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023?	-Determinar el efecto del liderazgo en la gestión en la mejora de la dimensión política en la Institución educativa Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023.	-Existe un efecto significativo del liderazgo en la gestión en la mejora de la dimensión política en la Institución educativa Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023.	Desempeño docente	Pedagógica	- Planificación del trabajo educativo - Desarrollo del proceso formativo Evaluación del proceso formativo
				cultural	- Compromiso con la profesión docente - Compromiso con la institución Compromiso social
				política	- Desafíos económicos - Retos educativos Demandas socioculturales

ANEXO 2. INSTRUMENTOS PARA RECOLECTAR INFORMACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado (a) docente, este instrumento pretende recoger su percepción acerca del liderazgo en la gestión educativa en su institución; es anónimo, por lo que le pedimos honestidad en las respuestas. Escriba una equis (X) debajo de la opción que considere apropiada.

Nº	Ítem	Alternativas		
		Nunca	A veces	Siempre
DIMENSIÓN INSTITUCIONAL				
01	Les recuerdan las reglas y normativas de la IE			
02	Ustedes cumplen con las normativas de la IE			
03	Les explican sobre conocimiento de los procesos institucionales			
04	Los orientan en cada proceso institucional			
05	El personal cumple con sus funciones establecidas para cada cargo			
DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA-ORGANIZACIONAL				
06	La dirección invierte el dinero que ingresa en infraestructura, material, etc.			
07	El director informa el balance sobre los gastos realizados en la IE			
08	La gestión administrativa va de acorde al horario brindado por la IE			
09	Las consultas de los estudiantes se realizan en su tiempo libre			
10	Se manejan bien los recursos materiales que tiene la IE			
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA-DIDÁCTICA				
11	Reciben orientación académica por parte de la IE			
12	El servicio de tutoría responde a las necesidades de los alumnos			
13	Se informan los puntos a evaluar durante el año escolar			
14	El docente demuestra conocimiento actualizado			
15	Se suspenden las actividades académicas por capacitaciones de los docentes			
DIMENSIÓN COMUNITARIA				
16	Se informa a los padres sobre el avance académico			
17	Se informa a los padres sobre las actividades institucionales			
18	Los padres participan de las actividades institucionales			
19	Los padres tienen reuniones en aulas			
20	La institución realiza proyectos comunitarios			

Muchas gracias

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado directivo, este instrumento pretende recoger su percepción acerca del desempeño de cada docente de su institución; es anónimo, por lo que le pedimos honestidad en las respuestas. Escriba una equis (X) debajo de la opción que considere apropiada.

Nº	Ítem	Alternativas		
		Nunca	A veces	Siempre
	DIMENSIÓN PEDAGÓGICA			
01	El docente suele planificar con probidad su trabajo en el aula.			
02	E docente desarrolla los procesos de enseñanza-aprendizaje en un clima de clase favorable.			
03	El docente es asertivo en la interacción pedagógica.			
04	El docente emplea adecuadamente los medios y materiales pertinentes.			
05	El docente demuestra dominio disciplinar.			
	DIMENSIÓN POLÍTICA			
06	El actuar del docente en la institución educativa denota amor por la profesión docente.			
07	El docente es participativo y productivo en lo referido a la solución de problemas y tomas de decisiones.			
08	El docente evidencia preocupación y cuidado por la conservación de la infraestructura y los bienes de la institución.			
09	El docente establece vínculos educativos con los padres de familia o apoderados de los estudiantes.			
10	El docente cuida el buen clima laboral.			
	DIMENSIÓN CULTURAL			
11	Es evidente que el docente está preparado en lo personal para los retos de carácter económico.			
12	El docente se identifica y orienta a la comunidad de la institución en lo referido a la respuesta favorable a los retos económicos.			
13	El docente participa y acompaña a los estudiantes en la formación para ña participación de eventos escolares (concursos, presentaciones y similares).			
14	El docente demuestra su carácter innovador en lo educativo.			
15	El docente se compromete con el desarrollo de las actividades del calendario cívico institucional.			

Muchas gracias.

