

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



TESIS:

**Liderazgo directivo y desempeño laboral docente en las instituciones
educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara - 2019**

Para optar el grado académico de:

**MAESTRA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN
GESTIÓN EDUCACIONAL**

PRESENTADA POR:

Bach. Sandra Yanina TENORIO BEDRIÑANA

ASESOR:

Dr. Eloy Esteban FERIA MACIZO

AYACUCHO - PERÚ

2024

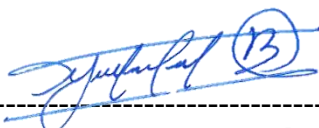
DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Sandra Yanina Tenorio Bedriñana, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Educacional, de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; declaro el trabajo académico titulado “Liderazgo directivo y desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara -2019”, presenta con 112 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Educacional, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Ayacucho, setiembre de 2024



Sandra Yanina Tenorio Bedriñana
DNI: 47082928

A mis padres, por haberme forjado como la persona que soy.

Mis hijos, José e Illary, por ser los motores y motivos de mis aspiraciones.

A mi esposo, confidente, colaborador y cómplice. Estar a tu lado me ha permitido conocer la verdadera felicidad.

AGRADECIMIENTOS

A la insigne Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga de la Unidad de Posgrado por haberme permitido una formación académica con base científica y competencias que construyeron mi sueño.

Al Dr. Eloy Esteban Feria Macizo, mi asesor, por su paciencia, sencillez, generosidad, sabiduría, profesionalismo, y en la búsqueda de nuevos y mejores profesionales de la educación.

A los directivos, profesores y estudiantes del nivel secundario de la Instituciones Educativas Públicas del distrito de Chiara, por su participación activa durante la aplicación de los instrumentos de investigación.

A todas las personas que me apoyaron en la materialización de este anhelo de concluir mis estudios, investigar y sustentar mi trabajo de investigación.

La autora

ÍNDICE

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Formulación de objetivos	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.4. Justificación	19
II. MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes	21
2.2. Bases teóricas.....	27
2.3. Bases conceptuales	52
III. METODOLOGÍA	54
3.1. Formulación de hipótesis.....	54
3.1.1. Hipótesis general.....	54
3.1.2. Hipótesis específica	54
3.2. Variables	54
3.4. Tipo y nivel de investigación	56
3.6. Población y muestra.....	57
3.7. Técnicas e instrumentos.....	58
3.8. Ficha técnica	59
3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos	60
3.10. Técnicas de procesamiento de datos	62
3.11. Aspectos éticos	62

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	63
4.1. Resultados del nivel descriptivo	63
4.2. Resultados del nivel inferencial	65
4.3. Discusión de los resultados	68
CONCLUSIONES.....	71
SUGERENCIAS.....	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara</i>	65
Tabla 2	<i>Liderazgo autocrático en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara</i>	65
Tabla 3	<i>Liderazgo transaccional en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara</i>	66
Tabla 4	<i>Liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara</i>	66
Tabla 5	<i>Desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara</i>	66
Tabla 6	<i>Desempeño profesional en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara</i>	67
Tabla 7	<i>Desempeño personal en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara</i>	67
Tabla 8	<i>Desempeño social en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara</i>	67
Tabla 9	<i>Resultado de la prueba de correlación Rho de Spearman</i>	68
Tabla 10	<i>Resultado de la prueba de correlación Rho de Spearman</i>	68
Tabla 11	<i>Resultado de la prueba de correlación Rho de Spearman</i>	68
Tabla 12	<i>Resultado de la prueba de correlación Rho de Spearman</i>	68

ÍNDICE DE ANEXOS

Tabla 1	<i>Matriz de consistencia</i>	85
Tabla 2	<i>Instrumentos de recolección de datos</i>	86
Tabla 3	<i>Resultados de la validación estadística de los instrumentos</i>	91
Tabla 4	<i>Base de datos</i>	97
Tabla 5	<i>Resultado de confiabilidad</i>	98
Tabla 6	<i>Constancia sobre la aplicación de los instrumentos</i>	99
Tabla 7	<i>Galería fotográfica</i>	101

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el Liderazgo directivo y desempeño laboral. El trabajo abordado es cuantitativo, con diseño no experimental – descriptivo correlacional. La muestra de estudio estuvo integrada por 20 docentes que laboran en las instituciones educativas Juan Segundo Salguero y Ricardo Bautista Rivera del distrito de Chiara. El acopio de la información se realizó utilizando el cuestionario para ambas variables. Los datos fueron procesados con el software SPSS-V26.0. Finalmente, la discusión del resultado del estudio demostró que existe relación directa entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral docente, liderazgo transaccional y desempeño laboral docente (35%); sin embargo, no existe relación entre el estilo de liderazgo autocrático. También sobresale que el número mayoritario de docentes (50%) siempre muestran un buen nivel de desempeño laboral. Por cuanto, se concluye que existe relación significativa entre las variables que se estudian, debido a que el coeficiente de correlacional es equivalente a ,696 y el nivel de significancia es 0,001.

Palabras clave: Liderazgo, directivo, desempeño, laboral, docente.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between themselves managerial leadership and work performance. The work is basic qualitative of the correlational. Scope was worked with the design not of experimental-descriptive correlational. The study simple was integrated by 20 teachers who elaborate in the education institutions Juan Segundo Salgado and Ricardo Bautista Rivera of the district Chiara. The gathering of the information was made using the questionnaire for both variables. The data were processed by the software SPSS-V26.0. The results of the study showed that there is a direct relationship between managerial leadership and teacher job performance transnational leadership and teacher job performance (35%) however, there, is no relationship between the autocratic leadership style. It also stands out that the majority number of teachers (50%) always shows a level of work performance. How much, concluded that there is a significant relationship between variables studied, because correlational coefficient is equivalent to .696 and the level of significance is 0,001.

Key word: managerial, leadership, teacher job, performance

INTRODUCCIÓN

En nuestra sociedad la educación es uno de los componentes más prestigiosos, donde el avance y el progreso son la clave para el éxito; es por ello, que se requiere el cultivo de la conciencia y el discernimiento, la virtud y el carácter de un líder dentro de un entorno social y cultural en la institución educativa, en ese sentido esta investigación parte de la realidad de la educación, examinando las variables liderazgo directivo y desempeño laboral docente en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chiara, existiendo una problemática entre ellas , concurriendo así resultados desfavorables en el distrito. Es un proceso que requiere tiempo, paciencia y humildad, ya que quienes se dedican a la trabajar en el sector educativo, se necesita superar los reveses y fracasos inevitables en el camino hacia la prosperidad del aprendizaje. El papel de la imaginación también es fundamental para un liderazgo directivo docente ético eficaz.

El liderazgo directivo es crucial para el desempeño laboral de los docentes, un buen líder debe tener las habilidades para, establecer expectativas claras y objetivos alcanzables. Un director que lidera con un liderazgo transformacional, es aquel que crea un ambiente de trabajo positivo y productivo, lo que se traduce en un mejor desempeño de los docentes. Además, un líder que se preocupa por el bienestar y el desarrollo profesional de su equipo puede ayudar a fomentar una cultura de aprendizaje continuo. Por otro lado, un liderazgo deficiente puede tener consecuencias negativas para el desempeño laboral de los docentes. Un líder que no establece expectativas claras, no proporciona retroalimentación adecuada y no se preocupa por el bienestar emocional del equipo puede generar frustración e insatisfacción en el trabajo, llamado como liderazgo autocrático.

En conclusión, el liderazgo directivo es un factor crítico para el desempeño laboral de los docentes. Un líder efectivo puede influir positivamente en la cultura laboral, el desempeño y la satisfacción de los docentes, mientras que un líder deficiente puede producir un impacto

negativo en todos estos aspectos. Es importante que los líderes directivos comprendan la importancia de su papel en el éxito del equipo docente. Deben ser capaces de establecer metas y expectativas claras, proporcionar retroalimentación constructiva y reconocer el trabajo bien hecho. Además, deben preocuparse por el bienestar emocional del equipo y ofrecer apoyo cuando sea necesario. Un liderazgo inadecuado puede generar desmotivación e insatisfacción entre los docentes, lo que a su vez puede afectar negativamente la calidad educativa proporcionada a los estudiantes. Por esta razón es fundamental contar con líderes efectivos que fomenten un ambiente laboral positivo para todos. Además, la otra variable que se está estudiando es el desempeño laboral de los maestros. Esto es algo que necesita ser investigado porque, en este momento, el Ministerio de Educación está implementando nuevas innovaciones, y estas innovaciones necesitan ser evaluadas. Además, es necesario observar los resultados de estas innovaciones en términos de la calidad de sus estudiantes en la institución educativa.

Por ello, con el fin de mejorar la función del maestro, se promulgó la Ley del Maestro 24029. Esta ley rige paralelamente con la Ley 29062, Ley de la Carrera Pública Magisterial, y ambas otorgan incrementos salariales sustanciales de acuerdo al nivel docente y a la carga horaria docente, pero sólo después de tomar en consideración el desempeño laboral del docente de manera periódica. El presente estudio investiga el desempeño laboral de los docentes de educación en relación al liderazgo directivo en la realidad de dos instituciones educativas ubicadas en el distrito de Chiara de la Región Ayacucho. Esta investigación se realiza a la luz de las ideas y ajustes que se han propuesto.

Lo expuesto resalta la importancia de dos factores que afectan el desarrollo del quehacer educativo, la falta de Liderazgo directivo y el desempeño laboral docente. La relación que presentan ambas variables, se muestra compleja en términos de asociación, por ello el presente trabajo las identifica en términos de correlación. Nuestro estudio establece la correlación que

existe entre estas variables en los directores y docentes de las instituciones educativas del distrito.

Esta investigación será de gran interés para académicos, líderes de la educación, formadores de docentes, administradores universitarios y otros responsables políticos. Un profundo compromiso con la educación pública y una profunda ética de trabajo hacia la formación docente estelar y relevante resuena en el trabajo de estos decanos de educación frente a un bajo rendimiento escolar y poco aprendizaje de parte de los estudiantes. La investigación invita a la reflexión hace una valiosa contribución a la literatura sobre la reconceptualización del liderazgo directivo para la formación docente.

La investigación está constituida por los siguientes capítulos:

Capítulo I, planteamiento del problema, señalando de manera detallada la descripción de la problemática de investigación, la justificación y sus objetivos.

Capítulo II, consiste en el marco teórico, con los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y las bases conceptuales, que sustentan a las variables de estudio.

Capítulo III, los aspectos metodológicos, la muestra, instrumentos, diseño, línea y tipo de investigación, la operacionalización de las variables estudiadas, la confiabilidad de instrumentos, las técnicas de procesamiento de datos y los aspectos éticos.

Capítulo IV, muestra los resultados más resaltantes y su discusión a nivel descriptivo e inferencial. Finalmente, concluyendo con las conclusiones, referencias y anexo que amerita la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la situación problemática

En el contexto actual, el liderazgo directivo y el desempeño laboral docente se ve dividida y criticada, al respecto Gago (2004) considera que el rol que cumple la dirección en las instituciones educativas es fundamental para la mejora de la calidad educativa que se refleja en los diversos aspectos, sean estos en el nivel académico, infraestructura, cultural, educativo entre otros debido a que muchas instituciones educativas no muestran signos de un buen liderazgo, puesto que es uno de los factores determinantes para el desarrollo de la sociedad.. Por lo tanto, la investigación busca sacar a la luz nuevas ideas actuales a partir de las respuestas y experiencias múltiples perspectivas en una entidad educativa.

A nivel internacional, se identifica una posible desconexión entre las estrategias de liderazgo adoptadas por los directores y las necesidades específicas de los docentes. La falta de disponibilidad de recursos y capacitación para los docentes, de acceso a oportunidades de desarrollo profesional y escasez de recursos adecuados limitan las habilidades y conocimientos de los docentes, afectando su capacidad para adaptarse a enfoques pedagógicos modernos. De acuerdo con Chisaguano (2017) se logró observar que un 87% de los directores de diferentes instituciones educativas en Ecuador, no potencializan sus niveles de liderazgo, teniendo una participación pasiva en la institución, evidenciando la falta de aplicación de programas para el mejoramiento académico, gestión de servicio académico inadecuada y baja organización

administrativa. Además, Gioconda (2018) por medio de su estudio manifiesta que el 37,5% de docentes están en bajo desarrollo del liderazgo y 50% en moderado, de la misma forma, se encontró que el 52.5% de docentes se desempeña de forma inadecuada y el 31.3% moderadamente adecuada.

En el Perú se puede observar que muchas veces, los directores de diversas instituciones educativas manejan un liderazgo directivo inadecuado, afectando al clima institucional y al cumplimiento de los objetivos. En ese sentido, por medio de la investigación efectuada por Sánchez (2019) se pudo observar que el 51.39% de los directivos poseen un nivel inadecuado de liderazgo, el 45.83% regular y solo el 2.78% se sitúa en el nivel adecuado. Del mismo modo, Ramos (2018) demuestra por medio de los resultados de su estudio que un 48% de directores presenta un nivel deficiente de liderazgo, impidiendo el buen funcionamiento de los centros educativos en donde lideran. Además, de acuerdo con una investigación realizada por Condezo (2022) se pudo evidenciar que el 18% de directores posee un liderazgo muy bajo, el 24% bajo y el 56% regular. Por otro lado, de acuerdo con Salazar y Tamay (2021) se encontró que un 10.3% de docentes tienen un nivel insatisfactorio de desempeño laboral y el 50% en proceso. Todo ello podría ser perjudicial para el desempeño laboral docente, pues un buen líder se caracteriza por tener habilidades para inspirar y motivar a su equipo.

A nivel regional, se puede observar que los problemas relacionados al liderazgo de los directores y el desempeño de los docentes en Ayacucho plantea un escenario complejo en el ámbito educativo, evidenciándose diversas preocupaciones que afectan la calidad del proceso educativo en la región. En primer lugar, se observa una falta de liderazgo efectivo por parte de algunos directores, lo que se traduce en una falta de dirección clara y apoyo para el personal docente, ello puede afectar negativamente la motivación y el compromiso de los docentes, ofrecida a los estudiantes. De tal manera, Arones (2021) mediante su estudio manifiesta que un 13% de docentes se encuentra en un bajo desempeño laboral y un 49% en regular, en ese

sentido, se podría observar la falta de calidad en la enseñanza, por tanto, una formación inadecuada de los estudiantes. Por otro lado, respecto al liderazgo directivo los resultados de reflejan un nivel deficiente de liderazgo en un 36.8% de directores y regular en 36.8%. De acuerdo a estos porcentajes se puede recalcar la necesidad de estudiar estas variables, para comprender su nivel de relación y proponer estrategias de solución.

Siguiendo este orden de ideas, durante el desarrollo de las diversas actividades en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Chiara, se pudo observar que existe un liderazgo autoritario, en otras democrático o transaccional, careciendo del liderazgo transformacional; además, se observa con mucha reocupación el incremento de conflictos internos tanto entre docentes y directores directivo, como entre padres de familia y director, debido a la falta de uso de estrategias que contribuyan la buena convivencia e interrelación, así como la necesidad de una dirección eficiente. De mantenerse con estos conflictos es muy probable que haya directores y docentes que no cumplan con las necesidades en el campo educativo, lo que repercutirá en el rendimiento de los estudiantes y el desempeño laboral docente será inestable; por lo tanto, los resultados en el logro de aprendizajes serán bajos y los objetivos propuestos no se lograrán correctamente. Entonces, se identifica la necesidad de estudiar en qué medida pueden incidir una variable sobre la otra y, de esta manera, fortalecer el liderazgo directivo, mejorar la formación continua de los docentes y asegurar que los recursos necesarios estén disponibles para promover un entorno educativo óptimo y propicio para el aprendizaje de los estudiantes.

De acuerdo a lo mencionado en las líneas anteriores, se estableció desarrollar la presente investigación denominada “Liderazgo directivo y desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara -2019” pretendiendo determinar el grado de relación entre ambas variables.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara-2019?

