



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
LAS INSTITUCIONES PUBLICAS EMBLEMÁTICAS DEL
CERCADO DE LIMA, 2020.**

PRESENTADO POR:

BACH. AYALA ZAPATA CLAUDIO ARMANDO

Código Orcid: 0000-0003-4283-4583

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

Lima, Perú

2022



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TÍTULO DE LA TESIS

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
LAS INSTITUCIONES PUBLICAS EMBLEMÁTICAS DEL
CERCADO DE LIMA, 2020.**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**DESARROLLO DE UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD CONECTADA
AL EMPLEO Y EL SERVICIO A LA SOCIEDAD**

ASESOR

Dr. RICAR MARIANO CUCHO PUCHURI

Código Orcid: 0000-0002-1198-9032

DEDICATORIA

“A mi familia que ha sido uno de los pilares fundamentales para llegar a culminar esta etapa de mi vida, quienes con su apoyo han ayudado a que no decaiga en todos estos años de estudio”.

AGRADECIMIENTOS

“Mi agradecimiento más sincero a todas las personas que me ofrecieron un soporte, durante la realización de la investigación.

A ellos toda mi gratitud”.

RECONOCIMIENTO

“Primero a la Universidad Alas Peruanas y todos los Docentes de la Escuela de Posgrado, por brindarme las herramientas para desarrollar conocimientos y optar el Grado Académico de Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa”.

ÍNDICE

CARÁTULA	Pág. i
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RECONOCIMIENTO	v
ÍNDICE	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	14
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.2.1. Delimitación espacial	17
1.2.2. Delimitación social	17
1.2.3. Delimitación temporal	17
1.2.4. Delimitación conceptual	17
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	
1.3.1. Problema principal	17
1.3.2. Problemas específicos	18
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	
1.4.1. Objetivo general	18
1.4.2. Objetivos específicos	18
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	
1.5.1. Justificación	18
1.5.2. Importancia	20
1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	21

1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO	21
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	22
2.1.1 Antecedentes internacionales	22
2.1.2 Antecedentes nacionales	26
2.2. BASES TEÓRICAS	30
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	44
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	50
3.1. HIPÓTESIS GENERAL	50
3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	50
3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES	51
3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	52
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	53
4.1.1. Tipo de investigación	53
4.1.2. Nivel de investigación	53
4.2. MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	54
4.2.1 Método de investigación	54
4.2.2. Diseño de investigación	54
4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	55
4.3.1 Población	55
4.3.2 Muestra	56
4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	57
4.4.1. Técnicas de recolección de datos	58

4.4.2. Instrumentos de recolección y análisis de datos	59
4.4.3. Validez y confiabilidad del instrumento	62
4.4.4. Procesamiento de análisis de datos	63
4.4.5. Ética en la investigación	64
CAPÍTULO V: RESULTADOS	65
5.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO	66
5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL	84
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	90
CONCLUSIONES	93
RECOMENDACIONES	94
FUENTES DE INFORMACIÓN	95
ANEXOS	
Matriz de consistencia	100
Instrumento (s) de recolección de datos organizado en variables, dimensiones e indicadores	102
Validación de expertos	105
Copia de la data procesada	106
Declaratoria de autenticidad del informe de tesis	107

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz operacional del instrumento	52
Tabla 2 Población	56
Tabla 3 Muestra	57
Tabla 4 Validación a través de Juicio de expertos	61
Tabla 5 Alfa de Cronbach del Cuestionario sobre:	62
Tabla 6 Alfa de Cronbach del Cuestionario sobre:	63
Tabla 7 ítem n°01	66
Tabla 8 ítem n°02	67
Tabla 9 ítem n°03	68
Tabla 10 ítem n°04	69
Tabla 11 ítem n°05	70
Tabla 12 ítem n°06	71
Tabla 13 ítem n°07	72
Tabla 14 ítem n°08	73
Tabla 15 ítem n°09	74
Tabla 16 ítem n°10	75
Tabla 17 ítem n°11	76
Tabla 18 ítem n°12	77
Tabla 19 ítem n°13	78
Tabla 20 ítem n°14	79
Tabla 21 ítem n°15	80
Tabla 22 ítem n°16	81
Tabla 23 ítem n°17	82
Tabla 24 ítem n°18	83
Tabla 25 Resumen de procesamiento de casos	84
Tabla 26 Pruebas de normalidad	85
Tabla 27 Correlación entre Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente	86
Tabla 28 Correlación entre Motivación de los Maestros y el Desempeño Docente	87
Tabla 29" Correlación entre Desarrollo de las habilidades y capacidades y el Desempeño Docente	88

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal: Determinar el nivel de relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima 2020.

El presente estudio corresponde al tipo de investigación básica; nivel descriptivo/correlacional, método inductivo-deductivo-analítico y sintético; diseño no experimental; La población objeto de la presente investigación estará compuesta por 130 Docentes de instituciones Educativas emblemáticas del Cercado de Lima especialistas en el tema, las técnicas e instrumentos que se ha empleado fue el cuestionario.

El primer procedimiento estadístico correlación de Pearson que se ha realizado es el análisis univariable, de esta forma se pretende analizar las variables, con el fin de analizar las respuestas .

Concluyendo: Determinamos que, Si existe relación positiva y significativa entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima, aplicado el estadístico Rho de Spearman la correlación es positiva alta 0,877 y el p – valor = 0,000 < al $\alpha = 0,05$ es significativa en consecuencia, rechazamos la Hipótesis nula (H0) y aceptamos la hipótesis alterna (HG).

Palabras claves: Liderazgo Directivo, Motivación de los Maestros, Desarrollo de las habilidades y capacidades docentes, Mejoramiento de las condiciones de trabajo, Desempeño Docente.

Abstract

The present investigation had as its main objective: To determine the level of relationship between Directive Leadership and Teaching Performance in the Emblematic Public Institutions of the Cercado de Lima 2020.

The present study corresponds to the type of basic research; descriptive/correlational level, inductive-deductive-analytical and synthetic method; non-experimental design; The population object of the present investigation will be composed of 130 Teachers of emblematic educational institutions of the Cercado de Lima, specialists in the subject, the techniques and instruments that have been used were the questionnaire.

The first Pearson correlation statistical procedure that has been carried out is the univariate analysis, in this way it is intended to analyze the variables, to analyze the responses”.

Concluding: We determined that, If there is a positive and significant relationship between Managerial Leadership and Teaching Performance in the Emblematic Public Institutions of the Cercado de Lima, applying the Spearman Rho statistic, the correlation is high positive 0.877 and the $p - \text{value} = 0.000 < \text{at } \alpha = 0.05$ is significant consequently, we reject the null hypothesis (H_0) and accept the alternate hypothesis (H_G).

Keywords: Directive Leadership, Motivation of Teachers, Development of teaching skills and abilities, Improvement of working conditions, Teaching Performance.

INTRODUCCIÓN

El sistema educativo en el Perú viene enfrentando una serie de cambios para su progreso continuo, creer que es una plaza donde se desenvuelven e incluyen instituciones y personas hace que sea aún más confuso tales cambios, enfrentarse a innovaciones constantes y sin sustento muchas veces no es el procedimiento a los problemas que pueda presentar nuestro sistema.

Por ello surgieron las siguientes interrogantes: ¿Cuál es nivel de relación entre La Motivación de los Maestros y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima 2020?; ¿Cuál es nivel de relación entre Desarrollo de las habilidades y capacidades y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima 2020?; ¿Cuál es nivel de relación entre el Mejoramiento de las condiciones de trabajo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima 2020?.

En la justificación teórica: La imagen del director dentro del sistema educativo es esencial, ya que si no cumple su función de líder directivo convenientemente sus acciones pueden tener resultados negativas en una institución educativa, las cuales pueden sufrir a un desinterés y poca identificación de los miembros de la comunidad educativa en realizar un trabajo de calidad, falta de representación en la comunidad y en un caso extremo hasta la repitencia y deserción escolar.

Así mismo, es de precisar que el presente trabajo de investigación se encuentra estructurado en seis capítulos, los cuales se detallan según el siguiente orden:

En el capítulo I: Planteamiento del problema, se describe la realidad del problema para formular la pregunta de investigación, se delimita la investigación Social, Espacial, -temporal y Conceptual.

En el capítulo II: Marco Teórico Conceptual, se recogen de manera resumida los antecedentes, resultados de los estudios sobre el tema en el extranjero y en nuestro país, bases teóricas con la definición de los términos básicos que se emplean en el desarrollo de la investigación.

En el capítulo III: Hipótesis y Variables, se presentan las hipótesis y variables de la investigación, la definición conceptual y operacional de las variables como también el cuadro operacional de variables.

El capítulo IV denominado metodología de la investigación, contiene el tipo de investigación, método, diseño, población, muestra, técnicas, validez y confiabilidad, finalmente métodos de análisis de datos.

El capítulo V denominado Resultados en el cual se desarrollaron el análisis descriptivo y el análisis inferencial.

Finalmente, el capítulo VI discusión de resultados. Conclusiones, recomendaciones, fuentes de información y anexos correspondientes .

CAPITULO I

DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

La educación a nivel mundial ha sufrido transformaciones, la necesidad de reconocer con éxito a las demandas de una sociedad ha llevado a los países a realizar grandes esfuerzos por lograr la calidad total, por lo que el liderazgo directivo ha ido constituyéndose en un tema estratégico dentro de las políticas educativas, considerado un factor educativo emparentado al ascenso del desempeño docente y por ende la mejora de los logros de aprendizaje (Aparicio-Molina, et al., 2020).

En América latina se está tomando cierta conciencia sobre la importancia de incluir entre las políticas educativas, la promoción del liderazgo directivo educativo. Así, varios países han empezado a generar iniciativas encaminadas a empoderar a sus directivos escolares a fin de que se incluyan más con el equipo docente favoreciendo a la mejora del desempeño docente.

Hoy en día se vive en un mundo globalizado, donde la sociedad del conocimiento avanza cada día a pasos agigantados (López, Vásquez, Corchuelo y Cejudo, 2020) y donde los líderes tienen la obligación de sacar adelante las instituciones a su cargo y mantenerlas de manera sostenible en el tiempo; para tal fin, emplearán múltiples estrategias; frente a esta postura Cuesta y Moreno (2021) manifestaron que es necesario formular teorías que constituyan al liderazgo educativo como objeto de estudio con rasgos ontológicamente definidos, para evitar distorsiones epistemológicas y acumular conocimiento sobre este tema sin ninguna trascendencia que repercute en el logro significativo del estudiante y por ende en el estado emocional del docente.

En Ecuador en la actualidad , el liderazgo en las instituciones educativas posee una amplia base empírica y teórica que lo acredita como un factor determinante en el desempeño docente, permite afrontar los cambios ocasionados por factores externos a las que están sujetas, estos son las leyes y reglamentos que se aplican en pro de la mejora continua de los servicios educativos que brindan a la comunidad, busca analizar

el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas a nivel de bachillerato desde el ámbito legal ecuatoriano para establecer un constructo teórico que apoye a la efectividad de la gestión institucional y la obtención de la calidad educativa de acuerdo a los estándares establecidos por la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y el Ministerio de Educación. El enfoque adoptado para la investigación es cualitativo apoyados en la revisión documental de la base legal sobre las cuales se rige el funcionamiento de las instituciones educativas y el rol del director como líder institucional encargado de guiar, dirigir y controlar las actividades que internamente se desarrollan, obteniendo como resultado una relación directa entre las categorías de análisis, indicando que el liderazgo que ejerce el director juega un papel importante en el nivel de desempeño de los docentes en las instituciones educativas en términos de motivación, comunicación y participación. Como conclusión se obtiene que la legislación ecuatoriana sitúa a la educación como un derecho de las personas y un deber inexcusable del estado para lograr un sistema de educación de calidad que contribuyan a los objetivos que el país se ha planteado. Las instituciones educativas actualmente han sido sometidas a varios cambios en las políticas públicas, leyes y reglamentos que orientan su accionar hacia la mejora continua en la formación de estudiantes con una educación de calidad y calidez. Requiere de un proceso continuo de evaluación considerando cuatro dimensiones establecidas por el Ministerio de Educación que son: Gestión administrativa, gestión pedagógica, dimensión de convivencia participación escolar y cooperación y dimensión de seguridad laboral, aplicados a la gestión escolar, al desempeño profesional directivo y al desempeño profesional docente. (MINEDUC, 2012) El proceso de evaluación institucional que está establecido por el MINEDUC, demanda de directores de las instituciones educativas a nivel de bachillerato con liderazgo que estén comprometidos en cumplir con las exigencias y llevar a los miembros de la comunidad educativa a la excelencia académica. Puesto que, el Ministerio de Educación del Ecuador opera un concepto sistémico y multidimensional de calidad educativa, en el que los servicios que se ofrecen, las personas e instancias que lo impulsan y los productos que genera contribuyen a alcanzar metas conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera y con igualdad de oportunidades para todos (MINEDUC, 2012).

