



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Liderazgo directivo y desempeño laboral docente en la Institución
Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022

AUTORA:

Davila Llanos, Diana Libet (orcid.org/0000-0002-2868-2344)

ASESORA:

Dra. Mendoza Alva, Cecilia Eugenia (orcid.org/0000-0002-3640-2779)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis queridos y abnegados padres que siempre depositaron en mi toda su confianza, y que en todo momento me dieron amor, a ellos este pequeño tributo.

A mi esposo, por el apoyo incondicional que me brindó permanentemente, que se ha convertido en la piedra angular de mi familia.

A mi hijo Luis Alberto, por quien siento un amor infinito.

Diana

Agradecimiento

Un agradecimiento muy especial a la Universidad César Vallejo, por su preocupación constante y permanente de brindar la oportunidad de superación profesional a todos y todas las docentes, brindando el programa de maestría al alcance de los exiguos haberes de los docentes.

A la Dra. Mendoza Alva, Cecilia Eugenia, asesora de la presente investigación que en todo momento Agradecimiento mostró predisposición para asesorar el presente estudio; sin su esfuerzo y apoyo, habría sido imposible lograrlo.

A los docentes de la Institución Educativa s Sagrado Corazón de Jesús, por su generoso apoyo contestando los instrumentos de investigación, que fueron insumos muy importantes para esta investigación, sin su aporte no se habría podido realizar este trabajo.

La autora

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo, método y diseño de investigación.....	22
3.2. Variables y operacionalización.....	22
3.3. Población muestra y muestreo.....	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	25
3.5. Procedimientos.....	26
3.6. Métodos de análisis de datos descriptivo inferencial.....	27
3.7. Aspectos éticos.....	27
3.8. Rigor científico.....	27
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS.....	47

Índice de tablas

Tabla 1. Población de docentes en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús	31
Tabla 2. Nivel de liderazgo directivo en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, 2022.	36
Tabla 3. Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, 2022.	37
Tabla 4. Relación entre liderazgo directivo con estrategias didácticas	38
Tabla 5. Relación entre liderazgo directivo con aprendizaje significativo	39
Tabla 6. Relación entre liderazgo directivo con competencias profesionales	40
Tabla 7. Relación entre liderazgo directivo con desempeño en el área magisterial	41
Tabla 8. Relación entre liderazgo directivo con desempeño laboral docente	42

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general la relación que se presenta entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022; corresponde a una investigación cuantitativa de tipo básico de diseño no experimental correlacional, para lo cual se tomó una población de 32 docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús de Chota, de donde se extrajo una muestra intencionada de 32 docentes, a quienes se aplicaron dos encuestas una sobre liderazgo directivo y la otra sobre desempeño laboral docente, por ser una muestra paramétrica, para la correlación de variables se calculó el coeficiente de correlación de Pearson, el mismo que arrojó un valor de 0,870 y un sig bilateral de 0,000, con lo cual se demuestra que se presenta entre las variables liderazgo directivo y desempeño laboral docente una correlación altamente significativa.

Palabras clave: Liderazgo directivo, desempeño laboral docente.

Abstract

The general objective of this research was the relationship between managerial leadership and teaching job performance at the Sagrado Corazón de Jesús Educational Institution, Chota in the year 2022; corresponds to a quantitative research of basic type of non-experimental correlational design, for which a population of 32 teachers from the Sagrado Corazón de Jesús de Chota Educational Institution was taken, from which an intentional sample of 32 teachers was extracted, to whom were applied two surveys, one on managerial leadership and the other on teaching job performance, as it is a parametric sample, for the correlation of variables, the Pearson correlation coefficient was calculated, which gave a value of 0.870 and a bilateral sig of 0.000, with which shows that there is a highly significant correlation between the variables managerial leadership and teaching job performance.

Keywords: Directive leadership, Teacher job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Los grandes grupos sociales para su organización, y otras tareas que emprender han necesitado de personajes, líderes que internalicen la problemática colectiva y conjuntamente con el apoyo de los interesados busquen metodologías, estrategias, recursos, etc. que permitan alcanzar el objetivo planteado, desde este punto de vista en toda sociedad y en todas las épocas siempre habrá personas que indiquen o propongan alternativas para la solución de una problemática identificada, entonces se debería entender que la presencia de líderes en una organización es por demás importante porque amalgama y conceptualiza propuestas, las hace suyas y comparte sus experiencias con los interesados, por ello es que “El liderazgo es visto como una de las piedras angulares para la generación de los cambios positivos a los que aspiramos.” (Leaverton, 2009, p. 14).

Por ello el liderazgo es fundamental para el desarrollo y operatividad de toda institución educativa, sin la presencia de esta cualidad en sus directivos entonces puede generar caos malestar institucional disminución en la calidad de los servicios, en fin, una serie de factores en contra que en cuanto a las instituciones educativa se verá reflejado en la calidad de los aprendizajes que den los docentes a sus estudiantes.

Precisamente se debe advertir que esta problemática tanto de liderazgo directivo en las instituciones educativas es frecuente y especialmente en los países en vías de desarrollo como los países latinoamericanos, y también en países como España, que a pesar de pertenecer al grupo de países desarrollados también está mostrando dificultades en cuanto a la presencia de un liderazgo directivo en las instituciones educativas (Pareja, 2009)

Al no haber liderazgo entonces se debe advertir que una institución educativa está sujeta a muchas dificultades que pasan por el desempeño laboral de sus docentes, situación que también se hace evidente como problemática en las diferentes instituciones de los países latinoamericanos (Rodríguez, 2019)

En el sistema educativo a nivel mundial confluyen diferentes factores tanto, los que facilitan y desarrollan el proceso educativo, los que se deben sostener y mejorar progresivamente, como, por ejemplo, el apoyo financiero por parte del estado y la definición de este como un derecho de las personas antes que solamente un servicio por parte del estado, de igual manera el fomento de la

investigación misma, la creación de becas, los convenios con instituciones privadas y países tanto en vías de desarrollo como países desarrollados, ganar experiencias implica mejorar las condiciones y el sistema educativo de un estado; y por otra parte están los factores que van interfiriendo el desarrollo del sistema educativo, que a la vez pueden resultar los mismos si es que el estado los está descuidando, y además pueden presentarse otros factores convertidos en problemáticas que impiden el avance de la educación como la formación profesional de los docentes, el ingreso a las facultades de educación de las universidades. Así mismo estudiantes con poca vocación docente, problema remunerativo de los docentes, el clima institucional que muchas veces no es favorable para desarrollar la delicada misión de la construcción de los aprendizajes en los estudiantes, la falta de liderazgo directivo al interior de las instituciones educativas, lo que puede traer como consecuencia el caos la anarquía, enfrentamientos, descuido en el desempeño laboral de los docentes; por lo que son diversos los problemas que atañen a la problemática educativa, sin embargo, de acuerdo a esta gama de problemas o dificultades que se presentan en el sector educación, resulta frecuente la ausencia de liderazgo directivo al interior de las instituciones educativas situación que, según Aliaga (2014) se evidencia en el deterioro de las relaciones humanas, la calidad de desempeño docente, falta de comunicación, etc.

Habiendo descrito el problema a nivel internacional respecto a liderazgo directivo y desempeño laboral docente, este mismo problema también se presenta en el Perú, así lo menciona Arana (2014), donde se percibe en las instituciones educativas falta de liderazgo directivo, así mismo el desempeño laboral docente no es el más pertinente, toda vez que es recurrente las ausencias de los docentes a clase, entre otros factores, así como la improvisación en el desarrollo de las mismas, por ello a decir de Freire (2014) declara que "... la gestión del director y su estilo de liderazgo son un aspecto clave, que determina otros procesos al interior de la escuela, con efectos sobre el rendimiento académico y el desempeño laboral docente" estas apreciaciones puntuales sobre la problemática educativa hacen ver la gran importancia que reviste el liderazgo directivo al interior de las instituciones educativas, por lo que una buena gestión por parte del director de la institución se sostiene con un buen liderazgo directivo.

Esta problemática se replica en los diferentes niveles educativos, es decir que es una problemática transversal; por lo que la Institución educativa Sagrado Corazón de Jesús comparte esta misma problemática en cuanto a liderazgo directivo, pues según la apreciación de los docentes no se evidencia una correcta delegación de responsabilidades, la construcción de equipos de trabajo son a destiempo o no se forman de la mejor manera, hay dificultad para la resolución de problemas, y a la vez también se percibe que el personal docente no llega temprano a sus clases o muchas veces hace abuso de la improvisación, lo que obviamente disminuye la calidad de los aprendizajes en los estudiantes, también se percibe poca actualización de los docentes, toda vez que en su mayoría no ha asistido a capacitaciones u otro tipo de eventos que permita que los docentes se encuentren actualizados, por lo que luego de haber descrito la problemática, conlleva a formularse la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que se presenta entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022?; y como problemas específicos, los mismos que dan fundamento al problema general se proponen los siguientes: ¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo que se presenta en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022?; ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral docente que se presenta en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022?; ¿Cuál es el nivel de relación que se presenta entre el liderazgo directivo y estrategias didácticas en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022?; ¿Cuál es el nivel de relación que se presenta entre liderazgo directivo y aprendizaje significativo en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022?; ¿Cuál es el nivel de relación que se presenta entre liderazgo directivo y competencias profesionales en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022? Y ¿Cuál es el nivel de relación que se presenta entre liderazgo directivo y desempeño en el área magisterial en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022?; por el carácter de la problemática identificada, descrita y puntualizada, esta investigación se justifica desde el punto de vista teórico porque se asocia directamente a las consultas de teorías, características, definiciones, etc. de las variables de estudio, las que luego de ser analizadas e interpretadas se constituirán en un acervo teórico respecto al liderazgo directivo y

desempeño laboral docente, de igual manera en cuanto a la justificación práctica si bien será solamente descriptiva correlacional, sin embargo identificado el problema y establecer la probable correlación significativa de variables o la no existencia de la misma permitirá trabajar de una manera más objetiva y concreta con los indicadores de ambas variables de estudio, así también en cuanto a la justificación metodológica, el aporte que se dé con esta justificación se asociará al manejo y aplicación de la técnica e instrumentos de investigación que luego de ser aplicados previos a su validación y confiabilidad servirán para replicarlo en otras investigaciones con ciertos arreglos de acuerdo al contexto y periodo de tiempo y otras características de la muestra de estudio.

Seguidamente se plantean los objetivos de esta investigación, el general en los siguientes términos: determinar la relación que se presenta entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022; y los específicos que se asocian a los problemas específicos quedan formulados como siguen: Identificar el nivel de liderazgo directivo que se presenta en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022; Identificar el nivel de desempeño laboral docente que se presenta en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022; Determinar el nivel de relación que se presenta entre el liderazgo directivo y estrategias didácticas en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022; identificar el nivel de relación que se presenta entre liderazgo directivo y aprendizaje significativo en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022 ;precisar nivel de relación que se presenta entre liderazgo directivo y competencias profesionales en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022; identificar el nivel de relación que se presenta entre liderazgo directivo y desempeño en el área magisterial en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022; y por ser una investigación descriptiva correlacional obedece al planteamiento de hipótesis tanto alterna como nula las mismas que se asocian al problema general y al objetivo general y a continuación se precisan: como hipótesis alterna se tiene, la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral docente es significativa en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022; y como hipótesis nula se tiene; la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño

laboral docente no es significativa en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022; y en lo que se refieren a las hipótesis específicas estas se asocian a los problemas y objetivos específicos, por lo que quedan planteadas de la siguiente manera: el nivel de liderazgo directivo que se presenta en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022, es alto; el nivel de desempeño laboral docente que se presenta en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022, es alto; la relación entre liderazgo directivo y estrategias didácticas es significativa en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022; la relación entre liderazgo directivo y aprendizaje significativo, es significativa en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022; la relación entre liderazgo directivo y competencias profesionales es significativa en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022; la relación entre liderazgo directivo y desempeño en el área magisterial, es significativa en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional existen investigaciones que se asocian a la presente investigación. Dentro de ellas se encuentran las siguientes:

Ordoñez, Castillo, Ordoñez, & Huaraca (2019) ejecutaron una investigación que tuvo como objetivo analizar el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas a nivel de bachillerato; es una investigación de tipo cualitativa se apoya en la revisión documental de base legal sobre las cuales se rigen el funcionamiento de las instituciones educativas, donde el liderazgo directivo constituye un elemento muy importante en el proceso administrativo y técnico pedagógico; por lo que se ha llegado a establecer un relación muy importante entre las variables anteriormente descritas, y por ser una investigación de abordaje legal también se concluye que el sistema jurídico ecuatoriano sostiene que la educación es un derecho de las personas y por lo tanto el estado tiene una alta responsabilidad de dar cada día un mejor servicio. Esta investigación es relativamente importante porque primeramente es de los dos últimos años y por lo tanto sus resultados son vigentes y que merecen tomarlos en cuenta para la discusión que se haga en la presente investigación, además por la relación directa y significativa de las variables de estudio constituye una investigación que merece atención, pues tanto liderazgo directivo como desempeño de los docentes están fuertemente relacionadas, y las propuestas de mejora que se propongan tendrán que ver necesariamente con estas dos variables de tal manera que se eleve el nivel de cada una de ellas para que se siga brindando una buena calidad educativa la misma que necesitan todas las personas empeñadas en su desarrollo personal; también, Bravo y Franco (2018) realizaron una investigación que tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo educativo en el ejercicio educativo del centro escolar, es una investigación cualitativa, la muestra estuvo conformada por 46 docentes y un director, la técnica de investigación fue la encuesta para las variables respectivas y se obtuvo la información en un solo momento, y luego de analizar los resultados se llegó a concluir que el liderazgo directivo influye significativamente en el ejercicio educativo del centro escolar actividad que desempeñan los y las docentes, por lo que se resume en la mejora de la calidad educativa en favor de los estudiantes. Esta investigación es importante tomarla como un antecedente toda vez que la primera

variable se relaciona directamente con la investigación que se realizó, y en cuanto a la segunda variable el nexo es fuerte a pesar de no tener el mismo nombre, pues el ejercicio educativo tiene que ver con el desempeño laboral docente dentro y fuera del aula con la única finalidad de mejorar la calidad educativa de los estudiantes, como lo establece el MBD; Albán, Ramírez, Llerena, & Mejía, (2020), se planteó como objetivo identificar enfoques respecto a liderazgo directivo y su aporte al desempeño docente, los resultados obtenidos fueron de carácter cualitativo, donde se pudo percibir que cuando el líder o director maneja criterios pertinentes a los objetivos que se plantea la institución educativa, el desempeño docente resulta siendo pertinente a las expectativas tanto de los estudiantes como de la misma institución educativa, esta investigación es muy importante tomarla en cuenta porque se relaciona directamente de tal manera que se constituye en un instrumento a tenerse en cuenta para la corroboración de resultados y de esta manera contar con un espectro mucho más amplio en cuanto a la relación de las variables de estudio, y se convierte más adelante en una teoría sustentada en varias investigaciones sobre la relación directa entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral docente; Cervantes (2018) realizó una investigación donde correlacionó las variables liderazgo directivo con desempeño docente, llegando a concluir que se presenta una significancia menor a 0.05, por lo que se probó la hipótesis alterna y se descartó la nula, de igual manera esta investigación permite seguir una secuencialidad en dirección y mismo sentido en lo que respecta a la correlación directa de las variables y va constituyéndose en un aviso importante en cuanto al comportamiento de estas variables, con sus resultados tomarla en cuenta para la discusión de resultados; además de debe advertir que esta investigación tiene las mismas variables de estudio y la prueba de la hipótesis alterna está indicando claramente la interdependencia de las variables de estudio; por su parte Zamora y Zea, (2017) en una investigación realizada donde como objetivo se propuso determinar si existe correlación entre las variables liderazgo directivo y desempeño, el coeficiente de correlación calculado de 0,527 y la significancia menor a 0,05 dan lugar a afirmar que entre estas variables de estudio se evidencia una correlación significativa muy importante, la misma que constituye también una fuente de investigación internacional muy importante para tenerla en cuenta, pues su comportamiento en una realidad diferente al del Perú estaría corroborando los

cálculos que se obtengan o también refutando si es que se llega a aceptar la hipótesis nula. Y en cuanto a investigaciones nacionales como trabajos previos se tienen las siguientes: Macahuachi y Gonzáles (2017), realizada en la Institución Educativa Nuestra Señora de la Esperanza, es una investigación correlacional muy importante porque contiene similares variables de estudio, sus resultados obtenidos dan cuenta que si se presenta correlación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente todavez que la significancia es menor a 0,05 permitiendo aceptarla hipótesis alterna y descartar la hipótesis, además esta relación directa en las variables estudiadas implica un compromiso por parte de toda la comunidad educativa en fortalecer ambas variables, de tal manera que se deben reflejar en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes; Argote (2018), investigación muy importante, toda vez que estudió la relación entre el nivel de desempeño docente y liderazgo por parte de los directivos en el departamento de Moquegua, de acuerdo la información de los instrumentos se pudo calcular un coeficiente de correlación de 0,889 y una significancia menor a 0,05, esta información permitió afirmar que entre estas dos variables de estudio se presenta una correlación directa y significativa, por lo que deberá tenerse en cuenta más adelante para una correcta toma de decisiones. Esta conclusión resulta muy interesante en la medida que la práctica de un buen liderazgo directivo debe siempre estar presente como una condición necesaria (pero no suficiente) para el desempeño laboral docente en las instituciones educativas; Sánchez (2017) en su investigación ejecutada, relacionó liderazgo directivo con desempeño del docente en la IE Fe y Alegría, por tener una muestra no paramétrica se calculó la correlación a través de la Rho de Spearman el mismo que llegó a 0,896 esta información también permite concluir que las variables liderazgo directivo y desempeño docente haya una correlación directa y muy importante; Incio y Capuñay (2018) realizaron una investigación de tipo descriptiva correlacional, y se permitieron correlacionar las variables liderazgo directivo y desempeño docente mediante el Rho de Spearman que alcanzó un valor de 0,783 y una significancia de 0,000, toda esta información permite concluir que entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente si hay una correlación directa y significativa; Arana & Coronado (2017) investigación se centró en determinar la correlación entre liderazgo directivo y desempeño docente, se realizó en los tres niveles educativos, inicial primaria y secundaria, y en todos ellos se

obtuvo un sig bilaterla menor a 0.05, por lo que se determinó que entre estas variables si se se presenta una correlacion directa y significativa, esta investigación es particularmente muy importante en la medida que su muestra lo tomó en los tres nivles educativos, lo que implica que la relación biubinvoca entre liderazgo directivo y desempeño docente está presente desde las instituciones educativas de nivel inicial hasta el nivel de secundaria.