1.2.2. Problemas específicos

- 1) ¿Qué relación existe entre liderazgo autocrático y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara -2019?
- 2) ¿Qué relación existe entre liderazgo transaccional y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara -2019?
- 3) ¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara -2019?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara -2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- 1) Determinar la relación que existe entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara -2019.
- 2) Determinar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara -2019.

- 3) Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara -2019.

1.4. Justificación

Esta investigación pretende, principalmente, contribuir en el mejoramiento de la educación en el distrito y país, a través de cómo un liderazgo directivo adecuado contribuye a lograr los propósitos y metas en el sector educativo. No obstante, la investigación proporciona orientación humana, empatía y confianza prevalecerá en todos los ámbitos de la comunidad educativa.

1.4.1. Justificación teórica

En términos de teóricos, el estudio actual se esfuerza por comprender e investigar las diversas hipótesis que existen actualmente sobre los factores que influyen en el liderazgo directivo y el desempeño laboral docente. El conocimiento teórico permitirá a los directivos gerenciar su institución educativa de acuerdo a las nuevas teorías vigentes respecto al papel del líder en la institución educativa. Así mismo, el conjunto de teorías vigentes respecto al desempeño laboral docente posibilitará desenvolverse con los miembros del equipo en medio de las dificultades que se presente y enfrentarlas de manera correcta haciendo uso del marco teórico respecto a la variable.

1.4.2. Justificación práctica

Con este estudio se busca innovar a los líderes pedagógicos y estimular al desarrollo de las actividades educativas donde laboran los docentes y su formación o desempeño docente. Se debe motivar el liderazgo directivo docente con mayor claridad, desde la dirección educativa hacia su formación docente del liderazgo educativo bajo el enfoque del liderazgo, porque el director es el maestro líder que brinda experiencias de aprendizaje profesional a sus maestros. Después de eso, se pedirá a los maestros que compartan la

información con los niños en sus aulas. Para ser más específicos, el propósito de este estudio es abordar los crecientes desafíos asociados con el liderazgo de la gestión y el desempeño laboral de los docentes. El objetivo es hacerlo de tal manera que la institución educativa pueda mejorar significativamente tanto su liderazgo como el desempeño de sus profesores.

1.4.3. *Justificación metodológica*

La investigación tiene un enfoque cuantitativo con la técnica e instrumentos de recolección de datos como el cuestionario, la escala nominal correctamente dimensionada sobre el liderazgo directivo y desempeño laboral de los docentes, respectivamente elaborados y validados por líderes de experiencia en el campo educativo de forma detallada dentro del marco pedagógico. Esto servirá para fortalecer o ampliar en las futuras investigaciones que permitirá en las soluciones de los problemas en las variables estudiadas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Para proporcionar una base integral para este estudio, la búsqueda de información se ha limitado a todos los recursos disponibles que facilitan su identificación en los contextos mundial, nacional y local, como se detalla a continuación:

2.1.1. *A nivel internacional*

Para comenzar, Espinosa (2017) en su tesis titulada: “Incidencia de los estilos de toma de decisiones en la relación entre liderazgo y desempeño organizacional en un grupo de directivos de Colombia, Ecuador y Perú”. La investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre liderazgo y los resultados organizacionales en el desempeño laboral del docente. Por ello, siguió una metodología cuantitativa de nivel explicativo, método empírico-analítico, cuya muestra constituida de 363 docentes participantes de Colombia, Ecuador y Perú. Los resultados obtenidos permitieron evidenciar la configuración de tres tipos de liderazgo transformacional, transaccional, y no liderazgo, cuyas variables de estudio fueron el esfuerzo extra, efectividad y satisfacción. Estos resultados son discutidos y analizados con base en el sustento conceptual y empírico previamente revisado. Concluye a manera de sugerencia de realizar futuros estudios que permitan confirmar algunas de las conclusiones a las arribó

Ortiz (2014), en su tesis de maestría titulada: “El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa, en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, las Américas Nemecia Protillo y José Cecilio del Valle Municipio del Distrito Central de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán de Honduras”. El objetivo del estudio fue examinar el liderazgo pedagógico en el contexto de la administración educativa en Centros de Educación Básica. La técnica utilizada fue un abordaje cuantitativo, caracterizado por la investigación descriptiva y un diseño no experimental, utilizando una muestra de 62 instructores de una población total de 138 profesores. Los métodos de recolección de datos utilizados fueron la encuesta y el cuestionario. Los resultados indicaron que el 50% de 31 profesores encuestados estaban de acuerdo con el propósito y la visión, el 21% de 13 profesores estaban totalmente en desacuerdo, el 16% de 10 profesores estaban en desacuerdo y el 13% de 8 profesores estaban totalmente en desacuerdo. En conclusión, el liderazgo en la administración educativa dentro de los centros de educación básica es crucial para planear, reformar e innovar estas instituciones para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Nieves (2013), en el estudio: “Desempeño Docente y Clima Organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, Estado de Aragua, Carabobo, Venezuela”. El objetivo del estudio era evaluar la eficacia instructiva y el clima organizativo de los educadores. La técnica utilizada fue un enfoque cuantitativo, caracterizado como investigación fundamental, descriptiva correlacional y de naturaleza transaccional. La población de la investigación incluyó a 35 educadores. Los métodos de recogida de datos utilizados fueron la encuesta y el cuestionario. El estudio indica que el desempeño de la mayoría de los instructores fue clasificado como deficiente (39%), medio (36%) y alto (25%). Existe una correlación sustancial y positiva entre las dos variables de la investigación, cuantificada en 0,80.

2.1.2. A nivel nacional

Torres (2017) en su tesis de maestría titulada “*Influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral de trabajadores de la unidad de administración y finanzas de la Corte Superior de Justicia del Santa, Chimbote, 2017*”, cuyo objetivo fue el nivel de influencia del liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia. El tipo de investigación usada fue de tipo relacional causal, diseño no experimental, transversal descriptivo correlacional; la muestra constituida de 34 trabajadores y la recolección de instrumentos se llevaron a través de cuestionarios de liderazgo directivo; y cuyo procesamiento de datos se tomó la estadística paramétrica ANOVA con el coeficiente de correlación de Pearson ($0,002 < 0,001$) y una asociación significativa ($P-v=0,005$). Concluyendo que el liderazgo directivo influye significativamente de manera directa y en un nivel moderado ($r=0,515$) en el desempeño laboral, de los trabajadores.

Calderón (2010) en su tesis de maestría titulada “*Liderazgo de Gestión y el Desempeño Docente en las instituciones educativas de Menores de la UGEL04, Comas, 2010*”, El objetivo del estudio, que utilizó una metodología descriptiva, no experimental y correlacional, era determinar la relación entre el tipo de liderazgo y el rendimiento docente en las instituciones mencionadas en el título de la investigación. En la población de la investigación había 190 instructores y 18 gestores. Para mayor facilidad, el método de muestreo fue no probabilístico. Asimismo, se utilizaron dos instrumentos: el cuestionario y la encuesta. El estudio llegó a la conclusión de que el rendimiento de los profesores y el estilo de liderazgo de los directivos están relacionados.

Ayquipa (2013) cuya investigación titulada “*Liderazgo y Desempeño docente en la Carrera Profesional de Construcción Civil y Computación e Informática del Instituto Superior Tecnológico de Abancay*”. Determinar si el liderazgo institucional afecta la efectividad docente en la Carrera Profesional de Construcción Civil e Informática de la mencionada universidad

fue el objetivo del estudio. Se utilizó una técnica de diseño cuantitativo no experimental. La muestra estuvo conformada por 47 miembros del personal docente y administrativo; para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de desempeño. El estudio llegó a la conclusión de que el crecimiento institucional y la eficacia docente en las profesiones de informática y ciencias de la computación se ven significativamente afectados por el liderazgo.

Lecaros (2017) en su trabajo de investigación de maestría titulada “*Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa Glorioso Húsares de Junín*”. El objetivo del estudio era examinar la conexión entre la eficacia docente y el liderazgo pedagógico. Se utilizó una técnica de tipo simple, diseño correlacional y enfoque cuantitativo. Se utilizó un muestreo de probabilidad positiva y alta para elegir la muestra, que incluyó a 63 instructores y tuvo un coeficiente de correlación de 0,758. El método y los instrumentos de recogida de datos utilizados fueron la observación y el cuestionario. Según los resultados, el 11,11% informó de un nivel excelente, el 26,98% de un nivel terrible y el 61,90% de un nivel estándar. En resumen, el estudio demuestra una clara conexión entre la eficacia docente y el liderazgo pedagógico.

2.1.3. A nivel local

Espinoza (2017) en su tesis de maestría titulada “*Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones públicas del Distrito de Vinchos, Ayacucho-2017*”. El objetivo era examinar la conexión entre la eficacia docente y el liderazgo administrativo en la institución mencionada. El estudio incluyó un enfoque cuantitativo, un diseño correlacional y un diseño de investigación descriptivo. La muestra estuvo compuesta por veinticinco profesores de enseñanza secundaria, y los instrumentos y el procedimiento de recogida de datos incluyeron cuestionarios, escalas de valoración y encuestas. El liderazgo directivo autoritario coercitivo y el rendimiento de los profesores ($r = -0,24$; $p = 910$), el liderazgo directivo autoritario benevolente y el rendimiento de los profesores ($r = -0,235$; $p = 258$), y el liderazgo consultivo y

el rendimiento de los profesores ($r = -145$; $p = 489$) no presentaron relaciones inversas ni directas, según los resultados correlacionales. En consecuencia, se puede afirmar que no existe correlación entre el liderazgo administrativo y el rendimiento de los profesores.

Enciso (2017) en su investigación para la maestría titulada “*Liderazgo Directivo y Gestión Pedagógica de una institución Educativa de Ayacucho-2017*”. El objetivo de su investigación fue determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica. Se utilizó un diseño transversal no experimental en la técnica. Cuarenta instructores conformaron la muestra de la investigación, y se utilizaron cuestionarios y encuestas como herramientas y método de recolección de datos. Los datos fueron analizados estadísticamente utilizando el Coeficiente de Correlación de Spearman. ($r_s = 860$ $p < 0.05$). Finalmente, el trabajo de investigación asevera resultados que afirman; el liderazgo directivo se relaciona directamente con la gestión pedagógica.

Vega (2018) en su trabajo de investigación titulada “*Liderazgo Directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública José Abelardo Quiñones Gonzáles, Ayacucho, 2017*”. El objetivo del estudio era determinar la relación entre el rendimiento de los profesores y el liderazgo de la dirección. Cincuenta instructores de la misma institución constituyeron la población. El estudio utilizó un diseño de investigación causal correlacional y transaccional. Para obtener los datos se utilizaron la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov y el cuestionario. El coeficiente de correlación, determinado por el estadístico C de Tau de Kendall, es de 0,505, lo que confirma que el 42% de los profesores tienen un nivel de desempeño docente en proceso y creen que el liderazgo del director es regular. Le sigue un 20% de docentes que se desempeñan en un nivel de desempeño esperado y creen que el liderazgo del director es bueno. En resumen, se confirma que el rendimiento docente y el liderazgo del director están estrechamente correlacionados.

Falcon (2019) en su estudio “*Estilos de liderazgo directivo y clima organizacional en la institución educativa Luis Carranza de Ayacucho_2017*”. Mediante un enfoque correlacional y un estudio cuantitativo no experimental, el objetivo principal era determinar la relación entre el liderazgo directivo y el entorno organizativo. Con una opinión positiva del 90%, la validez del instrumento se confirmó mediante el juicio de expertos utilizando un cuestionario de 45 ítems. La fiabilidad se contrastó mediante el coeficiente de consistencia de Alha de Crobach, que arrojó los siguientes resultados.809 se considera muy fiable. Los hallazgos demostraron que, en la institución educativa «Luis Carranza» de Ayacucho2017, existe una correlación sustancial entre el liderazgo directivo y el clima organizacional. La hipótesis general es validada por el resultado, que se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de 0,399, que indica un grado de correlación moderado, y el valor de significación de 0,000, donde el valor es menor a 0,04.

Laimes (2019) en su investigación “*liderazgo del director y gestión pedagógica en instituciones educativas de nivel secundario en el distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de Ayacucho_2018*”. Su objetivo es comprender cómo se relacionan entre sí los factores de gestión pedagógica y liderazgo primario en las instituciones educativas mencionadas. Se llevó a cabo utilizando una técnica cuantitativa y un diseño de estudio correlacional. Para establecer el vínculo entre las variables de investigación, se utilizó un cuestionario y una encuesta sobre el liderazgo y la gestión pedagógica del director como herramienta para la recolección de datos. 79 instructores de la misma institución constituyen la población y la muestra. Con un umbral de significancia del 5%, el coeficiente de Spearman fue el estadístico utilizado en el estudio para evaluar el grado de correlación y la prueba de hipótesis. (0,05). Los hallazgos de la estadística de Spearman Rho dan credibilidad a la afirmación de que la gestión pedagógica y el liderazgo del director están significativamente correlacionados en las escuelas secundarias del distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de Ayacucho, 2018. confirmado con un

valor de 0.482, indicando una relación moderada y directa entre las variables bajo estudio; de manera similar, el nivel de significancia obtenido muestra un valor de 0.000, indicando que es menor que 0.05; como resultado, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. ($p=0.000<0.05$; $r_s=0.482$).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo directivo

Es la cualidad se posee un mundo volátil, así es como aspirar a un futuro en el que los líderes nos lleven más allá de esforzarnos por prosperar. (Bolívar, 2000); motivándolos a cumplir las metas en el rol de un líder directivo es necesario de un líder directivo dentro de una institución educativa. y así lograr las metas comunes en el campo educativo.

La autoridad en una institución educativa, practica una atribución significativa en el momento de la enseñanza en los estudiantes de una forma continua o discontinua, dado a las excesivas y complicadas interacciones que se dan al torno de una comunidad educativa, el desempeño de un liderazgo eficiente está a disposición de las capacidades competitivas para una mejor seguridad. (Raxuleu, 2014)

Chiavenato (2002), señala que el líder directivo tiende a confiar en el pensamiento racional y lógico, y proporciona recompensas extrínsecas, como salarios y otras condiciones relacionadas con el trabajo, a cambio de tareas de trabajo completadas. Por el contrario, el líder transformacional enfatiza el valor intrínseco de esfuerzo y lo maximiza en términos de objetivos y eventos organizacionales, articulando una visión futurista, una que es a la vez convincente y dominante, pero también intrínsecamente gratificante.

Al respecto Rozo (2010), afirma que la investigación existente sugiere que el liderazgo directivo transformacional está asociado con un mayor esfuerzo y desempeño entre la comunidad educativa y una mayor efectividad entre los docentes; y se encuentra consistentemente que es un estilo de liderazgo más efectivo.

En conclusión, el liderazgo directivo es la cualidad que tienen ciertos profesionales que buscan innovar, gestionar las actividades en el campo educativo.

Para Mifsud (2021a), el liderazgo directivo es de vital importancia ya que tiene como objetivo establecer nuevas metodologías narrativas y prácticas analíticas creativas, mientras emplean distintos marcos teóricos, para documentar y deconstruir el concepto de liderazgo educativo dentro de varios entornos educativos que se originan en diversos entornos globales. Es decir, el liderazgo educativo llama a la problematización de los discursos del liderazgo educativo. Además, debate la relevancia de las prácticas analíticas narrativas y creativas para el análisis y la representación de la erudición del liderazgo educativo crítico. Los líderes educativos, que permiten una lectura texturizada del liderazgo educativo con varias capas. Esto crea un espacio para que los diversos escritores mapeen las diversas formas en que los discursos de liderazgo se reciben, traducen y promulgan a nivel profesional dentro de las limitaciones de la política local y global.

Se requiere de líderes directivos innovadores en el sistema educativo, líderes que buscan mejorar la calidad educativa en nuestra comunidad, distrito, región. mediante los procesos de aprendizaje y enseñanza, que sean una pieza clave en el cambio pedagógico.