ANEXO 3. VALIDACIÓN DE JUICIOS DE EXPERTOS

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. INFORMACION GENERAL

1.1 Nombres y apellidos del validador: Dr. Jhonn Robert Ruiz de la Cruz

1.2 Cargo e institución donde labora: Docente-Universidad Nacional de Ucayali

1.3 Experiencia profesional (AÑOS): 15

1.4 Autor del instrumento: Bernardina Campos Rengifo

1.5 Nombre del instrumento: Cuestionario sobre liderazgo en la gestión educativa

1.6 Título de la investigación: Liderazgo en la gestión para la mejora del desempeño docente en la Institución Educativa Faustino Maldonado, Calleria-Ucayali, 2023.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems de la estrategia y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones e indicadores,					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.					X
PUNTAJE ACUMULADO						50
PUNTAJE TOTAL						50

Coeficiente de valoración (C):

$$c = \frac{\text{puntaje acumulado x } 100}{50} \qquad C = \frac{50 \text{ X } 100}{50} = \frac{5000}{50} - 100$$

Aplicabilidad:

Inaplicable	*< 70*
Mínimamente aceptable	*70 a 84*
Aceptable	*A 100*

III. OBSERVACIONES REFERENCIALES

3.1. FORMA:

.....
.....
.....

3.2. CONTENIDO:

.....
.....
.....

3.3. ESTRUCTURA:

.....
.....
.....

IV. APORTES:

.....
.....
.....

V. SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

Luego de la revisión del instrumento, a su opinión procede a su aprobación:

Si [X] No [ ]

Firma.



Dr. Jhonn Robert Ruiz de la Cruz

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

VI. INFORMACION GENERAL

1.7 Nombres y apellidos del validador: Dr. Jhonn Robert Ruiz de la Cruz

1.8 Cargo e institución donde labora: Docente-Universidad Nacional de Ucayali

1.9 Experiencia profesional (AÑOS): 15

1.10 Autor del instrumento: Bernardina Campos Rengifo

1.11 Nombre del instrumento: Cuestionario sobre desempeño docente

1.12 Titulo de la investigación: Liderazgo en la gestión para la mejora del desempeño docente en la Institución Educativa Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023.

VII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems de la estrategia y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.					X
PUNTAJE ACUMULADO						50
PUNTAJE TOTAL						50

Coeficiente de valoración (C):

$$c = \frac{\text{puntaje acumulado} \times 100}{50} \qquad C = \frac{50 \times 100}{50} = \frac{5000}{50} = 100$$

Aplicabilidad:

Inaplicable	*< 70*
Mínimamente aceptable	*70 a 84*
Aceptable	*A 100*

III. OBSERVACIONES REFERENCIALES

3.1. FORMA:

.....
.....
.....

3.2. CONTENIDO:

.....
.....
.....

3.3. ESTRUCTURA:

.....
.....
.....

IV. APORTES:

.....
.....
.....

V. SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

Luego de la revisión del instrumento, a su opinión procede a su aprobación:

Si [X] No [ ]

Firma.



Dr. Jhonn Robert Ruiz de la Cruz

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. INFORMACION GENERAL

1.1 Nombres y apellidos del validador: Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes

1.2 Cargo e institución donde labora: Docente-Universidad Nacional de Ucayali

1.3 Experiencia profesional (AÑOS): 15

1.4 Autor del instrumento: Bernardina Campos Rengifo

1.5 Nombre del instrumento: Cuestionario sobre liderazgo en la gestión educativa

1.6 Titulo de la investigación: Liderazgo en la gestión para la mejora del desempeño docente en la Institución Educativa Faustino Maldonado, Calleria-Ucayali, 2023.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems de la estrategia y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones e indicadores,					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.					X
PUNTAJE ACUMULADO						50
PUNTAJE TOTAL						50

Coeficiente de valoración (C):

$$c = \frac{\text{puntaje acumulado x } 100}{50} \qquad C = \frac{50 \text{ X } 100}{50} = \frac{5000}{50} = 100$$

Aplicabilidad:

Inaplicable	*< 70*
Mínimamente aceptable	*70 a 84*
Aceptable	*A 100*

III. OBSERVACIONES REFERENCIALES

3.1. FORMA:

.....
.....
.....