En cuanto a investigaciones regionales se tienen a Valderrama y Montenegro (2019) esta investigación relacionó las variables liderazgo y desde desempeño docente, luego de la aplicación de los instrumentos y el recojo de información se pudo calcular el coeficnte de de correlación de Pearson que fue de 0.978 y un sig bilateral de 0.000 (menor a 0.005),, esta información permitió confirmar que entre las variables antes descritas se presenta una correlación directa y significativa, este hallazgo es importante en la medida que se mantiene en una misma linea y sentido con las conclusiones de las investigaciones de nivel internacional y nacional; también, como las anteriores, se asocia directamente a la presente, toda vez que es coincidente en las variables de estudio, y además es relativamente nueva y compartiendo el mismo contexto educativo; Arroyo (2020) su investigación tuvo por objetivo determinar la relación existente entre Liderazgo directivo y compromiso de gestión escolar, y por ser una muestra de comportamiento paramétrico se calculó el coeficiente de correlación de Pearson que fue de 0.893 y una significancia menor a 0.05, esta información es suficiente para afirmar que entre las variables liderazgo directivo y gestión escolar se presenta una correlación directa y significativa. Entre estas dos variables de estudio, entonces se hace presente una interdependencia muy importante, lo que implica un buen manejo de ambas variables para que los resultados en la calidad educativa sean esperanzadores.

Finalmente, en cuanto a los antecedentes consultados tanto a nivel internacional, nacional y regional se percibe con claridad que en todas ellas la correlación entre liderazgo directivo y desempeño docente, o variables afines, es directa y significativa, por lo que luego de calcular las medidas estadísticas en la presente investigación y al aceptarse la hipótesis alterna se estará en condiciones

de asumir una generalización en cuanto a la relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente, se debe entender también que el buen nivel que presenten estas dimensiones tiene una respuesta directa en lo que a calidad educativa se refiere. De allí que hay una preocupación constante porque los directivos tengan presente el manejo correcto y coherente del marco del buen desempeño directivo, y a la vez los docentes tengan en cuenta para su trabajo cotidiano las acciones que no deben descuidar y que se especifican en el marco del buen desempeño docente.

Se debe reconocer también que la tarea educativa es compleja y que necesita del esfuerzo de todo el personal de la institución educativa, el apoyo de las autoridades nacionales, regionales y locales, el compromiso de los padres y madres de familia; es decir es una tarea que compromete prácticamente a toda la sociedad, sin embargo, es verdad que el rol principal lo tienen los docentes, directivos y personal de la institución educativa; y es en ellos donde está el mayor compromiso pues son los actores y principales operadores del proceso educativo y por lo tanto sus acciones son determinantes para mejorar la calidad educativa; de allí que mientras más preparados estén los directivos mientras mejor lideren una institución educativa, entonces estarán creando condiciones internas para la el buen desempeño laboral docente, al mismo tiempo, los docentes mientras más se comprometan con su labor profesional expresada en las diferentes dimensiones que pasan por la demostración de sus capacidades disciplinares en el área que les corresponda, el manejo de la metodología y didáctica, la aplicación de estrategias de aprendizaje acorde con el contexto, la relación que tengan con la comunidad donde se encuentre la institución educativa, el cultivo de una ética personal y profesional, la preocupación por su formación continua acorde a las políticas educativas, la real migración hacia la digitalización, el trato amable y sincero a sus docentes, la comprensión a sus estudiantes, todas estas capacidades y otras más permitirán un despegue de la educación peruana de donde se encuentra y los estudiantes estarán en mejores condiciones de acercarse hacia los estándares de la calidad educativa internacionales. Desde ya el compromiso de la docencia es muy amplio y confluyen muchos factores, pero es muy importante recordar y renovar compromisos que muchas veces se los va dejando de lado.

En cuanto a las variables de estudio en esta investigación se tomados en cuenta el liderazgo directivo y el desempeño docente; el liderazgo tiene varias definiciones, así se tiene: para grupoioe (2021) se centra principalmente en dar las pautas precisas a su personal sobre lo que deben hacer cada uno en la función que les corresponde, tarea que deben hacerlo de manera óptima para mejorar el producto o servicio al cliente, grupoioe (2021) propone una definición más de liderazgo directivo puntualizando que el líder tiene la responsabilidad de informar puntualmente a todo su personal la realidad de la organización y sugerir estrategias que se deben aplicar para brindar una mejor atención a todos los usuarios. Ambas definiciones son muy similares puesto que apuntan a una personalización excesiva de liderazgo al interior de la organización, no deja una alternativa de creatividad al personal.

Respecto al liderazgo directivo (Howard, 1983, citado por Torres, 2011) hace mención que un líder con perfil de director es una persona que encarna la superación personal profesional y de la misma organización, tratándose de una institución educativa tañería justamente a esta organización, por lo que evidencian compromiso permanente, ambiciones de superación, energía desbordante que contagia al personal, y sin temor a la toma de decisiones, a la vez reconocen que se movilizan en terrenos difíciles y que necesita mucho tino para salir adelante y por lo tanto se requiere de la suma de esfuerzos pero no descuidan en absoluto la normatividad institucional toda vez que las reglas claras permiten eliminar la parcialidad que muchas veces es un factor inicial de descontento y desavenencias entre el mismo personal de la institución.

También se debe tener presente que entre liderazgo y dirección muchos autores como Bennis & Nanus (1985) precisan que estas características que coexisten en una sola persona a veces pareciera que no es posible porque un director o gerente de una institución educativa o una empresa cualquiera se preocupan en buscar el derecho de las cosas, es decir de acuerdo a lo que se persigue de manera inmediata o mediata y acorde naturalmente con los objetivos y el costo beneficio, sin embargo el líder se preocupa porque las cosas salgan al derecho, lo que implica la internalización del problema y una solución que pasa por

cambios cualitativos del personal, los que a la largo permitirán el reflejo en los cambios cuantitativos, vale decir entonces que el líder trabaja a largo plazo mientras que el director o gerente establece metas cuantitativas que necesariamente se deben cumplir.

La fusión de estas dos características en una sola persona genera justamente el líder directivo, es decir el manejo de ambas dimensiones, sin embargo, se debe tener siempre presente que se requiere de la presencia evidente de cualidades personales y profesionales de quien esté a cargo de una institución educativa o en general de una empresa.

El liderazgo directivo al interior de una empresa implica compromisos ineludibles, pues depende en general de la alta dirección (quien debe ejercer liderazgo) los destinos de una empresa, en este sentido quien asuma dichas funciones se encontrará capacitado disciplinadamente en lo que respecta a las formas de liderazgo que se presentan y aplicar las pertinentes, si bien la experiencia juega un papel muy importante porque permite conocer la empresa como funcionan todas sus áreas, sin embargo debe complementarse con el manejo de competencias profesionales a la altura de su delicada misión, pues se debe tener en cuenta que la toma de decisiones a dicho nivel es sumamente sensible y es transversal a todas las áreas de la empresa, de allí que conjuntamente con la experiencia y el conocimiento de los diferentes tipos de liderazgo que solamente se tiene conocimiento de ellos al estar capacitado profesionalmente, permitirá tener una mejor opción de respuesta frente a situaciones difíciles que se presenten en la vida empresarial, de allí que las empresas deberán invertir en la capacitación de las altas gerencias, toda vez que se debe tener en cuenta que de una buena o mala decisión depende que la entidad siga compitiendo en el mercado.

En cuanto al liderazgo en las instituciones educativas, este tiene una particularidad muy importante porque la finalidad principal es la de brindar calidad de aprendizaje a los estudiantes, en este sentido el líder educativo como es el caso del director o directora de una institución educativa, deberá centrarse principalmente en la propuesta pedagógica especificada en su PEI, pues del

manejo pertinente de esta dimensión depende los buenos logros de aprendizaje los estudiantes, de allí que el acompañamiento pedagógico por parte del director debe ser permanente porque va a garantizar a los docentes la mejora continua de su desempeño profesional; sin embargo muchas veces se percibe en las direcciones de las instituciones educativas que la labor donde el director o directora utiliza más su tiempo es la parte financiera y burocrática y logística, descuidando lo más importante que es justamente la calidad educativa, si bien este tipo de actividades son importantes para ofrecer un buen servicio, pero el objetivo general de una institución educativa se centra en la propuesta pedagógica. (grupoioe, 2021). Para la presente investigación las dimensiones consideradas para el liderazgo directivo son; programación lineal, esta dimensión permite identificar en el líder directivo las siguientes características: Capacidad de resolución de problemas en momentos que son necesarios, aplicación de modelos cuantitativos que le sirven para la toma de decisiones, elige estrategias de trabajo que le facilitan alcanzar los objetivos. (Krutz, 2015); la dimensión Grado de instrucción se orienta al ejercicio de su labor y esta dimensión trata del manejo de académicas pertinentes para poder ejercer un liderazgo directivo, la persona que esté al frente debe poseer las siguientes condiciones: Formación profesional, la que a la vez le permite comprender la problemática y el caso con puntualidad y tomar medidas pertinentes, formación de valores, lo que hace que se maneje +éticamente de la mejor manera posible, y el cumplimiento en horarios, que le permite ser el ejemplo en cuanto al cumplimiento de tiempo en la institución donde labora. (Krutz, 2015), las aptitudes personales, constituye otra dimensión que define a un líder directivo y tiene que ver con la capacidad de adaptarse al cambio para poder transformar la organización sin que ocasione desacuerdos en su personal, y además lo hace porque maneja herramientas disciplinares que le permiten en la generalidad de las cosas hacerlo asertivamente. (Krutz, 2015); finalmente la dimensión metas vitales se refiere a lo que se pretende alcanzar a largo plazo pero que juegan un papel preponderante dentro de la institución educativa pues gravitan en su accionar y la calidad de servicio, pero por estar ligadas a toda la organización y ser transversales su alcance siempre supone cierto grado de dificultad, de allí que el líder educativo debe tener muy claras sus ideas y exponerlas con frecuencia a su personal para una toma de

decisiones adecuadas.(Krutz, 2015). Toda esta información de la variable liderazgo directivo se sustenta en las siguientes teorías:

Teoría del perfil de la motivación del líder de Mc Clelland.

Se centra principalmente en tres aspectos importante que tienen los trabajadores en una empresa como es necesidad de logro que se refiere al alcance de objetivos difíciles pero que le van a permitir demostrar sus capacidades profesionales y a la vez poner en práctica su experiencia, la necesidad de filiación, que se refiere a buscar siempre trabajar cooperativamente o en equipo, esta forma de trabajo les permite exhibir sus cualidades personales y a la vez poner al servicio de los demás y de la misma empresa; necesidad de poder, que justamente parte de un principio primitivo que aún se maneja en las personas, es decir la de dominancia del fuerte hacia los débiles, esta necesidad regulada y administrada de manera pertinente es muy importante en la necesidad que quien necesita de este poder debe demostrar altas capacidades en sus tareas encomendadas, las mismas que deben ser explotadas para bien de la empresa. (Figueroa, 2021)

Teoría X y la teoría Y de Douglas McGregor

Estas teorías van en diferentes sentidos, la teoría X trata de demostrar que el personal necesita de supervisión y control por parte de la alta dirección para que hagan bien su trabajo, la vigilancia, el estar siempre solicitando informes es una manera de generar previsión en el trabajador lo que permite que todas sus tareas las haga a tiempo y no dejar nada a la improvisación; por el contrario la teoría Y apunta en que el trabajador no necesita que la gerencia, la alta dirección o el jefe inmediato se encuentre pendiente de su trabajo si bien el control la supervisión son importantes, pero dejar en cierta libertad al trabajador le permite una mejor realización y la puesta en práctica de su creatividad, lo que no implica improvisación (Vainrub, 1996)

Teoría de las características

La teoría de las características aborda el perfil de las personas y su comportamiento frente a hechos coyunturales importantes, donde sus decisiones de por sí marcan un cambio cuantitativo y cualitativo relevante, con estas características se tiene al expresidente Ronald Reagan, Margaret Thacher “La

dama de hierro” a Nelson Mandela, y otros, sus acciones marcaron cambios muy importantes en el orden económico, y social de todo el orbe mundial. Estos líderes de alguna manera controversiales por sus actitudes y la toma de decisiones, sin embargo, también fueron “..... carismáticos, entusiastas y valientes.” como lo afirma Salas (2018) en una investigación sobre los perfiles de los líderes mundiales.