En el Perú, la reforma educativa se ha enfocado principalmente en garantizar el derecho a la educación para todos y asegurar la calidad de este servicio, siendo necesario trabajar con directores seleccionados, formados y organizados en función del liderazgo requerido para afrontar los retos de la reforma. Asimismo, para la formación superior pedagógica también se prioriza la preparación de los directores en función del liderazgo pedagógico que favorezca los aprendizajes de calidad.

Nuestra región no está lejos de esta realidad, ya que el tema de liderazgo directivo ha sido tratado muchas veces en el aspecto educativo, pero debemos mencionar que cada espacio tiene características particulares las cuales merecen un estudio específico, existen variables distintas que influyen en los resultados, se pretende realizar la investigación referida al liderazgo directivo, donde el rol de líder dentro de una institución educativa debe estar representado en la figura del director o directora, ya que es quien asume dicha responsabilidad como lo menciona MINEDU (2014) haciendo referencia a la Ley General de Educación (2003) artículo 55 y menciona al director como la máxima autoridad y representante legal de la institución educativa. La figura del director dentro del sistema educativo es esencial, ya que si no cumple su función de líder directivo acertadamente sus acciones pueden tener consecuencias negativas en una institución educativa, las cuales pueden conllevar a un desinterés y poca identificación de los miembros de la comunidad educativa en realizar un trabajo de calidad, falta de representación en la comunidad y en un caso extremo hasta la repitencia y deserción escolar.

1.2. Delimitación de la Investigación

1.2.1 Delimitación Espacial

El presente trabajo se desarrolló en las Instituciones educativas Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima, departamento de Lima.

1.2.2 Delimitación Social

Este trabajo de investigación estuvo comprometido en entrevistar a docentes de las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima, departamento de Lima ya que el liderazgo en las instituciones educativas posee una amplia base empírica y teórica que lo autoriza como un factor determinante en el desempeño docente, permite afrontar los cambios producidos por factores externos a las que están sujetas, estos son las leyes y reglamentos que se aplican en pro de la mejora continua de los servicios educativos que brindan a la comunidad.

1.2.3 Delimitación Temporal

El presente trabajo se desarrolló desde el mes de enero del 2020 con la construcción del planteamiento del problema y termino en el mes de diciembre del 2020 con las conclusiones y sugerencias.

1.2.4 Delimitación Conceptual

En la presente investigación los elementos teóricos están alineados fundamentalmente a los siguientes conceptos: Liderazgo Directivo, Motivación de los Maestros, Desarrollo de las habilidades y capacidades docentes, Mejoramiento de las condiciones de trabajo, Desempeño Docente, Dominio Tecnológico, Dominio Científico, Responsabilidad en el desempeño de sus funciones, Relaciones Interpersonales, Formación en Valores.

1.3. Problemas de Investigación

1.3.1. Problema General

PG: ¿Cuál es nivel de relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima 2020?

1.3.2. Problemas Específicos

PE1: ¿Cuál es nivel de relación entre La Motivación de los Maestros y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima 2020?

PE2: ¿Cuál es nivel de relación entre Desarrollo de las habilidades y capacidades y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima 2020?

PE3: ¿Cuál es nivel de relación entre el Mejoramiento de las condiciones de trabajo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima 2020?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General

OG: Determinar el nivel de relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima 2020.

1.4.2. Objetivos Específicos

OE1: Identificar el nivel de relación entre La Motivación de los Maestros y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima 2020

OE2: Establecer el nivel de relación entre Desarrollo de las habilidades y capacidades y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima 2020.

OE3: Especificar el nivel de relación entre Mejoramiento de las condiciones de trabajo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima 2020.

1.5. Justificación e Importancia de la Investigación

1.5.1. Justificación

Valor Teórico. “En investigación, hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente” (Bernal. 2016, p.103).

La imagen del director dentro del sistema educativo es esencial, ya que si no cumple su función de líder directivo convenientemente sus acciones pueden tener resultados negativos en una institución educativa, las cuales pueden sufrir a un desinterés y poca identificación de los miembros de la comunidad educativa en realizar un trabajo de calidad, falta de representación en la comunidad y en un caso extremo hasta la repitencia y deserción escolar.

Utilidad metodológica “En la Investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto por realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable.” (Bernal,2016, p.103).

La educación siempre estará interesada en la búsqueda de un líder que lleve las riendas de dicha institución educativa por ello el MINEDU (2014) busca un líder que influya, inspira y movilice las acciones de la entidad educativa en función de lo pedagógico, a la vez de poseer tales características, que sea capaz de poder motivar a los docentes en un trabajo óptimo y armonioso, mantener un clima laboral que ayude al desarrollo de las relaciones interpersonales, la identificación y sensibilización de las familias y comunidad en la escuela.

Implicancia práctica: “Se considera que una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirán a resolverlo” (Bernal, 2016, p.103).

La función directiva es parte fundamental en la mejora de una institución educativa, ya que el directivo tiene que practicar su liderazgo en todas y cada una de las faenas que se desenvuelven en la institución educativa. Los directores líderes de las instituciones educativas tienen la labor junto con sus coadjutores de elaborar el diagnóstico de los aprendizajes, las circunstancias de los estudiantes, los procesos educativos de la escuela, seleccionar mediante propuesta las estrategias de mejora y la continuación de los estudiantes en la escuela a fin de generar oportunidades para la continuidad de sus estudios

La parte social:

El estudio está fundamentado en enfoques y teorías sobre liderazgo directivo para el fortalecimiento del desempeño de docentes, Guiar el trabajo docente y apoyarlo en la mejora de sus desempeños es una de las funciones principales del director institucional y esto lo logrará manteniendo un óptimo liderazgo directivo lo cual repercutirá en el aprendizaje significativo de los estudiantes y las prácticas pedagógicas; asimismo, servirá para posteriores investigaciones

1.5.2 Importancia

Es importante señalar que el liderazgo en las Instituciones educativas y el aprendizaje es terciado directamente a través del docente, quien asumirá la disposición perenne de acuerdo a la motivación que reciba de su jefe inmediato, que es el director, por lo que es necesario que el liderazgo cumpla con la función proactiva, el cumplimiento de metas y con resultados que optimicen los procesos de aprendizaje y la dirección docente.

1.6. Factibilidad de la Investigación

La viabilidad es un elemento que también se valora y se pondera según el tiempo, los recursos y las capacidades. ¿Es posible llevar a cabo el estudio? ¿Tenemos los recursos para hacerlo? (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 360)

El desarrollo de la investigación será factible, ya que se contará con los recursos humanos, financieros, materiales que serán necesarios para desarrollar la tesis.

1.7. Limitaciones del Estudio

“Se menciona las posibles limitaciones de carácter, económico-financiero, tecnológicas o de tiempo. Limitaciones son las condiciones materiales, económicas, personales e institucionales que pueden frenar o retrasar la investigación o restarle confiabilidad. Hay muchas investigaciones que por falta de auspicios económicos se relentizan”. (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez. 2014 p.165).

Algunas de las limitaciones que podrían presentarse en el desarrollo de la investigación podría ser la falta de tiempo para la obtención de datos e información que se requiere para la investigación algunas investigaciones carecerían de la calidad necesaria para ser consideradas seriamente en la toma de decisiones. Gran parte de los resultados de las investigaciones de este balance provienen de tesis, y muy poco se ha logrado publicar en revistas indexadas. y la disponibilidad Docentes de instituciones Educativas emblemáticas del Cercado de Lima para responder nuestra encuesta

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes del Problema

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Jáuregui Eléspuru, J. del C., Chávez Espinoza, P. E., Menacho Vargas, I., Ramírez García, L. L., y Romero Carhuancho, E. J. (2022). *El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. Directivo y el Desempeño Docente de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos.* El método que se utilizó fue el cuantitativo, el estudio fue de tipo descriptivo correlacional y el diseño de investigación fue no experimental de tipo descriptivo transversal, la población estuvo conformada por 100 docentes y la muestra fue censal, la técnica que se empleó en la recolección de los datos fue la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario, para el análisis de los datos se empleó la estadística descriptiva y la estadística inferencial no paramétrica; según los resultados se obtuvo que $x^2_c = 15.35 > x^2_t = 9.48$, $gl\ 4$, $p < 0.05\%$, por lo que se concluye que existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la IE. 60756 claverito de Iquitos.

Zeta, C. (2021) *El Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Libertadores de América del distrito de la Unión – Piura* .Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Docencia Universitaria de la Universidad Nacional de Piura. Establece una relación directa entre las variables de liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa pública “Libertadores de América” del distrito de La Unión – Piura. La presente investigación es de tipo básica, descriptiva – correlacional y el diseño de investigación es no experimental, porque se establece una relación causal entre liderazgo directivo y desempeño docente y se relaciona estas dos variables. Se trabajó con una muestra de dos directivos a quienes se les aplicó un cuestionario para conocer detalles del liderazgo directivo y del desempeño docente. Se concluye también que en la institución educativa

Libertadores de América del distrito de la Unión - Piura, se establece que no hay una relación significativa entre las variables estudiadas; por lo que se afirma que el desempeño docente no se relaciona básicamente con la gestión pedagógica brindada en dicha institución.

Seguil-Rodriguez, M.(2021) *Liderazgo directivo y desempeño docente en nivel secundaria de instituciones educativas públicas del Perú.* objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en nivel secundaria de instituciones educativas públicas del Perú. Metodológicamente se basó en una investigación básica, descriptiva con diseño no experimental transversal, la muestra investigativa estuvo conformada por 24 directivos y 72 docentes que laboran en las 15 instituciones educativas públicas del distrito de Pachacamac. La *r* de Pearson es 0,826, éste es considerado como correlación positiva fuerte, por lo que se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). El papel de los directivos en esta práctica juega un rol importante ya que son ellos los que guiaran las prácticas pedagógicas a la consecución de los compromisos para la mejora escolar, es así que un buen desempeño docente está relacionado a una buena práctica pedagógica y metodológica permitiendo que los estudiantes disfruten del proceso enseñanza aprendizaje. Descriptores: Características directivas; personal educativo; administrador de la educación. (Palabras tomadas del Tesouro UNESCO).

Villalba, K.(2020) *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas nivel primaria distrito de La Yarada-Los Palos año 2019.* Para obtener el grado académico de: Magister En Docencia Universitaria y Gestión Educativa Universidad Privada de Tacna. La investigación fue de enfoque cuantitativo, por su finalidad de tipo básica y descriptiva correlacional. El diseño de investigación fue no experimental de tipo transeccional o transversal. Participaron 09 directores y 30 docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de La Yarada Los Palos de la ciudad de Tacna. La técnica utilizada fue la encuesta y la observación y como instrumento se aplicó el Cuestionario de Liderazgo según el Modelo Bidimensional (Blake y Mouton) y las Rúbricas de Observación de Aula. Entre los resultados, se halló que los directores de las Instituciones Educativas de

Educación Primaria del distrito de La Yarada Los Palos, presentan un Liderazgo Equilibrado o Mediador y que los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de La Yarada Los Palos presentan un nivel suficiente respecto a su Desempeño Docente. Se comprobó una relación parcial entre variables. Se discuten las implicancias de los resultados principales y se propone conclusiones y recomendaciones teniendo en cuenta la información obtenida.