Para Delves (2022), empleó una serie de enfoques e intervenciones filosóficas diferentes para pensar de manera diferente y crítica sobre el liderazgo educativo y la investigación sobre liderazgo educativo. Su objetivo fue interrogar los problemas inherentes y reconocer las tensiones dentro de la investigación del liderazgo educativo a través de extractos filosóficos y también a través de una ilustración de su posición, y narrativa personal. Se debe reconocer que la presente investigación se basa en escritos históricos para ensombrear el significado y la intención y cómo uno puede ocupar una disposición crítica tanto dentro como fuera del campo de investigación.

No cabe duda que el liderazgo directivo es fundamental, por ello un concepto más claro lo menciona Calero (2017), describe el marco teórico del trabajo utilizando los conceptos de psicopolítica, gubernamentalidad y emprendimiento para analizar los nuevos mecanismos de gestión y control, a través de la seducción, que utiliza el actual sistema neoliberal para involucrarnos en querer ser parte del sistema y cómo se está trasladando al campo del liderazgo educativo. El método autoetnográfico, basado en la narrativa crítica reflexiva, explora el cambio cultural en una organización educativa a lo largo de siete años que muestra cómo es posible otro modelo de gestión y liderazgo educativo inclusivo para la justicia social y el bien común.

Para Gutiérrez y Espinoza (2021), las reformas educativas impulsadas en los últimos años en España han acentuado la tendencia actual hacia un modelo de liderazgo directivo de corte neoliberal. Sin embargo, el buen desempeño de las organizaciones educativas depende de las habilidades y actitudes de sus integrantes, por lo que debe sustentarse en el convencimiento e involucramiento de sus componentes. Por eso planteamos, desde un enfoque crítico, la necesaria transición hacia la concepción de un liderazgo educativo inclusivo para la justicia social y el bien común. El capítulo analiza el modelo de liderazgo impulsado por las administraciones educativas españolas.

Para Lafferty (2021), comienza discutiendo el panorama cambiante en la educación superior y argumentando por qué el "liderazgo" es una parte importante del viaje de cada académico. Discute por qué se necesita desafiar los puntos de vista tradicionales del liderazgo y de manera crítica cómo debemos explorar los puntos de vista y las reflexiones de las personas sobre sus propios caminos de liderazgo. Además, reflexiona críticamente sobre cómo se debe adoptar diferentes métodos de investigación para permitir que surjan viajes de liderazgo con un enfoque en el uso de la metodología y por qué tales enfoques permiten no solo el surgimiento

de la comprensión, sino que pueden tener un doble propósito y contribuir. no solo a una comprensión global sino también al desarrollo personal de un individuo.

Este Mifsud (2021a) afirma que el liderazgo educativo intenta 'reunir las contribuciones para que tanto yo como editor como los futuros lectores reflexionemos sobre lo que constituye. Esto tomará la forma de un diálogo crítico reflexivo abriendo así un diálogo sobre cómo representar la investigación sobre liderazgo educativo de manera diferente y crítica.

En el Marco del Buen Desempeño del Directivo, el rol que cumple el director en una institución educativa, el director y sus docentes que trabajen conjuntamente en construcción de todos los miembros de su institución, que es fundamental para fomentar las buenas prácticas y mejorar así.

2.2.1.1 Componentes del liderazgo directivo.

Para Bolívar (2012), los componentes del liderazgo directivo son los siguientes:

- Motivación
- Dirigir
- Empatía
- Visión
- Asumir riesgos
- Servir
- Creatividad
- Exigencia
- Realizar equipo

Para Taylor (2012), las prácticas de observar su propio proceso y profundizar son prácticas cruciales para toda la vida del proceso creativo del liderazgo que es el núcleo tanto del oficio como del arte del liderazgo. Pero de ninguna manera son los únicos aspectos de aprender a ser un líder creativo. Para hablar un poco sobre el panorama general del desarrollo

de líderes creativos, se presenta un breve modelo de aprendizaje. El modelo comienza con las tres cosas que influyen en la forma en que le damos sentido al mundo, que son nuestra historia personal, la experiencia específica, contexto y conocimiento técnico. Estos luego determinan nuestros marcos, que son las teorías y creencias que se tiene sobre el mundo que guían cómo se dan el sentido a las cosas. Sobre la base de estos marcos, actuamos. Las acciones producen resultados. Se aprende sobre sobre nuestra propia práctica a medida que creamos representaciones de lo que sucedió y reflexionamos sobre ellas. Diferentes modalidades de aprendizaje se enfocan en diferentes partes de este proceso.

La investigación sobre eficacia y mejora escolar que realmente comenzó a tomar forma en la década de 1980 ha sido muy influyente y muchos países se han basado en la investigación de estas dos áreas de estudio para dar forma a los sistemas educativos de hoy. Una de las cosas que se puede confirmar es el importante papel que juega el liderazgo escolar en el proceso de mejora de las escuelas individuales y, en última instancia, de los sistemas educativos. Sin embargo, el concepto de liderazgo escolar es relativamente reciente. Hasta la década de 1980, el término comúnmente utilizado era “gestión y administración escolar”. Las escuelas en la década de 1800 tenían un director o director, pero la supervisión de la gestión y administración de la escuela surgió a ambos lados del Atlántico en 1837 cuando en el Reino Unido, el gobierno británico nombró a dos inspectores para supervisar las subvenciones otorgadas a escuelas religiosas, y en los Estados Unidos, el Consejo Común de Buffalo nombró al primer superintendente de escuelas como Administrador Principal de Escuelas.

El primer cambio es que solíamos ver el liderazgo como responsabilidad exclusiva de una sola persona, el director de la escuela, y todos los demás en la organización estaban subordinados a esta persona. Ahora, vemos el liderazgo como una actividad colectiva, con más personas involucradas y participando, más probable es que se aborden todos los problemas que surgen en el entorno cada vez más complejo que enfrentan las escuelas en estos días. Townsend

(2019) Los directores habían sido designados (principalmente) porque habían estado en el cargo por más tiempo que nadie, en lugar de porque se los consideraba buenos para dirigir una escuela. Ahora vemos el liderazgo como una actividad; Todavía tenemos directores, pero cómo llegan a convertirse en directores ahora implica que demuestren que saben cómo liderar a otras personas.

Sin embargo, el liderazgo educativo, que surgió en los Estados Unidos a mediados de la década de 1980 y el liderazgo para el aprendizaje, que surgió en el Reino Unido en la segunda mitad de la década de 2000, son teorías de liderazgo dignas de ser consideradas con cierto detalle, por dos razones principales. En primer lugar, estos podrían considerarse modelos exitosos de liderazgo escolar en muchos países. En segundo lugar, en la superficie, podrían verse como teorías opuestas, con un fuerte enfoque en los resultados de los estudiantes promovidos por el liderazgo educativo, por un lado, y un enfoque igualmente fuerte en el desarrollo de los procesos asociados con el aprendizaje (para todos en la escuela). promovida por el liderazgo para el aprendizaje, por el otro. Uno parece promover un enfoque jerárquico del liderazgo, donde el líder les dice a los demás lo que hay que hacer, luego se asegura de que suceda, y el otro parece estar promoviendo una participación mucho más amplia de otros en la escuela en el proceso de conducir la escuela hacia adelante y luego establecer procesos que permitan que esto ocurra.

2.2.1.2. Claves para el liderazgo directivo.

Según Zea (2015), las características que categorizan a un buen liderazgo directivo son las siguientes:

- a. Compartido
- b. Mantener un enfoque en el aprendizaje

- c. Mantener un diálogo de aprendizaje
- d. Crear un entorno para el aprendizaje
- e. Replanteamiento de la rendición de cuentas

Cuando los maestros ejercen su agencia más allá del aula, con colegas, con los padres y otras agencias o con la política, ejercen liderazgo participativo. Cuando lo hacen como parte de un esfuerzo colectivo, el liderazgo se convierte en una actividad compartida. A pesar de un cuerpo de escritos sobre el liderazgo docente, gran parte de ellos no logra comprender o explorar las conexiones entre la agencia individual y el colectivo. El liderazgo docente se interpreta como un rol o como un estatus dentro de la jerarquía institucional en lugar de capturarlo en el flujo de actividades. Los roles y actividades de liderazgo fluyen de la experiencia requerida para el aprendizaje.

2.2.1.3. Aspectos importantes del liderazgo directivo

Para Townsend (2019), se identifica nueve aspectos interrelacionados de la práctica que definen cómo se puede entender y dirigir el aprendizaje.

1. Niños: sus características, desarrollo y crianza.
2. La docencia: su planificación, ejecución y evaluación.
3. Aprendizaje: cómo se puede motivar, lograr, identificar, evaluar y desarrollar mejor.
4. Plan de estudios: las diversas formas de saber, comprender, hacer, crear, investigar y dar sentido a lo que es más importante que los niños encuentren, y cómo se traducen y estructuran de la manera más adecuada para la enseñanza.
5. La escuela, como institución formal, microcultura y transmisora de mensajes pedagógicos por encima de los del aula.
6. Política, nacional y local, que prescribe o proscribe, habilita o inhibe, qué se enseña y cómo.

7. Cultura: la red de valores, ideas, instituciones y procesos que informan, dan forma y explican los puntos de vista de una sociedad sobre la educación, la enseñanza y el aprendizaje y que arrojan una carga compleja de opciones y dilemas para aquellos cuyo trabajo es traducirlos en una pedagogía práctica.
8. Yo: qué es ser una persona, un individuo que se relaciona con los demás y con la sociedad en general, y cómo se adquiere la individualidad a través de la educación y otras experiencias tempranas.
9. La historia: la herramienta indispensable para dar sentido tanto al estado actual de la educación como a sus posibilidades y potencialidades futuras.

2.2.1.4. Dimensiones del liderazgo directivo.

Las dimensiones del liderazgo, según García (2013), son los siguientes:

- a. **Liderazgo autoritario o autocrático.** Es el liderazgo, en donde los personajes poseen la autoridad absoluta en su grupo. Es decir, es un líder en el cuál sus políticas y los procedimientos decide alcanzar, dirige, controla todas sus actividades sin ningún logro de participación significativa a sus subordinados, es decir es un líder con decisiones propias, las cuales centraliza para ordenar eficazmente a los equipos de trabajo, para alcanzar el objetivo propuesto en la organización. Es de los estilos más antiguas y has demostrado ciertamente mucha eficiencia, se basa en el uso de las fuerzas. En este caso, las decisiones de un líder autocrático se basa en normas legales; en el caso de la educación, estas normas son emitidas por el Ministerio de Educación (Minedu) y los organismos correspondientes. Sin embargo, se ha demostrado que esto es ineficaz, como lo evidencia la realidad institucional, ya que carecen de la capacidad para evaluar los diversos documentos para su aplicación o las normas emitidas.

Además, el liderazgo autocrático puede tener un impacto positivo o negativo en aquellos bajo su supervisión; si es negativo, puede ser una fuente importante de estrés y llevar a un deterioro del bienestar mental, físico y psicológico, entre otras cosas, lo cual afectará negativamente el lugar de trabajo.

Tiene las siguientes características:

- Su mentalidad está enfocada en el trabajo y los negocios, priorizando ambos.
- No le gusta cuando los empleados se hacen demasiado cercanos entre sí, ya que podría comprometer su autoridad.
- Evita tener trabajos en equipo, porque centraliza su poder.
- Por lo general, o están preparados para escuchar las opiniones de los demás, que sean diferentes a los suyos.
- No preguntan sobre su trabajo, por lo tanto, no le dan a su equipo una idea de lo que depara el futuro.
- Son individuos dominantes, agresivos, de una personalidad fuerte toda actividad lo realiza a su modo.

Como resultado, son la persona o las personas que no cumplen con los criterios para gestionar una institución educativa.

- b. **Liderazgo participativo o democrático.** Es aquel líder el cual busca un clima organizacional apropiado y busca que los empleados tengan responsabilidades, y va teniendo más oportunidad de progreso. En tal sentido, es aquel líder que desafía los códigos jerárquicos y las prácticas tradicionales. La inteligencia colectiva, participativa aumenta la productividad el bienestar en común, son beneficios de este estilo de liderazgo. Independientemente de los resultados, el liderazgo comparte su liderazgo al compartir decisiones con los demás. Consulta a los miembros de la organización, en este caso los miembros de la institución educativa

que supervisas, en una asamblea antes de comenzar cualquier actividad. Por ejemplo, para comenzar el año escolar, convoca una asamblea y establece grupos de trabajo. El crecimiento de la institución y el aprendizaje de los estudiantes son los objetivos, y hay un vínculo entre ambos, con interacciones de participación activa.

El líder democrático, de hecho, fomenta la comunicación; es un principio fundamental de su organización en todos los niveles y dentro del equipo. Los empleados—en este ejemplo, los maestros—están motivados y activamente involucrados en alcanzar los objetivos, se sienten responsables de su trabajo y están contentos como resultado de sus logros. Como resultado, este estilo de liderazgo democrático valora el acuerdo y las perspectivas de todos los miembros del grupo, lo que les permite colaborar para lograr objetivos compartidos.

El director democrático, se caracteriza por lo siguiente:

- Tiene fe en la habilidad y el criterio de los educadores, las familias y los alumnos.
- Fomenta un sólido sentido de unidad.
- Realiza decisiones de manera colaborativa.
- Define de manera clara las responsabilidades del grupo, para que todos entiendan su papel.
- Expresa un profundo interés por el equipo, tanto en lo laboral como en lo personal.

El mejor liderazgo no suele ser proporcionado por directrices democráticas. A veces hay excepciones, y los directores deben reconocer cuándo usar un enfoque diferente.

- c. **Liderazgo transformacional.** El liderazgo transformacional depende en gran medida de la evocación, el encuadre y la movilización de emociones, mientras que el liderazgo transaccional convencional depende más de las cogniciones de los subordinados. Se ha descubierto que las mujeres son más propensas a utilizar comportamientos de liderazgo transformacional que los hombres, y las mujeres informan más comportamientos de liderazgo transformacional orientados a las relaciones interpersonales. Este estilo de liderazgo ineficaz en el que los líderes ofrecen poco apoyo a sus subordinados, no prestan atención a la productividad o al cumplimiento necesario de las funciones también es menos probable que se observe en mujeres gerentes.

Según Townsend (2019b), sobre la base de esto, y a través de una revisión importante de la literatura sobre liderazgo educativo que incluía estudios de actividades de trabajo administrativo, análisis de programas de capacitación administrativa e investigaciones sobre coordinación y control administrativos, Mulford (2006) propuso un marco más elaborado para ver el liderazgo educativo que incluye cuatro dimensiones principales.

- Desarrollar la misión y las metas que incluyeron enmarcar y comunicar las metas escolares. Se describió a los directores efectivos como aquellos que tienen una visión y la capacidad de desarrollar un propósito compartido a través de la forma en que comunican su visión para su escuela. Gestionar la función de producción educativa que incluía
- Promover la instrucción de calidad, supervisar la instrucción de manera informal, evaluar la instrucción, asignar y proteger el tiempo de instrucción, participar activamente en la coordinación del plan de estudios, ampliar la cobertura del contenido mediante el desarrollo y la aplicación de políticas de tareas que requieran tareas regulares y monitorear activamente el progreso de los estudiantes.

- Promover un clima de aprendizaje académico que incluía establecer expectativas y estándares positivos, mantener una alta visibilidad en el salón de clases y alrededor de la escuela, proporcionar incentivos para los maestros (p. ej., mayor responsabilidad, apoyo personal, elogios y estímulos públicos y privados) y los estudiantes (p. ej., , sistemas de reconocimiento en toda la escuela, especial énfasis en la excelencia académica), y promover y fomentar el desarrollo profesional de los docentes.
- Desarrollar un entorno de trabajo de apoyo que incluía la creación de un ambiente de aprendizaje seguro y ordenado al enfatizar programas efectivos de disciplina, brindando oportunidades para
- Participación de los estudiantes (por ejemplo, programas de actividades en todo el sistema, reconocimiento formal por la participación exitosa de los estudiantes, uso de símbolos escolares para vincular a los estudiantes con la escuela), desarrollar la colaboración y cohesión del personal a través de objetivos claros y oportunidades para que los maestros participen en intercambios y decisiones profesionales. creando, asegurando recursos externos en apoyo de las metas de la escuela y forjando vínculos entre el hogar y la escuela.