Teoría de los rasgos

Sostiene que las personas nacen con perfil de líder, luego las condiciones del contexto las permite perfeccionarlas, es decir que las particularidades de las personas permiten generar un prototipo de las mismas, sin embargo, se debe tener en cuenta que el contexto juega un papel muy importante para alcanzar las competencias y capacidades de liderazgo, si bien una persona puede tener cierto perfil de líder pero si no se ayuda en su formación profesional, su capacitación permanente o continua muy poco le servirán esas características innatas, habrán quedado subyacentes y no habrán tenido la oportunidad ponerse en práctica en favor de la calidad educativa en caso de un líder directivo de una institución educativa. (buah, 2018)

En cuanto a la variable desempeño laboral docente; articula diversas capacidades del profesional docente que pasa desde su vocación profesional, su formación inicial docente la misma que debe ser de calidad, su formación continua que debe ser una responsabilidad compartida entre la entidad o institución educativa y el mismo profesional, además de acuerdo a la política de estado quien define en sus objetivos estratégicos la política educativa establece los estándares respecto a la educación, en este sentido se presenta un vínculo fuerte entre docente y estado, el mismo que debe ser mantenido y fortalecido por compromisos mutuos, pues se trata de velar por la calidad educativa que deben recibir los estudiantes. (Minedu, 2016)

Reconociendo que el cambio la transformación permiten evolucionar mucho mejor en cuanto al desempeño docente, entonces se constituye en una necesidad muy importante toda vez que se debe adecuar al contexto y a la situación coyuntural actual, así la práctica de la profesión docente en el Perú es permanente y continua; por ello, las profesiones son prácticas sociales que se configuran a partir

de necesidades específicas de una sociedad en un determinado momento histórico. Cumplen una función social y poseen un saber específico sobre el que sus practicantes tienen dominio. La importancia y prestigio de las profesiones y sus practicantes están sujetos a las demandas y expectativas de los procesos sociales y culturales que los contextúan. De ahí que las profesiones cambien en sus sentidos, su tecnología y su valor por efecto de los procesos económicos, sociales y culturales que les demandan adecuaciones, pero también por la misma actuación de sus propios practicantes en cuanto comunidad profesional. (minedu, 2012)

En lo que toca a lo que se refiere a los cambios sociales, económicos de enfoque mismo de la cultura humano en estos últimos tiempos se han acelerado, la lucha por los derechos de las personas, la equidad de género, la inclusión social, ha dado un giro muy importante en la manera concebir las relaciones entre las personas, dentro de estos cambios la educación ha jugado y se proyecta a jugar papeles decisivos, pues depende del comportamiento de las personas, su accionar permanente para que se siga garantizando la continuidad en cuanto a la transformación de una sociedad más equitativa, más humana, donde solamente sea de forma las fronteras físicas entre países y aspirar a una relación más intensa de todos los grupos sociales; las tecnologías de la información y comunicación han jugado y siguen siendo las principales protagonistas de este fenómeno de integración entre grupos sociales de diferentes países y regiones; el profesor o profesora en este escenario cumple un rol preponderante, porque de acuerdo a su desempeño profesional, a las competencias que maneje va a facilitar en sus estudiantes la construcción de aprendizajes de calidad disciplinar y a la vez mantener en buen nivel la dimensión humana, la misma que nos hace ser más racionales. (minedu, 2012)

La docencia y los aprendizajes fundamentales se asocian directamente al Proyecto Educativo Nacional, el mismo que plantea la necesidad de contar con una nueva estructura curricular, la misma que establezca nuevos parámetros en cuanto al tipo de aprendizaje de los estudiantes en una sociedad donde principalmente se respete a las personas como únicos seres capaces de cambiar la estructura de una sociedad en beneficio de las mayorías, lo que implica el manejo de competencias

y capacidades que garanticen la realización de las personas, vale decir que tengan oportunidad y además las generen en cuanto al hacer realidad sus proyectos, manejar vínculos de una convivencia armoniosa, y una aspiración sana y progresiva de avanzar en sus proyectos de vida. Para ello resulta muy importante que los planes de estudio salgan de diagnósticos reales de los diferentes estratos sociales, lo que va a garantizar más adelante su ejecución y reajustes normales para alcanzar el perfil de hombre/mujer que la sociedad requiere, lo que a la vez implica el desvinculamiento real progresivo y sostenido de paradigmas que tuvieron vigencia y fueron positivos en ciertos periodos de la evolución humana. (minedu, 2012)

El estado peruano y el gobierno de turno de acuerdo a las políticas instituidas orientan mediante el DCN de educación básica y otros documentos el proceso del aprendizaje de los estudiantes; por lo que la calidad educativa requiere que la institución educativa tome un rol protagónico, asuma su alta responsabilidad de generar cambios cuantitativos y cualitativos en los estudiantes, lo que implica que los directivos, personal docente y administrativos, padres de familia, y la sociedad civil organizada lleguen a consensos sobre lo que en realidad se debe implementar en la institución educativa para que los estudiantes tengan capacidad reflexiva, crítica, enjuiciadora y a la vez humana; estos cambios son de largo aliento pero que es imprescindible hacerlos porque mientras más se posponga, se tendrá más trabajo y los escollos que vencer serán aún más difíciles. (minedu, 2012)

De esta manera el rol de la escuela como la labor docente tendrá una correlación directa y significativa con los objetivos nacionales, contribuirá directamente a generar ciudadanos y ciudadanas con autonomía capaces de construir y gestionar un aprendizaje autónomo haciendo uso de las herramientas convencionales y las virtuales de tal manera que pueda amalgamar y conectar lo tradicional con lo moderno. (minedu, 2012) Esta propuesta es por demás importante y requiere que la institución educativa y los docentes que laboran se encuentren comprometidos directamente con su alta y delicada misión, que sean capaces de mantener una motivación constante en los estudiantes para que cada día demuestren creatividad e innovación. (minedu, 2012) Esta tarea es titánica para el docente pero es el único actor y personaje por demás importante e irremplazable

en el logro de los aprendizajes de los estudiantes; de esta manera la familia, la sociedad y el estado se encontrarán con docentes e instituciones educativas que se han embarcado en el proceso de desarrollo de un país y sus aportes a este proceso serán vitales; sin embargo, se debe reconocer que la tarea es difícil e implica desprendimiento e identidad con la profesión, con la comunidad y con el estado, y por otra parte el estado debe tener en cuenta que la profesionalidad docente y su desempeño laboral, no pasa simplemente por declaraciones y reconocimientos verbales, va mucho más allá y se define en acciones concretas y presupuestales vale decir en atender las necesidades del docente y reconocer remunerativamente su contribución directa al desarrollo del país.

Así la nueva visión de esta profesión se centra en dejar atrás conceptos, normas y afirmaciones que solamente van a dificultar la puesta en marcha de una visión hacia el desarrollo en un marco irrestricto de libertad y respeto de los derechos de todas las personas sin importar credos, género, modo de pensar, clases sociales, en fin, otros estigmas que tiendan a “diferenciar” a las personas, la inclusividad, el desarrollo en armonía deberá estar garantizado con lo que se descartará la concepción de la “enseñanza bancaria” y se pasara a un aprendizaje crítico, complejo y situado, contextual y asociado al desarrollo globalizado y preservando nuestro medio ambiente en favor de la sociedad actual y de las demás generaciones. (minedu, 2012)

Así mismo, la variable desempeño laboral docente ha optado por especificar las siguientes dimensiones que van a permitir operacionalizar de una mejor manera esta variable, así se tiene a la dimensión Estrategias didácticas, que se entiende como las diversas formas y/o maneras que se vale el docente para la construcción de los aprendizajes en los estudiantes, permitiendo que estos tengan la oportunidad de realizar análisis críticos de hechos y situaciones que están cambiando la sociedad y al mismo tiempo constituirse en actores de la transformación. (Ávila, 2017); la dimensión Aprendizaje significativo, la que va a generar una movilidad y motivación intrínseca y extrínseca en los estudiantes, pues verán que lo que aprenden justamente es lo que necesitan para sus aspiraciones como personas y también como elementos aportantes e importantes de una

sociedad; ello a la vez permitirá conectar lo aprendido con lo que se necesita aprender reconociendo que el aprendizaje es una continuidad de eventos y hechos que son para la persona importantes. (Ávila, 2017) también se tiene en cuenta a la dimensión Competencias profesionales; las mismas que conforman las capacidades que tienen los docentes para desarrollarse de la manera más idónea con sus estudiantes, vale decir que los y las docentes están de alguna manera comprometidos a ser cada día mejores y a no descuidar su formación continua, porque se debe entender que en la formación inicial docente se adquieren competencias profesionales y se construye el perfil docente, pero la capacitación profesional posterior garantiza la vigencia de un docente que se encuentra a la vanguardia de los cambios que la sociedad exige y a la vez es protagonista de los cambios, y de esta manera podrá generar en los estudiantes las intenciones de cambio y transformación de su realidad misma; sin embargo se debe reconocer que si bien es tarea del docente, pero reconociendo que el estado dirige la política educativa y a la vez el desarrollo del país, también es de su entera responsabilidad dar facilidades a los docentes para que mantenga siempre un buen perfil profesional. (quiposy talento, 2012), y finalmente la dimensión desempeño en el área magisterial que se relaciona directamente a la anterior dimensión pero que particularmente se posiciona en la acción misma del docente con sus estudiantes, donde interviene la suma de las dimensiones anteriores, pues una realización del docente en su quehacer principal. (Escribano, 2018).

Finalmente, el desempeño laboral docente es una variable por decir lo menos compleja porque se tiene que estudiar desde diferentes puntos de vista desde la importancia que le da el estado a la educación de las personas, la realidad misma del docente, y los espacios donde se realiza este profesional, por no nombrar otros factores que inciden en los resultados de la calidad educativa; si bien en estos últimos diez años se ha avanzado en la revalorización de la profesión docente, lo que viene acompañada de un reconocimiento tanto intangible como tangible (nivel de remuneraciones), pero aún falta muchos aspectos que deben tenerse en cuenta y ser reajustados de manera urgente, como por decir uno de ellos es la realidad problemática en cuanto a la infraestructura de las instituciones educativas donde los docentes laboran, hasta estos momentos existen instituciones

educativas que carecen de los servicios de saneamiento, los estudiantes y docentes realizan sus actividades en espacios no acordes a los estándares mínimos que debe contar una institución educativa; y por ser la carrera docente una carrera pública y porque de acuerdo a la constitución de este país la educación es un derecho de todos los peruanos, entonces el estado está en la obligación de garantizar para todos los peruanos y peruanas las condiciones mínimas para desarrollar las actividades educativas, no hacerlas es atentar contra los derechos de los docentes y de la población en su conjunto.

En cuanto a las teorías del desempeño laboral docente, se pueden tomar dos teorías muy importantes la primera de ellas asociada a la teoría de las necesidades de Maslow que corresponde a una teoría clásica y la siguiente asociada justamente a los tiempos de cambio acelerado que se está viviendo como es la teoría de la educación avanzada.

La teoría de las necesidades de Maslow

Esta teoría se asocia justamente a la variable desempeño laboral docente por la razón que los profesores y profesoras desempeñan su profesión y se sienten motivados de continuar en su ardua y sacrificada labor cuando son retribuidos por su trabajo de manera proporcional es decir que guarda relación su remuneración con el esfuerzo que realizan para poder satisfacer sus diferentes necesidades que naturalmente se empezará por las más básicas que son la alimentación y la supervivencia misma, y luego avanza a otros niveles de satisfacción, por lo que el trabajador al ver que su trabajo le permite solucionar sus necesidades, entonces se verá motivado a ser cada día mejor y poner más esfuerzos porque está evidenciando la solución a su problemática. (Bohórquez y otros, 2020), esta teoría justamente cobra relevancia y vigencia en estos últimos años donde al reconocer la meritocracia docente, de alguna manera se percibe en los docentes mayor compromiso en su trabajo, pues ha habido ciertas mejoras en sus remuneraciones en estos últimos tiempos.

Teoría de la educación avanzada

La teoría de la educación avanzada viene del sistema educativo cubano y postula que nadie más que el docente debe estar preparado profesionalmente para

desempeñar su labor profesional en estos momentos de cambios acelerados, donde las tecnologías de información y comunicación se están poniendo de relevancia para el desarrollo de una educación acorde con el tipo de personas que ahora necesita la sociedad, y justamente son las escuelas, las instituciones educativas en general las que deben promocionar personas con las competencias bien definidas, todo ello implica que los docentes sean profesionales actualizados y que sean capaces de manejar las tecnologías de tal manera que puedan alternar la educación presencial con la virtual sin mayor dificultad, ello se asocia al desempeño laboral de los docentes. (Puente y otros, 2018)

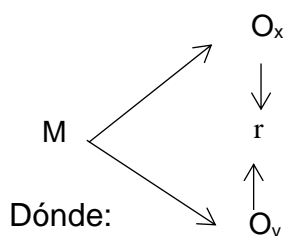
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo, método y diseño de investigación

Es básica la misma que se encarga de verificar el comportamiento de las variables tal y como se presentan y a partir de allí describirlas puntualmente incrementando el acervo teórico científico. (Sánchez, 2009, p. 13), también busca describir o explicar sistemáticamente las características o rasgos distintos de los hechos y fenómenos que se estudia (variables), además por no tener un carácter aplicativo también pertenece a una investigación básica (Sánchez, p. 13)

En cuanto al método de investigación se recurrió al hipotético deductivo, el mismo que constituye un modelo para describir el método científico, también se encarga de plantear hipótesis y mediante el tratamiento de los datos comprueba o refuta la hipótesis (Sánchez, 2009)

En cuanto al diseño de investigación es el no experimental descriptivo correlacional, el mismo que consiste en establecer la relación entre las variables de estudio liderazgo directivo y desempeño laboral docente, y concluir si esta relación es significativa o por el contrario no lo es. (Sánchez, 2009), y su esquema es el siguiente:



M: Muestra de estudio, correspondiente a los/las docentes de la IE.

Sagrado Corazón de Jesús de Chota

O_x: Liderazgo directivo

R: Relación entre variables

O_y: Observación a la variable desempeño laboral docente

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo directivo

Definición conceptual

Según fuente de OEI (2017), “El liderazgo directivo” se refiere a “Un conjunto de actitudes, conocimientos, habilidades y competencias que les permiten cumplir los agentes encargados de la dirección de los centros escolares con sus responsabilidades, resolver conflictos y desarrollar innovaciones para la mejora”

Definición operacional

Constituye el manejo de cada una de las dimensiones como programación lineal, grado de instrucción y aptitudes personales y metas vitales, las mismas que conforma a la variable Liderazgo directivo, y la puesta en práctica y verificación por parte de la técnica de la encuesta aplicada a la respectiva muestra de estudio.

Dimensiones

D1. Programación lineal

D2. Grado de instrucción

D3. Aptitudes personales

D4. Metas vitales

Variable 2: Desempeño laboral docente

Definición conceptual

Según el MBDD (2014). Define los dominios, las competencias y los desempeños que caracteriza una buena docencia y que todo docente del país, de be asumirlo como tal, al mismo tiempo constituye un acuerdo técnico y social entre el estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que deben manejar los docentes.

Definición operacional

Constituye el manejo de cada una de las dimensiones como estrategias didácticas, aprendizaje significativo, competencias profesionales, y desempeño en el área magisterial las mismas que conforma a la variable desempeño laboral docente, y la puesta en práctica y verificación por parte de la técnica de la encuesta aplicada a la respectiva muestra de estudio.

Dimensiones

- D1. Estrategias didácticas
- D2. Aprendizaje significativo
- D3. Competencias profesionales
- D4. Desempeño en el área magisterial

3.3. Población muestra y muestreo

La población es un conjunto de personas, animales o cosas que en general se pueden llamar elementos que comparten características comunes y están en un mismo territorio debidamente delimitada, y donde se desea hacer una investigación de acuerdo a la problemática identificada. (Baptista, 2009)

Para la presente investigación la población estuvo conformada por los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús de Jesús de Chota en un total de 32 docentes. Como se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 1

Población de docentes de la IE Sagrado Corazón de Jesús

SEXO	fi	%
Mujeres	15	43.00
Varones	17	57.00
Total	32	100.00

Nota: CAP de la IE

La muestra es un subconjunto de la población, con elementos comunes y proporcional a las características de los elementos de la población, sin embargo al contar la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús solamente con 32 docentes entre varones y mujeres, se optó por considerar a la totalidad convirtiéndose la población en una muestra censal, que por definición es justamente donde todos los participantes de la población son considerados como muestra, en este sentido entonces la muestra población y universo tienen la misma cantidad de integrantes o elementos. (Baptista,

2009), se debe tener en cuenta que se trabaja con una muestra censal cuando la población es relativamente pequeña y es posible trabajar con todas las unidades poblacionales.

Muestreo no probabilístico, para la obtención de la muestra no se ha recurrido a un tipo de muestreo estadístico, sino que se lo ha realizado (como se dijo anteriormente) de manera intencional y de acuerdo a las circunstancias y condiciones del investigador, además por ser una población relativamente pequeña se ha tomado a toda la población, la que constituye una muestra censal.

Criterio de inclusión a tomarse en cuenta participaron todos los docentes con contratos y nombramientos vigentes al momento de aplicarse los respectivos instrumentos de investigación.

Criterio de exclusión, no participaron en la contestación de los instrumentos de investigación docentes que a dicha fecha haya fenecido su contrato o nombramiento, docentes que estén reemplazando transitoriamente por menos de un mes a otro/a docente, docentes nombrados o contratados que por enfermedad u otras razones particulares no se encuentren formando parte de la comunidad docente.