Justano, R. (2019) *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas rurales del nivel primaria de Jauja*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Educación –Mención: Gestión Educativa) Universidad Nacional del Centro del Perú – Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación – Huancayo – Perú. Se realizó el presente estudio con el método y diseño descriptivo comparativo. Considerando como objetivo el Liderazgo directivo desempeño docente en escuelas rurales de primaria de Jauja. Como hipótesis de investigación propuesta, que: Se halla una influencia significativa en el liderazgo directivo y el desenvolvimiento de los profesores en las escuelas rurales primarias de Jauja. Se trabajó con la muestra que ha sido extraída mediante la técnica de no probabilístico Intencional de la Institución Educativa en un número de 41 docentes. Entre las técnicas que se empleo es el cuestionario y la observación con los instrumentos; escala que medir la Gestión Educativa y la práctica docente. Los datos han sido analizados según los resultados estadísticos.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Ordoñez, C; Castillo, D; Ordoñez, A. y Orbe, M, (2020) *Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano*. El presente trabajo busca analizar el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas a nivel de bachillerato desde el ámbito legal ecuatoriano para establecer un constructo teórico que apoye a la efectividad de la gestión institucional y la obtención de la calidad educativa de acuerdo con los estándares establecidos por la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y el Ministerio de Educación. El enfoque adoptado para la investigación es cualitativo, obteniendo como resultado una

relación directa entre las categorías de análisis, indicando que el liderazgo que ejerce el director juega un papel importante en el nivel de desempeño de los docentes en las instituciones educativas en términos de motivación, comunicación y participación. Como conclusión se obtiene que la legislación ecuatoriana sitúa a la educación como un derecho de las personas y un deber inexcusable del estado para lograr un sistema de educación de calidad que contribuyan a los objetivos que el país se ha planteado.

Chambilla, A.(2020) *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente*. COMPÁS EMPRESARIAL N° 30Vol. 10 –1ER SEMESTRE 2020 ISSN: 2075-8960 Universidad Privada del Valle -Bolivia. El objetivo principal de este artículo es generar un constructo teórico basado en el liderazgo directivo y el desempeño docente. La investigación desde el punto metodológico se basó en el tipo descriptivo-correlacional; el diseño es transversal no experimental. La muestra en la investigación fue seleccionada de la siguiente forma: en el caso de la variable liderazgo, 5 docentes del personal de control de académico de estudios; y en el caso de la variable desempeño docente, se tomó a 10 estudiantes de la Universidad Mayor de San Simón, en la carrera de Ingeniería Comercial. Las conclusiones arrojaron que el estilo de liderazgo que mayormente predomina en la gestión del director de la institución es el estilo democrático, con una evidente tendencia al comportamiento respetuoso y amable hacia su personal, con una actitud participativa que genera ese mismo ambiente y con una inminente voluntad para fomentar las relaciones interpersonales. Por último, se verifica la correlación de las variables liderazgo y desempeño docente, donde el nivel de aprobación de correlación estuvo en 40%.

Condor, B.H. y Remache Bunci, M. (2020) *La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa*. Cátedra, 2(1), 116–131. <https://doi.org/10.29166/catedra.v2i1.1436> (Original work published 30 de enero de 2019). La investigación indaga las percepciones de directivos y docentes sobre la calidad educativa y las principales dificultades que enfrenta la educación en la actualidad. También evalúa el desempeño del docente en el aula, mediante la observación de la clase y la reflexión pedagógica permanente de los procesos de enseñanza. Siendo esta última una tarea prioritaria de los organismos de control. En

la investigación fue necesario revisar las bases conceptuales inherentes al desempeño docente, acompañamiento pedagógico, liderazgo, estrategias de aprendizaje y la calidad de la enseñanza. La metodología de estudio se fundamentó en el enfoque cualitativo, apoyada en dos técnicas. La observación de la clase con el instrumento técnico denominado ficha de observación áulica, que permitió visualizar cómo se llevan a cabo los procesos de enseñanza y aprendizaje. Y la entrevista semiestructurada aplicada a una muestra de 43 investigados entre docentes y directivos de la Zona 9, Provincia de Pichicha. Los resultados obtenidos a partir de estos instrumentos permitieron conocer las fortalezas y debilidades reales existentes en la enseñanza. Finalmente, se determinó que las actividades propuestas para desarrollar la clase guardan escasa relación unas con otras, no atienden a un enfoque pedagógico, ni a un método, técnica, estrategia o proceso de enseñanza. Además, la enseñanza se centra en el docente, quien expone sus saberes, mientras la participación del estudiante es mínima. Estos y otros hallazgos permitieron concluir que el desempeño directivo y docente influyen en el aprendizaje y el mantener prácticas pedagógicas tradicionales no contribuirá al mejoramiento de la calidad de la enseñanza.

Orellana, K.(2019) *El liderazgo del director y el desempeño docente auto percibido en un grupo de colegios privados salvadoreños*. RIEE | Revista Internacional De Estudios en Educación, 19(1), 47-63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>. La investigación –cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal– pretendió conocer si las dimensiones del liderazgo directivo –transformacional, transaccional y laissez-faire– predicen significativamente el desempeño docente, de acuerdo con la percepción de 105 docentes de un grupo de nueve colegios privados salvadoreños, quienes respondieron (a) el Cuestionario Multifactorial (MQL), de 45 ítems, y (b) el Cuestionario de Autoevaluación Docente, para medir la variable desempeño docente, de 20 ítems. Se utilizó el análisis de regresión múltiple. De las tres dimensiones del liderazgo del director, el liderazgo transaccional mostró una correlación positiva con el desempeño docente. La predicción es significativa para todas las dimensiones del desempeño docente, excepto emocionalidad. Los docentes que laboran en colegios

cuyos directores están en función por más de siete años mostraron un desempeño significativamente mejor en las dimensiones de capacidad pedagógica y emocionalidad. A la vez, demostraron una percepción del liderazgo transformacional más baja en términos de motivación por inspiración.

Ganga et al.(2018), en un estudio titulado *Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: el caso de un colegio en el norte de Chile*, mencionan que las organizaciones, para lograr el éxito, requieren de la conjugación de una serie de condiciones y elementos de carácter estratégico; uno de estos componentes, es sin duda, el liderazgo. Considerando la aseveración contextual previamente formulada, este artículo tiene como finalidad central determinar un perfil docente y la incidencia positiva del liderazgo transformacional en la gestión docente de una organización educativa privada ubicada en la ciudad de Antofagasta, Chile. Metodológicamente, esta indagación se enmarca en la línea cuantitativa correlacional. Los análisis que se conjugan son aproximaciones que favorecen el tema del liderazgo y permiten identificar un factor necesario que ha impulsado aplicaciones en la gestión educativa. Los resultados sugieren que es de importancia disponer de un instrumento funcional acerca de las estrategias, que permitan alinear la organización con el nivel de dimensiones asociadas a la aplicación del instrumento y su posible campo de utilidad en otras organizaciones educativas.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

2.2.1. Liderazgo Directivo

“Según el Manual del Marco de Buen Desempeño del Directivo (2014) esta referida a la: Función del director, que debe ser ejercido con liderazgo, asimismo la gestión de la escuela debe ser dirigida, asumiendo sus responsabilidades para el logro del buen aprendizaje, estableciendo una base donde interactúan los demás, brindando los insumos para su evaluación de acceso y desempeño, implementando programas de formación que mejoren sus capacidades” (p. 19).

La actuación que adoptan los líderes directivos en las instituciones educativas está basada en la eficacia y el compromiso,

teniendo en cuenta las competencias y capacidades sustentadas en cuatro pilares como en gestión de los aprendizajes, pensamiento estratégico, trabajo en equipos y relaciones personales; en consecuencia, la actuación de los líderes directivos se fundamenta en la profesionalidad de la actuación que estará conectada con la gestión, desarrollo de la calidad y la eficiencia de los aprendizajes que fomentan los docentes, empleo de recursos (Córdova et al., 2021)

El liderazgo directivo es el segundo factor de influencia en los logros de aprendizaje después de la acción docente. Su importancia refiere en mejorar el proceso de preparación y enseñanza para el aprendizaje en la institución educativa, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; acompañando e involucrándose con el trabajo que realiza el docente en la institución educativa, ejerciendo un liderazgo directivo eficaz que contribuya a la mejora del desempeño docente y en consecuencia a la mejora de los aprendizajes (Morales-Vergara, et al., 2018).

La función directiva es parte fundamental en el desarrollo de una institución educativa, ya que el directivo tiene que ejercer su liderazgo en todas y cada una de las tareas que se desarrollan en la institución educativa. Los directores líderes de las instituciones educativas tienen la tarea junto con sus colaboradores de ejecutar el diagnóstico de los aprendizajes, las condiciones de los estudiantes, los procesos educativos de la escuela, seleccionar mediante propuesta las estrategias de mejora y la permanencia de los estudiantes en la escuela a fin de generar oportunidades para la continuidad de sus estudios para que se acceda espacios de trabajo (Rodríguez et al., 2020)

Ryan (2016)

refirió que el liderazgo permite a las comunidades escolares desarrollar su proyecto educativo, potenciar su confianza e identidad colectiva, cohesionar a sus distintos estamentos (directivos, docentes, alumnos y familias), aumentar las expectativas sobre los resultados alcanzables, avanzar en el desarrollo profesional entre docentes, y activar a los estudiantes (así como a sus familias) como irremplazables en el proceso formativo; en consecuencia, ser líderes proactivos y propositivos, que ponen en marcha el cambio institucional.

Miras, J. y Longas, J.(2020) “el liderazgo pedagógico, es un ejercicio consciente de una conducción proactiva del modelo de enseñanza y aprendizaje, capaz de gestionar las interdependencias entre los actores involucrados y con gran capacidad de empatía focalizado siempre en el aprendizaje”.

Reviriego (2013) “sostuvo que el liderazgo es la potencialidad que ejerce un individuo para influenciar en los integrantes de una organización de una determinada institución, incentivándolos por medio de la motivación a comportarse de una manera determinada para lograr las metas propuestas”.

Se hace necesario que los directivos manejen conflictos, trabajen en equipo y sean líderes en las instituciones educativas, es decir que adquieran las herramientas necesarias para afrontar y resolver con éxito, los conflictos que a diario surgen en el desarrollo del quehacer laboral; asumiendo claramente sus roles y responsabilidades en la evaluación y acompañamiento al trabajo de los docentes buscando garantizar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes (Fierro-Evans & Carbajal-Padilla, 2019).

2.2.2. Motivación de los Maestros

“La motivación se manifiesta como un componente imprescindible en las diferentes etapas formativas y profesionales de las personas y, especialmente, en las del docente. En otras palabras, la motivación está presente a la hora de la elección de una profesión, permanencia en la misma y buen desarrollo” (Mahler, Grobschedl, & Harms, 2018).

En cualquier caso, la motivación supone tomar en cuenta algo considerado como importante para la persona, sobre lo que esta se apoya y en función de ello se impulsa a actuar. Aunque la motivación en sí misma no fomenta la acción, sí supone un empuje hacia la misma, es decir, la motivación no será en ningún caso la panacea, pero sí puede mejorar la eficacia del trabajo que se desempeña (Sánchez, 2016, p.136).

“La motivación forma parte, a su vez, del sentimiento de bienestar y autoeficacia de las personas. De esta manera, aquellos docentes que se perciben con baja autoeficacia evitan ciertos trabajos y se esfuerzan y rinden en menor nivel, mientras que aquellos que se sienten como profesionales eficaces, participan activamente en su labor y potencian su formación y desarrollo tanto individual como social” (Sureda, 2002).

Sánchez, E. (2016).

“La motivación se define como un factor mental que nos induce a la acción en todas y cada una de las situaciones y los ámbitos de la vida humana. Esto nos lleva a pensar, que llegar motivado a la carrera va a ser un factor de peso en el proceso de formación que desarrolla el estudiante. Sin duda, a lo largo de la misma se suscitaron otros elementos, también trascendentales, que influirán en la satisfacción y en el deseo por ejercer la profesión”.(p.137)

La motivación del profesor no repercute exclusivamente en su bienestar o sentimiento de autoeficacia, sino que es un elemento imprescindible para lograr un óptimo rendimiento y motivación

también en sus alumnos. De esta manera, un profesor motivado será también un docente motivante. Estos profesores son conscientes de que está bajo su responsabilidad el aprendizaje de sus estudiantes y, por lo tanto, su forma de actuación toma un papel relevante en el proceso de enseñanza-aprendizaje . La motivación a los alumnos es una tarea básica en el oficio docente que debería formar parte de los saberes profesionales de cualquier profesor, obviando la complejidad del asunto y lo que implica la preparación para ello” (Valenzuela et al., 2015, p. 355).