2.2.1.5. Dimensiones o practicas del liderazgo directivo.

Se encontraron 24 artículos que muestran las conexiones entre el liderazgo y los resultados de los profesores en una investigación de Robinson (2008) que buscó en la literatura mundial sobre liderazgo instruccional e identificó cinco características o prácticas.

- *Determinación de expectativas y metas.* Si los objetivos de aprendizaje se priorizan y definen entre todas las demandas de la institución educativa, el

liderazgo tendrá un impacto en los resultados tanto de los instructores como de los estudiantes.

- *Usos estratégicos de los recursos.* Bajo la dirección del director, referirse a los recursos significa asegurarse de que el personal, los recursos y los recursos financieros estén alineados con los objetivos y metas educativas. Esto requiere un enfoque metódico para el desarrollo escolar y educadores que sean hábiles en la asignación de recursos, especialmente en tiempos de escasez.
- *Planificación, evaluación y coordinación de la enseñanza y el currículo.* Según los datos, esta dimensión afecta significativamente tanto los resultados de los instructores como los de los estudiantes, incorporando ciertas acciones como:
 - Reflexionar con la comunidad educativa sobre la enseñanza.
 - Trabajar con los instructores para organizar y repasar el plan de estudios, buscando fluidez y claridad.
 - Basado en la observación de las sesiones de aprendizaje, proporciona comentarios a los maestros sobre cómo están llevando a cabo sus lecciones.
- *Fomentar y participar en la educación y el crecimiento profesional de los docentes. El líder participa en el proceso mismo además de apoyar o fomentar el aprendizaje de los estudiantes.*
- Asegurar de que la atmósfera sea segura y alentadora. Para crear un ambiente disciplinado tanto dentro como fuera del aula, este estilo de liderazgo debe garantizar que los instructores puedan concentrarse en enseñar y los estudiantes en aprender. Se requieren regulaciones claras y relevantes para esto. Los maestros deben sentirse valorados y apoyados por la administración, lo cual debe reflejarse en la confianza depositada en su trabajo y en su protección contra influencias externas, incluyendo la presión de los padres.

- Asimismo, en la educación y el avance profesional de los educadores como líderes y aprendices simultáneamente. Estos conocimientos, que provienen de reflexiones sobre ciertos aspectos de la enseñanza, pueden ser formales o informales. Debido a que aprenden más sobre estos temas, los instructores ven a un líder que se involucra en este comportamiento como una fuente de asistencia educativa.

2.2.1.6. Elementos del liderazgo directivo

Gallego (2004) señala que debido al aumento de las demandas de los directores como resultado de las medidas de rendición de cuentas de que ningún estudiante se quede atrás, el consorcio revisó los estándares para el liderazgo educativo. Estos estándares incluían los siguientes dominios de liderazgo efectivo de directores:

1. Visión, misión y metas;
2. Enseñanza y aprendizaje;
3. Gestionar los sistemas organizativos y de seguridad;
4. Colaborar con las familias y las partes interesadas;
5. Ética e integridad; y
6. El sistema educativo.

2.2.1.7. Cualidades del líder directivo

Alfonso (2002), afirma que las cualidades para desarrollar un protocolo de evaluación válido y confiable de liderazgo directivo menciona las siguientes:

1. Liderazgo para Resultados
2. Visión y Misión
3. Enseñanza y aprendizaje

4. Conocimiento de estudiantes y adultos
5. Cultura
6. Gestión Estratégica
7. Abogacía
8. Ética
9. Reflexión y Crecimiento

2.2.1.8. Liderazgo y el desarrollo de una institución educativa

Para Donlevy y Walker (2011), las siguientes cinco consideraciones se ofrecen como descripciones útiles, pero no exhaustivas, de los compromisos para la toma de decisiones éticas con integridad:

1. Principios éticos comunes;
2. Reciprocidad relacional;
3. Restricciones o códigos profesionales;
4. Conciencia personal; y convicciones profesionales.

Cuando se consideran como un todo (se utilizan las cinco consideraciones), sugerimos que estos compromisos representan un conjunto razonable, responsable y equilibrado de contenido ético, una trinidad para adjudicar los desafíos decisorios del liderazgo escolar.

Fernández y Álvarez (2002), se basan en un enfoque fundacionalista para la toma de decisiones éticas y se explica en el significado de cinco compromisos: principios éticos comunes, reciprocidad relacional, limitaciones profesionales, conciencia personal y convicciones profesionales.

2.2.1.9. Liderazgo para la calidad

El énfasis principal de cualquier organización es el liderazgo, que es un componente clave en el paradigma de la gestión humana. Desde un punto de vista educativo, liderar implica enseñar. Todos los que tienen educación son líderes. Lepeley (2001). Con el objetivo expreso

de identificar el liderazgo y distinguirlo de otras formas de control, autoridad y poder, debe definirse dentro del marco de la gestión de calidad.

Dado que las personas son el principal motor del cambio, el liderazgo de calidad es la ciencia de dirigir una organización desde su estado actual hacia uno que mejore en el futuro. Concentra su atención en las personas, sus necesidades y su bienestar; tiene fe en las personas; inspira confianza; tiene una visión a largo plazo y una perspectiva global; busca soluciones; fomenta ideas innovadoras; apoya el cambio; alienta las acciones y las iniciativas proactivas de los demás; valora la competencia; aprende de los demás; adopta lo mejor; asigna responsabilidades y autoridad para la toma de decisiones; valora más lo que los colaboradores hacen bien; enseña sobre la mejora de las cosas.

Cummings y Keen (2008) menciona, describimos la ecuanimidad como la capacidad de mantener un equilibrio dinámico y superar la desorientación en un entorno rico en información y que cambia rápidamente. Quizás cuando usamos estas palabras, la gente imagina el equilibrio dinámico como algo parecido a la meditación budista o la última moda en salud. Si bien estas pueden ser actividades valiosas, los líderes con los que trabajamos viven en un mundo donde se requieren acciones rápidas y decisiones difíciles. Sin embargo, incluso en el ritmo extremo establecido por los competidores y las condiciones del mercado, nos hemos encontrado con líderes que eran "elegantes mientras estaban en movimiento", totalmente presentes para todos los que conocían y hábiles en su capacidad para recuperarse de la mayoría de las situaciones que enfrentaron en su trabajo y sus vidas.

2.2.1.10. El director y la calidad educativa.

El trabajo del director para mejorar la educación, la administración educativa no se tiene en alta estima dentro de la dirección en general o incluso la educación como un campo de estudio más amplio. Si la investigación sobre administración educativa ha de adquirir algún nivel de credibilidad académica tanto en la dirección como en la comunidad en general,

entonces se debe prestar mayor atención a la forma en que se realiza su investigación. Un interrogatorio de los preliminares epistemológicos y ontológicos de la investigación, esos principios generativos subyacentes, es imperativo para avanzar en un programa de investigación riguroso y sólido. La atención a la construcción y reconstrucción en curso del objeto de investigación en el tiempo y el espacio avanzaría nuestra comprensión de la administración de las organizaciones en direcciones nuevas y fructíferas. (Calero, 1998, p.215)

A diferencia de la crítica a la gestión o administración, por no hablar de la satanización de la burocracia, el liderazgo del director de la institución educativa es la etiqueta sagrada actual de la disciplina escolar. Esta es la razón por la que vemos numerosas críticas de los diversos adjetivos de quien asume la dirección, si es transformador, estratégico para conseguir el liderazgo de la administración educativa.

2.2.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral sugiere que el crecimiento positivo en los líderes es estimulado por eventos positivos, definidos como cambios marcados en la situación del individuo que facilitan el crecimiento y desarrollo personal en su labor académica del docente. En entornos organizacionales, los eventos desencadenantes pueden ocurrir en situaciones que desafían las habilidades del líder y requieren soluciones no convencionales. Pedraza (2010)

Alles (2002), menciona que el desempeño laboral sugiere prácticas de capacitación experimentos, actividades, proyectos que favorecen la ocurrencia de múltiples eventos que conducen a obtener nuevos conocimientos sobre cómo los docentes interactúan con su entorno como seres humanos, entre padres, estudiantes y líderes. De acuerdo con el modelo de aprendizaje activo; mediante el uso de estrategias de aprendizaje activo que combinan la acción a través de experimentos y la reflexión (a través del entrenamiento), los estudiantes pueden obtener información sobre sí mismos en su papel de líder.

2.2.2.1. Concepto de docente

Orellana (2003) señala que el docente es un profesional especializado en la enseñanza y el aprendizaje como especialista de un determinado conocimiento y diseña contenidos de la enseñanza, empleando estrategias que ayuden en el aprendizaje del alumno.

El docente es aquel que examina las diversas estrategias, metodologías en el proceso de aprendizaje y se desarrollan profesionalmente. Poseen trayectorias profesionales rutinarias del desarrollo docente tal como se prescriben en los contextos del mundo desarrollado. El Docente describe el proceso de enseñanza y aprendizaje, que consiste en experiencias de la primera infancia, experiencias tempranas en la escuela, experiencias no formales, aprender a enseñar en el trabajo y experiencias dentro de las instituciones educativas.

El trabajo del docente incluye buscar la formación docente formal, como cursos cortos, talleres y otras fuentes para mejorar sus conocimientos y habilidades como docentes porque los cursos de educación son la parte más formal y sistémica de aprender a enseñar.

La labor docente como profesión se consolida en el siglo XX cuando los Estados llevan a cabo reformas para la modernización educativa. Es entonces cuando al docente se le exigen conocimientos específicos pedagógicos y didácticos y su condición de profesional se relaciona directamente con un desempeño, con una actividad que requiere el dominio de competencias racionales y técnicas exclusivas, que se aprenden en tiempos y espacios determinados (Ramos, 2020, p.2)

2.2.2.2. Desempeño laboral docente

En el Marco de Buen Desempeño Docente por el Ministerio de Educación (2012), es un instrumento de cambio en el rol que desempeña los docentes en la práctica pedagógica, con el objetivo de evaluar y desarrollar. Finalmente, el desempeño docente discute las implicaciones para el desarrollo docente y la formación de docentes en el contexto del mundo para futuras investigaciones en el proceso de enseñanza aprendizaje.

El autor Montenegro (2003) señala:

El impacto demostrado de un maestro en el aprendizaje de los estudiantes según lo establecido a través de los puntajes de las pruebas de rendimiento de los estudiantes, también evalúa con el propósito de prosperar en la calidad de la educación y calificar óptimamente el accionar de los educadores. (p 18).

Por otro lado, el uso de escalas para evaluar el desempeño de los profesores desde el punto de vista de los estudiantes es una práctica generalizada en los sistemas de educación superior a nivel mundial. El propósito de este estudio es analizar la estructura factorial y medir la invariancia de la escala de desempeño docente entre grupos según sexo, edad y etapa académica.

Otro autor de contribución importante es Alles (2002):

Entregar una educación de calidad para los estudiantes comienza con el maestro. El trabajo de un maestro generalmente incluye un proceso de tres partes: planificar lecciones, presentar las lecciones y seguir para asegurarse de que los estudiantes comprendan y retengan el plan de estudios (p.90).

Asimismo, Reeves (2013) sostiene que cada desempeño laboral que cada maestro tiene un enfoque y estilo de enseñanza únicos, y no existe una fórmula comprobada para el éxito en el aula. Si bien la personalidad es un factor importante en la relación maestro-alumno, la personalidad por sí sola no garantizará una experiencia educativa óptima. Seguir los principios fundamentales de enseñanza es esencial.

Calero (1998) afirma. “Cada escuela necesita determinar cómo evaluar el desempeño de un maestro para asegurarse de que los maestros satisfagan las necesidades educativas de los estudiantes” (p.30).

2.2.2.3. Rol del docente innovador

Bravo et al., (2006) manifiesta las siguientes dimensiones:

a. Dimensión profesional

La innovación como formador permite utilizar el concepto académico profesional de identidad en actividad como una herramienta psicológica que informa, integre la identidad del maestro en las prácticas educativas. Luego funciona la identidad en actividad dentro de un enfoque teórico fundamentado en Vygotsky para la formación docente a través de un caso prototípico de un maestro. Los profesores principiantes pueden usar la identidad en actividad como una herramienta psicológica para articular la identidad docente a la que aspiran, desarrollar prácticas de instrucción alineadas con esa identidad, aprehender los discursos que configuran su identidad en actividad, y así ganar un control creciente de sus mundos de enseñanza. También el docente profesional contribuya a las formas de conocimiento de los formadores de profesores de las instituciones educativas es brindar una ventana al impacto de lo que hacemos en el desarrollo de los docentes. Por ello se caracterizan por:

- Planificar de manera efectiva el proceso educativo que se ajuste a los intereses y necesidades de los estudiantes.
- Fomentar un ambiente propicio para el trabajo en el aula.
- Implementar una diversidad de estrategias para alcanzar aprendizajes de alta calidad en los alumnos.
- Registrar de forma continua información sobre el progreso del aprendizaje de los estudiantes.
- Participar activamente en las sesiones metodológicas y en jornadas de reflexión con los docentes.
- Asumir responsabilidades individuales en la toma de decisiones dentro de la institución.
- Revisar el significado de nuestras acciones y omisiones en el ejercicio de la docencia.

- Contribuir a la formación de una comunidad docente unida por un Proyecto Educativo Institucional (PEI).
- Fomentar un ambiente caracterizado por el respeto y la confianza.
- Respetar a los estudiantes como individuos.
- Generar auto-conceptos positivos en los alumnos.
- Proponer evaluaciones sin generar tensiones, respetando el ritmo y estilo de aprendizaje de cada estudiante.
- Promover valores como el compañerismo, la solidaridad, la tolerancia y la cooperación.
- Actuar como mediador en los conflictos del aula, evitando mostrar favoritismos.
- Cumplir con las directrices, exigencias y compromisos establecidos para no generar desconfianza ni descrédito.
- Facilitar canales de participación mediante:

La organización de debates y discusiones sobre temas relevantes y conocidos por el grupo, creando espacios para la expresión de ideas y opiniones.
- Aceptar las intervenciones, aunque no sean claras o precisas, buscando formas de aclararlas sin interrumpir la espontaneidad.
- Estimular la participación de aquellos alumnos menos espontáneos mediante preguntas simples y directas.
- Facilitar que los estudiantes desarrollen habilidades para aprender a aprender.
- Valorar el esfuerzo realizado por los alumnos para alcanzar sus aprendizajes.
- Estimular la creatividad.
- Promover actividades que fomenten el pensamiento crítico.

b. Dimensión personal

En lo personal el docente innovador tiene ética, y demuestra con el ejemplo. Presenta seis dimensiones cruciales:

1. La paz: interna,
2. Interpersonal,
3. Intergrupar
4. Internacional
5. Intercultural
6. Ecológica.

El futuro de todo el planeta depende de las decisiones sobre estos aspectos de la paz. Los formadores de profesores de lenguas las distintas instituciones educativas y sus alumnos, futuros profesores, tienen un papel importante que desempeñar en el fomento de la paz. La paz interna personal se crea a través de la comunicación, y la comunicación es el oficio de los formadores de profesores. Este capítulo explica la importancia de entretejer actividades de paz en la formación docente y de animar a los futuros profesores a integrar tales actividades en su propia enseñanza. Describe un proyecto actual para tejer actividades de paz en la formación docente. Por se caracteriza:

- Adoptar una actitud innovadora, crítica, creativa y perseverante en el aula, en la institución educativa y en la comunidad.
- Mantener una comunicación asertiva en todos los niveles de interacción.
- Comprometerse a desarrollar continuamente su autoconocimiento y el entendimiento de su labor educativa.
- Esforzarse de manera constante por su mejora personal, cultural y profesional.
- Fomentar una autoestima saludable que le permita enfrentar y superar conflictos y frustraciones en los ámbitos personal, laboral y social.