La unidad de análisis lo constituyeron cada uno de los docentes de la Institución educativa “Sagrado Corazón de Jesús” que participen contestando los respectivos instrumentos de investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica de investigación constituye el procedimiento que se va a recurrir para la obtención de información de la muestra respecto a la o las variables de estudio. (Sánchez & Reyes, 2008), para esta investigación la técnica fue la encuesta que se define como un método de investigación capaz de dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida. (Buendía, 1998); La misma que por la situación de emergencia en que nos encontramos en todo el territorio nacional se lo hizo virtualmente

enviando a cada uno de los docentes las dos encuestas para que sean contestadas y enviadas de manera virtual

Los instrumentos de investigación, estos constituyen los documentos en físico o virtual que se asocian a la técnica de investigación, en este caso fue el cuestionario o guía de encuesta para ambas variables, vale decir para liderazgo directivo y desempeño laboral docente, documentos que constaron de 32 ítems para cada uno de ellos, estos tuvieron una medición escalar de cinco niveles con puntuaciones de 1 con la respuesta nunca, 2 con la respuesta pocas veces, 3 con la respuesta la mayoría de veces, 4 con la respuesta casi siempre y 5 con la respuesta siempre. Estos instrumentos primeramente pasaron por el análisis y evaluación de tres expertos quienes dieron sus puntos de vista respecto a representatividad, pertinencia, coherencia, consistencia y claridad, se hicieron los reajustes que recomendaron los expertos y presentados nuevamente para ser validados, luego de ello se pasó a aplicar a una muestra piloto para determinar la confiabilidad de los mismos mediante el Alfa de Cronbach, que especifica el nivel de confiabilidad que tiene el instrumento el mismo que fue mayor a 0.7, pues por debajo se lo considera poco consistente. (Oviedo & Campo, 2005)

3.5. Procedimientos

Constituyen los pasos a seguir en la ejecución de la investigación, según Sánchez (2009), Para la presente investigación, primeramente, se elaboraron los respectivos instrumentos de investigación, los mismos que fueron validados por cinco expertos, luego se aplicó una prueba piloto para determinar la confiabilidad de los mismos mediante el alfa de Cronbach; posteriormente, una vez teniendo los instrumentos expeditos e procedió a coordinar documentadamente con el director de la Institución educativa “Sagrado Corazón de Jesús de Jesús”, y luego de su aceptación documentada, se procedió a enviar los archivos virtuales a cada uno de los docentes quienes contestaron dichos instrumentos y remitirán al WhatsApp de la investigadora los documentos contestados.

Toda la información recabada de la prueba piloto se analizó la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach a través del programa estadístico

SPSS versión 24, donde se obtuvo un valor superior a 0.7 como valor del coeficiente para cada instrumento

De igual manera la información obtenida de los instrumentos aplicados a la muestra respectiva pasará por la prueba de normalidad para definir el tipo de correlación si se calcula el coeficiente de correlación de Pearson si la muestra es paramétrica (sig. bilateral >0.05) o el coeficiente Rho de Spearman (sig. bilateral < 0.05)

3.6. Métodos de análisis de datos descriptivo inferencial.

Para el procesamiento de la información de los respectivos instrumentos se recurrió al programa Excel para el análisis de las medidas estadísticas descriptivas, como para las figuras y tablas estadísticas y para la estadística inferencial se lo hizo al programa estadístico SPSS versión 24.

3.7. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta el carácter inclusivo, en cuanto a la participación de docentes varones y mujeres, así mismo se respetó la confidencialidad de la información y solamente sus datos servirán para la realización de la presente investigación.

3.8. Rigor científico

La presente investigación corresponde a un tipo de investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básica con diseño no experimental correlacional, donde se seleccionó una muestra intencionada del 76% de docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús de Chota, los instrumentos aplicados fueron validados por tres expertos quienes garantizaron la pertinencia y aplicabilidad de los mismos, los resultados obtenidos han permitido establecer la correlación de las variables de estudio, así mismo la aplicación de la prueba piloto a 11 docentes de mismo nivel y de la Institución educativa de Tacabamba donde se ha obtenido valores del Alfa de Cronbach de 0,905 para liderazgo directivo y de 0.912 para desempeño laboral docente permiten garantizar la confiabilidad de los instrumentos aplicados.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 2

Nivel de la variable liderazgo directivo de manera consolidada según apreciación de los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota 2022.

Nivel	fi	%
Muy deficiente	0	0,00
Deficiente	0	0,00
Regular	3	9,38
Bueno	13	40,63
Muy bueno	16	50,00
Total	32	100,00

Nota. Base de datos de liderazgo directivo

Interpretación

En cuanto a la variable liderazgo directivo se percibe que se encuentra en buen nivel, toda vez que el 50% cumplen con los ítems propuestos en el nivel “muy bueno” seguido de un 40,63% en el nivel “bueno” y solamente un 9,38% se encuentran en el nivel regular; lo que quiere decir que los directivos de esta institución educativa están cumpliendo con una buena práctica en lo que se refiere a liderazgo directivo toda vez que los docentes encuestados así lo confirman al ser consultados sobre esta variable; es importante que se siga manteniendo estos niveles porque permiten trabajar de una manera coordinada y en un buen clima institucional.

Tabla 3

Nivel de la variable desempeño laboral docente de manera consolidada según apreciación de los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota 2022.

Nivel	fi	%
Muy deficiente	0	0,00
Deficiente	0	0,00
Regular	2	6,25
Bueno	16	50,00
Muy bueno	14	43,75
Total	32	100,00

Nota. Base de desempeño laboral docente

Interpretación

En cuanto a la variable desempeño laboral docente, se percibe que se encuentra en buen nivel, puesto que el 50% de los docentes consultados se ubican en este nivel, seguido de un 43.75% de docentes que registran un muy buen desempeño laboral docente, y solamente un 6.25% considera que esta variable se encuentra en un nivel regular; lo que quiere decir, que los docentes están cumpliendo con una gran mayoría de los ítems propuestos, ello a la vez implica que los estudiantes están recibiendo un buen servicio educativo; porque los y las docentes al cumplir con la mayoría de ítems propuestos están dando las condiciones para alcanzar una educación de calidad.

Análisis inferencial

Tabla 4

Relación entre liderazgo directivo con estrategias didácticas según apreciación de los docentes de la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús, 2022”

		Liderazgo directivo	Estrategias didácticas
	Coefficiente de correlación	1,000	0,839**
Liderazgo directivo	Sig. (bilateral)	.	0,000
Coefficiente de Pearson	N	32	32
	Coefficiente de correlación	0.839**	1,000
Estrategias didácticas	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	32	32

Fuente: Procesamiento de datos tratado en el programa estadístico SPSS

Interpretación

Se percibe que entre liderazgo directivo y la dimensión estrategias didácticas se presenta una correlación altamente significativa toda vez que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.839 y tiene una significancia de 0,000 menor a 0,05. Este nivel de correlación implica que entre variable y dimensión se mantiene una relación directa y por lo tanto los cambios que se haga en liderazgo directivo va a afectar directamente en la dimensión analizada.

Tabla 5

Relación entre liderazgo directivo con aprendizaje significativo según apreciación de los docentes de la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús, 2022”

Relación entre liderazgo directivo con aprendizaje significativo

		Liderazgo directivo	Aprendizaje significativo
	Coeficiente de correlación	1,000	0,841**
Liderazgo directivo	Sig. (bilateral)	.	0,000
Coeficiente de Pearson	N	32	32
	Coeficiente de correlación	0.841**	1,000
<i>Aprendizaje significativo</i>	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	32	32

Fuente: Procesamiento de datos tratado en el programa estadístico SPSS

Interpretación

Se percibe que entre liderazgo directivo y la dimensión aprendizaje significativo se presenta una correlación altamente significativa toda vez que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.841 y tiene una significancia de 0.000 menor a 0.05.

Tabla 6*Relación entre liderazgo directivo con competencias profesionales*

		Liderazgo directivo	Competencias profesionales
	Coeficiente de correlación	1,000	0,771**
Liderazgo directivo	Sig. (bilateral)	.	0,000
Coeficiente de Pearson	N	32	32
Competencias personales	Coeficiente de correlación	0.771**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	32	32

Fuente: Procesamiento de datos tratado en el programa estadístico SPSS

Interpretación

Se percibe que entre liderazgo directivo y la dimensión competencias profesionales se presenta una correlación altamente significativa toda vez que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.771 y tiene una significancia de 0.000 menor a 0.05.

Tabla 7*Relación entre liderazgo directivo con desempeño en el área magisterial*

		Liderazgo directivo	Desempeño en el área magisterial
	Coefficiente de correlación	1,000	0,796**
Liderazgo directivo	Sig. (bilateral)	.	0,000
Coefficiente de Pearson	N	32	32
Desempeño En el área magisterial	Coefficiente de correlación	0.796**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	32	32

Fuente: Procesamiento de datos tratado en el programa estadístico SPSS

Interpretación

Se percibe que entre liderazgo directivo y desempeño en el área magisterial existe una correlación directa y significativa, toda vez que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.796 y el sig. bilateral llega a 0.000 menor al valor de 0.05, toda esta información permite asumir que entre variable y dimensión hay una sensibilidad al cambio, lo que a la vez es muy importante tenerlo en cuenta para hacer reajustes que fueran necesarios.

Prueba de hipótesis

Relación entre las variables liderazgo directivo y desempeño laboral docente

Tabla 8

Relación entre liderazgo directivo con desempeño laboral docente

		Liderazgo directivo	Desempeño laboral docente
	Coefficiente de correlación	1,000	0,870**
Liderazgo directivo	Sig. (bilateral)	.	0,000
Coefficiente de Pearson	N	32	32
Desempeño laboral docente	Coefficiente de correlación	0.870**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	32	32

Fuente: Procesamiento de datos tratado en el programa estadístico SPSS

La hipótesis planteada afirma que entre liderazgo directivo y desempeño laboral docente existe una relación directa y significativa en los docentes de la Institución educativa Sagrado Corazón de Jesús, 2022, de acuerdo al cálculo del coeficiente de correlación de Pearson donde se obtiene un valor de 0.870 y una significancia de 0.000 la misma que es menor a 0.05, se puede decir que la hipótesis ha sido probada y por lo tanto se refuta la hipótesis nula

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a la sistematización de resultados y teniendo en cuenta los objetivos propuesto en la presente investigación, antecedentes y teorías se tiene en cuenta lo siguiente:

En cuanto a los objetivos específicos

El nivel de liderazgo directivo se encuentra en un nivel muy bueno toda vez que el 59.38% se ubica en este nivel, lo que implica que los directivos de esta institución educativa están manejando criterios acertados en las diferentes dimensiones consideradas, por otra parte, estos resultados se asocian a la investigación realizada por Bravo y Franco (2018) donde establecen que el liderazgo directivo tiene una influencia muy importante en la labor docente, en lo que respecta al nivel de desempeño laboral docente se observa que el nivel es bueno toda vez que el 50.00% de docentes así lo confirma, ello resulta importante porque permite que tengan un buen desempeño en el aula y se apunte a una mejor calidad educativa de los estudiantes de esta institución educativa, a la vez se asocia este nivel con la investigación de Llerena, & Mejía, (2020) donde se especifica que los docentes tienen un buen desempeño docente porque se sienten apoyados por un buen liderazgo directivo; en cuanto a los objetivos específicos donde se ha estudiado la correlación de liderazgo directivo con estrategias didácticas, se ha llegado a establecer que existe una correlación significativa muy importante porque el sig bilateral es menor a 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.839, así mismo se asocia a la investigación de Cervantes (2018) donde también se ha establecido un acorrelación significativa, en cuanto a la correlación entre liderazgo directivo y aprendizaje significativa también se percibe una relación altamente significativa llegando a un coeficiente de correlación de 0.841 y una significancia de 0.000 menor a 0.05, así mismo se asocia a la investigación de Arana & Coronado (2017) por el mismo hecho de obtener una correlación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente seguidamente al correlacionar liderazgo directivo con competencias profesionales tambien se presenta una correlación altamente significativa toda vez que el coeficiente de correlación llega a 0.771 y una significancia de 0.000 menor a 0.05, y se asocia a la investigación de Incio y Capuñay (2018), pues tiene la misma tendencia tanto a ivel de variables como de sus dimensiones; y por último en cuanto a la correlación de liderazgo directivo con

deempeño en el área magisterial se sigue la misma tendencia puesto que el valor del coeficiente de correlación es de 0.796 y la significancia tiene la misma tendencia es decir es menor a 0.05, así mismo se asocia a la investigación de Arana & Coronado (2017), pues también se percibe en esta investigación una correlación significativa entre desempeño laboral docente y liderazgo directivo.

En cuanto al objetivo general, este sigue la misma tendencia de los objetivos específicos, pues se presenta una correlación altamente significativa toda vez que el coeficiente de correlación es de 0.870 y es altamente significativa puesto que llega 0.000 mucho menor a 0.05. esta investigación se asocia a las investigaciones de Albán, Ramírez, Llerena, & Mejía, (2020), Cervantes (2018), Zamora y Zea, (2017), Macahuachi y Gonzáles (2017), Argote (2018), Sánchez (2017), Incio Capuñay (2018) y Arana & Coronado (2017), y Montenegro (2019) en todas estas investigación la significancia es menor a 0.005, por lo que se asegura que la investigación realizada coincide con todos estos resultados; es decir que también tienen una correlación significativa, ello ahace ver que esta tendencia es una constante, además estos resultados también se asocian a las teorías de Teoría del perfil de la motivación del líder de Mc Clelland, donde explica que el liderazgo juega un papel importante porque motivan a su personal para obtener mejores logros en sus tareas, así mismo también se asocia a la teoría de los rasgos donde se establece que el líder tiene rasgos innatos pero estos se mejoran con el esfuerzo y la dedicación de quienes ejercen una función de líder en una organización. Respecto a estas teorías tanto de liderazgo directivo como de desempeño laboral docente han permitido establecer la importancia que reviste mantener esta variables en buenos niveles, toda vez que conllevan a que se genere una sinergia tanto en el personal directivo como docente y de esta manera se oferte un mejor servicio educativo a todos los estudiantes de esta institución educativa, se debe tener presente también que un buen liderazgo directivo como se presenta en esta investigación es una garantía para que los docentes trabajen en confianza y a la vez sientan que las dificultades que se presenten en su desempeño laboral docente van a ser tratadas a tiempo y de manera pertinente.

Se debe hacer mención también que los resultados de esta investigación están alineados con las investigaciones tanto a nivel internacional y nacional, así como

regional, lo que quiere decir que el comportamiento de las variables liderazgo directivo y desempeño laboral docente son correlacionales, es decir que se deben operar de manera conjunta porque los resultados que las decisiones que se tengan que aplicar en una de ellas resulta teniendo una respuesta de igual sentido y prácticamente con el mismo impacto en la otra variable.

Por otra parte, también es bueno recordar que el liderazgo directivo a nivel de las instituciones educativas es muy importante que se mantenga en niveles altos porque permite mantener la unidad institucional, si bien este tipo de liderazgo se asocia más a los principios de la administración científica donde prevalece las disposiciones y normas institucionales, pero estas manejadas con sentido común y respetando los derechos y situaciones fortuitas que se presenten en el personal de la institución educativa se obtiene mejores resultados, pues de esta manera se mantiene incólume las buenas relaciones y el buen clima institucional entre todos los integrantes, lo que siempre se debe priorizar pero teniendo en cuenta el marco normativo institucional.

La designación de los directores en las instituciones educativas teniendo en cuenta la meritocracia está dando buenos resultados toda vez que aparte del perfil de líder que debe evidenciarse en un profesional docente que asuma cargos directivos y jerárquicos en una institución educativa, también es prioritario e ineludible que conozca su función de forma profunda, con ello se está garantizando el conocimiento de las normas de carácter nacional, regional e institucional, y la aplicación correcta de las mismas en favor del buen funcionamiento de los diferentes estamentos institucionales, dando prioridad naturalmente a la propuesta pedagógica que es la columna vertebral del proyecto educativo institucional, la misma que responde a la calidad de los aprendizajes que deben recibir los estudiantes de las instituciones educativas.

Bajo este enfoque en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Chota está garantizado, de acuerdo a los resultados obtenidos del liderazgo directivo, un buen servicio educativo toda vez que se está ejerciendo un correcto liderazgo directivo con el personal docente que justamente son los responsables de los logros de aprendizaje de los estudiantes; estos resultados también dan a entender que los directivos y jerárquicos manejan de manera pertinente y oportuna la atención que necesitan los docentes y estudiantes en sus diferentes actividades, por lo que lo

reflejan en las respuestas que han brindado en al ser consultados sobre el nivel en que se está manejando este tipo de liderazgo en esta institución educativa.

Por otra parte, de acuerdo al Marco del Buen Desempeño Directivo (MBDDo) el liderazgo directivo constituye el segundo factor de importancia en lo que respecta a la calidad educativa que se evidencia en los logros de aprendizaje de los estudiantes, pues siendo una acción indirecta, pero es muy importante porque articula tanto la parte pedagógica, administrativa y logística aparte de la financiera, de allí que la planificación, la previsión y la toma de decisiones oportunas permiten la optimización del tiempo y el uso pertinente de los materiales y equipos para el desarrollo de las experiencias de aprendizaje.

Estos resultados de la variable liderazgo directivo también guarda relación con el MBDDo porque se está concibiendo a la dirección escolar como un sistema de elementos debidamente interrelacionados que garantizan la consecución de los objetivos institucionales, que se resumen en la visión y misión del proyecto educativo institucional de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús de Chota.