(Caradonna, 2017)

“para que esta transmisión de la motivación pueda hacerse efectiva, el docente debe favorecer el aprendizaje significativo y poseer variedad de herramientas que le permitan ser un facilitador con el fin de que sean los alumnos los que construyan su propio conocimiento. Se busca, por tanto, que se establezca una relación entre profesor-alumno equilibrada y ajustada en la que el docente desee enseñar y el estudiante desee aprender.”

Sánchez, E. (2016). “la motivación de los profesores como uno de los componentes clave en el éxito del proceso de enseñanza- aprendizaje, por lo que garantizar un soporte y fomento de esta debería convertirse en un aspecto fundamental a la hora de elaborar los distintos programas educativos”.

2.2.3. Cualidades y características del líder

Villalba, K.(2020) “por su lado, distingue las siguientes características: comunicación, equilibrio, empowerment, colaboración y trabajo en equipo, visión y sensibilidad, entre otros atributos” (p. 40)

Alves (2000), señala que el líder debe contar con cualidades de asertividad, empatía, habilidades de comunicación, autocontrol, confianza en los demás, persistencia, flexibilidad, aprecio de los

demás, ayudar a los demás a desarrollarse, ser responsables, procurar identificar los problemas en sus estados primarios. Los verdaderos líderes son capaces de generar en los demás, la motivación de quien se siente parte de la organización (p.126)

Palomo (2013) “manifiesta que cualquier persona puede ser líder siempre y cuando cumpla las siguientes características” (p. 24):

- “Sus ideas y sus acciones movilicen a otros para que luchen en pos de sus objetivos.
- Consiga apoyo sin dar órdenes.
- No pida obediencia sino compromiso.
- Obtenga credibilidad a través de su comportamiento.
- Sea ejemplo y modelo para otros.
- Sea capaz de alterar el statu quo para generar proceso nuevo y revolucionario que cambie el entorno habitual. - Experimente y corra riesgos.
- Visualice el futuro.
- Genere visión compartida.
- Fomente la colaboración y el trabajo en equipo.
- Actualizado y atento a los nuevos avances y tendencias.
- Que aprenda rápido.
- Potencie la creatividad y la innovación.
- Favorezca las sinergias dentro y fuera de la organización”.
- Comunique adecuadamente los cambios a sus colaboradores.
- Siga un planteamiento proactivo. Etc.

Villalba, K.(2020) “son requisitos indispensables para ser un líder autentico: la confianza en uno mismo; la comunicación con los demás; el desarrollo de la credibilidad; el aspecto humano en los equipos de trabajo; la delegación de autoridad; la toma de decisiones en el grupo; la dirección ante una crisis; la capacitación y facilitación; la consejería y tutoría” (p. 49-50).

2.2.4.Desarrollo de las habilidades

Palomo (2013) “importante comenzar trabajando el cambio de concepciones o creencias erróneamente establecidas que tienen algunos profesores acerca de la educación, de las familias, del contexto en el que se insertan o, incluso, de ellos mismos. Es imprescindible hacerles ver que son capaces de lograr grandes resultados e incidir en la enorme transcendencia que tendrá su labor”.

“las diferentes dinámicas formativas pueden ir encaminadas hacia el área de la competencia emocional. Se trata de otorgar a los docentes una serie de conocimientos y herramientas que posibiliten la búsqueda de soluciones ante las diferentes situaciones que se encuentran en el día a día del centro educativo. Es por esto que se pueden tratar temas como la autoestima, la autorrealización, la resiliencia, la proactividad, el autoliderazgo, el empoderamiento y la toma de decisiones”. Sánchez, E. (2016,p.55).

“No se trata únicamente de informar sobre estos aspectos, sino que es fundamental el hecho de desarrollar dinámicas que fomenten el desarrollo de estos. Metodologías de trabajo como el role-playing o la resolución de casos concretos pueden ayudar al asentamiento de distintas habilidades y actitudes que favorezcan las buenas prácticas docentes e impulsen su motivación o, al menos, impidan caer en el desánimo. También se pueden llevar a cabo charlas o encuentros con profesionales de este u otros centros educativos que cuenten experiencias positivas que hayan aumentado su motivación y en las que se realce el importante papel de la educación y, sobre todo, del docente”. Palomo (2013,p.74)

2.2.5. Capacidades docentes

De esta definición, se entiende que la planificación es el conjunto de actividades que el docente, a través de un trabajo coordinado,

consensuado y participativo con sus colegas del nivel, ciclo o grado, propone para lograr el desarrollo de las competencias de los estudiantes durante el proceso de aprendizaje. Este proceso requiere del conocimiento del currículo, del análisis crítico y reflexivo de lo que se espera que los estudiantes aprendan, así como de una gran dosis de creatividad para plantear actividades que constituyan verdaderos retos que hagan posible la movilización de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y destrezas de estos.

Asimismo, “se deberá tomar en cuenta las orientaciones para el proceso de enseñanza que establece el Currículo Nacional de Educación Básica, (p. 171-173) las que se presentan a continuación”:

Partir de situaciones significativas. Esto implica que el docente seleccione situaciones, reales o simuladas, retadoras que exijan a los estudiantes seleccionar, movilizar y combinar estratégicamente sus recursos internos y externos que consideren necesarios para poder resolverlas. Estas situaciones deben responder a los intereses y necesidades de los estudiantes, para que constituyan un desafío para él. Aunque las situaciones no son las mismas que los estudiantes enfrentarán en el futuro, sí los proveerán de esquemas de actuación, selección y puesta en práctica de competencias en contextos y condiciones que pueden ser generalizables.

Generar interés y disposición como condición para el aprendizaje. Hay que tener en cuenta que una situación se considera significativa no cuando el profesor la considera importante en sí misma, sino cuando los estudiantes perciben que tiene sentido para ellos. Solo en ese caso puede surgir el interés por involucrarse en el desarrollo de estas.

Aprender haciendo. Aprender y hacer son procesos indisolubles, es decir, la actividad y el contexto son claves para el aprendizaje, por tanto, construir el conocimiento en contextos reales o simulados implica que los estudiantes pongan en juego sus capacidades reflexivas y críticas, aprendan a partir de su experiencia, identificando el problema, investigando sobre él, formulando alguna hipótesis viable de solución, comprobándola en la acción, entre otras acciones.

Partir de los saberes previos. Es decir, de los conocimientos, concepciones, representaciones, vivencias, creencias, emociones y habilidades adquiridos previamente por el estudiante, con respecto a lo que se propone aprender.

2.2.6. Mejoramiento de las condiciones de trabajo

Bardales (2016) “hoy en día las condiciones que se dan al docente para el ejercicio de sus funciones son de suma importancia, y esto se debe al impacto que ejerce sobre la eficiencia y eficacia del trabajo ejercido; es por ello que se debe valorar la labor que realizan los profesionales en este caso los docentes quienes son los encargados de formar a los futuros ciudadanos”.

Según Reyes (2017) “las condiciones laborales son los componentes de su contexto interno, que establece la motivación, como también la satisfacción laboral o viceversa”.

Según Cleves (2014) “se sustenta en el Modelo de Ajuste Persona-Entorno de Harrison, el cual se determina por 4 ajustes según el día a día y entorno de cada individuo, los cuales son los siguientes”:

1. El entorno como la persona presentan un ajuste objetivo.
2. El entorno donde la persona tiene un ajuste objetivo mientras que el entorno posee uno subjetivo.

3. El entorno donde el entorno posee un ajuste subjetivo y objetivo a la misma vez. 4. El entorno donde la persona posee un ajuste objetivo y subjetivo a la vez.

Bardales (2016)

las define como una serie de elementos que intervienen el nivel de bienestar de los docentes, en el área psicológica, física, cognitiva y social. Por lo tanto, para que el docente cumpla con un buen trabajo, la institución debe de cumplir con buenas condiciones laborales y por ende el docente debe tener una actitud positiva para cumplir sus objetivos favoreciendo el aprendizaje en los estudiantes.

Para Cleves (2014, p.22) algunas de sus características son:

-Están relacionadas a entorno de trabajo; involucra donde la infraestructura con la que cuenta la institución, los recursos con los que cuenta, los procesos y las técnicas en que se desarrollan los procesos condicionan la actividad laboral, como lo son la iluminación, la temperatura, el ruido, el estado de los muebles e inmuebles, etc.

-Depende significativamente de la carga laboral, ya que afecta al trabajador a nivel físico, mental, cognitivo, etc., desarrollando en él un perfil y una postura distinta, afectando su voluntad y la forma en que se relaciona con sus colegas.

-Se ve influenciada por la forma en que se organiza las labores en la institución, a nivel institucional y a nivel de área, sistematización de la organización, duración de trabajo, ritmo laboral, estilos de liderazgo, sueldo y reconocimiento.

Riaz (2013)

señala que en todas áreas laborales no existe igualdad de condiciones laborales, como ejemplo la docencia, a comparación de otras profesiones y labores, los maestros se encuentran perjudicados por distintas circunstancias que intervienen en su desempeño profesional, familiar y de salud. Los maestros se ven vulnerables, muy aparte de las condiciones ya mencionadas, a la mala conducta de los alumnos, aulas pequeñas y llenas, regulaciones de los colegios, programación de las preparaciones de clases, correcciones de trabajos y evaluaciones. Las condiciones en el trabajo sobre todo en las instituciones educativas estatales son deficientes, podemos ver la infraestructura de las escuelas no son del todo ambientes agradables para poder trabajar, los docentes tienen que hacer esfuerzos sobrehumanos para hacer maravillas y brindar una adecuada orientación a sus alumnos.

2.2.7. Desempeño Docente,

Montenegro (2007) explica que es el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función, esto es, el proceso de formación de niños y jóvenes a su cargo” (p.19).

Son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. (...). La manera de ejecutar las tareas encomendadas revela la competencia de la persona. En esta definición se puede identificar tres condiciones: a) Actuación observable, b) Responsabilidad y c) Logro de determinados resultados (Marco del Buen Desempeño Docente” (MINEDU, 2012, p. 24).

Para alcanzar buenos resultados en el desarrollo de la práctica pedagógica el docente debe contar con ciertos requisitos de formación como calificaciones y competencias debidamente certificadas para concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia

(Artículo 4º de la Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, p.22)

Rodríguez (1999, p.48) “Menciona que la evaluación del desempeño docente es un proceso necesario en la institución. Esto permite establecer valor a la práctica. Ello implica la emisión de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos para corregir y lograr los objetivos bosquejados.”

2.2.8. Factores del desempeño docente

Montenegro (2007) “menciona que el desempeño docente está determinado por tres factores, los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante y los asociados al contexto, y los describe del siguiente modo” (p. 19-21):

Factores asociados al docente

Son los relacionados a la formación profesional, las condiciones de salud y el grado de motivación y su compromiso con su labor. Estos factores se interrelacionan entre sí de manera que: A mayor calidad de formación mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia. Así mismo, entre mejores sean sus condiciones de salud física y mental, mejores posibilidades tendrán para ejercer sus funciones. (...) sin embargo, puede haber excelente formación, muy buena salud, pero si no tienen la suficiente motivación por lo que hace, los resultados serán pobres. La motivación se refuerza con el grado de compromiso, la convicción de que la labor educativa es vital para el desarrollo individual y social (p.19).

Factores asociados al estudiante

Son análogos a los del docente. Se consideran las condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso. En este caso, dependen de las condiciones familiares y ambientales del estudiante, pero siempre existe la posibilidad de que el docente influya de manera positiva en algunos de los factores. El nivel de preparación del estudiante depende del trabajo de los docentes que

le antecedieron, el grado de motivación depende de las estrategias que utilice el docente en la sesión de aprendizaje, y el compromiso se relaciona con el grado de motivación del estudiante por su aprendizaje.