- Compartir la experiencia docente para fortalecer las cualidades personales y generar confianza en lo que se realiza.
- Demostrar vocación de servicio y compromiso hacia sus alumnos y hacia el país.
- Trabajar en el desarrollo de una personalidad equilibrada, con principios, creencias y valores bien definidos, mostrando coherencia entre sus palabras y acciones.
- Reconocer la aplicación práctica de la educación en la vida del ser humano.
- Identificar y ejercitar procesos internos (cognitivos, motivacionales y emocionales) así como conductas que favorezcan su desarrollo afectivo y eficiente.

c. Dimensión social

El apoyo social puede explicarse como el tipo de comunicación entre los docentes, director y estudiantes mejorar el clima organizacional entre la comunidad escolar. La enseñanza es un proceso de interacción entre alumnos y profesores en el entorno escolar. Los docentes, como otros más informados, brindan apoyo a los estudiantes para que dominen una cierta cantidad de conocimiento del contenido de una disciplina, lo que demuestra su papel como formadores, la entrega de apoyo social a los estudiantes mejora desarrollo de la carrera docente. En el salón de clases, el andamiaje de los docentes, compañeros de los estudiantes y la interacción social involucran a los estudiantes en una comunidad de amistad y aprendizaje académico, y la escuela en su conjunto crea un entorno para fomentar el desarrollo social y académico de los estudiantes. Este capítulo investiga el potencial del apoyo social en los contextos de enseñanza y aprendizaje. Intenta explorar los comportamientos de apoyo de los docentes y otras fuentes de apoyo en el entorno del aula y los resultados correspondientes en

el aprendizaje de los estudiantes, para extraer implicaciones de la teoría y la práctica en la enseñanza. Busca lograr lo siguiente:

- Reconocer que la función del docente en la sociedad actual es formar ciudadanos y preparar líderes.
- Identificarse con la comunidad en la que trabaja, participando en sus proyectos y colaborando en la resolución de los problemas que enfrentan.
- Ser un modelo de trabajo y perseverancia dentro de su comunidad.
- Orientar, motivar, prevenir y brindar apoyo a los miembros de la comunidad.
- Promover diversas expresiones culturales, deportivas y recreativas que fortalezcan la identidad nacional.
- Desempeñarse como auténticos agentes de cambio en la comunidad.

2.2.2.4. EL docente y la enseñanza

García y Rodríguez (2005) señalan: los desafíos del docente en la enseñanza argumentan que la función central de la formación docente y de la educación en general es responder a los desafíos que plantea el siglo XXI. De acuerdo con este enfoque, las competencias y habilidades necesarias en el futuro no son simplemente una nueva adición a las actividades escolares, sino algo que requiere una reforma integral de la cultura escolar que abarque la formación docente, los planes de estudio y los métodos de enseñanza. Un proceso tan fundamental de cambio en los modelos de acción y pensamiento utilizados por las escuelas sería un esfuerzo por lograr una transformación completa, cuyo resultado sería que las instituciones educativas se convirtieran en organizaciones creativas e imbuidas de un fuerte sentido de comunidad. Finalmente, conduciría activamente orientada a los problemas, holística y centrada en la vida. Este volumen reformista se divide en tres partes. La primera parte se enfoca en los procesos de reforma en la formación docente, la segunda en las reformas de la

pedagogía en las escuelas e instituciones de formación docente, y la tercera en los procesos de reculturación de las escuelas.

El instructor competente, como todos los profesionales. Es la persona que entiende su papel y lo hace bien, que sabe qué hacer como un miembro vital de la comunidad, y que colabora con las personas designadas de la manera más efectiva.

En conclusión, un maestro competente aspira a la eficiencia profesional.

Según García y Rodríguez (2005), un maestro competente es aquel que lleva a cabo sus responsabilidades de manera precisa y completa, exhibiendo eficiencia profesional en su trabajo. Los estudiantes descubren deleite, motivación y un deseo de aprender más en lecciones que son atractivas y placenteras porque el instructor presentará el material con experiencia, entusiasmo y satisfacción. La sociedad busca al educador que haga esto por la educación de sus hijos.

Utilizando su conocimiento y experiencia, los maestros del centro de formación pedagógica adquieren y desarrollan todas estas características y habilidades, que luego utilizan en su trabajo en el aula y en las prácticas profesionales reales, asumiendo el papel y el deber que se les ha asignado.

2.2.2.5. Dominios del buen desempeño docente.

De acuerdo con el Marco del buen desempeño docente del Ministerio de Educación (2012) existen 4 dominios respecto al desempeño docente, estos se presentan y describen a continuación:

- a) Preparación para el aprendizaje:** implica la planificación y creación de actividades pedagógicas en un contexto intercultural e inclusivo, teniendo en cuenta las especificidades sociales, culturales y cognitivas. Esto conlleva un dominio de los temas educativos y disciplinarios, así como la selección de recursos didácticos, la aplicación de estrategias y la evaluación de los procesos de aprendizaje.

- b) Enseñanza para el aprendizaje:** conlleva dirigir el proceso de adquisición de conocimientos del educando con un enfoque inclusivo y diverso. Este enfoque se desarrolla en un ambiente propicio mediante la implementación de diversas estrategias didácticas y una evaluación efectiva. Además, implica la utilización de recursos pedagógicos estratégicos, adecuados y pertinentes para facilitar el aprendizaje del estudiante.
- c) Participación para la gestión de la escuela:** involucra contribuir al liderazgo de la escuela desde una perspectiva democrática, con el objetivo de crear una comunidad de aprendizaje. Esto se logra mediante un diálogo efectivo y positivo con los miembros de la escuela, colaborando en la planificación, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, creando un entorno que promueva valores hacia la población educativa y a los padres de familia.
- d) Desarrollo de la profesión y de la identidad docente:** son aspectos distintivos que definen el trabajo pedagógico del educador durante su crecimiento profesional. Esto implica una reflexión continua sobre su enfoque pedagógico y el de sus colegas, así como la colaboración activa en el entorno colaborativo, la participación con compañeros de trabajo y el trabajo conjunto en la práctica educativa profesional.

2.3. Bases conceptuales

- **Desempeño:** son las actividades que realiza una persona de forma objetiva; es decir, son los comportamientos que muestra una persona sobre un determinado acto o actividad.
- **Directivo:** es el funcionario que ocupa el cargo más alto dentro de una institución tanto pública o privada.

- **Docente:** es el profesional titulado en educación, cuya formación está orientado a que el profesional está facultado para enseñar; es decir, es todo aquel profesional que se dedica a enseñar.
- **Líder:** Según la situación, el líder es aquel que tiene las habilidades y cualidades necesarias para guiar a una multitud y que es bien visto tanto por la sociedad como por el grupo que representa. totalmente dependiente de las necesidades y deseos de la población de personas en situación de calle.
- **Liderazgo:** Muy pocos estudios han evaluado empíricamente el desarrollo del liderazgo utilizando metodologías longitudinales y ninguno ha examinado la capacidad de los programas de capacitación para fomentar el desarrollo del aprendizaje. Dado que la mayoría de las investigaciones hasta la fecha han examinado el "cómo" del aprendizaje activo, se necesitan más estudios para profundizar en los resultados del aprendizaje activo.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

- Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara-2019.

3.1.2. *Hipótesis específica*

- 1) Existe relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara-2019.
- 2) Existe relación entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara – 2019.
- 3) Existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara – 2019.

3.2. Variables

V1: Liderazgo directivo

V2: Desempeño laboral docente

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala y valoración
V1: Liderazgo directivo	Para Jones y George (2006) el liderazgo es “el proceso por el cual una persona ejerce influencia sobre la gente e inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudar a alcanzar los objetivos del grupo o de la organización”	El cuestionario se aplicó para el acopio de la información.	Liderazgo autocrático	- desconfianza - distancia - simulación	ordinal: 1=Nunca 2=A veces 3= Casi siempre 4= Siempre
			Liderazgo transaccional	- Distancia - Simulación - coordinación	
			Liderazgo transformacional	- confianza - participación de todos sus integrantes. - Motivación	
V2: Desempeño laboral docente	Para demostrar sus habilidades profesionales, los docentes deben diseñar y gestionar el proceso de enseñanza en la institución educativa, como lo describe Alles. (2002).	El cuestionario se aplicó para el acopio de la información con un total de 40 ítems.	Profesional	- Capacidad para hacer interesante su materia. - Grado o dominio de la materia. - Fomenta la participación activa en clase. - Planificación en clase	ordinal: 1=Nunca 2=A veces 3= Casi siempre 4= Siempre
			Personal	- Vocación pedagógica - Satisfacción en el trabajo - Vocación de servicio - Autoestima elevada - Comunicación e interacción con el estudiante.	
			Social	- Participación e integración en las actividades. - Identificación con la I.E. - fomento de expresiones culturales. - Buen trato en los alumnos	

3.4. Tipo y nivel de investigación

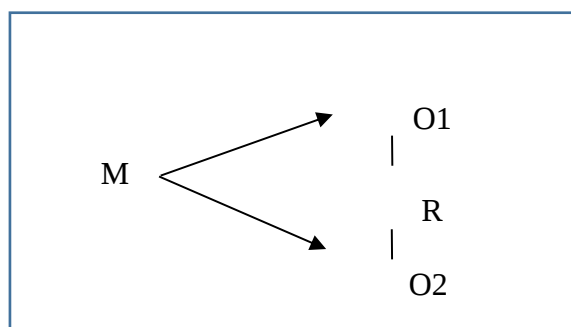
La investigación a desarrollar será de tipo correlacional, al respecto Moisés y Coautores (2018) precisa. “Mide la existencia de relación simétrica entre variables. Adicionalmente puede medir el grado y tipo de correlación, siempre y cuando las variables estén relacionadas”. (p.111). Tamayo (1986) afirma que la metodología del estudio será cuantitativa de acuerdo con esta idea, ya que se utilizarán métodos estadísticos para examinar los datos que se han recopilado.

3.5. Diseño de investigación

Se tomó la decisión de utilizar la estrategia de investigación correlacional. Tafur (2003) afirma que el propósito de este diseño es examinar objetivamente las correlaciones o asociaciones entre variables sin tener en cuenta, determinar o evaluar los vínculos causales. El objetivo principal de la investigación correlacional es examinar los posibles comportamientos de una variable; más precisamente, busca relaciones entre los eventos que se están estudiando utilizando datos y validación estadística. Cabe resaltar que el estudio es de tipo no experimental.

Es decir, este tipo de investigación busca observar el fenómeno tal como es y cómo se dan en su contexto natural para que después puedan ser analizados. En consecuencia, se limitan a observar situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente, ni por el investigador.

Este esquema representativo del presente diseño es:



Donde:

M: Muestra (2 instituciones educativas del distrito de Chiara)

O1: Variable 1 (Liderazgo directivo)

O2: Variable 2 (Desempeño laboral docente)

R: Representa las posibilidades de correlación entre las variables

3.6. Población y muestra

a. Población

De acuerdo a Moisés y Coautores (2018) afirma. “Conjunto total de elementos (personas, familias, viviendas, objetos, etc.) que comparten al menos una propiedad en común, circunscritos en un espacio y tiempo definido; es decir, donde y cuando” (p.124). Por lo tanto, en población del presente estudio de investigación estuvo constituida 54 docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara.

Nº	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	LUGAR	N.º DE DOCENTES
1	BASILIO AUQUI HUAYTALLA	MANALLASACC	10
2	JUAN SEGUNDO SALGUEDO	QUISHUARCANCHA	10
3	JUAN VALER SANDOVAL	CHIARA	10
4	EFRAÍN MOROTE BEST	ALLPACHAKA	9
5	RICADO BAUTISTA RIVERA	SACHABAMBA	15

Nota. dirección de las instituciones mencionadas

b. Muestra

Al respecto Moisés et al (2018) mencionan “Son una facción finita o parte de la población. Se emplea la muestra cuando es posible realizar el censo” (p.126).

En este caso de la presente investigación, la muestra estuvo constituida por 20 docentes de dos instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	LUGAR	N.º DE DOCENTES
BASILIO AUQUI HUAYTALLA	MANALLASACC	10
JUAN SEGUNDO SALGUEDO	QUISHUARCANCHA	10

Nota. dirección de las instituciones mencionadas

c. Muestreo

El muestreo es de tipo no probabilística e intencional puesto que se desarrolla la investigación con todos los docentes.

3.7. Técnicas e instrumentos

a. Técnica

Moisés et al (2018) precisan, “Es el procesamiento para acopiar información sobre las variables. Las técnicas pueden ser generales como por ejemplo la observación, recopilación documental, entrevista y encuesta; o específicas según la disciplina en que se halle inserta la variable” (p.165). En la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta, para ambas variables Al respecto Moisés et al (2018) sostiene que la encuesta consiste la administración de formularios con una serie de preguntas referente a una temática. Pretende conocer el punto de vista de los encuestados sobre la materia del objeto de estudio.

b. Instrumentos

Hernández (2010) el instrumento: “Constituyen los medios naturales, a través de los cuales se hace posible la obtención y archivo requerido para la investigación” (p.6).

Hernández, et al. (2010) “Los cuestionarios hacen referencia a un conjunto de interrogantes sistematizados en categorías, con opciones de respuestas delimitadas o cerradas para medir las variables de estudio” (p.217).

El cuestionario fue elegido como la herramienta para este estudio después de evaluar ambas variables del estudio para comprender cómo se comportaban en la realidad observada.

3.8. Ficha técnica

Ficha técnica: liderazgo directivo

Nombre del instrumento	Cuestionario de desempeño laboral docente
Autor	Dilma Zarate Ramírez
Año	2011
Descripción	El cuestionario está estructurado en base al desempeño laboral docente por en el año Dilma Zarate Ramírez 2011. Este consta de tres variables, tres de ellas consideradas en dimensiones: dimensión profesional, personal y social.
Tipo	Cuestionario
Objetivo	Su objetivo fue describir el desempeño laboral docente, desde la percepción docente en directores de cuatro instituciones educativas públicas de la UGEL 01.
Población	32
N° de ítems	20
Aplicación	Directa
Tiempo de administración	30 minutos
Norma de aplicación	El sujeto lee el ítem y marca la escala que más se acerque a su opinión.
Confiabilidad	Por consistencia interna (interrelación de reactivos) probada con el coeficiente Alfa de Cronbach (.939)
Validez	Instrumento validado por Castillo (2018)
Escala	1= Nunca 2= A veces 3=Casi siempre 4= siempre

Ficha técnica: Desempeño Laboral Docente

Nombre del instrumento	Cuestionario de desempeño laboral docente
Autor	Dilma Zarate Ramírez
Año	2011
Descripción	El cuestionario está estructurado en base al desempeño laboral docente por en el año Dilma Zarate Ramírez 2011. Este consta de tres variables, tres de ellas consideradas en dimensiones: dimensión profesional, personal y social.
Tipo	Cuestionario
Objetivo	Su objetivo fue describir el desempeño laboral docente, desde la percepción docente en directores de cuatro instituciones educativas públicas de la UGEL 01.
Población	32
N.º de ítems	20
Aplicación	Directa
Tiempo de administración	30 minutos
Norma de aplicación	El sujeto lee el ítem y marca la escala que más se acerque a su opinión.
Confiabilidad	Por consistencia interna (interrelación de reactivos) probada con el coeficiente Alfa de Cronbach (.939)
Validez	Instrumento validado por Castillo (2018)
Escala	1= Nunca 2= A veces 3=Casi siempre 4= siempre

3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos

De acuerdo con Hernández, Fernández y Batista (2010), “La validez en términos generales se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p.243).

En el caso del instrumento aplicado en la presente investigación, no se requirió establecer su validez por tratarse de un instrumento ya formulado. Para hallar la validez del instrumento se utilizó la técnica de juicio de expertos, y mediante la correlación de Pearson, por lo que se acudirá a la opinión de tres profesionales conocedores del tema en investigación para evaluar los ítems del instrumento en términos de relevancia, congruencia, comprensión, adecuación y representatividad respecto al universo del contenido.

a. Cuestionario de liderazgo directivo

Niveles De Validez: La validez de criterio se hizo estadísticamente mediante la consistencia interna (interrelación de reactivos) probada con el coeficiente alfa de Cronbach (.744).

b. Cuestionario de desempeño laboral docente

Niveles De Validez: La validez de criterio se hizo estadísticamente mediante la consistencia interna (interrelación de reactivos) probada con el coeficiente alfa de Cronbach (.939).