Por otra parte, también se advierte que el liderazgo directivo en esta institución educativa está manejando con claridad sus roles y sus funciones y la distribución de las mismas al personal docente en un clima favorable que no están alterando las relaciones interpersonales, de allí que los docentes tengan una voluntad de apoyo y reconozcan la calidad de directivos que tiene la institución educativa.

En síntesis, en cuanto a liderazgo directivo, de acuerdo a la información estadística brindada se puede asegurar que se está manejando un liderazgo centrado en las normas institucionales ancladas a las normas regionales y nacionales, pero a la vez tomando en cuenta las personas y sus aspiraciones dentro de su trabajo dando la oportunidad de superación permanente, permitiendo la colaboración y la cooperación con propuestas coherentes y pertinentes a la coyuntura actual y asociadas a la visión y misión institucional; de esta forma las ideas se van plasmando en realidades y van fortaleciendo y dando mayor seguridad al desarrollo de las diferentes tareas programadas en la institución educativa.

Respecto a la variable desempeño laboral docente los docentes con sus respuestas han mostrado que se encuentran en condiciones de asumir compromisos con su delicada y abnegada labor que si mayor preocupación por su tiempo son capaces de asumir retos que benefician a sus estudiantes. Esto se evidencia justamente en las

respuestas que han brindado en lo que respecta a la planificación de sus tareas, previendo momentos de improvisación que solamente traen como consecuencia una bajo nivel de preparación docente, así mismo también se preocupan por el manejo pertinente de sus programaciones las mismas que son socializadas entre colegas sacando de esta manera mejores productos, también es evidente que conoce el contexto de la institución educativa, la clase de estudiantes con que cuenta, lo permite elaborar de una mejor manera sus situaciones problemáticas significativas, y de acuerdo al nivel de comprensión de sus estudiantes es capaz de dar una retroalimentación oportuna para que evitar vacíos en el manejo de las competencias y capacidades de las diferentes áreas académicas, también se percibe que los docentes están preocupados por dar oportunidad de superación a todos sus estudiantes, y de esta manera manejar la inclusión de todos ellos en el acto educativo, situación que favorece el aprendizaje de manera universal, en cuanto a la selección de sus contenidos estos lo hace atendiendo a situaciones contextuales y las competencias del área académica, se muestra preocupado por investigar y consultar diferentes fuentes bibliográficas confiables asumiendo el manejo de las tecnologías de la información y comunicación, se preocupa también por corroborar con otras fuentes la información y extraer sus propias conclusiones, en otras palabras está asumiendo un compromiso consigo mismo y de esta manera está mejorando sus competencias profesionales y brindando un mejor servicio de enseñanza a sus estudiantes; así mismo está siendo oportuno en la información que debe remitir al órgano superior para disminuir en lo más mínimo situaciones difíciles en lo que refiere a la parte administrativa, toda vez que su documentación está correctamente elaborada.

También se encuentra preocupado por participar de las diferentes capacitaciones que está brindando el Ministerio de educación a través de Perú Educa, lo asume con responsabilidad lo que en a mediano plazo va a permitirle tener mejores atributos para su desempeño laboral docente.

En cuanto al compromiso institucional el docente de la Institución Educativa Nuestra Señora de Chota no lo está dejando de lado, por el contrario, se encuentra inmiscuido en la situación problemática y a la vez constituye un punto de apoyo para su solución, de esta manera se ha convertido en un elemento integrador, capaz, oportuno, preciso y comprensivo lo que lo convierte en un elemento que está sumando en la solución

de situaciones que necesitan del concurso de todo el personal docente de la institución educativa.

Todas estas capacidades hacen del profesor o profesora de esta institución educativa un profesional que garantiza con su actuación los buenos logros de aprendizaje de los estudiantes, labrándose un prestigio y respeto para sus demás docentes, para los directivos, personal administrativos padres y madres de familia y sus estudiantes, así mismo está cumpliendo con lo propuesto en el Marco del Buen Desempeño Docente, donde especifica la práctica de la identidad profesional e institucional desde una perspectiva de compromiso social con todo el personal de la institución educativa y en especial con sus estudiantes.

En resumen, respecto al desempeño laboral docente se puede afirmar que los docentes de la Institución educativa Sagrado Corazón de Chota se encuentran identificados con la propuesta pedagógica y sus respectivos documentos que derivan de ella como es el proyecto curricular de centro, y los diferentes documentos técnico pedagógicos de los cuales hace uso de manera pertinente evidenciando el aprendizaje de sus estudiantes, además se siente preocupado por dar aportes a la solución de situaciones coyunturales, también se muestra permeable a la crítica y lo toma como una oportunidad de superación y análisis interno de su actuación, no le preocupa la crítica pero si está preocupado en mejorar sus capacidades competitivas; en suma el docente de esta institución educativa; si bien, como a muchos docentes aún les falta complementar sus capacidades profesionales pedagógicas y personales, pero están realizando esfuerzos permanentes por mejorar el nivel en que se encuentran y reconocen así mismo sus limitaciones y a la vez están seguros y seguras que solo la dedicación, el trabajo en equipo el aporte de ideas, el cumplimiento de sus funciones y la capacitación por parte de entidades del estado, de organizaciones particulares y la autocapacitación van a mejorar su desempeño profesional día a día.

Es por ello que estas dos variables de estudio en la presente investigación tienen un nexo directo y significativo y que operan complementariamente aportando ambas de manera indirecta y directa en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes de la Institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Chota.

VI.CONCLUSIONES

1. Se presenta una relación altamente significativa entre liderazgo directivo y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022, toda vez que se ha llegado a un coeficiente de correlación de Pearson de 0.870 y una significancia de menor a 0.05
2. El nivel de liderazgo directivo que se presenta en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022, es muy bueno toda vez que se llega a un 46.88 % de docentes que se ubican en este nivel.
3. El nivel de desempeño laboral docente que se presenta en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022, es bueno puesto que se ha llegado a un 50.00% de docentes en este nivel.
4. La relación que se presenta entre el liderazgo directivo y estrategias didácticas en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022, es significativa puesto que se obtiene un coeficiente de correlación de 0.839 y una significancia menor a 0.05.
5. La relación que se presenta entre liderazgo directivo y aprendizaje significativo en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022, puesto que se obtiene un coeficiente de correlación de 0.841 y una significancia menor a 0.05
6. La relación que se presenta entre liderazgo directivo y competencias profesionales en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022, puesto que se obtiene un coeficiente de correlación de 0.771 y una significancia menor a 0.05.
7. La relación que se presenta entre liderazgo directivo y desempeño en el área magisterial en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022, puesto que se obtiene un coeficiente de correlación de 0.796 y una significancia menor a 0.05

VII.RECOMENDACIONES

- a. Al personal directivo de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús de Chota, seguir con manteniendo este nivel puesto que coadyuva a la mejora del desempeño docente y a la calidad educativa.
- b. Al personal docente seguir trabando en coordinación con la dirección para mejorar aún más el desempeño docente y la calidad educativa de los estudiantes.
- c. A toda la comunidad docente trabaja colegiadamente para descubrir ciertas dificultades que puedan disminuir el buen nivel que presentan ambas variables.
- d. A docentes interesados en realizar investigaciones sobre liderazgo directivo y desempeño laboral docente trabajar con una población de docentes más amplia como toda la zona urbana del distrito de Chota de donde se extraerá una muestra representativa, pues la información que se obtenga permitirá generalizar los resultados con mayor seguridad.

REFERENCIAS

- Albán, J., Ramírez, R., Llerena, É., & Mejía, X. (2020). *Estrategias de liderazgo para el desempeño docente en la U.E Provincia de Chimborazo*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Arana, L. (2014). *Liderazgo directivo y desempeño laboral docente*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Arana, L., & Coronado, J. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro*. Lima: Universidad Marcedilino Champagnat.
- Argote, D. (2018). *Liderazgo de los directivos y su influencia con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel de educación secundaria de la provincia de Ilo, Moquegua 2016*. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín.
- Arroyo, J. (2020). *Liderazgo directivo y compromiso de gestión escolar en la institución educativa "Santa Rosa" del distrito de Namora, 2019*. Cajamarca: Universidad Antonio Guillermo Urrelo.
- Ávila, J. (2017). *Estrategias didácticas*. Chile: Unidd.
- Baptista, L. (2009). *Metodología de la investigación*. México: MC Graw Hill.
- Bennis, W., & Nanus, B. (2021). *Líderes*. Planeta. Obtenido de <https://www.recursohumano.cl/post/l%C3%ADderes-warren-bennis-y-burt-nanus>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Univesidad y Sociedad*, 12(3). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20se%20refiere,con%20que%20realizan%20sus%20actividades.
- Bravo, M., & Franco, L. (2018). *Liderazgo Directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente, de la Unidad Educativa de educación General Básica de la ciudad de Loja, periodo 2016-2017*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja. Obtenido de <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22060/1/Bravo%20Mu%C3%B1oz%20Mar%C3%ADa%20Alejandra.pdf>

- buah. (2018). *ebuah.uah.es*. Obtenido de <https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/20002/Capitulo%20.pdf?sequence=2&isAllowed=y#:~:text=La%20Teor%C3%ADa%20de%20los%20rasgos,los%20que%20no%20lo%20son>.
- Buendía, L. (1998). *Métodos de investigación en psicopedagogía*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Cervantes, V. (2018). *Liderazgo directivo y el desempeño docente de la unidad educativa fiscal "Amarilis Fuentes Alcívar"*. Guayaquil – Ecuador, 2018. Piura: Universidad César Vallejo.
- Covarrubias, C., & Mendoza, M. (2013). *La teoría de la autoeficacia*. Talca: Universidad de Talca.
- delaEce, A. (2017). *Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador en el año 2017*. Guayas: Universidad Alas Peruanas. Obtenido de <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/1590>
- Escribano, E. (2018). *www.redalyc.org*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44055139021/html/index.html>
- Figueroa, A. (2021). *psicologiyamente.com*. Obtenido de <https://psicologiyamente.com/psicologia/teoria-motivaciones-david-mcclelland>
- Freire, S. (2014). *El rol del director en la escuela*. Lima: Grade.
- García, J. (2021). *psicologiyamente.com*. Obtenido de <https://psicologiyamente.com/psicologia/piramide-de-maslow>
- grupoioe. (2021). *www.grupoioe.es*. Obtenido de <https://www.grupoioe.es/liderazgo-directivo/>
- Incio, F., & Capuñay, D. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares*. Bagua: Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía.
- Krutz, C. (2015). *Lidertazgo y sus diemensiones*. México: Rotary.
- Macahuachi, P., & Gonzáles, K. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial nuestra señora de la esperanza del distrito*

- de *Tambopata Puerto Maldonado - 2016*. Madre de Dios: Universidad Nacional de la Amazonía de Madre de Dios.
- minedu. (2012). *www.minedu.gob.pe*. Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Minedu. (2016). *Marco del buen desempeño docednte*. Lima: Metrocolor.
- Ordoñez, C., Castillo, D., Ordoñez, A., & Huaraca, M. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente; Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano*. Cuenca: Universidad Católica de Cuenca .
- Oviedo, H., & Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de Psiquiatría*, 34-39. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009#:~:text=%C3%ADtem%20\(33\).-,%20Interpretaci%C3%B3n%20del%20coeficiente%20alfa%20de%20Cronbach,%20que%20hay%20redundancia%20o%20duplicaci%C3%B3n](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009#:~:text=%C3%ADtem%20(33).-,%20Interpretaci%C3%B3n%20del%20coeficiente%20alfa%20de%20Cronbach,%20que%20hay%20redundancia%20o%20duplicaci%C3%B3n).
- Pareja, J. (2009). *Liderazgo y conflicto en las instituciones educativas*. Granada: Universidad de Granada.
- Puente, L., Matínez, G., & Tamayo, J. (2018). El deempeño docente desde la teoría de la educación avanzada. *Panorama Cuba y Salud*, 13(Especial), 191-195. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/cubaysalud/pcs-2018/pcss181v.pdf>
- quiposytalento. (2012). *www.equiposytalento.com*. Obtenido de <https://www.equiposytalento.com/noticias/2012/07/18/las-competencias-profesionales-la-nueva-tendencia-en-la-busqueda-de-empleo>
- Roddríguez, E. (2009). Reflexiones en torno a la formación y la práctica de educadores de adultos. *Revista Interamericana*, 31(1), 15.
- Rodríguez, K. (2019). *www.redalyc.org*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/206/20663246005/html/index.html>
- Salas, A. (2018). Obtenido de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/18906/capitulo10.pdf>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2008). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Sánchez, H. (2009). *Metodlogía de la Investigación*. Lima: San Marcos.

- Sánchez, M. (2017). *Liderazgo directivo y su relación con el desempeño del docente del colegio fe y alegra N°69. CUTERVO 2016*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Torres, P. (2011). *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 19(1), 213-221. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/909/90922732013.pdf>
- Vainrub, R. (1996). *Nacimiento de una empresa*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Valderrama, G., & Montenegro, C. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N° 101000 La Ramada, Cajamarca*. Chiclayo: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31505/Valderrama_GJR-Montenegro-YCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zamora, Z., & Zea, F. (2017). *Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa "El Cenáculo" Guayaquil, Ecuador*. Piura: Cesar Valljo.

ANEXOS

Anexo 1 Oficios enviados a II.EE solicitando autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO PROGRAMA DE MAESTRÍA

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Chota, 25 de Abril, de 2022

OFICIO N° 02-2022 I.E. VICTOR ANTONIO HERRERA DELGADO /T.

SEÑOR : Director de la Institución Educativa Víctor Antonio Herrera Delgado

Prof. José María Sánchez Altamirano.

ASUNTO : Solicita autorización para aplicación de encuestas para trabajo de investigación

De mi especial consideración

Es un honor dirigirme ante su representada para saludarle respetuosamente y expresarle lo siguiente:

Mi persona estar llevando una Maestría con mención en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, donde para obtener el grado de Magíster en la mención antes indicada es imprescindible desarrollar una investigación, razón por la cual se ha elaborado el proyecto titulado: **“Liderazgo directivo y desempeño laboral docente en la Institución Educativa Víctor Antonio Herrera Delgado , Distrito de Tacabamba, Provincia de Chota en el año 2022”** Proyecto que para ejecutarlo es necesario aplicar dos encuestas de recojo de información sobre *liderazgo directivo y desempeño docente*, y teniendo conocimiento que la institución que usted dirige cuenta con el mínimo número de docentes que exige la universidad para la tesis de maestría, solicito a usted señor Director autorizarme la aplicación de las respectivas encuestas.

Sin otro particular y conocedora de su amplio espíritu de identificación con el desarrollo profesional de los docentes y segura de contar con su valioso apoyo, aprovecho la oportunidad para expresarle mi más sincero agradecimiento y personal respeto.

Atentamente;

Diana Libet Dávila Llanos
DNI N° 44864580



MC. JOSÉ M. SÁNCHEZ ALTAMIRANO
ESPEC. LENGUA Y LITERATURA
N° DE TÍTULO 02485
DIRECCIÓN

PROPEÍDO.- Aceptada la petición.
COMUNICAR A LOS DOCENTES.

Recibido
26/04/2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
PROGRAMA DE MAESTRÍA

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Chota, 27 de Abril, de 2022

OFICIO N° 01-2022 I.E. SAGRADO CORAZON DE JESÚS /CH.

SEÑOR : Director de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús
Prof. Jaime Tafur Díaz .

ASUNTO : Solicita autorización para aplicación de encuestas para investigación

INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS	
C	
N° REGISTRO	0-216
FOLIOS	01
FECHA	09 MAYO 2022 de
	08:20 PM

De mi especial consideración


Es un honor dirigirme ante su representada para saludarle respetuosamente y expresarle lo siguiente:

Mi persona **Diana Libet Dávila Llanos**, está llevando la Maestría con mención en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, donde para obtener el grado de Magíster en la mención antes indicada es imprescindible desarrollar una investigación, razón por la cual se ha elaborado el proyecto titulado: **“Liderazgo directivo y desempeño laboral docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Provincia de Chota en el año 2022”** Proyecto que para ejecutarlo es necesario aplicar dos encuestas de recojo de información sobre *liderazgo directivo y desempeño docente*, y teniendo conocimiento que la institución que usted dirige cuenta con el mínimo número de docentes que exige la universidad para la tesis de maestría, solicito a usted señor Director autorizarme la aplicación de las respectivas encuestas.

Sin otro particular y conocedora de su amplio espíritu de identificación con el desarrollo profesional de los docentes y segura de contar con su valioso apoyo, aprovecho la oportunidad para expresarle mi más sincero agradecimiento y personal respeto.