3.2. CONTENIDO:

.....
.....
.....

3.3. ESTRUCTURA:

.....
.....
.....

IV. APORTES:

.....
.....
.....

V. SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

Luego de la revisión del instrumento, a su opinión procede a su aprobación:

Si [X] No [ ]

Firma.



Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

VI. INFORMACION GENERAL

1.7 Nombres y apellidos del validador: Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes

1.8 Cargo e institución donde labora: Docente-Universidad Nacional de Ucayali

1.9 Experiencia profesional (AÑOS): 15

1.10 Autor del instrumento: Bernardina Campos Rengifo

1.11 Nombre del instrumento: Cuestionario sobre desempeño docente

1.12 Título de la investigación: Liderazgo en la gestión para la mejora del desempeño docente en la Institución Educativa Faustino Maldonado, Calleria-Ucayali, 2023.

VII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems de la estrategia y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones e indicadores,					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.					X
PUNTAJE ACUMULADO						50
PUNTAJE TOTAL						50

Coeficiente de valoración (C):

$$c = \frac{\text{puntaje acumulado x } 100}{50} \qquad C = \frac{50 \text{ X } 100}{50} = \frac{5000}{50} = 100$$

Aplicabilidad:

Inaplicable	**< 70**
Mínimamente aceptable	*70 a 84*
Aceptable	*A 100*

III. OBSERVACIONES REFERENCIALES

3.1. FORMA:

.....
.....
.....

3.2. CONTENIDO:

.....
.....
.....

3.3. ESTRUCTURA:

.....
.....
.....

IV. APORTES:

.....
.....
.....

V. SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

Luego de la revisión del instrumento, a su opinión procede a su aprobación:

Si [X] No [ ]

Firma.

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. INFORMACION GENERAL

1.1 Nombres y apellidos del validador: Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona

1.2 Cargo e institución donde labora: Decano FE.AyC-Universidad Nacional de Ucayali

1.3 Experiencia profesional (AÑOS): 25

1.4 Autor del instrumento: Bernardina Campos Rengifo

1.5 Nombre del instrumento: Cuestionario sobre liderazgo en la gestión educativa

1.6 Título de la investigación: Liderazgo en la gestión para la mejora del desempeño docente en la Institución Educativa Faustino Maldonado, Calleria-Ucayali, 2023.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems de la estrategia y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones e indicadores,					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.					X
PUNTAJE ACUMULADO						50
PUNTAJE TOTAL						50

Coeficiente de valoración (C):

$$c = \frac{\text{puntaje acumulado x 100}}{50} \qquad C = \frac{50 \times 100}{50} = \frac{5000}{50} = 100$$

Aplicabilidad:

Inaplicable	*< 70*
Mínimamente aceptable	*70 a 84*
Aceptable	*A 100*

VIII. OBSERVACIONES REFERENCIALES

3.4. FORMA:

.....
.....
.....

3.5. CONTENIDO:

.....
.....
.....

3.6. ESTRUCTURA:

.....
.....
.....

IX. APORTES:

.....
.....
.....

X. SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

Luego de la revisión del instrumento, a su opinión procede a su aprobación:

Si [X] No [ ]

Firma.



Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

VI. INFORMACION GENERAL

1.1 Nombres y apellidos del validador: Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona

1.2 Cargo e institución donde labora: Decano FE,AyC-Universidad Nacional de Ucayali

1.3 Experiencia profesional (AÑOS): 15

1.4 Autor del instrumento: Bernardina Campos Rengifo

1.5 Nombre del instrumento: Cuestionario sobre desempeño docente

1.6 Título de la investigación: Liderazgo en la gestión para la mejora del desempeño docente en la Institución Educativa Faustino Maldonado, Calleria-Ucayali, 2023.

VII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems de la estrategia y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.					X
PUNTAJE ACUMULADO						50
PUNTAJE TOTAL						50

Coeficiente de valoración (C):

$$c = \frac{\text{puntaje acumulado x } 100}{50} \qquad C = \frac{50 \times 100}{50} = \frac{5000}{50} - 100$$

Aplicabilidad:

Inaplicable	**< 70**
Mínimamente aceptable	***70 a 84***
Aceptable	***A 100***

VIII. OBSERVACIONES REFERENCIALES

3.4. FORMA:

.....
.....
.....