Se utilizará una prueba piloto con diez componentes no conectados para determinar la fiabilidad del instrumento. Los hallazgos serán luego sometidos a la estadística de Alfa de Cronbach. Su plan es el siguiente:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right]$$

α Es el coeficiente Alpha.

k Es el número de ítems o reactivos.

$\sum S_i^2$ Suma de las varianzas de cada ítem o reactivo.

S_T^2 Varianza del total.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

El software estadístico SPSS versión 23 se utiliza para analizar los datos, permitiendo la visualización de tablas descriptivas y porcentajes. De manera similar, se realiza la prueba de normalidad para identificar la prueba de hipótesis, y luego se elige al estadístico apropiado según los resultados.

3.11. Aspectos éticos

La solicitud que se presentó a la universidad para obtener la licencia necesaria para ejecutar la tesis buscaba el consentimiento informado por consideraciones éticas. Del mismo modo, se siguen las directrices de la APA para proteger los derechos de autor en lo que respecta a la bibliografía de la tesis.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados del nivel descriptivo

Tabla 1

Liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara

valores	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	15,0
A veces	5	25,0
Casi siempre	5	25,0
Siempre	7	35,0
Total	20	100,0

En la tabla 1 se observa que el porcentaje mayoritario de docentes asumen que hay presencia de liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas del nivel de educación secundaria en el distrito de Chiara.

Tabla 2

Liderazgo autocrático en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara

valores	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	45,0
A veces	7	35,0
Casi siempre	3	15,0
Siempre	1	5,0
Total	20	100,0

Desde la percepción de los maestros, en la tabla 2, se tiene que el porcentaje mayoritario de docentes consideran que en sus instituciones educativas no hay la presencia de un liderazgo autocrático.

Tabla 3

Liderazgo transaccional en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara

valores	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	10,0

A veces	5	25,0
Casi siempre	8	40,0
Siempre	5	25,0
Total	20	100,0

Con respecto a los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara, casi siempre se observa la presencia del liderazgo transaccional de los directivos en sus correspondientes instituciones educativas.

Tabla 4

Liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara

valores	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	50,0
A veces	7	35,0
Casi siempre	3	15,0
Total	20	100,0

En la tabla 4, se destaca que la mayoría de maestros consideran que nunca se observa la presencia de un liderazgo transformacional en sus instituciones educativas de nivel de educación secundaria.

Tabla 5

Desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara

valores	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	10,0
A veces	3	15,0
Casi siempre	5	25,0
Siempre	10	50,0
Total	20	100,0

Sobresale en la tabla 5, que el número mayoritario de docentes siempre muestran un buen nivel de desempeño laboral docente en las instituciones educativas de nivel secundaria.

Tabla 6

Desempeño profesional en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara

valores	Frecuencia	Porcentaje
---------	------------	------------

Nunca	1	5,0
A veces	2	10,0
Casi siempre	8	40,0
Siempre	9	45,0
Total	20	100,0

Los maestros de las instituciones educativas del nivel de educación secundaria, de acuerdo a la tabla 6, muestran que siempre presentan un buen nivel de desempeño profesional.

Tabla 7

Desempeño personal en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara

valores	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	5,0
Casi siempre	11	55,0
Siempre	8	40,0
Total	20	100,0

En la tabla 7, se observa que sobresale el desempeño personal mostrada por los docentes en las instituciones educativas públicas de nivel de educación secundaria del distrito de Chiara.

Tabla 8

Desempeño social en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara

valores	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	10,0
A veces	3	15,0
Casi siempre	5	25,0
Siempre	10	50,0
Total	20	100,0

De acuerdo con los resultados mostrados en la tabla 8, se observa que los maestros siempre presentan un buen nivel de desempeño social en el ejercicio de su carrera profesional en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria.

4.2. Resultados del nivel inferencial

4.2.1. Prueba de hipótesis general

Sistema de hipótesis:

Ho: No existe relación entre **liderazgo directivo** y **desempeño laboral docente** en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara- 2019.

Ha: Existe relación entre **liderazgo directivo** y **desempeño laboral docente** en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara- 2019.

Nivel de significancia: 0,05

Estadígrafo: Rho de Spearman

Tabla 9

Resultado de la prueba de correlación Rho de Spearman

			Liderazgo	Desempeño
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,696**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	20	20
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,696**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	20	20

Dado que el coeficiente de correlación es igual a 0.696 y el nivel de significancia es 0.001, se encuentra que la hipótesis alternativa está respaldada cuando se realiza la prueba estadística para determinar el vínculo entre las variables de liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los docentes. Estos hallazgos respaldan la noción de que los factores en investigación tienen una conexión sustancial.

4.2.2. Prueba de primera hipótesis específica

Sistema de hipótesis:

Ho: No existe relación entre liderazgo autocrático y desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara- 2019.

Ha: Existe relación entre liderazgo autocrático y desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara- 2019.

Nivel de significancia: 0,05

Estadígrafo: Rho de Spearman

Tabla 10

Resultado de la prueba de correlación Rho de Spearman

			Desempeño	Autocrático
Rho de Spearman	Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	-,105
		Sig. (bilateral)	.	,659
		N	20	20
	Autocrático	Coeficiente de correlación	-,105	1,000
		Sig. (bilateral)	,659	.
		N	20	20

El tratamiento estadístico realizado, arroja resultados que no muestran relación entre las variables liderazgo autocrático y desempeño laboral docente, que se explica con un nivel de relación obtenida igual a -,105 que muestra un nivel de muy baja relación y un nivel de significancia de ,659 que es mayor a 0,05, que no permite confirmar la hipótesis alterna.

4.2.3. Prueba de segunda hipótesis específica

Sistema de hipótesis:

H₀: No existe relación entre **liderazgo transaccional y desempeño laboral docente** en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara- 2019.

H_a: Existe relación entre **liderazgo transaccional y desempeño laboral docente** en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara- 2019.

Nivel de significancia: 0,05

Estadígrafo: Rho de Spearman

Tabla 11

Resultado de la prueba de correlación Rho de Spearman

			Desempeño	Transaccional
Rho de Spearman	Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	,460*
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N	20	20

Transaccional	Coeficiente de correlación	,460*	1,000
	Sig. (bilateral)	,021	.
	N	20	20

En la tabla 11 se muestra que se confirma la hipótesis alterna debido a que el nivel de correlación obtenida es igual a ,460 que muestra una moderada relación y un nivel de significancia igual a 0,021 que es menor a 0,05 con lo que se confirma la existencia de una moderada relación entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral docente.

4.2.4. Prueba de tercera hipótesis específica

Sistema de hipótesis:

Ho: No existe relación entre **liderazgo transformacional y desempeño laboral docente** en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara- 2019.

Ha: Existe relación entre **liderazgo transformacional y desempeño laboral docente** en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara- 2019.

Nivel de significancia: 0,05

Estadígrafo: Rho de Spearman

Tabla 12

Resultado de la prueba de correlación Rho de Spearman

			Desempeño	Transformacional
Rho de Spearman	Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	-,278
		Sig. (bilateral)	.	,235
		N	20	20
	Transformacional	Coeficiente de correlación	-,278	1,000
		Sig. (bilateral)	,235	.
		N	20	20

Al realizar el tratamiento estadístico mediante el estadígrafo Rho de Spearman confirma que no se rechaza la hipótesis nula debido a que el nivel de correlación es igual a -,278 que muestra una baja relación y un nivel de significancia igual a ,235 que está muy por encima de 0,05, motivo por el que no se acepta la hipótesis alterna.

4.3. Discusión de los resultados

El objetivo de la presente investigación fue para conocer el nivel de relación que existe entre las variables liderazgo directivo y desempeño laboral docente. Al respecto Gago (2004) considera que el rol que cumple la dirección en las instituciones educativas es fundamental para la mejora de la calidad educativa que se refleja en los diversos aspectos, sean estos en el nivel académico, infraestructura, cultural, educativo entre otros. De acuerdo con los resultados hallados en el proceso de investigación, se concluye que existe relación directa entre las variables liderazgo directivo y desempeño laboral docente y liderazgo transaccional y desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara, a excepción de la primera y tercera hipótesis específicas en las que se confirma la no existencia de una relación entre el liderazgo autocrático y transformacional y el desempeño laboral docente.

Estos resultados se sustentan en la postura teórica de Bolívar (2012), quien sostiene que el liderazgo y la dirección cumplen un rol determinante en la marcha institucional y el compromiso que tienen los docentes con los fines y metas institucionales. En la misma línea, Torres (2017) considera que el liderazgo posibilita identificar, conciliar y determinar las metas, así como establecer y desarrollar un clima propicio a nivel institucional que permita a los maestros su desarrollo profesional docente que en perspectiva permita a la institución educativa ofrecer una educación de calidad. Asimismo, Alvarado (2000) considera que el buen trato de los docentes es el resultado de la buena labor ejercida por los directivos, en consecuencia, el éxito de los directivos se encuentra supeditado a los éxitos alcanzados por los docentes; es pues una relación recíproca que se debe tener presente.

En suma, los resultados expuestos precisan que existe relación directa entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral docente, liderazgo transaccional y desempeño laboral docente; sin embargo, no existe relación entre el estilo de liderazgo autocrático, transformacional y desempeño laboral docente. Al respecto, Rozo (2010) precisan que el

liderazgo transaccional se caracteriza porque estos tipos de líderes “identifican las necesidades de los seguidores y realiza la transacción entre las necesidades del grupo y las de cada persona. Recompensa o sanción en función del cumplimiento de los objetivos” (p.66). En consecuencia, estos resultados permiten inferir que en las instituciones educativas del distrito de Chiara existe la primacía del estilo de liderazgo transaccional.

Esos resultados se corroboran con los valores porcentuales que se presentan, en las que se puede observar que el porcentaje mayoritario de docentes (35%) asumen que hay presencia de liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas del nivel de educación secundaria en el distrito de Chiara. Asimismo, según los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara, el 40% de maestros consideran que casi siempre se observa la presencia del liderazgo transaccional de los directivos en sus correspondientes instituciones educativas.

Por otro, desde la percepción de los maestros, se tiene que el porcentaje mayoritario de docentes (45%) consideran que en sus instituciones educativas no hay la presencia de un liderazgo autocrático. De igual modo, se destaca que la mayoría de maestros (50%) consideran que nunca se observa la presencia de un liderazgo transformacional en sus instituciones educativas de nivel de educación secundaria.

Asimismo, sobresale que el número mayoritario de docentes (50%) siempre muestran un buen nivel de desempeño laboral docente en las instituciones educativas de nivel secundaria. Este resultado guarda relación con la afirmación de Mulford (2006) cuando precisa que “los líderes de los centros juegan un papel importante en desarrollar y mantener comunidades fuertes” (p.15). Es decir, es fundamental el papel que desempeñan los directores para el logro de un buen desempeño docente. Al respecto, Tedesco y López (2004) consideran que “los cambios curriculares y los cambios en los estilos de gestión, que suponen mucha más autonomía en las escuelas, obligan a un proceso de verdadera reconversión profesional por

parte de los docentes” (p.13); en consecuencia, el desempeño docente viene siendo influenciado por los cambios que se van imponiendo en la gestión educativa y por ende en el liderazgo directivo.

Los resultados que se obtuvieron en la presente investigación permiten reflexionar sobre la necesidad de profundizar en la comprensión del liderazgo directivo que viene impulsando el Ministerio de Educación, puesto que es un liderazgo centrado en el aspecto pedagógico que busca la mejora de los procesos de aprendizaje de los estudiantes que, sin embargo, en esta investigación no se tiene en cuenta por parte de los maestros de las instituciones educativas del distrito de Chiara.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo con los resultados, se confirma que existe relación significativa entre las variables que se estudian, puesto que al realizar la prueba estadística para determinar la relación entre las variables liderazgo directivo y desempeño laboral docente, se observa que se confirma la hipótesis alterna, debido a que el coeficiente de correlacional es equivalente a ,696 y el nivel de significancia es 0,001.
2. Los resultados del tratamiento estadístico realizado, arroja resultados que no muestra relación entre las variables liderazgo autocrático y desempeño laboral docente, que se explica con un nivel de relación obtenida igual a -,105 que muestra un nivel de muy baja relación y un nivel de significancia de ,659 que es mayor a 0,05, que no permite confirmar la hipótesis alterna.
3. El resultado estadístico obtenido muestra que se confirma la hipótesis alterna debido a que el nivel de correlación obtenida es igual a ,460 que muestra una moderada relación y un nivel de significancia igual a 0,021 que es menor a 0,05 con lo que se confirma la existencia de una moderada relación entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral docente.

4. De acuerdo con el resultado obtenido en el tratamiento estadístico mediante el estadígrafo Rho de Spearman, se confirma que no se rechaza la hipótesis nula debido a que el nivel de correlación es igual a $-0,278$ que muestra una menor relación y un nivel de significancia igual a $0,235$ que está muy por encima de $0,05$, motivo por el que no se acepta la hipótesis alterna.

SUGERENCIAS

1. El Ministerio de Educación debe implementar un programa de formación de directores sustentada en las nuevas tendencias del liderazgo pedagógico que incluya a directores designados y contratados temporalmente.
2. A los directores de las instituciones educativas del distrito de Chiara implementar su gestión en base al liderazgo pedagógico que es la nueva tendencia en la gestión escolar.
3. A los docentes de las instituciones educativas del distrito de Chiara impulsar su formación profesional en el marco del buen desempeño docente con la finalidad de mejorar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.
4. A los estudiantes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la educación, realizar investigaciones de tipo experimental con la finalidad de mejorar el liderazgo directivo y desempeño docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albarrán, J. (2017). *Liderar equipos de alto desempeño: un gran reto para las organizaciones actuales*. Buenos Aires: Eurasario.
- Alles, M. (2002). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos y Gestión por Competencias*. Buenos Ares: Granica
- Alfonso, F. (2002). Prácticas de Liderazgo directivo y Resultados de aprendizaje. Hacia Conceptos Capaces de Guiar la Investigación Empírica. *Revista de educación*, 17(3),1-16. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55114063003.pdf>
- Ander-Egge-, (1997). *Diccionario de Pedagogía*. Buenos Aires: Magisterio
- Alvarado, O. (2000). *Elementos de administración general*. Lima: Editorial Udegraf.
- Ayquipa, E. (2013). *Liderazgo Institucional y Desempeño Docente en la Carrera Profesional de Construcción Civil y Computación e Informática del Instituto Superior Tecnológico de Abancay*, (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.
- <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2159/TM%20CE-Ge%203877%20A1%20%20Aguilar%20Lude%20C3%B1a.pdf?sequence=1&isAllowey>
- Baron, L. (2016). Authentic leadership and mindfulness development through action learning. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 296–311. <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2014-0135/FULL/HTML>
- Blaikie, F. (2014). The Impact of Differentiation on Teacher Education in Ontario. In *Leadership for Change in Teacher Education: Voices of Canadian Deans of Education* (pp. 13–18). SensePublishers, Rotterdam. https://doi.org/10.1007/978-94-6209-932-6_3
- Bolívar, A. (1997). *Liderazgo, mejora y centros educativos*. Madrid: UNED.
- <http://www.educacion.es/cide/espanol/investigacion/rieme/documentos/files/bolivar4/Bolivar4.pdf>