Atentamente;


Mg. Jaime Tafur Díaz
DIRECTOR
Institución Educativa
“Sagrado Corazón de Jesús” - Chota


DNI: 44864580

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variable 1: Liderazgo directivo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Escala de medición
Liderazgo directivo	Según fuente de OEI(2017), “El “ liderazgo directivo” se refiere a “Un conjunto de actitudes, conocimientos, habilidades y competencias que les permiten cumplir los agentes encargados de la dirección de los centros escolares con sus responsabilidades, resolver conflictos y desarrollar innovaciones para la mejora”	Constituye el manejo de cada una de las dimensiones como programación lineal, grado de instrucción y aptitudes personales y metas vitales, las mismas que conforma a la variable Liderazgo directivo, y la puesta en práctica y verificación por parte de la técnica de la encuesta aplicada a la respectiva muestra de estudio.	Programación lineal	-Resuelve problemas. -Requiere de técnicas cuantitativas. -Busca estrategias de trabajo. -Mejora su desempeño.	1,2 3,4 5,6 7,8	Cuestionario de encuesta	Ordinal
			Grado de instrucción	-Formación profesional. -Nivel de conocimiento. -Formación en valores. -Formación en disciplina.	9,10 11,12 13,14 15,16		
			Aptitudes personales	-Logra adaptarse al cambio.	17,18 19,20		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Escala de medición
				-Posee talento. -Tiene preparación. -Desarrolla sus destrezas.	21,22 23,24		
			Metas vitales	-Logra sus objetivos. -Cumple sus promesas. -Lleva a cabo sus objetivos. -Llega hasta el final.	25,26 27,28 29,30 31,32		

Variable 2: Desempeño laboral docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Escala de medición
Desempeño laboral docente	Según MBDD (2014) " Define los dominios, las competencias y los desempeños que caracteriza una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación del país, constituye un acuerdo técnico y social entre el estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominan las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes ".(p.24)	Constituye el manejo de cada una de las dimensiones como estrategias didácticas, aprendizaje significativo, competencias profesionales, y desempeño en el área magisterial las mismas que conforma a la variable desempeño laboral docente, y la puesta en práctica y verificación por parte de la técnica de la encuesta aplicada a la respectiva muestra de estudio.	Estrategias didácticas	-Planifica.	1,2	Cuestionario de encuesta	Ordinal
				-Realiza programaciones.	3,4		
				- Organiza.	5,6		
	-Ejecuta.	7,8					
Aprendizaje significativo	-Forma mediante contenidos.	9,10					
	-Recibe buena formación.	11,12					
	-Brinda enseñanza.	13,14					
	-Adquiere conocimientos.	15,16					
Competencias profesionales	-Tiene profesionalismo.	17,18					
	-Posee capacidades profesionales.	19,20					
	-Recibe capacitaciones profesionales.	21,22					
	-Posee conocimiento.	23,24					

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Escala de medición
			Desempeño en el área magisterial	-Cumple con su trabajo. -Rinde laboralmente. -Se compromete con su trabajo. - Presenta sus trabajos.	25,26 27,28 29,30 31,32		

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos y fichas técnicas

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TÍTULO: Liderazgo directivo y desempeño laboral docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022.

ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS DE JESÚS DE CHOTA SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado docente la presente encuesta tiene la finalidad de recoger información sobre liderazgo directivo, y conociendo su responsabilidad y compromiso institucional, así como la idoneidad que le caracteriza, le solicito contestar cada ítem con total imparcialidad, le hago saber que sus respuestas son enteramente confidenciales y servirán solamente para el efecto de la realización de una investigación con fines de post grado

Muchas gracias por su colaboración

Dimensiones	Indicadores		Siempre	Casi siempre	La mayoría de veces	Pocas veces	Nunca
			5	4	3	2	1
Programación lineal	-Resuelve problemas.	1. Resuelve problemas de personal sin mayor dificultad					
		2. Resuelve problemas atendiendo a la normatividad legal					
	-Requiere de técnicas cuantitativas.	3. Cuantifica con facilidad tareas de manera equitativa					
		4. Lo hace atendiendo a la normatividad legal sin exceder el horario de trabajo					
	-Busca estrategias de trabajo.	5. Es capaz de aplicar estrategias para solucionar problemáticas difíciles					
		6. Las estrategias se ajustan al perfil del personal					
	-Mejora su desempeño.	7. Se preocupa por actualizarse permanentemente					
		8. Asume su trabajo con dedicación					

Dimensiones	Indicadores		Siempre	Casi siempre	La mayoría de veces	Pocas veces	Nunca
			5	4	3	2	1
Grado de instrucción	-Formación profesional.	9. Se ajusta al perfil de director líder sus competencias profesionales					
		10. Sus capacidades profesionales son evidentes y lo demuestra en su trabajo					
	-Nivel de conocimiento.	11. Maneja normatividades nacionales, institucionales de su función					
		12. Orienta con pertinencia el trabajo del personal docente					
	-Formación en valores.	13. Es leal en sus actos frente al personal de su institución					
		14. Maneja la honestidad en sus actos					
	-Formación en disciplina.	15. Cumple con el horario de trabajo					
		16. Hace cumplir el horario de trabajo al personal					
Aptitudes personales	-Logra adaptarse al cambio.	17. Es capaz de salir de su confort sin mayor dificultad					
		18. Se adapta a las tecnologías digitales sin mayor dificultad					
	-Posee talento.	19. Se evidencia creatividad en sus tareas					
		20. Demuestra innovación en la toma de decisiones					
	-Tiene preparación.	21. Evidencia preparación en la parte administrativa					
		22. Evidencia preparación en la gestión pedagógica					

Dimensiones	Indicadores		Siempre	Casi siempre	La mayoría de veces	Pocas veces	Nunca
			5	4	3	2	1
	-Desarrolla sus destrezas.	23. Demuestra capacidad en la realización de tareas retadoras					
		24. Cumple con lo programado antes del tiempo señalado					
Metas vitales	-Logra sus objetivos.	25. Cumple con los objetivos del PAT					
		26. Evita la postergación de plazos para el cumplimiento de metas					
	-Cumple sus promesas.	27. Es coherente en la teoría con la práctica en su accionar cotidiano					
		28. Cuando asume compromisos no los abandona					
	-Lleva a cabo sus objetivos.	29. Tiene metas personales					
		30. Las metas personales permiten mejorar el desempeño institucional					
	-Llega hasta el final.	31. No desiste de sus propuestas en mejora de los aprendizajes					
		32. Supera dificultades para alcanzar su propósito.					

Ficha técnica de liderazgo directivo

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario para evaluar liderazgo directivo
Autor y año:	Diana Libet, Dávila Llanos 2022
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de liderazgo directivo
Usuarios:	Docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Individual
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Realizado por los siguientes validadores: 1. Dra. Lilette del Carmen Villavicencio Palacios 2. Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar 3. Mg. Haydeé Giovana Toro Verástegui
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Alfa Cronbach 0.906

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TÍTULO: Liderazgo directivo y desempeño laboral docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022.

ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS DE DE JESÚS CHOTA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente la presente encuesta tiene la finalidad de recoger información sobre desempeño docente, y conociendo su responsabilidad y compromiso institucional, así como la idoneidad que le caracteriza, le solicito contestar cada ítem con total imparcialidad, le hago saber que sus respuestas son enteramente confidenciales y servirán solamente para el efecto de la realización de una investigación con fines de post grado

Muchas gracias por su colaboración

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Siempre	Casi siempre	La mayoría de veces	Pocas veces	Nunca
			5	4	3	2	1
Estrategias didácticas	-Planifica.	1. Prevé situaciones contingentes					
		2. Planifica sus actividades de aprendizaje					
	-Realiza programaciones.	3. Elabora sus programaciones curriculares					
		4. Socializa sus programaciones					
	- Organiza.	5. Organiza sus actividades con antelación					
		6. Tiene en cuenta el contexto institucional					
	-Ejecuta.	7. Desarrolla sus situaciones significativas teniendo en cuenta su realidad					
		8. Evita reprogramar actividades de retroalimentación y aprendizajes					
Aprendizaje significativo	-Forma mediante contenidos.	9. Tiene en cuenta las características personales de sus estudiantes					

		10. Selecciona contenidos para lograr las competencias					
	-Recibe buena formación.	11. Se agencia de repositorios virtuales para mejorar su producción					
		12. Acepta la información luego de evaluarla					
	-Brinda enseñanza.	13. Orienta a los estudiantes con pertinencia					
		14. Brinda información valiosa y oportuna a sus estudiantes					
	-Adquiere conocimientos.	15. Se preocupa por autogestionar sus conocimientos					
		16. No tiene dificultad por consultar lo que no conoce					
Competencias profesionales	-Tiene profesionalismo.	17. Maneja su especialidad con pertinencia					
		18. Asume compromiso profesional en sus tareas					
	-Posee capacidades profesionales.	19. Evidencia en su práctica docente creatividad					
		20. Evidencia en su práctica docente innovación					
	-Recibe capacitaciones profesionales.	21. Se actualiza en su especialidad					
		22. Se actualiza en el manejo de las TIC					
	Posee conocimiento.	23. Maneja disciplinas complementarias a su profesión o especialidad					

		24. Aporta con ideas novedosas en la realización de los proyectos institucionales					
Desempeño en el área magisterial	-Cumple con su trabajo.	25. Llega a tiempo a clase, teniendo en cuenta el horario que establece el Reglamento interno					
		26. Presenta sus documentos de manera correcta y oportuna					
	-Rinde laboralmente.	27. Cumple con sus objetivos propuestos en cada jornada laboral					
		28. Apoya en actividades de interaprendizaje a sus colegas docentes					
	-Se compromete con su trabajo.	29. Asume compromisos y los cumple sin mayor dificultad					
		30. Es voluntario(a) para ciertas tareas a realizar en la IE					
	- Presenta sus trabajos.	31. No ha sido llamado la atención por incumplimiento de tareas					
		32. Presenta la información al sistema de manera oportuna					

¡Muchas Gracias!

Ficha técnica de desempeño laboral docente

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario para evaluar el desempeño laboral docente
Autor y año:	Diana Libet, Dávila Llanos 2022
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de desempeño laboral docente
Usuarios:	Docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Individual
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Realizado por los siguientes validadores: 1. Dra. Lilette del Carmen Villavicencio Palacios 2. Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar 3. Mg. Haydeé Giovana Toro Verástegui
Confiability: (Presentar los resultados estadísticos)	Alfa Cronbach 0,912

Anexo 4. Validación de expertos

Primera experta

Señora: **Dra: Lilette del Carmen Villavicencio Flores**

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención Administración de la Educación de la UCV, en la sede Trujillo, promoción 2021-01, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de maestro.

El título nombre del proyecto de investigación es: Liderazgo directivo y desempeño laboral docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2021. Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumento.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Diana Libet, Dávila Llanos

D.N.I: 44864580

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO LIDERAZGO DIRECTIVO

Apellidos y Nombres del Experto Validador: Lilette del Carmen Villavicencio Palacios. DNI:18033075

Código Orcid: 0000-0002-2221-7951

Especialidad del validador: Licenciada en educación con especialidad en Ciencias naturales, biología, física y química.

VARIABLE: Liderazgo directivo												
DIMENSIÓN 1: Programación lineal												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REPRESENTATIVIDAD		PERTINENCIA		COHERENCIA		CONSISTENCIA		CLARIDAD		
		A		A		A		A		A		
-Resuelve problemas.	1. Resuelve problemas de personal sin mayor dificultad	X		X		X		X		X		
	2. Resuelve problemas atendiendo a la normatividad legal	X		X		X		X		X		
-Requiere de técnicas cuantitativas.	3. Cuantifica con facilidad tareas de manera equitativa	X		X		X		X		X		
	4. Lo hace atendiendo a la normatividad legal sin exceder el horario de trabajo	X		X		X		X		X		

-Busca estrategias de trabajo.	5. Es capaz de aplicar estrategias para solucionar problemáticas difíciles	X		X		X		X		X	
	6. Las estrategias se ajustan al perfil del personal	X		X		X		X		X	
-Mejora su desempeño.	7. Se preocupa por actualizarse permanentemente	X		X		X		X		X	
	8. Asume su trabajo con dedicación	X		X		X		X		X	
DIMENSIÓN 2: Grado de instrucción											
-Formación profesional.	9. Se ajusta al perfil de director líder sus competencias profesionales	X		X		X		X		X	
	10. Sus capacidades profesionales son evidentes y lo demuestra en su trabajo	X		X		X		X		X	
-Nivel de conocimiento.	11. Maneja normativas nacionales, institucionales de su función	X		X		X		X		X	
	12. Orienta con pertinencia el trabajo del personal docente	X		X		X		X		X	
-Formación en valores.	13. Es leal en sus actos frente al personal de su institución	X		X		X		X		X	
	14. Maneja la honestidad en sus actos	X		X		X		X		X	
-Formación en disciplina.	15. Cumple con el horario de trabajo	X		X		X		X		X	
	16. Hace cumplir el horario de trabajo al personal	X		X		X		X		X	
DIMENSIÓN 3. Aptitudes personales											
-Logra adaptarse al cambio.	17. Es capaz de salir de su confort sin mayor dificultad	X		X		X		X		X	

Activar Windows
Ve a Configuración

	18. Se adapta a las tecnologías digitales sin mayor dificultad	X		X		X		X		X		
-Posee talento.	19. Se evidencia creatividad en sus tareas	X		X		X		X		X		
	20. Demuestra innovación en la toma de decisiones	X		X		X		X		X		
-Tiene preparación.	21. Evidencia preparación en la parte administrativa	X		X		X		X		X		
	22. Evidencia preparación en la gestión pedagógica	X		X		X		X		X		
-Desarrolla sus destrezas.	23. Demuestra capacidad en la realización de tareas retadoras	X		X		X		X		X		
	24. Cumple con lo programado antes del tiempo señalado	X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 4. Metas vitales												
-Logra sus objetivos	25. Cumple con los objetivos del PAT	X		X		X		X		X		
	26. Evita la postergación de plazos para el cumplimiento de metas	X		X		X		X		X		
-Cumple con sus promesas	27. Es coherente en la teoría con la práctica en su accionar cotidiano	X		X		X		X		X		
	28. Cuando asume compromisos no los abandona	X		X		X		X		X		
-Lleva a cabo sus objetivos	29. Tiene metas personales	X		X		X		X		X		
	30. Las metas personales permiten mejorar el desempeño institucional	X		X		X		X		X		
Llega hasta el final	31. No desiste de sus propuestas en mejora de los aprendizajes	X		X		X		X		X		
	32. Supera dificultades para alcanzar su propósito.	X		X		X		X		X		

Activar Windows
Ve a Configuración

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): _____

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE () APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR () NO APLICABLE ()



Trujillo, 14 de mayo del 2022

Doctora en Educación
Lillette del Carmen Villavicencio Palacios.
DNI 18033075
ORCID: ORCID: 0000-0002-2221-7951

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Apellidos y Nombres del Experto Validador: Lilette del Carmen Villavicencio Palacios. DNI:18033075

Código Orcid: 0000-0002-2221-7951

Especialidad del validador: Licenciada en educación con especialidad en Ciencias naturales, biología, física y química

VARIABLE: Liderazgo directivo												
DIMENSIÓN 1: Estrategias didácticas												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REPRESENTATIVIDAD		PERTINENCIA		COHERENCIA		CONSISTENCIA		CLARIDAD		
		A		A		A		A		A		
-Planifica.	1. Prevé situaciones contingentes	X		X		X		X		X		
	2. Planifica sus actividades de aprendizaje	X		X		X		X		X		
-Realiza programaciones.	3. Elabora sus programaciones curriculares	X		X		X		X		X		
	4. Socializa sus programaciones	X		X		X		X		X		
- Organiza.	5. Organiza sus actividades con antelación	X		X		X		X		X		
	6. Tiene en cuenta el contexto institucional	X		X		X		X		X		

-Ejecuta.	7. Desarrolla sus situaciones significativas teniendo en cuenta su realidad	X		X		X		X		X	
	8. Evita reprogramar actividades de retroalimentación y aprendizajes	X		X		X		X		X	
DIMENSIÓN 2: Aprendizaje significativo											
-Forma mediante contenidos.	9. Tiene en cuenta las características personales de sus estudiantes	X		X		X		X		X	
	10. Selecciona contenidos para lograr las competencias	X		X		X		X		X	
-Recibe buena formación.	11. Se agencia de repositorios virtuales para mejorar su producción	X		X		X		X		X	
	12. Acepta la información luego de evaluarla	X		X		X		X		X	
-Brinda enseñanza.	13. Orienta a los estudiantes con pertinencia	X		X		X		X		X	
	14. Brinda información valiosa y oportuna a sus estudiantes	X		X		X		X		X	
-Adquiere conocimientos.	15. Se preocupa por autogestionar sus conocimientos	X		X		X		X		X	
	16. No tiene dificultad por consultar lo que no conoce	X		X		X		X		X	
DIMENSIÓN 3. Competencias profesionales											
-Tiene profesionalismo.	17. Maneja su especialidad con pertinencia	X		X		X		X		X	
	18. Asume compromiso profesional en sus tareas	X		X		X		X		X	
-Posee capacidades profesionales.	19. Evidencia en su práctica docente creatividad	X		X		X		X		X	

Activar Windows
Ve a Configuración

	20.Evidencia en su práctica docente innovación	X		X		X		X		X		
-Recibe capacitaciones profesionales.	21.Se actualiza en su especialidad	X		X		X		X		X		
	22.Se actualiza en el manejo de las TIC	X		X		X		X		X		
Posee conocimiento.	23.Maneja disciplinas complementarias a su profesión o especialidad	X		X		X		X		X		
	24.Aporta con ideas novedosas en la realización de los proyectos institucionales	X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 4. Desempeño en el área magisterial												
-Cumple con su trabajo.	25.Llega a tiempo a clase, teniendo en cuenta el horario que establece el Reglamento interno	X		X		X		X		X		
	26.Presenta sus documentos de manera correcta y oportuna	X		X		X		X		X		
-Rinde laboralmente.	27.Cumple con sus objetivos propuestos en cada jornada laboral	X		X		X		X		X		
	28.Apoya en actividades de interaprendizaje a sus colegas docentes	X		X		X		X		X		
-Se compromete con su trabajo.	29.Asume compromisos y los cumple sin mayor dificultad	X		X		X		X		X		
	30.Es voluntario(a) para ciertas tareas a realizar en la IE	X		X		X		X		X		
- Presenta sus trabajos.	31.No ha sido llamado la atención por incumplimiento de tareas	X		X		X		X		X		
		X		X		X		X		X		
	32.Presenta la información al sistema de manera oportuna.	X		X		X		X		X		

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): _____

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE () APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR () NO APLICABLE ()



Trujillo, 14 de mayo del 2022

Doctora en Educación

Lillette del Carmen Villavicencio Palacios.