3.5. CONTENIDO:

.....
.....
.....

3.6. ESTRUCTURA:

.....
.....
.....

IX. APORTES:

.....
.....
.....

X. SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

Luego de la revisión del instrumento, a su opinión procede a su aprobación:

Si [X] No [ ]

Firma.

Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona

ANEXO 5. CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMÁTICA FAUSTINO MALDONADO.
LIC. PERCY GODOFREDO LADERA RAMÍREZ

Hace constar:

Que la docente, **BERNARDINA CAMPOS RENGIFO**, identificada con DNI. 00076107, tesista de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, en el marco del desarrollo de la tesis denominada: Liderazgo en la gestión para la mejora del desempeño docente en la Institución educativa Emblemática Faustino Maldonado, Callería-Ucayali, 2023, ha realizado la aplicación de instrumentos de recolección de datos durante el mes junio y julio del presente año.

Se expide la presente constancia a solicituc del interesado y para los fines que considere pertinentes.

Pucallpa, 25 de julio de 2024

I.E. FAUSTINO MALDONADO DIRECCIÓN PUCALLPA

Prof. Percy G. Ladera Ramírez
CM N° 1015670046
DIRECTOR

ANEXO 6. CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

n	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20		Liderazgo en la gestión
1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2		29
2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3		53
3	3	2	3	2	1	2	1	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	3	2		42
4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3		54
5	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3		44
6	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1		34
7	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2		45
8	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2		43
9	3	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	3	2		36
10	2	2	3	1	3	1	3	2	2	2	3	1	1	3	1	3	1	3	2	2		41
11	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1		31
12	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2		54
Vi	0.39	0.22	0.74	0.31	0.47	0.31	0.47	0.39	0.41	0.22	0.74	0.31	0.31	0.47	0.41	0.74	0.31	0.47	0.39	0.41	8.49	67.81

Liderazgo en la gestión	
SUMA Vi	8.49
Vt2	67.81
VI/VT	0.13
k/k-1	1.05
Alfa	0.92

n	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15		Desempeño docente
1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2		22
2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3		40
3	3	2	3	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	3	2		31
4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3		41
5	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3		32
6	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1		26
7	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2		33
8	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2		32
9	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2		27
10	2	2	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	2	3		32
11	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3		26
12	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2		41
Vi	0.39	0.22	0.74	0.22	0.39	0.31	0.22	0.31	0.47	0.41	0.74	0.31	0.47	0.39	0.39	5.98	35.41