- Bravo, C. Alminagorta, D. Cajavilca, J. y Cornejo, A. (2006). *Seminario de Didáctica General*. Edit. San Marcos.
- Bolívar, A. (2012). *Liderazgo, mejora y centros educativos*. Madrid: UNED
- Calderón, E. (2010). *Liderazgo de Gestión y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Menores de la UGEL 04, Comas, 2010*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.
- Calero, M. (1998). *Hacia la excelencia de la educación*. Lima: San Marcos.
- Calero, M. (1998). *Hacia la excelencia de la educación*. Lima: San Marcos.
- Calero, M. (2017). *Gestión Educativa*. Lima: Abedul.
- Chiavenato, I. (2002). *Introducción a la teoría general de la administración*. México DF: Mc
- Cartwright, R. (2002). The role of the leader. In *Mastering Team Leadership* (pp. 114–137). Palgrave, London. https://doi.org/10.1007/978-1-349-91440-1_7
- Cummings, T., & Keen, J. (2008). Leadership Doing: How We Recover and Radiate Presence. In L. Landscapes (Ed.), *Leadership Landscapes* (pp. 77–93). Palgrave Macmillan, London. https://doi.org/10.1057/9780230598539_6
- Collao, O. (1997). *Administración y gestión educativa*. Lima: Asociación Grafica Educativa.
- Cueva, A. (2006). *Diccionario de pedagogía*. Lima: AFA EDITORES importadores S.A.
- Delves, R. (2022). Leadership for an Unknowable Tomorrow. In J. K. Dhiman, S., F. Marques (Ed.), *Leadership after COVID-19. Future of Business and Finance* (pp. 99–114). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-84867-5_6
- Donlevy, J. K., & Walker, K. D. (2011). The Five Commitments and Ethical School Leadership. In *Working Through Ethics in Education and Leadership* (pp. 89–98). SensePublishers. https://doi.org/10.1007/978-94-6091-376-1_5
- Downey, L. A., Papageorgiou, V., & Stough, C. (2006). Examining the relationship between leadership, emotional intelligence and intuition in senior female managers. *Leadership*

- and Organization Development Journal*, 27(4), 250–264.
<https://doi.org/10.1108/01437730610666019/FULL/HTML>
- Espinosa, J. C. (2018). *Incidencia de los estilos de toma de decisiones en la relación entre liderazgo y desempeño organizacional en un grupo de directivos de Colombia, Ecuador y Perú* [Tesis de maestría, Universidad del Rosario Colombia]. <https://bit.ly/3PizfEU>
- Espinoza, R. (2017). *liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones públicas del Distrito de Vinchos. Ayacucho-2017* (tesis de maestría) Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo
- Falcon, C. (2019). *Estilos de liderazgo directivo y clima organizacional en la institución educativa Luis Carranza de Ayacucho -2017*, (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Perú.
- Fernández, J. y Álvarez, M. (2002). *La dirección escolar ante los retos del siglo XXI*. Madrid: Síntesis
- Gallegos, A (2004). *Gestión educativa en el proceso de descentralización*. San Marcos.
- García, E. y Rodríguez, H. (2005). *Los métodos de enseñanza*. Edit. Trillas.
- Gago, F. (2004). La dirección pedagógica de los institutos de educación secundaria. Un estudio sobre el liderazgo educacional. En Ministerio de Ciencia y Cultura, Premios nacionales de investigación educativa 2004. Madrid: CIDE N° 170, colección Investigación, 395-422.
- Gutiérrez, E. J. D., & Espinoza, K. G. (2021). Is Inclusive Educational Leadership for Social Justice and the Common Good Possible? In D. Mifsud (Ed.), *Narratives of Educational Leadership. Educational Leadership Theory* (pp. 115–130). Springer, Singapore.
https://doi.org/10.1007/978-981-16-5831-0_5

- Heifetz, R. (1994). Leadership without easy answers. *La Academia*, 86–100.
https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=B991NiiS9GcC&oi=fnd&pg=PP17&ots=hS9uE6H5X1&sig=_RVzehgWSNBg1IS6jaFrSvs9UMw
- Hellriegel, D. (2004). *Administración*. México. DF.: Internacional Thomson Editores.
- Montenegro, I (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá: magisterio.
- Montenegro, L. (2014). *Evaluación del Desempeño Docente*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Bogotá, Colombia.
- Moisés, B, (2018). *Diseño del proyecto de investigación científica*. Lima: San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván
- Mulford, B. (2006). Liderazgo para mejorar la calidad de la educación secundaria: algunos desarrollos internacionales Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado, 10 (1). Referencia electrónica, recuperado el 20 de febrero del 2010, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev101ART2.pdf>
- Nieves, D. (2013). *Desempeño Docente y Clima Organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, Estado de Aragua*. (Tesis de maestría). Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela.
- Laimes, C. (2019). *Liderazgo del director y gestión pedagógica en instituciones educativas de nivel secundario en el distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de Ayacucho -2018*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Perú.
- Lafferty, M. E. (2021). The Views of the Few or the Voices of Many: Methods of Exploring Leadership Roles Through Alternative Approaches Within Higher Education. In D. Mifsud (Ed.), *Narratives of Educational Leadership. Educational Leadership Theory* (pp. 179–198). Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-16-5831-0_8
- Mifsud, Denise. (2021a). Conclusions: A Critical Commentary on the Theory and Methodology of Educational Leadership Narratives. In D. Mifsud (Ed.), *Narratives of*

- Educational Leadership. Educational Leadership Theory* (pp. 223–238). Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-16-5831-0_10
- Mifsud, Denise. (2021b). Educational Leadership Research and Creative Analytic Practices: A Critical Mapping of Theoretical and Methodological Terrains? In D. Mifsud (Ed.), *Narratives of Educational Leadership. Educational Leadership Theory* (pp. 1–20). Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-16-5831-0_1
- Niesche, R. (2021). Educational Leadership, Critique and the Critical Researcher. In D. Mifsud (Ed.), *Narratives of Educational Leadership. Educational Leadership Theory* (pp. 21–34). Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-16-5831-0_2
- Orellana, O. (2003). *Enseñanza y Aprendizaje*. Lima: San Marcos. 1era edición
- Reeves, K. (2013). *Liderazgo Directivo en las Escuelas de altos niveles de vulnerabilidad social*. (Tesis de maestría). Universidad de Chile, Chile.
- Rozo, S.M. (2010) Liderazgo transaccional y transformacional. <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v28n2/v28n2a06.pdf>
- Schulte, V., & Hübenthal, S. (2022). Mechanisms of Action of Mindfulness as a Prerequisite for Mindful Leadership. In K. Schulte, V., Steinebach, C., Veth (Ed.), *Mindful Leadership in Practice* (pp. 13–30). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-97311-7_2
- Schulte, V., Steinebach, C., & Veth, K. N. (2022). Introduction: Key Elements of Leadership in the Twenty-First Century. In K. Schulte, V., Steinebach, C., Veth (Ed.), *Mindful Leadership in Practice* (pp. 1–9). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-97311-7_1
- Taylor, S. S. (2012). Developing the Craft and Art of Leadership. In *Leadership Craft, Leadership Art* (pp. 167–177). Palgrave Macmillan, New York. https://doi.org/10.1057/9781137012784_11

- Tedesco, J. & López, N. (2004). Algunos dilemas de la educación secundaria en América Latina. REICE- Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 2 (1). Referencia electrónica, recuperado el 17 de mayo del 2010, de <http://www.ice.deusto.es/rinace/reice/vol2n1/Tedesco.pdf>
- Torres Laiza, F. A. (2017). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral de trabajadores de la unidad de administración y finanzas de la Corte Superior de Justicia del Santa, Chimbote, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo del Perú]. <https://bit.ly/39kVkl>
- Townsend, Tony. (2014). Changing Understandings of School Leadership. In T. Townsend (Ed.), *Instructional Leadership and Leadership for Learning in Schools. Palgrave Studies on Leadership and Learning in Teacher Education* (pp. 1–12). Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-23736-3_1
- Townsend, Tony (Ed.). (2019). *Instructional Leadership and Leadership for Learning in Schools*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-23736-3>
- Zea, M. (2015). *Liderazgo y calidad educativa*. España: Paidós.
- Minedu. (2012). Marco del buen desempeño docente. Lima, Perú: Corporación Gráfica Navarrete. <https://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Condezo, H. H. (2022). Gestión educativa y liderazgo directivo en la Institución Educativa N° 1199 Mariscal Ramón Castilla, Chacabuco Lima [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional UNJFSC. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7065/TEISIS%20CONDEZO%20OJEDA%20HAMHNER%20HEINZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, J. B. (2018). Liderazgo directivo y su influencia en la gestión educativa del I.E.S.T.P Catalina Buendía de Pecho, distrito de Ica, año 2017 [Tesis de maestría, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio institucional UAP.

<https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/6458/1/Liderazgo%20directivo%20Influencia%20Gesti%C3%B3n%20educativa%20I.E.S.T.P%20Catalina%20Buend%C3%ADa%20de%20Pecho.pdf>

Yanac, E. B. (2019). liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/61a2e000-1b28-43e9-81d0-1132400cf9ec/content>

Salazar, J. S. y Tamay, E. K. (2021). Desempeño laboral en docentes de un colegio particular Lima 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio institucional UPLA. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2527/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salvatierra (2022). Liderazgo directivo y gestión de la convivencia escolar en instituciones de educación secundaria públicas de la UGEL Huamanga, Ayacucho 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77997/Salvatierra_AR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arones (2021). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa María Auxiliadora de la Provincia de Huanta Ayacucho 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. Repositorio institucional ULADECH. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/25336/INTELIGENCIA_EMOCIONAL_DESEMPEÑO_DOCENTE_ARONES_TRUJILLANO_ESTHER.pdf?sequence=1

Gioconda, N. (2018). Liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule, provincia de Guayas Ecuador-

2017. *Logos*, 8(1), 1-30.

<https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/logos/article/view/1591>

Chisaguano, C. P. (2017). *Liderazgo directivo en el desempeño docente del circuito Chantilín - Saquisilí 05D01 periodo lectivo 2016-2017. Manual de capacitación en liderazgo* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Repositorio institucional UTC.
<https://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/6543/1/MUTC-000585.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara - 2019. Problemas específicos 1) ¿Qué relación existe entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara -2019 2) ¿Qué relación existe entre liderazgo transaccional y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara -2019 3) ¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara -2019	objetivo general Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara -2019. Objetivos específicos 1) Determinar la relación que existe entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara -2019. 2) Determinar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara -2019. 3) Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara -2019	Hipótesis general Existe relación directa entre liderazgo directivo y desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara - 2019. Hipótesis específica 1) Existe relación directa entre liderazgo autocrático y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas emblemáticas del distrito de Ayacucho-2019. 2) Existe relación significativa entre liderazgo transaccional y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas emblemáticas del distrito de Ayacucho-2019. 3) Existe relación colateral entre liderazgo transformacional y desempeño laboral docente en las instituciones educativas emblemáticas del distrito de Ayacucho-2019	Variable 1 Liderazgo directivo Dimensión: • Autocrático • Transaccional • transformacional Variable 2 Desempeño laboral docente Dimensión: • Profesional • Personal • Social	Tipo: Básica Diseño: No experimental – descriptivo correlacional Población: 5 instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara Muestra: 2 instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Tratamiento de datos: SPSS v26 A nivel descriptivo: Tablas de simples A nivel inferencial: Rho de Spearman

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POS GRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCACIONAL**

**INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS PROFESORES DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE CHIARA.**

**Liderazgo directivo y desempeño laboral docente en las instituciones
educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara-2019**

Estimado (a) profesor (a):

La presente encuesta tiene como objetivo obtener información sobre los estilos de liderazgo directivo del director (a) de su I.E. Por lo que se suplica responder a los ítems con la sinceridad y objetividad del caso: ya que la información proporcionada. Asimismo, debe responder todo el cuestionario y tener en cuenta que es anónimo y sus respuestas son absolutamente confidenciales.

Agradecemos de antemano su colaboración.

A continuación completa los datos o marque con una "x" la opción más apropiada
Sobre lo que solicita en los siguientes cuadros.

Datos de la institución educativa			
Institución educativa:		fecha:	
Ubicación			
Niveles que atiende: (1) inicial (2) primaria (3) secundaria			
Datos:			
Edad:	(1) De 20 a 30 años	(3) de 41 a 50 años	(5) más de 60 años
	(2) de 31 a 40 años	(4) de 51 a 60 años	
Sexo:	(1) masculino	(2) femenino	
Cargo:	(1) coordinador de área	(2) profesor	
Grado académico actual:	(1) Bachiller	(3) Magister	
	(2) licenciado (a)	(4) Doctor	

Valor	1	2	3	4
categoría	nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

DIMENSIONES	INDICADORES	1 nunca	2 A veces	3 casi siempre	4 Siempre
	1) El director busca mejorar su gestión sin tomar en cuenta a los demás.				
	2) busca alternativas y sugerencias para				



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POS GRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCACIONAL

LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	mantener y conservar las buenas relaciones humanas				
	3) No delega funciones a sus miembros de la institución educativa porque considera que no son importantes.				
	4) Su director mantiene lejanía de sus miembros para compartir sus decisiones.				
	5) Considera que su éxito es producto de su esfuerzo en la I.E.				
	6) Desarrolla una visión de su I.E., donde los docentes no se involucran.				
	7) Acepta las ideas de que los resultados son mejores cuando no se guía por los consejos de los demás.				
LIDERAZGO TRANSACCIONAL	8) Al delegar funciones a los miembros de la institución educativa, considera que se están logrando los objetivos trazados.				
	9) Las actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas.				
	10) Para sancionar una actividad desfavorable en la institución educativa actúa con justicia.				
	11) Es tolerante y flexible cuando el personal ejerce su derecho a la libre expresión.				
	12) Para sancionar una actividad desfavorable en la institución				



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POS GRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCACIONAL

	educativa actúa con justicia				
	13) Considera que otorgar estímulos a quien lo merece ayuda a mejorar el clima de la institución educativa.				
	14) En una situación de indecisión, acude a los miembros de la institución para compartir la toma de decisiones				
	15) El respeto y los buenos modales constituyen el eje de su cultura.				
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	16) Mantiene la creencia que si algo ha dejado de funcionar es necesario arreglarlo, tomando en cuenta a sus demás integrantes.				
	17) Es efectivo /a en buscar las formas de motivar al grupo de trabajo para lograr juntos su objetivo.				
	18) Manifiesta interés por los aportes de los demás miembros de su institución educativa.				
	19) Escucha y atiende los problemas en la institución educativa.				
	20) Confía en la capacidad y buen juicio del personal para que estos ejerzan sus funciones con profesionalismo.				
	21) Involucra a la comunidad educativa y las organizaciones comunales en respecto a los problemas generados en la institución educativa.				
	22) Promueve la participación de las redes sociales del				



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POS GRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCACIONAL

INSTRUMENTO

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS PROFESORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS
DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE CHIARA.**

Liderazgo directivo y desempeño laboral docente en las instituciones
educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara-2019

Estimado (a) profesor (a):

La presente encuesta tiene como objetivo obtener información sobre el desempeño laboral docente. Por lo que se suplica responder a los ítems con la sinceridad y objetividad del caso: ya que la información proporcionada tiene un fin académico. Asimismo, debe responder todo el cuestionario y tener en cuenta que es anónimo y sus respuestas son absolutamente confidenciales.

Agradecemos de antemano su colaboración.

A continuación completa los datos o marque con una "x" la opción más apropiada
Sobre lo que solicita en los siguientes cuadros.

Datos de la institución educativa	
Institución educativa:	fecha:
Ubicación	
Niveles: (1) inicial (2) primaria (3) secundaria	

Valor	1	2	3	4
categoría	nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

	ÍTEM	1 nunca	2 A veces	3 casi siempre	4 Siempre
DIMENSIÓN PROFESIONAL					
1	Demuestra dominio en el curso que enseña.				
2	Contribuye a hacer interesante la asignatura				
3	Demuestra dominio del orden y disciplina en clase				
4	Se expresa con claridad				
5	Se preocupa por el rendimiento académico de sus alumnos				
6	Utiliza variedad de estrategias para lograr un buen aprendizaje en sus alumnos.				
7	Facilita que los alumnos aprendan a constituir su aprendizaje.				
DIMENSIÓN PERSONAL					
8	Demuestra su vocación cuando enseña				
9	Demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase				
10	Fomenta la práctica de los valores en sus alumnos				
11	Asiste con puntualidad al colegio y sus clases				



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POS GRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCACIONAL

	entorno educativo para fortalecer la institución.				
	23) Se interesa en conocer las necesidades que tiene sus demás miembros de la institución educativa.				
	24) Motiva hacer más de lo que esperan hacer sus demás miembros en la institución educativa.				