DNI 18033075

ORCID: ORCID: 0000-0002-2221-79

Segunda experta

Señora: **Dra:** Teresita del Rosario Merina Salazar

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención Administración de la Educación de la UCV, en la sede Trujillo, promoción 2021-01, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de maestro.

El título nombre del proyecto de investigación es: Liderazgo directivo y desempeño laboral docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2021. Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumento.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Diana Libet, Dávila Llanos

D.N.I: 44864580

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO LIDERAZGO DIRECTIVO

Apellidos y Nombres del Experto Validador: Teresita del Rosario Merina Salazar DNI: 17903361

Código Orcid: 0000-0001-0087-1441

Especialidad del validador: Licenciada en educación Primaria

VARIABLE: Liderazgo directivo												
DIMENSIÓN 1: Programación lineal												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REPRESENTATIVIDAD		PERTINENCIA		COHERENCIA		COSISTENCIA		CLARIDAD		
		A		A		A		A		A		
-Resuelve problemas.	1. Resuelve problemas de personal sin mayor dificultad	X		X		X		X		X		
	2. Resuelve problemas atendiendo a la normatividad legal	X		X		X		X		X		
-Requiere de técnicas cuantitativas.	3. Cuantifica con facilidad tareas de manera equitativa	X		X		X		X		X		
	4. Lo hace atendiendo a la normatividad legal sin exceder el horario de trabajo	X		X		X		X		X		

-Busca estrategias de trabajo.	5. Es capaz de aplicar estrategias para solucionar problemáticas difíciles	X		X		X		X		X	
	6. Las estrategias se ajustan al perfil del personal	X		X		X		X		X	
-Mejora su desempeño.	7. Se preocupa por actualizarse permanentemente	X		X		X		X		X	
	8. Asume su trabajo con dedicación	X		X		X		X		X	
DIMENSIÓN 2: Grado de instrucción											
-Formación profesional.	9. Se ajusta al perfil de director líder sus competencias profesionales	X		X		X		X		X	
	10. Sus capacidades profesionales son evidentes y lo demuestra en su trabajo	X		X		X		X		X	
-Nivel de conocimiento.	11. Maneja normatividades nacionales, institucionales de su función	X		X		X		X		X	
	12. Orienta con pertinencia el trabajo del personal docente	X		X		X		X		X	
-Formación en valores.	13. Es leal en sus actos frente al personal de su institución	X		X		X		X		X	
	14. Maneja la honestidad en sus actos	X		X		X		X		X	
-Formación en disciplina.	15. Cumple con el horario de trabajo	X		X		X		X		X	
	16. Hace cumplir el horario de trabajo al personal	X		X		X		X		X	
DIMENSIÓN 3. Aptitudes personales											
-Logra adaptarse al cambio.	17. Es capaz de salir de su confort sin mayor dificultad	X		X		X		X		X	

Activar Windows
Ve a Configuración

	18. Se adapta a las tecnologías digitales sin mayor dificultad	X		X		X		X		X	
-Posee talento.	19. Se evidencia creatividad en sus tareas	X		X		X		X		X	
	20. Demuestra innovación en la toma de decisiones	X		X		X		X		X	
-Tiene preparación.	21. Evidencia preparación en la parte administrativa	X		X		X		X		X	
	22. Evidencia preparación en la gestión pedagógica	X		X		X		X		X	
-Desarrolla sus destrezas.	23. Demuestra capacidad en la realización de tareas retadoras	X		X		X		X		X	
	24. Cumple con lo programado antes del tiempo señalado	X		X		X		X		X	
DIMENSIÓN 4. Metas vitales											
-Logra sus objetivos	25. Cumple con los objetivos del PAT	X		X		X		X		X	
	26. Evita la postergación de plazos para el cumplimiento de metas	X		X		X		X		X	
-Cumple con sus promesas	27. Es coherente en la teoría con la práctica en su accionar cotidiano	X		X		X		X		X	
	28. Cuando asume compromisos no los abandona	X		X		X		X		X	
-Lleva a cabo sus objetivos	29. Tiene metas personales	X		X		X		X		X	
	30. Las metas personales permiten mejorar el desempeño	X		X		X		X		X	
	32. Supera dificultades para alcanzar su propósito.	X		X		X		X		X	

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): _____

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE (X) APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR () NO APLICABLE ()

Trujillo, 14 de mayo del 2022



Doctora en Educación

Teresita del Rosario Merino Salazar.

DNI: 17903361

CÓDIGO ORCID:0000-0001-0087-1441

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Apellidos y Nombres del Experto Validador: Teresita del Rosario Merina Salazar DNI: 17903361

Código Orcid: 0000-0001-0087-1441

Especialidad del validador: Licenciada en educación Primaria

VARIABLE: Liderazgo directivo												
DIMENSIÓN 1: Estrategias didácticas												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REPRESENTATIVIDAD		PERTINENCIA		COHERENCIA		CONSISTENCIA		CLARIDAD		
		A		A		A		A		A		
-Planifica.	1. Prevé situaciones contingentes	X		X		X		X		X		
	2. Planifica sus actividades de aprendizaje	X		X		X		X		X		
-Realiza programaciones.	3. Elabora sus programaciones curriculares	X		X		X		X		X		
	4. Socializa sus programaciones	X		X		X		X		X		
- Organiza.	5. Organiza sus actividades con antelación	X		X		X		X		X		
	6. Tiene en cuenta el contexto institucional	X		X		X		X		X		

-Ejecuta.	7. Desarrolla sus situaciones significativas teniendo en cuenta su realidad	X		X		X		X		X	
	8. Evita reprogramar actividades de retroalimentación y aprendizajes	X		X		X		X		X	
DIMENSIÓN 2: Aprendizaje significativo											
-Forma mediante contenidos.	9. Tiene en cuenta las características personales de sus estudiantes	X		X		X		X		X	
	10. Selecciona contenidos para lograr las competencias	X		X		X		X		X	
-Recibe buena formación.	11. Se agencia de repositorios virtuales para mejorar su producción	X		X		X		X		X	
	12. Acepta la información luego de evaluarla	X		X		X		X		X	
-Brinda enseñanza.	13. Orienta a los estudiantes con pertinencia	X		X		X		X		X	
	14. Brinda información valiosa y oportuna a sus estudiantes	X		X		X		X		X	
-Adquiere conocimientos.	15. Se preocupa por autogestionar sus conocimientos	X		X		X		X		X	
	16. No tiene dificultad por consultar lo que no conoce	X		X		X		X		X	
DIMENSIÓN 3. Competencias profesionales											
-Tiene profesionalismo.	17. Maneja su especialidad con pertinencia	X		X		X		X		X	
	18. Asume compromiso profesional en sus tareas	X		X		X		X		X	
-Posee capacidades profesionales.	19. Evidencia en su práctica docente creatividad	X		X		X		X		X	

	20.Evidencia en su práctica docente innovación	X		X		X		X		X		
-Recibe capacitaciones profesionales.	21.Se actualiza en su especialidad	X		X		X		X		X		
	22.Se actualiza en el manejo de las TIC	X		X		X		X		X		
Posee conocimiento.	23.Maneja disciplinas complementarias a su profesión o especialidad	X		X		X		X		X		
	24.Aporta con ideas novedosas en la realización de los proyectos institucionales	X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 4. Desempeño en el área magisterial												
-Cumple con su trabajo.	25.Llega a tiempo a clase, teniendo en cuenta el horario que establece el Reglamento interno	X		X		X		X		X		
	26.Presenta sus documentos de manera correcta y oportuna	X		X		X		X		X		
-Rinde laboralmente.	27.Cumple con sus objetivos propuestos en cada jornada laboral	X		X		X		X		X		
	28.Apoya en actividades de interaprendizaje a sus colegas docentes	X		X		X		X		X		
-Se compromete con su trabajo.	29.Asume compromisos y los cumple sin mayor dificultad	X		X		X		X		X		
	30.Es voluntario(a) para ciertas tareas a realizar en la IE	X		X		X		X		X		
- Presenta sus trabajos.	31.No ha sido llamado la atención por incumplimiento de tareas	X		X		X		X		X		
		X		X		X		X		X		
	32.Presenta la información al sistema de manera oportuna.	X		X		X		X		X		

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): _____

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE () APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR () NO APLICABLE ()

Trujillo, 14 de mayo del 2022



Doctora en Educación

Teresita del Rosario Merino Salazar.

DNI: 17903361

CÓDIGO ORCID:0000-0001-0087-144

Tercera experta

Señora: **Mg:** Haydeé Giovana Toro Verástegui

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención Administración de la Educación de la UCV, en la sede Trujillo, promoción 2021-01, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de maestro.

El título nombre del proyecto de investigación es: Liderazgo directivo y desempeño laboral docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2021. Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumento.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Diana Libet, Dávila Llanos

D.N.I: 44864580

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO LIDERAZGO DIRECTIVO

Apellidos y Nombres del Experto Validador: Haydeé Giovana Toro Verástegui DNI: 19254133

Código Orcid: 0000 0002 5893 7176

Especialidad del validador: Licenciada en educación Inicial

VARIABLE: Liderazgo directivo												
DIMENSIÓN 1: Programación lineal												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REPRESENTATIVIDAD		PERTINENCIA		COHERENCIA		CONSISTENCIA		CLARIDAD		
		A		A		A		A		A		
-Resuelve problemas.	1. Resuelve problemas de personal sin mayor dificultad	X		X		X		X		X		
	2. Resuelve problemas atendiendo a la normatividad legal	X		X		X		X		X		
-Requiere de técnicas cuantitativas.	3. Cuantifica con facilidad tareas de manera equitativa	X		X		X		X		X		
	4. Lo hace atendiendo a la normatividad legal sin exceder el horario de trabajo	X		X		X		X		X		

-Busca estrategias de trabajo.	5. Es capaz de aplicar estrategias para solucionar problemáticas difíciles	X		X		X		X		X		
	6. Las estrategias se ajustan al perfil del personal	X		X		X		X		X		
-Mejora su desempeño.	7. Se preocupa por actualizarse permanentemente	X		X		X		X		X		
	8. Asume su trabajo con dedicación	X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Grado de instrucción												
-Formación profesional.	9. Se ajusta al perfil de director líder sus competencias profesionales	X		X		X		X		X		
	10. Sus capacidades profesionales son evidentes y lo demuestra en su trabajo	X		X		X		X		X		
-Nivel de conocimiento.	11. Maneja normatividades nacionales, institucionales de su función	X		X		X		X		X		
	12. Orienta con pertinencia el trabajo del personal docente	X		X		X		X		X		
-Formación en valores.	13. Es leal en sus actos frente al personal de su institución	X		X		X		X		X		
	14. Maneja la honestidad en sus actos	X		X		X		X		X		
-Formación en disciplina.	15. Cumple con el horario de trabajo	X		X		X		X		X		
	16. Hace cumplir el horario de trabajo al personal	X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 3. Aptitudes personales												
-Logra adaptarse al cambio.	17. Es capaz de salir de su confort sin mayor dificultad	X		X		X		X		X		

	18. Se adapta a las tecnologías digitales sin mayor dificultad	X		X		X		X		X		
-Posee talento.	19. Se evidencia creatividad en sus tareas	X		X		X		X		X		
	20. Demuestra innovación en la toma de decisiones	X		X		X		X		X		
-Tiene preparación.	21. Evidencia preparación en la parte administrativa	X		X		X		X		X		
	22. Evidencia preparación en la gestión pedagógica	X		X		X		X		X		
-Desarrolla sus destrezas.	23. Demuestra capacidad en la realización de tareas retadoras	X		X		X		X		X		
	24. Cumple con lo programado antes del tiempo señalado	X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 4. Metas vitales												
-Logra sus objetivos	25. Cumple con los objetivos del PAT	X		X		X		X		X		
	26. Evita la postergación de plazos para el cumplimiento de metas	X		X		X		X		X		
-Cumple con sus promesas	27. Es coherente en la teoría con la práctica en su accionar cotidiano	X		X		X		X		X		
	28. Cuando asume compromisos no los abandona	X		X		X		X		X		
-Lleva a cabo sus objetivos	29. Tiene metas personales	X		X		X		X		X		
	30. Las metas personales permiten mejorar el desempeño institucional	X		X		X		X		X		
Llega hasta el final	31. No desiste de sus propuestas en mejora de los aprendizajes	X		X		X		X		X		
	32. Supera dificultades para alcanzar su propósito.	X		X		X		X		X		

Activar Windo

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): _____

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE (X) APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR () NO APLICABLE ()



Trujillo, 27 de Abril del 2022

Mg. Docencia Universitaria
Haydecé Giovana Toro Verástegui
DNI: 19254133
CÓDIGO ORCID: 0000 0002 5893 7176

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABOREAL DOCENTE

Apellidos y Nombres del Experto Validador: Haydeé Giovana Toro Verástegui DNI: 19254133

Código Orcid: 0000 0002 5893 7176

Especialidad del validador: Licenciada en educación Inicial

VARIABLE: Liderazgo directivo												
DIMENSIÓN 1: Estrategias didácticas												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REPRESENTATIVIDAD		PERTINENCIA		COHERENCIA		CONSISTENCIA		CLARIDAD		
		A		A		A		A		A		
-Planifica.	1. Prevé situaciones contingentes	X		X		X		X		X		
	2. Planifica sus actividades de aprendizaje	X		X		X		X		X		
-Realiza programaciones.	3. Elabora sus programaciones curriculares	X		X		X		X		X		
	4. Socializa sus programaciones	X		X		X		X		X		
- Organiza.	5. Organiza sus actividades con antelación	X		X		X		X		X		
	6. Tiene en cuenta el contexto institucional	X		X		X		X		X		

-Ejecuta.	7. Desarrolla sus situaciones significativas teniendo en cuenta su realidad	X		X		X		X		X	
	8. Evita reprogramar actividades de retroalimentación y aprendizajes	X		X		X		X		X	
DIMENSIÓN 2: Aprendizaje significativo											
-Forma mediante contenidos.	9. Tiene en cuenta las características personales de sus estudiantes	X		X		X		X		X	
	10. Selecciona contenidos para lograr las competencias	X		X		X		X		X	
-Recibe buena formación.	11. Se agencia de repositorios virtuales para mejorar su producción	X		X		X		X		X	
	12. Acepta la información luego de evaluarla	X		X		X		X		X	
-Brinda enseñanza.	13. Orienta a los estudiantes con pertinencia	X		X		X		X		X	
	14. Brinda información valiosa y oportuna a sus estudiantes	X		X		X		X		X	
-Adquiere conocimientos.	15. Se preocupa por autogestionar sus conocimientos	X		X		X		X		X	
	16. No tiene dificultad por consultar lo que no conoce	X		X		X		X		X	
DIMENSIÓN 3. Competencias profesionales											
-Tiene profesionalismo.	17. Maneja su especialidad con pertinencia	X		X		X		X		X	
	18. Asume compromiso profesional en sus tareas	X		X		X		X		X	
-Posee capacidades profesionales.	19. Evidencia en su práctica docente creatividad	X		X		X		X		X	