Desempeño docente	
SUMA Vi	5.98
Vt2	35.41
VI/VT	0.17
k/k-1	1.07
Alfa	0.89

ANEXO 6. BASE DE DATOS

	D1						D2						D3						D4						V1
unidades de analisis	Item 1	Item	Item 3	Item 4	Item 5	sub to	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	sub to	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	sub to	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	sub tota	TOTAL
01	3	3	2	3	2	13	2	2	2	1	2	9	2	2	3	2	2	11	2	2	2	3	3	12	45
02	1	2	1	2	3	9	1	2	3	2	2	10	3	2	1	2	1	9	1	2	3	1	2	9	37
03	1	2	3	2	1	9	1	3	2	3	2	11	2	1	3	2	1	9	2	3	2	1	3	11	40
04	3	3	1	3	2	12	1	2	3	1	1	8	1	2	3	1	1	8	1	2	3	3	1	10	38
05	1	2	3	1	2	9	1	3	2	3	3	12	2	1	3	1	3	10	1	2	1	1	3	8	39
06	1	1	1	1	1	5	3	3	3	2	3	14	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	48
07	2	3	1	3	1	10	1	2	3	2	3	11	3	2	1	2	1	9	2	1	3	2	2	10	40
08	2	2	2	3	3	12	2	3	2	2	1	10	1	3	3	2	2	11	1	2	1	3	3	10	43
09	2	1	3	2	1	9	2	1	3	3	2	11	2	1	2	3	1	9	1	3	2	1	3	10	39
10	3	1	3	1	2	10	1	3	1	1	2	8	1	3	2	3	1	10	1	3	2	3	3	12	40
11	3	2	3	3	2	13	2	2	1	3	2	10	2	3	1	2	2	10	1	2	3	1	1	8	41
12	3	2	2	3	2	12	2	1	3	3	1	10	1	3	2	1	3	10	1	2	3	1	1	8	40
13	2	3	3	1	3	12	3	1	3	3	2	12	3	2	1	2	2	10	3	2	1	2	2	10	44
14	2	3	1	2	3	11	1	2	2	3	2	10	2	1	3	2	3	11	1	2	3	2	2	10	42
15	2	3	2	3	2	12	2	3	2	3	1	11	2	1	2	3	2	10	2	3	2	1	3	11	44
16	2	3	3	2	2	12	2	1	2	2	2	9	2	3	2	1	1	9	3	1	2	2	1	9	39
17	3	3	2	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	2	2	2	3	12	53
18	2	2	3	3	2	12	2	3	1	3	3	12	2	2	1	1	3	9	1	2	3	2	2	10	43
19	2	3	2	3	2	12	3	2	1	2	2	10	1	2	3	2	3	11	3	2	1	2	2	10	43
20	2	1	1	3	2	9	3	2	1	2	2	10	1	3	1	2	3	10	1	2	3	2	2	10	39
21	3	3	3	3	3	15	3	2	1	2	2	10	3	2	1	2	2	10	1	2	3	2	2	10	45
22	3	3	2	3	2	13	2	3	1	1	1	8	3	2	3	1	2	11	2	3	1	2	1	9	41
23	2	3	2	1	1	9	1	2	3	3	3	12	1	2	2	3	2	10	1	2	2	1	1	7	38
24	1	3	3	3	3	13	2	2	3	3	3	13	3	2	1	2	2	10	2	3	2	3	3	13	49
25	3	2	1	2	3	11	1	2	3	2	2	10	3	2	1	2	1	9	1	2	1	2	2	8	38
26	3	2	3	2	1	11	3	2	1	2	2	10	1	2	3	2	3	11	3	2	1	2	2	10	42
27	3	2	1	3	2	11	3	2	3	2	2	12	2	3	2	1	2	10	3	2	3	1	2	11	44
28	3	2	2	1	3	11	2	1	3	2	1	9	1	3	2	1	1	8	1	2	1	3	2	9	37
29	2	1	3	2	1	9	2	1	3	3	1	10	2	1	3	2	3	11	2	1	2	3	3	11	41
30	3	3	2	2	3	13	3	3	2	3	2	13	3	3	3	2	3	14	2	2	2	2	3	11	51

Escalas el 1 al 3 puntuacion del instrument — 1 NUNCA — 2 A VECES — 3 SIEMPRE

niveles variables y dimensiones

nivel de la variable		nivel de las dimensiones			
EFICIENTE	[46.7-- 60]	EFICIEN	[11.7- 15]		
REGULAR	[33.3- 46.6]	REGULA	[8.3-- 11.6]		
DEFICIENTE	[20- 33.2]	DEFICIE	[05- 8.2]	11.6	15
13.3333333			3.333	60	