Anexo 3: Resultados de la validación estadística de los instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POS GRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCACIONAL

INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS PROFESORES DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE CHIARA.

Liderazgo directivo y desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara-2019

Estimado (a) profesor (a):

La presente encuesta tiene como objetivo obtener información sobre el liderazgo directivo del director (a) de su I.E. Por lo que se suplica responder a los ítems con la sinceridad y objetividad del caso: ya que la información proporcionada. Asimismo, debe responder todo el cuestionario y tener en cuenta que es anónimo y sus respuestas son absolutamente confidenciales. Agradecemos de antemano su colaboración.

A continuación completa los datos o marque con una "x" la opción más apropiada Sobre lo que solicita en los siguientes cuadros.

Datos de la institución educativa Institución educativa: <u>Juan Segundo Salgado</u>			fecha:
Ubicación			
Datos:			
Edad:	(1) De 20 a 30 años ☒ de 31 a 40 años	(3) de 41 a 50 años (4) de 51 a 60 años	(5) más de 60 años
Sexo:	(1) masculino ☒ femenino		
Cargo:	(1) coordinador de área (2) profesor		
Grado académico actual:	(1) Bachiller (2) licenciado (a)	☒ Magister (4) Doctor	

Valor	1	2	3	4
categoría	nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

DIMENSIONES	INDICADORES	1 nunca	2 A veces	3 casi siemp re	4 Siempre
	1) El director busca mejorar su gestión sin tomar en cuenta a los demás.			X	
	2) busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas			X	
	3) No delega funciones a sus miembros de la institución educativa porque considera que no son importantes.			X	



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POS GRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCACIONAL

LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	4) Su director mantiene lejanía de sus miembros para compartir sus decisiones.			X	
	5) Considera que su éxito es producto de su esfuerzo en la I.E.			X	
	6) Desarrolla una visión de su I.E., donde los docentes no se involucran.			X	
	7) Acepta las ideas de que los resultados son mejores cuando no se guía por los consejos de los demás.			X	
LIDERAZGO TRANSACCIONAL	8) Al delegar funciones a los miembros de la institución educativa, considera que se están logrando los objetivos trazados.			X	
	9) Las actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas.		X		
	10) Para sancionar una actividad desfavorable en la institución educativa actúa con justicia.		X		
	11) Es tolerante y flexible cuando el personal ejerce su derecho a la libre expresión.		X		
	12) Para sancionar una actividad desfavorable en la institución educativa actúa con justicia		X		
	13) Considera que otorgar estímulos a quien lo merece ayuda a mejorar el clima de la institución educativa.		X		



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POS GRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCACIONAL

	14) En una situación de indecisión, acude a los miembros de la institución para compartir la toma de decisiones			X	
	15) El respeto y los buenos modales constituyen el eje de su cultura.		X	.	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	16) Mantiene la creencia que si algo ha dejado de funcionar es necesario arreglarlo, tomando en cuenta a sus demás integrantes.		X		
	17) Es efectivo /a en buscar las formas de motivar al grupo de trabajo para lograr juntos su objetivo.			X	
	18) Manifiesta interés por los aportes de los demás miembros de su institución educativa.		X		
	19) Escucha y atiende los problemas en la institución educativa.			X	
	20) Confía en la capacidad y buen juicio del personal para que estos ejerzan sus funciones con profesionalismo.		X		
	21) Involucra a la comunidad educativa y las organizaciones comunales en respecto a los problemas generados en la institución educativa.			X	
	22) Promueve la participación de las redes sociales del entorno educativo para fortalecer la institución.		X		
	23) Se interesa en conocer las necesidades que tiene sus demás miembros de la institución educativa.		X		
	24) Motiva hacer más de lo que esperan hacer sus demás miembros en la institución educativa.		X		



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POS GRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCACIONAL

INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS PROFESORES DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE CHIARA.

Liderazgo directivo y desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara-2019

Estimado (a) profesor (a):

La presente encuesta tiene como objetivo obtener información sobre el liderazgo directivo del director (a) de su I.E. Por lo que se suplica responder a los ítems con la sinceridad y objetividad del caso: ya que la información proporcionada. Asimismo, debe responder todo el cuestionario y tener en cuenta que es anónimo y sus respuestas son absolutamente confidenciales. Agradecemos de antemano su colaboración.

A continuación completa los datos o marque con una "x" la opción más apropiada
Sobre lo que solicita en los siguientes cuadros.

Datos de la institución educativa Institución educativa: "Bachilio Augui Huaytalla" Ubicación: Manalixacc			fecha: 18-10-2019
Datos:			
Edad:	☒ De 20 a 30 años ☐ de 31 a 40 años	☐ de 41 a 50 años ☐ de 51 a 60 años	☐ 5 años más de 60 años
Sexo:	☐ masculino ☒ femenino		
Cargo:	☐ coordinador de área ☒ profesor		
Grado académico actual:	☐ Bachiller ☒ licenciado (a)	☐ Magister ☐ Doctor	

Valor	1	2	3	4
categoría	nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

DIMENSIONES	INDICADORES	1 nunca	2 A veces	3 casi siempre	4 Siempre
	1) El director busca mejorar su gestión sin tomar en cuenta a los demás.		X		
	2) busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas			X	
	3) No delega funciones a sus miembros de la institución educativa porque considera que no son importantes.	X			



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POS GRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCACIONAL

LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	4) Su director mantiene lejanía de sus miembros para compartir sus decisiones.	X			
	5) Considera que su éxito es producto de su esfuerzo en la I.E.				X
	6) Desarrolla una visión de su I.E., donde los docentes no se involucran.			X	
	7) Acepta las ideas de que los resultados son mejores cuando no se guía por los consejos de los demás.		X		
LIDERAZGO TRANSACCIONAL	8) Al delegar funciones a los miembros de la institución educativa, considera que se están logrando los objetivos trazados.			X	
	9) Las actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas.		X		
	10) Para sancionar una actividad desfavorable en la institución educativa actúa con justicia.				X
	11) Es tolerante y flexible cuando el personal ejerce su derecho a la libre expresión.			X	
	12) Para sancionar una actividad desfavorable en la institución educativa actúa con justicia				
	13) Considera que otorgar estímulos a quien lo merece ayuda a mejorar el clima de la institución educativa.		X		



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POS GRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCACIONAL

	14) En una situación de indecisión, acude a los miembros de la institución para compartir la toma de decisiones				X
	15) El respeto y los buenos modales constituyen el eje de su cultura.				X
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	16) Mantiene la creencia que si algo ha dejado de funcionar es necesario arreglarlo, tomando en cuenta a sus demás integrantes.				X
	17) Es efectivo /a en buscar las formas de motivar al grupo de trabajo para lograr juntos su objetivo.				X
	18) Manifiesta interés por los aportes de los demás miembros de su institución educativa.			X	
	19) Escucha y atiende los problemas en la institución educativa.			X	
	20) Confía en la capacidad y buen juicio del personal para que estos ejerzan sus funciones con profesionalismo.				X
	21) Involucra a la comunidad educativa y las organizaciones comunales en respecto a los problemas generados en la institución educativa.		X		
	22) Promueve la participación de las redes sociales del entorno educativo para fortalecer la institución.		X		
	23) Se interesa en conocer las necesidades que tiene sus demás miembros de la institución educativa.				X
	24) Motiva hacer más de lo que esperan hacer sus demás miembros en la institución educativa.				X

Anexo 4: Base de datos

Cuando la valoración nunca (1) a veces (2) casi siempre (3) siempre (4)																												
Variable 1: liderazgo directivo																												
ID	Dimensión 1: liderazgo autocratico								Dimensión 2: liderazgo transaccional								Dimensión 3: liderazgo transformacional								Total			
								D1								D2								D3				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7		P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14		P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21			P22	P23	P24
1	2	3	1	1	4	3	2	4	3	2	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	3	4	
2	1	3	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	
4	2	4	1	2	1	1	1	1	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
5	4	1	2	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	1	3	3
6	1	3	2	1	1	2	2	1	2	1	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
7	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3
8	4	3	4	4	3	2	1	3	2	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	3	2	2	1	1
9	4	3	4	3	3	4	3	3	1	2	1	2	3	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3
10	3	2	1	3	3	1	1	3	3	1	2	2	3	1	1	2	3	1	1	1	2	1	3	2	1	3	2	3
11	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	2	1	4	2	2	4	1	1	2	4	4	2	2	3	2	2
12	1	4	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2
13	2	4	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	1	2	4	2	3	4	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2
15	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2
16	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3
17	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3
18	4	3	4	4	3	2	1	3	2	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1
19	4	3	4	1	3	4	3	3	1	2	2	2	3	1	1	2	3	3	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3
20	2	3	1	1	4	3	2	4	3	2	4	3	4	2	4	4	4	4	2	3	4	2	2	4	4	3	4	4

Cuando la valoración nunca (1) a veces (2) casi siempre (3) siempre (4)																												
Variable 1: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE																												
ID	Dimensión 1: Profesional								Dimensión 2: Personal								Dimensión 3: Social								Total			
								D1								D2								D3				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7		P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14		P15	P16	P17	P18	P19	P20						
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	4	2	2	4	4	2	3	3	3	3
9	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3
10	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	3	4	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
15	4	2	2	3	1	2	2	3	3	2	1	1	3	2	3	3	1	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3
16	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	1	2	1	3	3	2	2	3	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1
20	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Anexo 5: Resultado de confiabilidad

Variable liderazgo directivo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	86,4000	146,358	,361	,903
VAR00002	86,4000	147,726	,898	,900
VAR00003	86,6000	136,253	,617	,897
VAR00004	86,4500	140,787	,462	,901
VAR00005	86,5000	146,368	,315	,904
VAR00006	86,4000	135,832	,639	,897
VAR00007	86,8500	145,503	,357	,903
VAR00008	86,5500	147,945	,398	,902
VAR00009	86,5000	142,474	,944	,896
VAR00010	86,4000	149,516	,173	,907

Variable desempeño laboral docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	133,0500	310,682	,660	,949
VAR00002	132,6500	307,713	,822	,948
VAR00003	132,8000	302,063	,839	,947
VAR00004	132,6500	313,397	,798	,948
VAR00005	132,5500	321,629	,531	,950
VAR00006	132,6000	327,516	,375	,951
VAR00007	133,0000	313,158	,751	,948
VAR00008	132,8000	313,958	,657	,949
VAR00009	132,9000	314,937	,635	,949
VAR00010	132,8500	313,818	,851	,948

Anexo 6: Constancia sobre la aplicación de los instrumentos

"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

EL QUE SUSCRIBE, LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "BASILIO AUQUI HUAYTALLA" DE MANALLASAC, DEL DISTRITO DE CHIARA, PROVINCIA DE HUAMANGA, REGIÓN AYACUCHO, DE LA JURISDICCIÓN DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUAMANGA, DREA-AYACUCHO.

CONSTANCIA

Que, la profesora **TENORIO BEDRIÑANA Sandra Yanina**, identificada con DNI N° 47082928, ha realizado la aplicación de los instrumentos de su Tesis: Liderazgo Directivo y Desempeño Laboral docente en las Instituciones Educativas Públicas del nivel secundario del distrito de Chiara-2019, en nuestra Institución Educativa "Basilio Auqui Huaytalla" del Centro Poblado de Manallasacc, Distrito de Chiara, Provincia Huamanga, Región Ayacucho, el mes de octubre del 2019.

Se expide la presente a petición del suscrito, para casos que crea conveniente.

Manallasacc, 26 de noviembre de 2019.



Lic. Cristina Aguilar Apahuasco

D.N.I. 40951280



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Dirección Regional de Educación Ayacucho
Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga



IEP. JUAN SEGUNDO SALGUEDO - QUISHUARCANCHA

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JUAN SEGUNDO SALGUEDO" DE QUISHUARCANCHA DEL DISTRITO DE CHIARA, Otorga la presente:

CONSTANCA

A la Profesora **Sandra Yanina TENORIO BEDRIÑANA**, identificada con DNI N° 47082928, quien ha realizado la aplicación de los instrumentos para la elaboración de su tesis "Liderazgo directivo y desempeño laboral docente en las IE públicas del nivel secundario del distrito de Chiara 2019", los mismos que fueron aplicados a los docentes de nuestra institución educativa.

Se le expide la presente a petición de la interesada para los fines que estime conveniente.

Quishuarcancha, 02 de diciembre de 2019



Anexo 7: Galería fotográfica



infraestructura de la institución educativa “Juan Segundo Salgado” del centro poblado de Quishuarcancha del distrito de Chiara – Ayacucho – 2019



Docentes de la institución educativa “Juan Segundo Salgado” del centro poblado de Quishuarcancha del distrito de Chiara – Ayacucho – 2019



Infraestructura de la institución educativa “Basilio Auqui Huaytalla” del centro poblado Manallasacc del distrito de Chiara – Ayacucho – 2019



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 34-2024-UNSCH-EPG/OGH

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado – UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución De Consejo Directivo N°109-2024-UNSCH-EPG/CD, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. Sandra Yanina Tenorio Bedriñana
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	Liderazgo directivo y desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del Distrito de Chiara - 2019
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	17% de similitud
N° DE TRABAJO	2515131333
FECHA	10 de noviembre de 2024

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

10 de noviembre de 2024.




Dr. Oscar Gutiérrez Huamán

CC.
Archivo
OGH

Liderazgo directivo y desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara -2019

por Sandra Yanina TENORIO BEDRIÑANA

Fecha de entrega: 10-nov-2024 09:24p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2515131333

Nombre del archivo: desempe_o_laboral_docente_-_SANDRA_TENORIO_29de_octubre_1.docx (7.41M)

Total de palabras: 18237

Total de caracteres: 105635

Liderazgo directivo y desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chiara -2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

17 %	20 %	8 %	13 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	6 %
2	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3 %
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	www.biblioteca.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

9	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0689-2023-UNSCH-EPG/D**

Siendo las 8:00. am. de 27 de Setiembre de 2023 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el Dr. Oscar GUTIÉRREZ HUAMANÍ director (e) de la Escuela de Posgrado, el Dr. Anatolio HUARCAYA BARBARAN director (e) de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por los siguientes miembros: Dr. Víctor Gedeón PALOMINO ROJAS y la Dra. Urcina LOAYZA GOMEZ, para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE CHIARA - 2019**. En la Ciudad de Ayacucho del 2023, presentada por la Bach. Sandra Yanina TENORIO BEDRIÑANA. Teniendo como asesor al Dr. Eloy Esteban FERIA MACIZO.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**, Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduado.

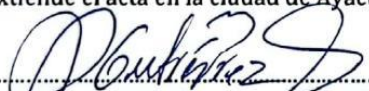
A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: QUINCE (15)

CALIFICACION (*)

Aprobado por unanimidad	X
Aprobado por Mayoría	—
Desaprobada por Unanimidad	—
Desaprobada por mayoría	—

(*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la Bach. Sandra Yanina TENORIO BEDRIÑANA, el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las 9:41 am hrs. Se levanta la sesión.
Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 9:41 am hrs. Del 27 de setiembre 2023.


Dr. Oscar GUTIÉRREZ HUAMANÍ
Director (e) de la Escuela de Posgrado


Dr. Anatolio HUARCAYA BARBARAN
Director (e) de la Unidad de Posgrado – FCE


Dr. Víctor Gedeón PALOMINO ROJAS
Miembro


Dra. Urcina LOAYZA GOMEZ
Miembro


Dr. Edward Eusebio BARBOZA PALOMINO
Secretario Docente (e)

Observaciones:

Faltó la Dra. Urcina Loayza Gómez