Factores asociados al contexto

Son dos: el entorno institucional y el contexto sociocultural. En el primero se incluye las condiciones de la infraestructura física, los materiales educativos, así como el ambiente humano que debe ser enriquecido con las relaciones de afecto, autonomía y cooperación. Asimismo, influye la estructura social, económica, política y cultural, que presentan tanto problemas como posibilidades. Montenegro (2007,p.19-21)

2.2.9. Funciones del desempeño docente

Entre las funciones del desempeño docente se tiene:

- **Diagnóstico:** Esta debe ser descriptiva, de modo que permita tener una visión clara de los aciertos y dificultades del docente en su desempeño.
- **Instructiva:** Los docentes involucrados en este proceso van aprendiendo y asimilando nuevas experiencias de aprendizaje.
- **Educativa:** Permite al docente evaluar su propia labor de modo que esto le sirva para mejorar continuamente.
- **Desarrolladora:** Esta función es muy importante pues posibilita el desarrollo continuo a partir de la percepción de las cualidades positivas y negativas respecto del desempeño docente.

“El Marco de Buen Desempeño Docente está estructurado en dominios, competencias y desempeños (MINEDU, 2012a). Los dominios son las cuatro grandes categorías en las que se agrupan las competencias”.

Dominio 1 : se relaciona con la preparación para la enseñanza.

Dominio 2 : describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela.

Dominio 3 : se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad.

Dominio 4 : comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad.

2.2.10. Los dominios del desempeño docente

“Conjunto de competencias que integran un área específica del actuar directivo. Son interdependientes, ya que cada uno de ellos influye en el desarrollo del otro como parte de un todo”. (MINEDU, 2014)

“El Marco del Buen Desempeño Docente (Resolución Ministerial No. 0547- 2012-ED, 2012), define los dominios como: Un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes” (p. 24).

“Se presenta a continuación la descripción de los cuatro dominios tal como se encuentran en el Marco del Buen Desempeño Docente” (p. 18-19):

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Tiene que ver con la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural

e inclusivo. Para alcanzar este dominio se requiere que el docente conozca las principales características sociales, culturales materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional.

“A cada uno de los cuatro dominios le corresponde competencias que en el Marco del Buen Desempeño Docente se entiende como la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos a través de un saber actuar reflexivo, que a su vez implica una movilización de recursos internos y externos, con el fin de generar respuestas pertinentes ante situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético.” (p. 26).

2.2.11. Procesos pedagógicos

La necesidad de mejorar los aprendizajes de los estudiantes trajo consigo la necesidad de reemplazar tradicionales prácticas docentes por otras más adecuadas a las demandas y características de las nuevas generaciones. Unos de los cambios necesarios fueron, justamente, los procesos pedagógicos”.

Gonzales (2016) los presenta de la siguiente manera:

- **Problematización:** Donde se plantea situaciones problemáticas pertinentes.
- **Propósito:** Donde se señala a los estudiantes el ¿por qué? y ¿para qué? de la clase.
- **Motivación/interés:** Se promueve el interés en el tema (motivación intrínseca y es cíclica)

- Saberes previos: Se expone, especula, comenta de manera espontánea, ofrece una respuesta adelantada, etc.
- Gestión y acompañamiento en el desarrollo de las competencias: Se manipula objetos, describe rasgos, formular hipótesis, concluye información, aplica lo aprendido.
- Evaluación: Demostrar si ha logrado aprender a resolver tareas. Regular, controlar, o evaluar su propio aprendizaje.

2.2.12. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

La preparación para el desempeño del personal docente comienza desde la etapa de los estudios de pregrado, ya que este momento ofrece condiciones favorables para su preparación con vistas a su futura labor profesional. Al respecto. Escribano, E. (2018)

Parra, I. V. (2000) “la etapa de pregrado marca pautas decisivas para formar una actitud ante la profesión y desarrollar las bases del futuro desempeño” (p. 32).

Escribano, E. (2018)

El desempeño de docente se manifiesta a través de las acciones que desarrolla el profesorado en su actividad profesional, la cual responde a los objetivos propios de la actividad pedagógica, para favorecer el cumplimiento de las funciones relacionadas con su labor, la cual exige la presencia de un conjunto de cualidades personales y condiciones que se erigen como condicionantes necesarias para la adecuada materialización de estas acciones.

El desempeño del personal docente como concepto, hace referencia e integra la lógica que le brinda sentido a su labor profesional:

- El dominio profundo –con relevancia y pertinencia- del sistema de contenidos actualizados sobre la disciplina que debe impartir.
- La necesaria y actualizada preparación que debe poseer, sustentada en profundos conocimientos en el campo de las ciencias de la educación, especialmente de la pedagogía, la psicología, la didáctica, así como la metodología de la investigación educativa.
- Desarrollo adecuado de competencias profesionales en el ámbito de la comunicación, el empleo sistemático de las TIC y otros aspectos de relevancia.
- La necesidad de un componente ético, con altas motivaciones profesionales y personales en el ejercicio de su labor con calidad, en una gestión de esta misma de manera constante, tanto en los procesos como en los resultados.

El imprescindible conocimiento de las condiciones particulares de cada contexto –escolar – familiar – comunitario- donde desarrolla sus acciones profesionales y la necesaria claridad y precisión del fin

El desempeño del personal docente integra dentro de sus significados la capacidad, la competencia, el proceso, o el modo de actuación, entre otras .

(Pérez R. J., 2008) lo define del siguiente modo:

El conjunto de acciones que con alta motivación, preparación pedagógica y creatividad realiza el profesor, durante el desarrollo de su actividad, lo cual se manifiesta, tanto en el proceso como en el resultado de esta, orientada a lograr la formación integral de la personalidad de cada uno de sus alumnos, con un enfoque desarrollador y diferenciado, tomando como base el conocimiento de sus posibilidades y, en particular, sus necesidades, motivaciones, vivencias y proyectos de vida. (p. 66)

2.2.13. Relaciones Interpersonales

En la comunidad, y ambientes laborales, las personas se encuentran en permanente contacto con otras personas, conviviendo en armonía y pacífica, asimismo en el plano laboral, sus habilidades perfeccionan la eficiencia, facilitan su adaptación hacia el provecho de las metas de la institución (Dalton, 2007).

Para Yáñez, R., Pérez, M. y Yáñez. C (2006). “se refiere a la voluntad de confiar en alguien de quien confía, viendo a todas las personas como personas buenas y, confiables”.

Según Bisquerra (2003, p. 23), “es la relación mutua de dos o más personas. Están regida por normas, así como establecimientos de relación social”.

“Se encuentran referidas al trato mutuo de la comunicación que tiene el trabajador con sus compañeros de trabajo, con el personal administrativo, directivo, que conforman su ambiente laboral” (Martínez et al., 2010, p. 32).

2.2.14. Formación en Valores.

Sánchez, E. (2016).

Sin despreciar aquellos valores más intrínsecos como la vocación, en la enseñanza existen múltiples factores que motivan a este colectivo. Varios estudios han demostrado la importancia e influencia que han tenido y siguen teniendo muchos de ellos; entre otros: el salario, las vacaciones, el trato con los niños, los horarios laborales, etc. De estos factores nos centramos en los dos primeros para este artículo; y lo hacemos, no porque sean los más importantes, pero sí por-que son dos factores controvertibles tanto en cuanto, cuestiona a este colectivo y pone en entredicho su propia profesionalidad. A pesar de ser factores que provocan satisfacción o desmotivación entre los docentes en activo, son también de los que

turban al joven e indeciso estudiante; como decía antes, influyen no sólo sobre los que están, sino en los que están por llegar(p.143)

Sánchez, E. (2016). “formación el estudiante de magisterio crece profesional y personalmente, cuando se acerca al ámbito laboral, comienza una nueva etapa de afianzamiento y de consolidación de lo aprendido y experimentado anteriormente. En algunos casos se clarifican los sentimientos y en otros se diversifican. La profesión docente está cargada de matices, unos despiertan la pasión por la enseñanza, pero otros desmotivan a sus actores. Algunos están relacionados con factores externos y otros con factores internos y más personales. En unos influyen los ideales y en otras la realidad.”

2.3. Definición de Términos Básicos

Autonomía “Capacidad de los sujetos de derecho para establecer reglas de conducta para sí mismos y en sus relaciones con los demás dentro de los límites que la ley señala.” Escibano, E. (2018)

Calidad educativa “es necesariamente calidad para todas y todos. Al no ser así, entonces NO es calidad. Implica educación incluyente, sin discriminación, con respeto a la diversidad, incluso su disfrute sincero. Integra y se basa en cooperación genuina, como eje educativo integrador e incluyente por excelencia.” Jáuregui Eléspuru, J. del C., Chávez Espinoza, P. E., Menacho Vargas, I., Ramírez García, L. L., y Romero Carhuancho, E. J. (2022).

Calidad de la educación “resulta una meta muy difícil e igual de costosa, pues exige educadores con mejor formación y remuneración, mejores edificaciones, menos estudiantes por docente, mejor mobiliario y equipamiento en las escuelas, laboratorios bien dotados para todas las disciplinas docentes, bibliotecas actualizadas y computadoras con acceso pleno a internet, repositorios y bases de datos que sean de interés para cada institución educativa.” Jáuregui Eléspuru, J. del C., Chávez Espinoza, P. E., Menacho Vargas, I., Ramírez García, L. L., y Romero Carhuancho, E. J. (2022).

Desempeño “Es el conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de

sus funciones; también se le conoce como rendimiento o méritos laborales. El desempeño se considera también como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización”. Escribano, E. (2018)

Desempeño docente: “Menciona que la evaluación del desempeño docente es un proceso necesario en la institución. Esto permite asignar valor a la práctica. Ello implica la emisión de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos para corregir y lograr los objetivos planteados”. Palomo, M. (2013).

La educación “es un tipo especial de relación humana, por tanto, en este escenario se requieren componentes de preparación, motivación y conciencia que identifiquen el desempeño profesional a la altura de las exigencias de la época y la sociedad en que se enmarca. El pilar fundamental de la calidad educativa son las capacidades profesionales docentes: si los alumnos no se encuentran en sus aulas con docentes capaces de generar mayores oportunidades de aprendizaje, el genuino mejoramiento de la calidad educativa no se producirá” Jáuregui Eléspuru, J. del C., Chávez Espinoza, P. E., Menacho Vargas, I., Ramírez García, L. L., y Romero Carhuancho, E. J. (2022).

La educación de calidad “se refiere a variables como eficiencia (buen uso de recursos), equidad (distribución de beneficios educativos), relevancia (que responda a las necesidades de la sociedad) y pertinencia (que responda a las necesidades del estudiantado)” Palomo, M. (2013).

líder “es quien tiene influencia en los miembros de un equipo u organización para que efectúen las tareas necesarias para conseguir los objetivos.” Palomo, M. (2013).

Liderazgo “permite a las comunidades escolares desarrollar su proyecto educativo, potenciar su confianza e identidad colectiva, cohesionar a sus distintos estamentos (directivos, docentes, alumnos y familias), aumentar las expectativas sobre los resultados alcanzables, avanzar en el desarrollo profesional entre docentes, y activar a los estudiantes (así como a sus familias)” Ryan (2016)

Liderazgo del director “Actitudes y saberes aplicados por el director de la institución para la gestión, administración y coordinación de la plana laboral y activos de la institución para el alcance de los objetivos institucionales y el aprendizaje significativo del docente”. Escribano, E. (2018)

Liderazgo pedagógico, “es un ejercicio consciente de una conducción proactiva del modelo de enseñanza y aprendizaje, capaz de gestionar las interdependencias entre los actores involucrados y con gran capacidad de empatía focalizado siempre en el aprendizaje”. longas (2020)

Trabajo docente “El cumplimiento de la labor de los profesores, su función o labor que ejerce en la escuela usando diversas técnicas y estrategias de enseñanza aprendizaje para el logro de un aprendizaje eficaz e integral en el estudiante. Se considera a nuestro trabajo al tener en cuenta a los profesores de las escuelas quienes usan técnicas, estrategias y diversos recursos pedagógicos que tiene a su alcance para hacer posible el logro del aprendizaje en el alumno”. Escribano, E. (2018)

CAPITULO III

HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis General

HG: Si existe relación positiva y significativa entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima.

H0: No existe relación positiva y significativa entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima.