N°	D1	ESCALAS DE PUNT		
	ITEMS	1	2	3
01	AAA	X		X
02	DDD	X		X
03	CCCC	X		X
04	XXXX	X		X
05	VVV	X		X
		20	5	15

						52
						0
					100	

	D1						D2						D3						V2
unidades de analisis	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	sub total	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	sub total	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	sub tota	TOTAL
01	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
02	1	2	2	1	2	8	3	2	1	2	3	11	1	3	2	2	1	9	28
03	1	2	2	3	2	10	2	3	1	2	3	11	1	3	2	1	2	9	30
04	1	2	2	1	1	7	2	1	3	3	1	10	1	1	3	1	3	9	26
05	1	1	2	1	3	8	1	3	1	3	1	9	2	2	2	2	2	10	27
06	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	42
07	1	1	3	2	3	10	1	2	1	3	2	9	2	3	1	3	2	11	30
08	2	2	3	3	3	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39
09	3	2	2	3	1	11	1	3	2	1	3	10	1	3	2	2	3	11	32
10	3	1	1	2	1	8	3	1	2	3	1	10	3	2	3	1	3	12	30
11	2	3	3	2	2	12	3	1	2	3	2	11	3	2	1	2	1	9	32
12	2	3	1	3	2	11	2	3	1	2	1	9	1	2	1	2	3	9	29
13	2	1	2	3	1	9	1	3	1	2	1	8	3	1	3	3	1	11	28
14	3	2	2	3	2	12	2	3	2	3	2	12	3	3	2	3	2	13	37
15	2	3	1	2	3	11	1	2	3	2	1	9	3	1	2	3	2	11	31
16	3	3	3	3	3	15	2	1	2	1	1	7	2	1	2	3	2	10	32
17	3	3	3	2	3	14	3	3	3	2	2	13	3	3	2	3	3	14	41
18	1	2	2	1	3	9	3	2	1	1	2	9	2	2	1	1	3	9	27
19	1	2	2	1	2	8	3	2	1	2	3	11	1	3	2	1	2	9	28
20	2	1	3	2	1	9	1	2	3	2	1	9	1	3	2	3	2	11	29
21	1	2	2	1	2	8	1	2	3	2	3	11	2	2	3	1	2	10	29
22	3	3	3	2	3	14	2	3	3	3	2	13	2	2	2	3	3	12	39
23	2	3	2	3	2	12	3	1	3	2	3	12	2	3	3	2	3	13	37
24	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	3	13	3	3	2	3	2	13	40
25	1	2	3	2	1	9	1	3	2	3	2	11	3	1	2	1	2	9	29
26	3	2	2	3	2	12	1	2	3	2	1	9	3	1	2	3	2	11	32
27	2	3	3	3	3	14	2	3	3	2	3	13	2	3	1	2	3	11	38
28	1	2	1	3	1	8	1	3	2	1	1	8	2	2	3	1	3	11	27
29	2	1	2	1	2	8	1	2	1	3	1	8	1	2	1	3	2	9	25
30	3	2	2	3	3	13	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	3	12	36

Escalas del 1 al 5 puntuacion del instrumentc

1 NUNCA 2 A VECES 3 SIEMPRE

niveles (variables y dimensiones)

		nivel de las dimensiones	
bueno	[35- 45]	bueno	[11.7- 15]
regular	[25- 34]	regular	[8.3- 11.6]
malo	[15- 24]	malo	[05- 8.2]

30 10

N°	D1 ITEMS	ESCALAS DE PUNT 1	2	3
01	AAA	X		X
02	DDD	X		X
03	CCCC	X		X
04	XXXX	X		X
05	VVV	X		X
		5		15

ANEXO 7. RESOLUCIÓN DE ASESOR

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Escuela de Posgrado

RESOLUCIÓN N°1229 - 2023-EPG-D-UNU

Pucallpa, 06 de noviembre del 2023

EL DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Visto la solicitud con fecha de recepción 15 de octubre del 2023, presentado por la Sra. **BERNARDINA CAMPOS RENGIFO**, quien solicita la designación de asesor del proyecto de tesis de la maestría titulada: **"LIDERAZGO EN LA GESTIÓN PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAUSTINO MALDONADO, CALLERÍA-UCAYALI, 2023"**, alumno de la maestría en Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Qué, el Art. 28° del Reglamento para Obtener el Grado de Maestro, establece que, el graduando elegirá a su asesor o asesores y coasesores, dentro de la línea de investigación, y lo presentará ante Director de Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, mediante una carta de compromiso firmando por su asesor.

Qué, el Art. 31° del Reglamento para Obtener el Grado de Maestro, establece que, a solicitud del maestrita, el Director de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, nombra con Resolución Directoral al asesor de la tesis o trabajo de investigación.

Que, mediante solicitud de fecha 15 de octubre del 2023, la Sra. **BERNARDINA CAMPOS RENGIFO**, solicita la designación de asesor del proyecto de tesis de maestría Titulada: **"LIDERAZGO EN LA GESTIÓN PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAUSTINO MALDONADO, CALLERÍA-UCAYALI, 2023"**.