	20.Evidencia en su práctica docente innovación	X		X		X		X		X		
-Recibe capacitaciones profesionales.	21.Se actualiza en su especialidad	X		X		X		X		X		
	22.Se actualiza en el manejo de las TIC	X		X		X		X		X		
Posee conocimiento.	23.Maneja disciplinas complementarias a su profesión o especialidad	X		X		X		X		X		
	24.Aporta con ideas novedosas en la realización de los proyectos institucionales	X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 4. Desempeño en el área magisterial												
-Cumple con su trabajo.	25.Llega a tiempo a clase, teniendo en cuenta el horario que establece el Reglamento interno	X		X		X		X		X		
	26.Presenta sus documentos de manera correcta y oportuna	X		X		X		X		X		
-Rinde laboralmente.	27.Cumple con sus objetivos propuestos en cada jornada laboral	X		X		X		X		X		
	28.Apoya en actividades de interaprendizaje a sus colegas docentes	X		X		X		X		X		
-Se compromete con su trabajo.	29.Asume compromisos y los cumple sin mayor dificultad	X		X		X		X		X		
	30.Es voluntario(a) para ciertas tareas a realizar en la IE	X		X		X		X		X		
- Presenta sus trabajos.	31.No ha sido llamado la atención por incumplimiento de tareas	X		X		X		X		X		
		X		X		X		X		X		
	32.Presenta la información al sistema de manera oportuna.	X		X		X		X		X		

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): _____

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE () APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR () NO APLICABLE ()

Trujillo, 27 de Abril del 2022



Mg. Docencia Universitaria
Haydecé Giovana Toro Verástegui
DNI: 19254133
CÓDIGO ORCID: 0000 0002 5893 7176

Anexo 5. Data prueba piloto

DATA LIDERAZGO DIRECTIVO																																			
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	Total		
1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	151
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	150	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160	
4	2	2	4	2	5	4	5	5	2	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	2	5	5	5	4	5	1	5	5	4	5	128		
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	150		
6	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	134		
7	5	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4	3	5	5	5	2	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	2	5	2	5	4	5	131		
8	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	152		
9	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	143		
10	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	132	
11	3	5	4	2	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	119	

DATA DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE																																		
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	Total	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	153	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	1	5	152
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160
4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	2	5	147
5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	145	
6	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	142	
7	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	4	5	4	4	5	2	4	5	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	5	4	2	5	134	
8	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	1	5	148
9	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	147	
10	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	1	5	137	
11	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	116	

Anexo 6. Confiabilidad

INSTRUMENTO	Alfa de Cronbach	Nivel
Cuestionario de liderazgo directivo	0.906	Excelente
cuestionario de desempeño laboral docente	0.912	Excelente

Anexo 7. Base de datos de los instrumentos de liderazgo directivo y desempeño laboral docente.

Base de datos de liderazgo directivo

N°	Programación lineal								Grado de instrucción								Aptitudes personales								Metas vitales								Total					
	1	2	3	4	5	6	7	8	Ptje	9	10	11	12	13	14	15	16	Ptje	17	18	19	20	21	22	23	24	Ptje	25	26	27	28	29		30	31	32	Ptje	
1	5	3	4	5	5	5	5	5	37	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	3	5	5	38	153	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	4	4	4	5	5	4	34	4	4	4	4	5	4	3	3	31	144	
3	5	4	5	4	5	5	4	5	37	5	4	5	3	5	5	5	4	36	3	5	4	4	5	3	4	3	31	3	2	3	2	4	4	2	4	24	128	
4	5	2	4	2	5	5	5	5	33	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	4	5	5	5	5	5	5	39	150	
5	5	4	4	3	3	3	3	3	28	3	3	2	2	3	3	2	3	21	2	3	2	3	3	2	2	2	19	3	3	2	4	3	3	2	2	22	90	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	160	
7	5	5	3	5	5	4	5	5	37	4	5	4	4	5	5	5	4	36	5	4	5	5	3	4	5	5	36	4	5	5	5	5	5	4	4	5	37	146
8	5	2	5	5	5	4	5	5	36	5	5	5	2	5	4	5	5	36	2	2	5	5	4	4	5	5	32	5	5	5	5	5	5	5	5	40	144	
9	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	4	5	5	5	5	38	4	4	5	5	5	5	5	5	38	154	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	5	5	5	5	36	4	5	4	4	4	3	4	4	32	3	4	4	4	4	4	4	4	31	131	
11	4	5	5	5	4	4	5	5	37	4	4	4	4	5	5	5	5	36	5	3	5	4	4	4	5	1	31	4	4	5	5	5	5	4	5	37	141	
12	5	5	4	4	3	3	5	5	34	4	3	5	4	5	5	5	4	35	5	4	4	4	4	4	5	4	34	5	5	4	4	5	5	5	5	5	38	141
13	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	4	4	5	5	5	5	38	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	5	5	4	5	34	142	
14	5	3	4	4	4	5	5	5	35	4	4	4	4	5	5	4	4	34	4	5	4	4	4	4	4	2	31	4	4	4	3	5	4	4	4	32	132	
15	2	2	3	1	3	2	3	4	20	3	3	3	3	4	3	4	5	28	3	2	3	2	3	2	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	4	24	93	
16	4	5	3	5	4	3	5	5	34	4	5	5	4	4	5	5	5	37	4	3	3	4	5	5	3	3	30	5	3	3	5	5	5	5	4	35	136	
17	4	4	5	4	3	3	5	5	33	4	5	4	4	5	5	5	5	37	4	5	5	5	4	5	5	4	37	5	4	5	5	5	5	5	5	5	39	146
18	5	3	3	2	4	4	4	3	28	3	4	4	3	2	3	3	4	26	3	2	4	4	3	2	4	4	26	3	4	4	4	3	3	3	4	28	108	
19	5	5	4	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	5	5	4	38	5	4	5	5	5	5	5	5	39	155	
20	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	158	
21	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4	4	5	5	5	5	5	5	38	154	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	160	
23	4	2	5	3	5	5	5	5	34	5	5	4	4	5	5	5	3	36	3	5	4	4	4	3	3	5	31	5	4	4	1	4	4	2	5	29	130	
24	5	5	4	5	4	4	4	5	36	4	4	4	5	4	5	4	5	35	3	4	5	4	3	1	5	4	29	4	3	4	4	4	4	4	2	4	29	129
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	5	4	4	4	3	33	3	3	3	4	4	4	3	3	27	3	4	5	4	4	3	2	5	30	122	
26	4	4	5	4	3	3	5	5	33	3	4	3	4	4	3	5	4	30	4	4	4	4	4	4	3	3	30	3	5	4	4	5	3	2	5	31	124	
27	4	4	4	4	3	5	4	4	32	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	3	4	3	4	2	3	27	3	2	3	4	3	5	3	4	27	117	
28	5	4	5	4	4	4	4	4	34	3	4	4	4	4	4	3	3	29	4	4	4	4	4	5	4	3	32	4	3	3	5	3	4	3	3	28	123	
29	3	3	3	3	4	3	3	4	26	3	4	3	3	4	3	4	3	27	5	3	4	4	4	4	4	3	31	4	4	3	5	5	3	1	4	29	113	
30	5	4	5	4	4	3	4	4	33	4	5	3	3	4	4	4	3	30	4	4	3	4	3	3	4	5	30	5	5	4	4	4	4	2	4	32	125	
31	3	3	3	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	3	3	4	30	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	5	4	4	3	3	3	5	31	121	
32	4	3	5	4	4	5	5	1	31	4	4	3	4	4	4	4	4	31	5	4	5	4	4	4	3	4	33	5	4	3	3	4	4	3	5	31	126	

Base de datos de desempeño laboral docente

N°	Estrategias didácticas								Aprendizaje significativo								Competencias profesionales								Desempeño en el área magisterial								Total				
	1	2	3	4	5	6	7	8	Ptje	9	10	11	12	13	14	15	16	Ptje	17	18	19	20	21	22	23	24	Ptje	25	26	27	28	29		30	31	32	Ptje
1	5	5	5	5	5	4	4	5	38	5	5	5	5	5	5	4	4	38	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	4	5	5	5	4	5	5	38	153
2	4	5	5	5	5	4	4	2	34	3	5	4	4	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	2	2	5	34	144
3	4	5	5	5	4	4	4	2	33	2	4	5	4	4	4	4	2	29	5	4	4	4	4	4	5	4	34	5	4	4	5	5	5	2	4	34	130
4	5	5	5	5	5	5	5	1	36	5	5	5	5	5	5	5	1	36	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	5	5	1	5	35	147
5	4	3	3	3	4	3	4	3	27	3	2	2	2	2	3	3	2	19	4	2	2	2	2	3	2	2	19	2	3	3	3	2	4	1	4	22	87
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	160
7	4	5	5	5	5	5	5	4	38	4	5	5	5	5	5	5	2	36	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	4	4	5	5	2	1	5	31	144
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	2	5	5	5	5	5	37	5	5	5	5	5	4	5	5	39	4	4	4	4	5	5	1	4	31	147
9	4	4	5	4	5	4	5	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	4	4	4	2	2	2	28	5	5	4	4	5	3	1	5	32	127
10	4	4	4	4	4	4	4	2	30	4	4	3	3	4	4	4	4	30	4	4	4	3	4	3	2	4	28	4	3	3	4	4	4	3	4	29	117
11	4	5	4	5	5	5	5	3	36	5	4	3	4	4	5	5	3	33	5	5	4	4	4	3	4	33	4	3	3	4	4	3	2	4	27	129	
12	4	5	5	5	4	4	5	5	37	5	5	5	4	5	5	5	4	38	5	4	4	4	4	5	3	33	5	5	5	4	4	3	1	5	32	140	
13	3	3	5	5	4	5	5	4	34	3	5	5	5	5	5	5	4	37	4	4	4	4	5	5	5	36	5	5	5	4	4	5	1	5	34	141	
14	4	5	5	5	4	5	4	4	36	4	5	4	4	4	4	5	5	35	4	5	4	4	5	4	5	3	34	4	4	4	4	5	4	1	4	30	135
15	3	4	4	2	3	3	3	1	23	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	3	3	4	3	3	2	24	3	3	3	3	3	3	2	3	23	93	
16	4	5	5	3	5	5	3	5	35	3	3	3	5	4	3	3	5	29	5	3	3	3	5	3	3	4	29	5	5	5	3	4	1	5	33	126	
17	4	5	5	4	5	5	5	2	35	5	5	5	4	5	5	5	4	38	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	4	4	1	5	33	146	
18	4	4	3	4	5	4	4	3	31	4	4	3	3	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	3	3	30	3	3	3	4	4	4	4	4	29	120	
19	5	5	5	5	5	4	5	4	38	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	155	
20	5	5	5	5	4	5	5	4	38	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	4	5	5	5	4	38	5	5	4	4	5	5	5	5	38	153
21	4	4	5	4	5	4	5	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	4	4	2	3	3	31	5	5	5	4	4	4	1	5	33	131
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	1	5	36	156
23	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	3	38	5	5	5	5	5	5	1	5	36	153	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	2	4	3	29	3	4	3	4	4	3	3	5	29	121	
25	4	5	5	4	4	3	5	3	33	4	4	4	4	4	5	4	3	32	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3	5	4	4	5	4	2	4	31	126
26	3	4	4	3	3	3	4	3	27	4	5	3	4	4	3	4	4	31	4	3	3	4	4	4	3	3	28	3	4	4	4	4	3	2	4	28	114
27	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3	3	3	3	3	4	5	4	28	3	3	3	4	4	5	2	3	27	3	3	4	3	4	5	4	5	31	117
28	5	3	5	4	4	4	3	3	31	3	4	4	4	4	3	3	3	28	4	4	3	3	3	5	4	4	30	4	4	3	3	3	4	2	4	27	116
29	3	3	4	3	4	4	4	3	28	4	4	3	3	4	3	3	3	27	5	4	4	3	4	4	3	3	30	4	4	4	5	5	3	1	5	31	116
30	4	3	5	4	4	3	4	3	30	4	4	3	4	3	4	4	4	30	5	5	4	4	4	4	4	4	34	5	5	3	4	4	3	2	5	31	125
31	4	4	4	5	4	4	5	4	34	4	5	4	4	4	3	4	4	32	4	4	5	4	4	4	4	33	5	4	3	4	4	3	2	5	30	129	
32	4	5	4	5	4	4	4	2	32	4	4	3	3	4	4	5	4	31	3	4	5	4	5	4	3	3	31	4	4	3	4	4	3	3	4	29	123

Anexo 8. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	0.114	32	0.200	0.949	32	0,139
Desempeño laboral docente	0.097	32	0,200	0.950	32	0,145

Fuente: procesamiento de datos tratado en el programa estadístico SPSS

Toma de decisión

Como al sig. bilateral para las variables liderazgo directivo y desempeño laboral docente es mayor 0,05, entonces, la muestra es paramétrica y la estadística inferencial tanto para objetivos específicos y objetivo general el mismo que se

asocia a la prueba de hipótesis, se calculó mediante el coeficiente de correlación de Pearson.

Anexo 9. Cuadro Matriz de Consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	POBLACIÓN
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que se presenta entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a. ¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo que se presenta en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022?</p> <p>b. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral docente que se presenta en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022?</p> <p>c. ¿Cuál es el nivel de relación que se presenta entre el liderazgo directivo y estrategias didácticas en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022?</p> <p>d. ¿Cuál es el nivel de relación que se presenta entre liderazgo directivo y aprendizaje significativo en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022?</p> <p>e. ¿Cuál es el nivel de relación que se presenta entre liderazgo directivo y competencias profesionales en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022?</p> <p>f. ¿Cuál es el nivel de relación que se presenta entre liderazgo directivo y desempeño en el área magisterial en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que se presenta entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a. Identificar el nivel de liderazgo directivo que se presenta en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022</p> <p>b. Identificar el nivel de desempeño laboral docente que se presenta en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022</p> <p>c. Precisar el nivel de relación que se presenta entre el liderazgo directivo y estrategias didácticas en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022</p> <p>d. Identificar es el nivel de relación que se presenta entre liderazgo directivo y aprendizaje significativo en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022</p> <p>e. Precisar nivel de relación que se presenta entre liderazgo directivo y competencias profesionales en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022</p> <p>f. Identificar el nivel de relación que se presenta entre liderazgo directivo y desempeño en el área magisterial en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: La relación que entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral docente es significativa en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022</p> <p>Ho La relación que entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral docente no es significativa en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022</p> <p>Hipótesis específicas: H1. El nivel de liderazgo directivo que se presenta en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022, es alto. H2. El nivel de desempeño laboral docente que se presenta en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022, es alto H3. La relación entre liderazgo directivo y estrategias didácticas es significativa en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022. 4. La relación entre liderazgo directivo y aprendizaje significativo, es significativa en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022. H5. La relación entre liderazgo directivo y competencias profesionales es significativa en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022. H6. La relación entre liderazgo directivo y desempeño en el área magisterial, es significativa en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022.</p>	<p>MÉTODO: Hipotético - deductivo TIPO DE ESTUDIO: Descriptivo</p> <p>DISEÑO: Descriptivo correlacional</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph TD M --> Ox M --> Oy Ox -- r --> Oy </pre> <p>Dónde: M: Muestra de estudio, correspondiente a los/las docentes de la IE Sagrado Corazón de Jesús R: Relación entre variables Ox: Observación a la variable Liderazgo directivo Oy: Observación a la variable desempeño laboral docente</p>	<p>Población 32 Docentes de la IE Sagrado Corazón de Jesús</p> <p>Muestra 32 docentes de la IE Sagrado Corazón de Jesús</p> <p>Muestreo: Intencional</p>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDOZA ALVA CECILIA EUGENIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y desempeño laboral docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022", cuyo autor es DAVILA LLANOS DIANA LIBET, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 15 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDOZA ALVA CECILIA EUGENIA DNI: 18120004 ORCID 0000 0002 3640 2779	Firmado digitalmente por: CECILIAE el 15-08-2022 15:34:20

Código documento Trilce: TRI - 0414950