3.2. Hipótesis específica.

H1. Sí, existe relación significativa entre La Motivación de los Maestros y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima

H2. Sí, existe relación significativa entre Desarrollo de las habilidades y capacidades y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima

H3. Sí, existe relación significativa entre el Mejoramiento de las condiciones de trabajo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima

3.3. Definición Conceptual y operacional de las variables

3.3.1. Definición de variable

Definición conceptual y operacional de las variables

Variable X

LIDERAZGO DIRECTIVO

“La actuación que adoptan los líderes directivos en las instituciones educativas está basada en la eficacia y el compromiso, teniendo en cuenta las competencias y capacidades sustentadas en cuatro pilares como en gestión de los aprendizajes, pensamiento estratégico, trabajo en equipos y relaciones personales; en consecuencia, la actuación de los líderes directivos se fundamenta en la profesionalidad de la actuación que estará conectada con la gestión, desarrollo de la calidad y la eficiencia de los aprendizajes que fomentan los docentes, empleo de recursos”(Córdova et al., 2021)

Variable Y:

DESEMPEÑO DOCENTE

“Son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. (...). La manera de ejecutar las tareas encomendadas revela la competencia de la persona. En esta definición se puede identificar tres condiciones: a) Actuación observable, b) Responsabilidad y c) Logro de determinados resultados (Marco del Buen Desempeño Docente” (MINEDU, 2012, p. 24).

3.3.2. Operacionalización de Variables.

Tabla 1

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
VARIABLE X: LIDERAZGO DIRECTIVO	DX1: La Motivación de los Maestros	D1. - Elección de la profesión - Potenciar su formación - Óptimo rendimiento	1,2,3	Ordinal N: nunca CN: Casi Nunca AV: a veces CS: Casi Siempre S: siempre
	DX2: Desarrollo de las habilidades y capacidades docentes	D2 - Trabajo coordinado y participativo - Conocimiento del currículo - Planificar actividades	4,5,6	
	DX3: Mejoramiento de las condiciones de trabajo	D3 - Condiciones laborales internas - Infraestructura adecuada de la I.E - Recursos Materiales	7,8,9	
VARIABLE Y: DESEMPEÑO DOCENTE	DY1: Dominio Tecnológico	D1. - Manejo de los tics - Capacitación permanente	10,11	Ordinal N: nunca CN: Casi Nunca AV: a veces CS: Casi Siempre S: siempre
	DY2: Dominio Científico	D2 - Competencias de investigación - Búsqueda de fuentes de información	12, 13	
	DY3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	D3 - Asistencia y puntualidad - Cumplimiento de los horarios de clase	14,15	
	DY4: Relaciones Interpersonales	D4 - Trabajo en equipo - Participación en actividades de la I.E	16,17	
	DY5: Formación en Valores	D5 - Practica de las normas de convivencia	18	

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Enfoque Cuantitativo

El enfoque cuantitativo en el problema metodológico central se relaciona con la medición de los conceptos que orientan teóricamente el proceso de conocimiento. Los datos son concebidos como duros, rigurosos y confiables. La validez y confiabilidad se basan en procedimientos matemáticos. La formulación conceptual de una realidad social es punto de partida y referente obligado del trabajo investigativo. Las etapas del proceso investigativo son claramente delimitadas en el espacio y en el tiempo. Una fase es prerrequisito de la siguiente, de forma tal que el proceso investigativo es una secuencia claramente marcada del procedimiento que sigue un patrón preciso y predecible”. (Galeano, M. 2004:13).

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1 Tipo de Investigación

La presente investigación es básica.

“Es la que se realiza con la finalidad de producir nuevos conocimientos para ampliar y profundizar las teorías sociales, no está dirigida al tratamiento inmediato de un hecho concreto, ni a resolver una interrogante fáctica, sino que únicamente es una investigación para profundizar la información sobre las relaciones sociales que se producen en el seno de la sociedad”. (Carrasco, 2013: p.49).

4.1.2 Nivel de la investigación

La presente investigación es descriptiva correlacional

El nivel de la investigación es descriptivo. “Comprende la descripción, registro e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos Tamayo y Tamayo, M. (2012. p, 52)

Y es correlacional dado que “permite al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad variables. Es decir, busca

determinar el grado de relación entre las variables que se estudian” (Carrasco, 2013, p.73).

4.2 Métodos y Diseño de investigación

4.2.1 Métodos de investigación

Para el estudio se utilizaron diferentes métodos entre ellos:

Método Deductivo

La deducción es una demostración o inferencia de una aseveración particular, singular (consecuencia), a partir de una o varias aseveraciones generales, universales (premisas) aplicando leyes de la lógica. Es en resumen una inferencia de lo general a lo particular.

En este método se aplican los principios generales descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios. Es un proceso puramente lógico.

Consiste en encontrar principios desconocidos, a partir de los conocidos. Una ley o principio puede reducirse a otra más general que la incluya. Pueden partir de axiomas o postulados. (Sánchez y Reyes. 2015:58)

Método Estadístico:

Luego de la aplicación de las encuestas, tenemos un conjunto de datos listos para ser procesados. Así. Estos podrán ser utilizados para cualquier tratamiento estadístico y ayudarán a elaborar los demás pasos del trabajo de investigación (hay que recordar que, a través de los datos, se responde al problema planteado y se lleva a cabo la constatación de hipótesis). Pero, en principio, esa cantidad de datos, por si sola, no nos dirá nada, no nos permitirá alcanzar ninguna conclusión si, previamente, no ejercemos sobre ella una serie de actividades organizadores que pongan en orden en todo se multiforme conjunto. A estas acciones se les conoce como procesamiento de los datos”. (Valderrama, S. 2014)

Métodos Descriptivos:

“Consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables tal como se dan en el presente trabajo de investigación”. Sánchez y Reyes (2013:79): “describir cómo se presentan y que existe con respecto a las variables o condiciones en una situación”.

4.2.2 Diseño de Investigación

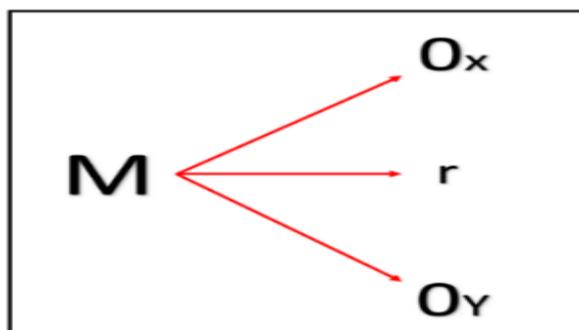
El diseño de la investigación será de tipo no experimental, de corte transeccional o transversal, ya que no se manipulo, ni se sometió a prueba las variables de estudio.

Es no experimental dado que “se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en la que solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlas” (Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. 2014, p.149)

Así mismo, es de corte Transversal o transeccional: “Este diseño se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo. Estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (Variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia” (Carrasco, 2016: 72, 73)

Figura 1

Diseño de investigación



M = Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima.

Ox = Liderazgo Directivo

Oy = Desempeño Docente

r = Relación de las variables.

4.3 Población y muestra

4.3.1 Población

La población puede ser definida como el total de las unidades de estudio que contienen las características requeridas para ser consideradas como tales. Estas unidades pueden ser personas objetos, conglomerados, hechos o fenómenos que presentan las características requeridas para la investigación”. (Ñaupas, H. Valdivia, M. Palacios, J. y Romero, E. 2018:334)

La población objeto de la presente investigación estará conformada por 130 Docentes de instituciones Educativas emblemáticas del Cercado de Lima.

Tabla 2

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN

Categoría	Especialidad	Población
Docentes	Institución Educativa Emblemática	130

Elaboración propia

4.3.2 Muestra

La muestra es el subconjunto, o parte del universo o población, seleccionado por métodos diversos, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo. Es decir, una muestra es representativa si reúne las características de los individuos del universo”. (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014 p. 246.)

La muestra seleccionada con el muestreo no probabilístico para la presente investigación será de 80 Docentes de instituciones Educativas emblemáticas del Cercado de Lima.

Tabla 3

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA

Categoría	Especialidad	Muestra
Docentes	Institución Educativa Emblemática	80

Elaboración propia

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1 Técnicas

“Son un conjunto de normas o procedimientos para regular un determinado proceso y alcanzar un determinado objetivo; puede definirse también como un conjunto de normas que regulan el proceso de investigación en cada etapa

desde el principio hasta el fin, desde el descubrimiento del problema hasta la verificación e incorporación de las hipótesis dentro de las teorías vigentes. Son parte del método” (Ñaupas, H. Valdivia, M. Palacios, J. y Romero, E. 2018:273)

“Las técnicas de investigación son en realidad método especiales o particulares que se aplican en cada etapa de la investigación científica, cuantitativa o cualitativa, variando en su naturaleza de acuerdo con el enfoque”. (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2018: 135)

Para realizar el acopio de información relevante y objetiva, que contribuya al tema de investigación, se emplearon las siguientes técnicas:

Técnica de la observación “Esta técnica consiste en captar a través de la visión algunos hechos o situaciones que se produzcan en relación con los objetivos planteados” (Arias, 2012, p.69).

En termino generales puede decirse que la observación es un proceso intencional de captación de las características, cualidades y propiedades de los objetos y sujetos de la realidad, a través de nuestros sentidos o con la ayuda de poderosos instrumentos que amplían su limitada capacidad. En términos más específicos, la observación se define como el proceso sistemático de obtención, recopilación y registro de datos empíricos de un objeto, un suceso, un acontecimiento o conducta humana con el propósito de procesarlo y convertirlo en información” (Carrasco, 2013: 282)

Técnica encuesta: para Hernández, Fernández y Baptista (2014 p.324) “es una técnica de investigación social que comprende preguntas elaboradas con la finalidad de conocer las opiniones de los encuestados, a fin de encauzar temas o actividades específicas, Estudio en el cual el investigador busca recaudar datos por medio de un cuestionario prediseñado, y no modificar el entorno ni controlar el proceso que está en observación. Los datos se obtienen a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística

en estudio, como es el presente caso”.

La encuesta: “Puntualmente, la encuesta puede definirse como una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis de estudio investigativo”. (Carrasco, 2013: 314)

Técnica análisis documental: “Son técnicas básicas que nos sirven para recopilar los datos de nuestra investigación” (Baena, 2017, p.69). Esta técnica se aplicó durante todo el proceso de la investigación, en la revisión del material bibliográfico como son los libros de consulta, investigaciones y otros.

Técnica de fichaje “El fichaje usado como técnica de recopilación de datos, consiste en registrar o consignar información significativa y de interés para el investigador, por escrito, en tarjetas de diferentes tamaños llamadas fichas. Las fuentes de recopilación de información pueden ser: libros, textos, enciclopedias, revistas, boletines, periódicos, etc., en tal sentido existen fichas bibliográficas, textuales, de resumen, hemerográficas y de comentarios”. (Carrasco, 2013: 280)

4.4.2 Instrumentos de recolección de datos

“Los instrumentos de investigación cumplen roles muy importantes en la recogida de datos, y se aplican según la naturaleza y características del problema y la intencionalidad del objetivo de investigación. Algunos autores lo denominan instrumentos de observación, otros, instrumentos de medición”. (Carrasco, 2013: 334)

Para realizar la recolección de datos que contribuya al tema de investigación se empleara el siguiente instrumento.

El Cuestionario:

“El cuestionario es una modalidad de la técnica de la encuesta, que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula, que están relacionada a hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de la investigación. Su finalidad es recopilar información para verificar las hipótesis de estudio” (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez. 2014: 211)

El instrumento consta de 18 ítems distribuidos en las dimensiones de la variable 1 y variable 2, respectivamente.

Las escalas y sus valores fueron los siguientes:

- N: Nunca (1)
- CN: Casi Nunca (2)
- AV: A Veces (3)
- CS: Casi Siempre (4)
- S: Siempre (5)

4.4.3 Validación y confiabilidad del instrumento

“La validez de la investigación se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Para este estudio, los instrumentos fueron validados según la opinión o juicio de expertos”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200).

Confiabilidad, “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales. Para la presente investigación, la confiabilidad del instrumento se obtuvo aplicando el coeficiente de Alfa de Cronbach”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200).

a). Validación a través de Juicio de expertos

Se verifica la validez de los instrumentos sobre: el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima 2020, mediante los siguientes pasos:

Validez Interna

Se verifico que el instrumento fue construido de la concepción técnica, descomponiendo la variable, en dimensiones, indicadores e ítems. Así como, el establecimiento de su sistema de evaluación en base al objetivo de investigación logrando medir lo que realmente se indicaba en la investigación.