Que estando conforme a las atribuciones del Señor Director que le confiere la Resolución 022-2023-UNU-AU-R- de fecha 13 de setiembre del 2023, el Reglamento de la Escuela de Posgrado, el Reglamento para Obtener el Grado de Maestro o Maestro en Ciencias, el Estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y la Ley N° 30220.

SE RESUELVE:

ART 1° **DESIGNAR**, a la Dra. **GENI LLERME TAFUR FLORES**, como asesor del proyecto de tesis de maestría Titulada: **"LIDERAZGO EN LA GESTIÓN PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAUSTINO MALDONADO, CALLERÍA-UCAYALI, 2023"**. presentado por la Sra. **BERNARDINA CAMPOS RENGIFO**.

ART 2° **DAR** a conocer la presente Resolución al interesado.

REGÍSTRESE COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
POSGRADO
Dr. FREDY HELAR VELÁSQUEZ RAMIREZ
DIRECTOR (e)

c.c. archivo

ANEXO 8. RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Escuela de Posgrado

RESOLUCIÓN N°0134-2024-EPG-D-UNU

Pucallpa, 23 de enero del 2024

EL DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI.

VISTO, la solicitud de la **Sra. BERNARDINA CAMPOS RENGIFO**, quien solicita Aprobación de Proyecto de Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Publica.

Que el Art. 20° del Reglamento para Obtener el Grado de Académico de Maestro o Maestro en Ciencias , establece que, para obtener la Resolución de Aprobación del Proyecto de Tesis o trabajo de investigación, el maestrita debe presentar a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali: Solicitud dirigida al Director de Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, solicitando la aprobación de su proyecto de tesis o trabajo de investigación y la inscripción del mismo en el **"Libro de Proyectos de Tesis o trabajo de investigación"** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali; El informe de conformidad del Jurado Evaluador y tres (3) ejemplares del mencionado Proyecto de Tesis de maestría evaluado.

Que el Art. 21° del Reglamento para Obtener el Grado de Maestro o Maestro en Ciencias, estipula que, verificado los requisitos, la Secretaría Académica de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, **procederá a la inscripción del Título del Proyecto de Tesis o trabajo de investigación, una vez aprobada por Resolución** de la Dirección de la Escuela de Posgrado, en el registro correspondiente, notificando al interesado.

Que, mediante solicitud, presentado por la **Sra. BERNARDINA CAMPOS RENGIFO**, solicita aprobación del Proyecto de Tesis titulado: **"LIDERAZGO EN LA GESTIÓN PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAUSTINO MALDONADO, CALLERÍA-UCAYALI, 2023"**, adjuntando los requisitos establecidos en el Art. 20 de Reglamento para Obtener el Grado Académico de Maestro o Maestro en Ciencias.

Que estando conforme a las atribuciones del Señor Director que le confiere la Resolución 025-2023-UNU-AU-R- de fecha 12 de diciembre del 2023, el Reglamento de la Escuela de Posgrado, el Reglamento para Obtener el Grado de Maestro o Maestro en Ciencias, el Estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y la Ley N° 30220.

SE RESUELVE:

ART 1° **APROBAR** el Proyecto de Tesis de Maestría titulado: **"LIDERAZGO EN LA GESTIÓN PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAUSTINO MALDONADO, CALLERÍA-UCAYALI, 2023"**, presentado por la **Sra. BERNARDINA CAMPOS RENGIFO.**

ART 2° **INSCRIBIR** el título del Proyecto de Tesis de Maestría **"LIDERAZGO EN LA GESTIÓN PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAUSTINO MALDONADO, CALLERÍA-UCAYALI, 2023"**, presentado por la **Sra. BERNARDINA CAMPOS RENGIFO**, en el **"Libro de Proyectos de Tesis"** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali.

ART 3° **DAR** a conocer la presente Resolución al interesado.

REGISTRESE COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
POSGRADO
Dr. ROMEL PINEDO RIOS
DIRECTOR

c.c. archivo