Validez de constructo

Este procedimiento se efectuó en base a la teoría de Hernández (2014). Se precisa que los instrumentos sobre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima 2020, fueron elaborados en base a una teoría, respondiendo al objetivo de la investigación, esta se operacionalización en áreas, dimensiones, indicadores e ítems.

Opinión de Expertos

Asimismo, los instrumentos el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima 2020, fueron expuestos a un grupo de expertos, especialistas en el curso de Diseño y Desarrollo de la Investigación: (...) óptimo para ser aplicado al grupo muestral, para obtener datos.

La validez consiste en el grado en que el instrumento evalúa la variable que busca medir.

Para realizar la validez y llevarla a cabo se buscará el criterio de jueces expertos en el tema investigado, ellos brindaran su opinión sobre la medición de las variables.

Tabla 4*VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS*

Juez experto	Valoración de la aplicabilidad
<i>Dr. CUCHO PUCHURI, RICHARD MARIANO</i>	<i>17</i>
<i>Mg. HIJAR HERNANDEZ, VICTOR</i>	<i>17</i>
<i>Dr. ESTRADA GAMBOA MAURO</i>	<i>17</i>
<i>Dr. CABRERA CUETO, YDA ROSA</i>	<i>16</i>

Fuente: ficha de opinión de expertos

b). Prueba de confiabilidad de instrumentos

Alfa de Cronbach: “Consiste en determinar mediante procedimientos matemáticos, los coeficientes que varían de 0 a 1” (Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero, 2018, p. 281).

El criterio de confiabilidad del instrumento se determina en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J.L. Cronbach, que requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero. Es aplicable a escalas de varios valores posibles por, lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tiene como respuesta, más de dos alternativas. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión; la escala de valores que determina confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Criterio de Confiabilidad, Valores

- No confiable -1 a 0
- Baja confiabilidad 1.01 a 0.49

- Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75
- Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89
- Alta confiabilidad 0.9 a 1

Obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 5

ALFA DE CRONBACH DEL CUESTIONARIO SOBRE: LIDERAZGO DIRECTIVO

Análisis de Fiabilidad

Cronbach Alpha	N de Ítems
0,775	12

Fuente: Programa Estadístico SPSS 24

Tabla 6

ALFA DE CRONBACH DEL CUESTIONARIO SOBRE: DESEMPEÑO DOCENTE

Análisis de Fiabilidad

Cronbach Alpha	N de Ítems
0,785	12

Fuente: Programa Estadístico SPSS 24

Interpretación: Según la aplicación del estadístico de confiabilidad Alpha de Cronbach, observamos un coeficiente de 0,775 y 0,785 moderada confiabilidad

y fuerte confiabilidad para los instrumentos Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima 2020, lo que significa que el instrumento es confiable y aplicable.

4.4.4 Procesamiento y análisis de datos

- Técnica de Software SPSS versión 24 para validar, procesar y contrastar hipótesis.
- Estadística Descriptiva: los resultados son presentados en tablas de doble entrada donde se consignan las variables.
- Tabulación de la información recopilada.
- Presentación de gráficos y matriz para identificar informaciones
- Interpretación de resultados.
- El procesamiento de datos se realizó mediante la utilización del programa SPSS versión 24 para Windows, así como Microsoft Excel, habiéndose obtenido resultados similares.
- La correlación entre las variables: Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima 2020, se determinó mediante el coeficiente Rho de Spearman, que expresa el grado de asociación o afinidad entre las variables estudiadas.

4.4.5. Ética de la investigación

Como se trata de una investigación en la cual participan seres humanos y la misma tiene una metodología cuantitativa, se buscó comprender las vivencias de los participantes en relación con el tema central de investigación, Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima 2020, en la investigación se respetará el anonimato y voluntad de las personas

implicadas, en este caso los Docentes de las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima que serán encuestadas.

“La información que se desprenda del cuestionario será protegida, garantizando la confidencialidad y privacidad de la identidad de los sujetos participantes. Quienes obtendrán información completa y detallada acerca de la naturaleza de la investigación, objetivos, métodos, resultados esperados y posibles riesgos. En función de estas razones es que se solicitará el consentimiento de los docentes, para ser encuestadas con el fin de transcribir luego la información recabada. En el rol de investigador responsable muestro mi voluntad para aclarar cualquier duda sobre la investigación a realizada”.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 Análisis descriptivo

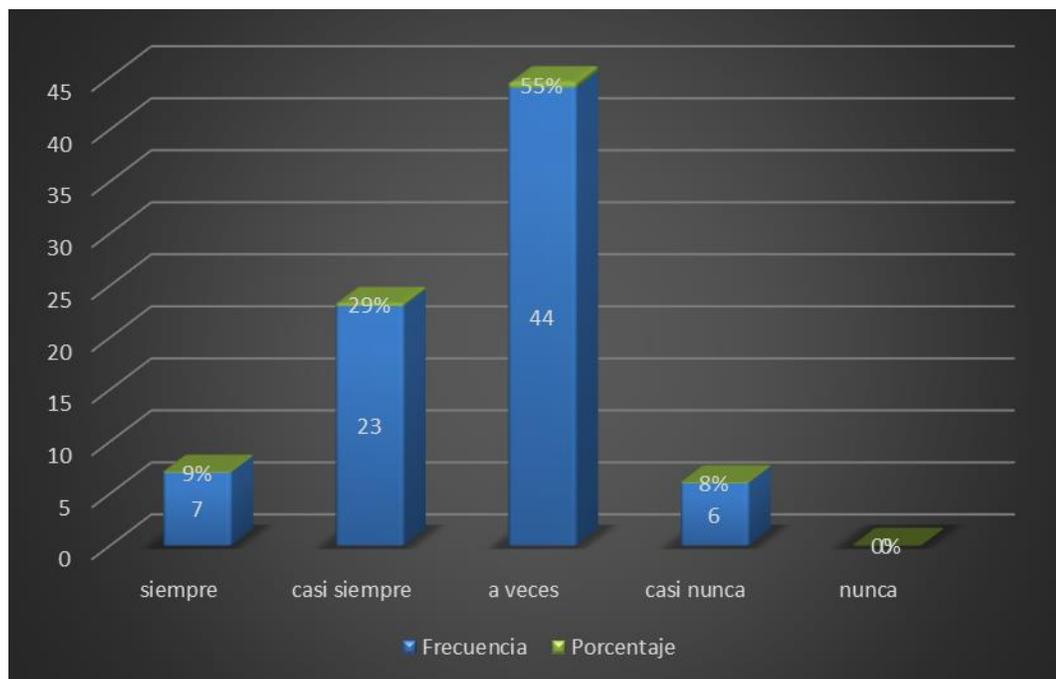
VARIABLE X: **LIDERAZGO DIRECTIVO**

1. ¿Se sintió motivado al elegir la profesión de Docente?

Tabla 7

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	7	9%	7	9%
casi siempre	23	29%	30	38%
a veces	44	55%	74	93%
casi nunca	6	8%	80	100%
nunca	0	0%	80	100%
TOTAL	80	100%		

Figura 2



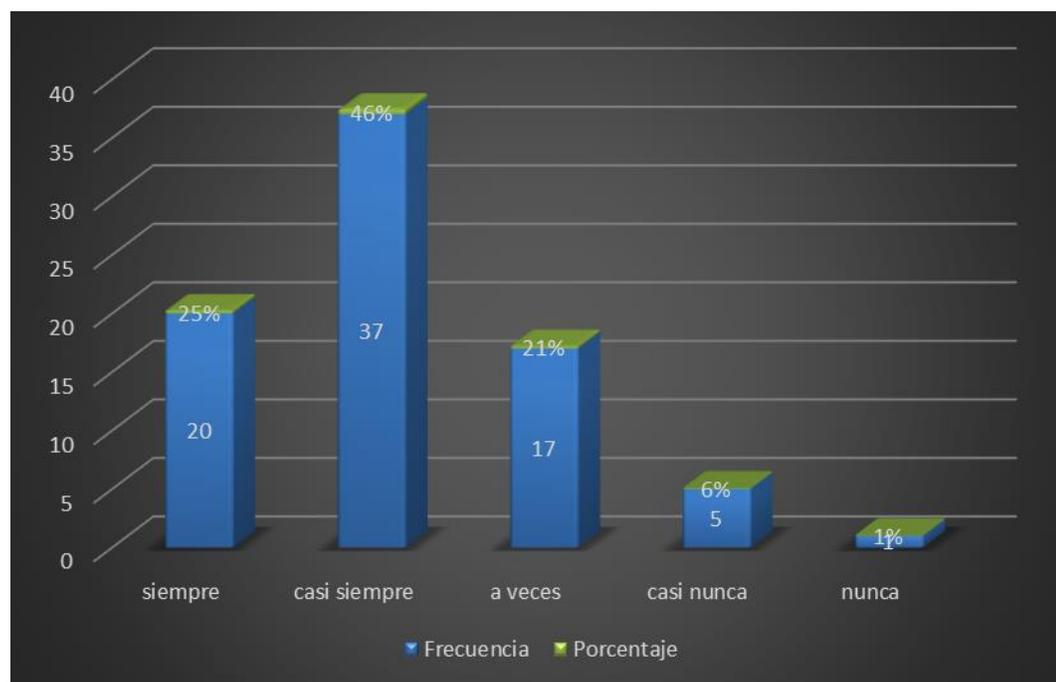
Observamos en la tabla 7 y la figura 2 que del 100% (80) encuestados el 9% contestó siempre, el 29% casi siempre, el 55% a veces, el 8% casi nunca y el 0% nunca, lo que quiere decir que a veces se sintió motivado al elegir la profesión de Docente.

2. ¿Considera Ud. que debe potenciar su formación de manera constante?

Tabla 8

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	20	25%	20	25%
casi siempre	37	46%	57	71%
a veces	17	21%	74	93%
casi nunca	5	6%	79	99%
nunca	1	1%	80	100%
TOTAL	80	100%		

Figura 3



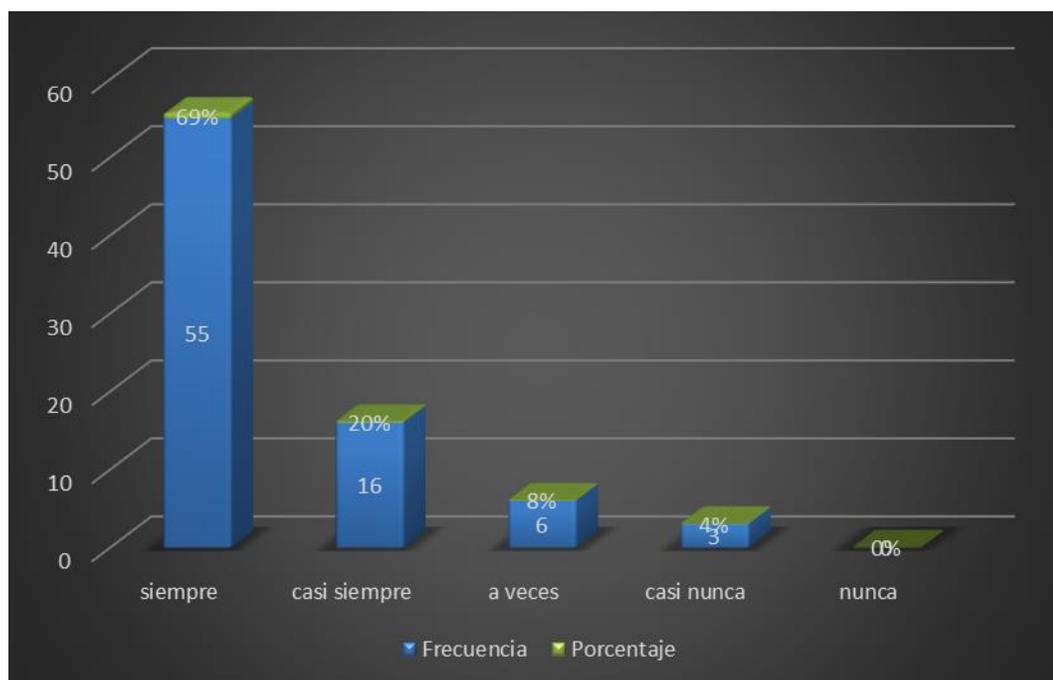
Observamos en la tabla 8 y la figura 3 que del 100% (80) encuestados el 25% contestó siempre, el 46 % casi siempre, el 21 % a veces el 6 % casi nunca y el 1% nunca, lo que quiere decir que la mayoría casi siempre debe potenciar su formación de manera constante.

3. ¿El estar motivado permitirá su óptimo rendimiento?

Tabla 9

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	55	69%	55	69%
casi siempre	16	20%	71	89%
a veces	6	8%	77	96%
casi nunca	3	4%	80	100%
nunca	0	0%	80	100%
TOTAL	80	100%		

Figura 4



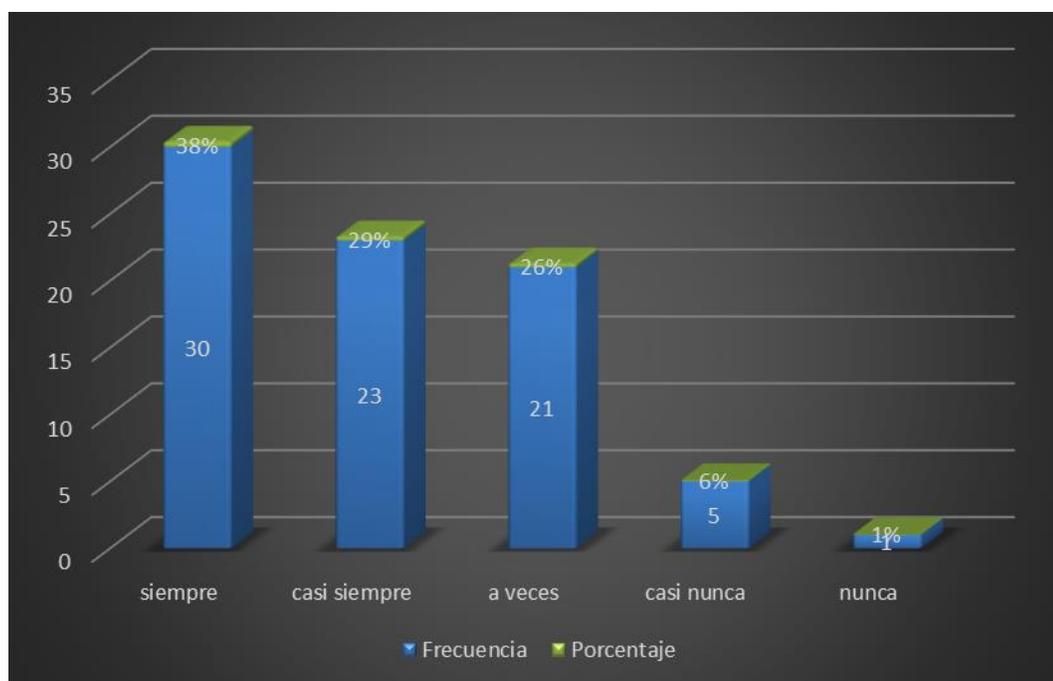
Observamos en la tabla 9 y la figura 4 que del 100% (80) encuestados el 69% contestó siempre, el 20% casi siempre, el 8% a veces, el 4% casi nunca y el 0% nunca, lo que quiere decir que la mayoría siempre cree que el estar motivado permitirá su óptimo rendimiento.

4. ¿Considera usted que una habilidad directiva es trabajar coordinada y participativamente?

Tabla 10

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	30	38%	30	38%
casi siempre	23	29%	53	66%
a veces	21	26%	74	93%
casi nunca	5	6%	79	99%
nunca	1	1%	80	100%
TOTAL	80	100%		

Figura 5



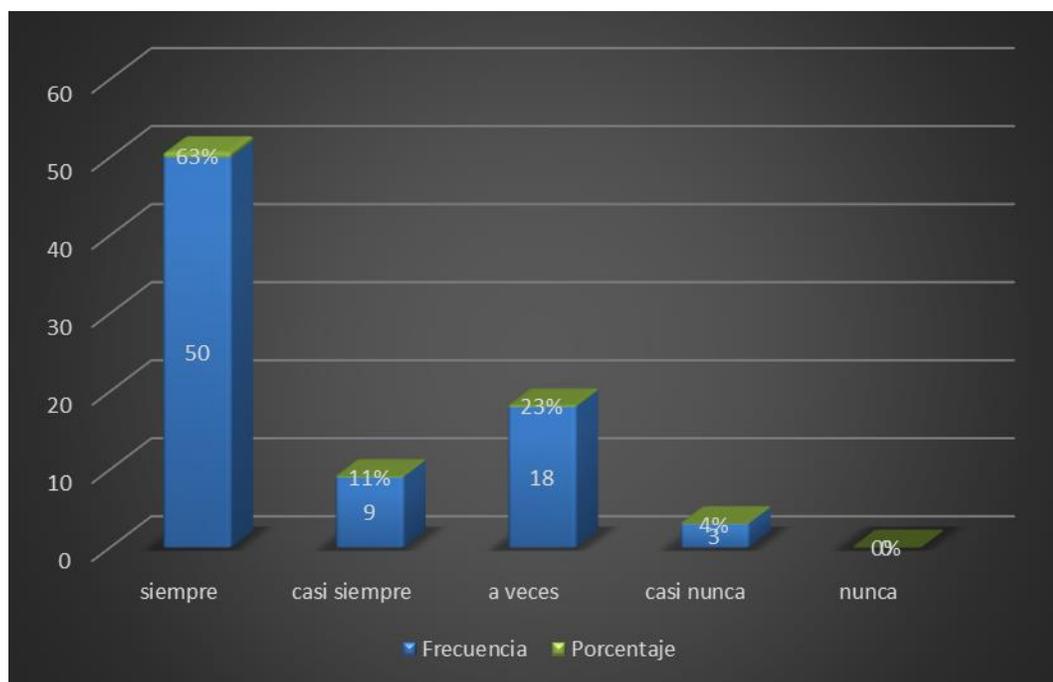
Observamos en la tabla 10 y la figura 5 que del 100% (80) encuestados el 38% contestó siempre, el 29% casi siempre, el 26% a veces, el 6% casi nunca y el 1% nunca, lo que quiere decir que la mayoría siempre que una habilidad directiva es trabajar coordinada y participativamente.

5. ¿El conocimiento y cumplimiento del currículo Nacional es un compromiso de los directivos?

Tabla 11

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	50	63%	50	63%
casi siempre	9	11%	59	74%
a veces	18	23%	77	96%
casi nunca	3	4%	80	100%
nunca	0	0%	80	100%
TOTAL	80	100%		

Figura 6



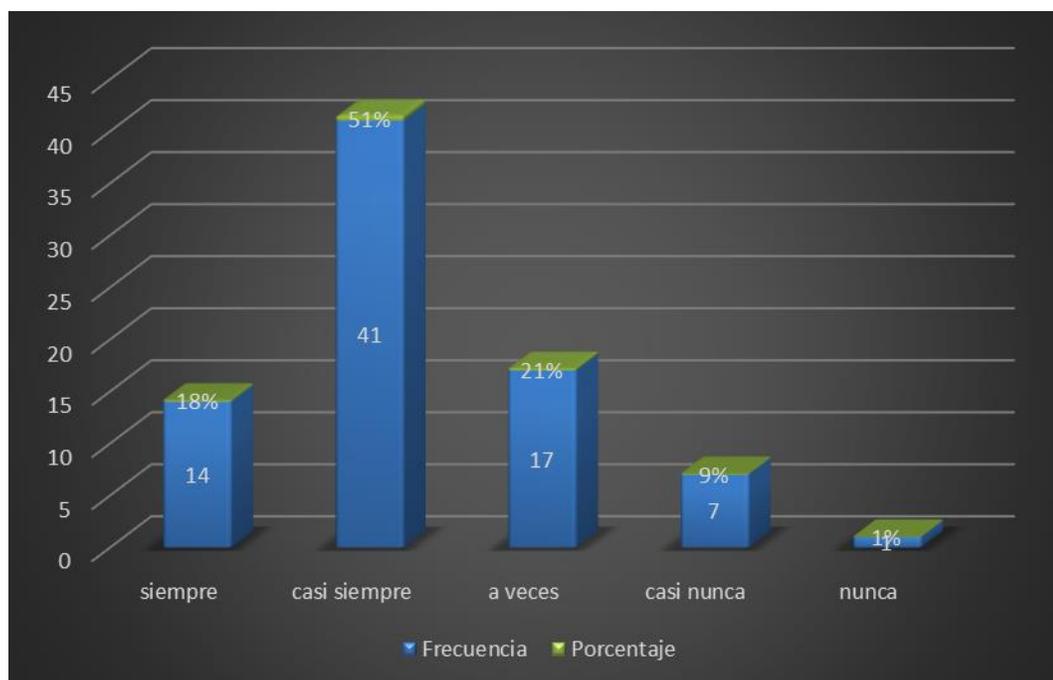
Observamos en la tabla 11 y la figura 6 que del 100% (80) encuestados el 63 % contestó siempre, el 11 % casi siempre, el 23 % a veces el 4 % casi nunca y el 0% nunca, lo que quiere decir que la mayoría siempre cree que el conocimiento y cumplimiento del currículo Nacional es un compromiso de los directivos.

6. ¿Un líder es aquel que planifica las actividades?

Tabla 12

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	14	18%	14	18%
casi siempre	41	51%	55	69%
a veces	17	21%	72	90%
casi nunca	7	9%	79	99%
nunca	1	1%	80	100%
TOTAL	80	100%		

Figura 7



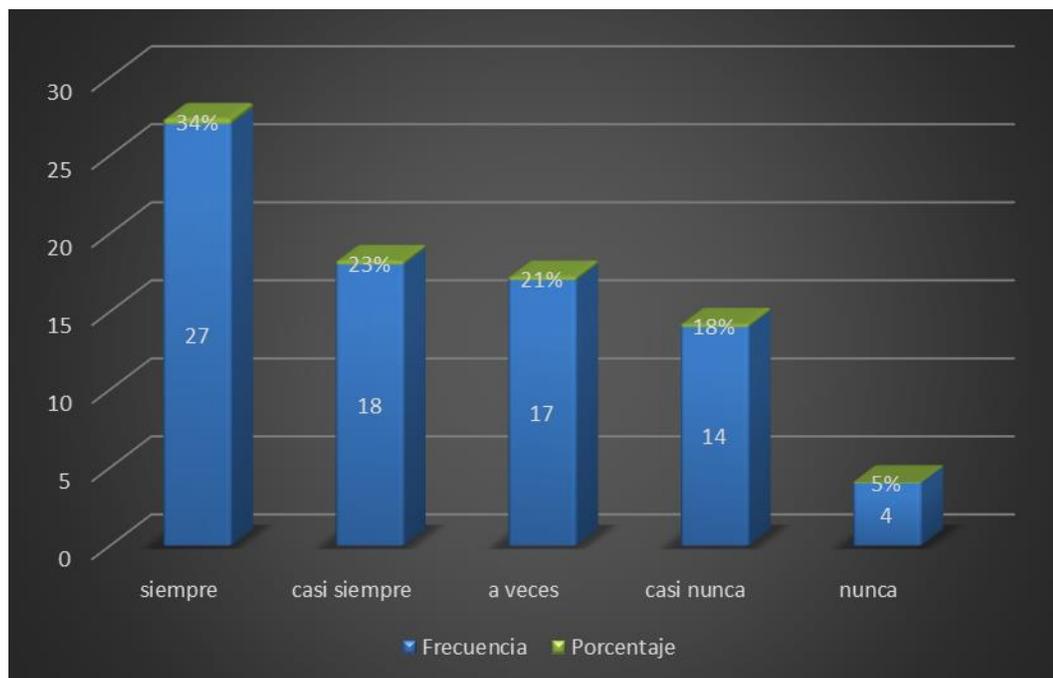
Observamos en la tabla 12 y la figura 7 que del 100% (80) encuestados el 18 % contestó siempre, el 51 % casi siempre, el 21 % a veces el 9 % casi nunca y el 1 % nunca, lo que quiere decir que la mayoría casi siempre Un líder es aquel que planifica las actividades.

7. ¿El directivo trata de mejorar las condiciones laborales internas?

Tabla 13

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	27	34%	27	34%
casi siempre	18	23%	45	56%
a veces	17	21%	62	78%
casi nunca	14	18%	76	95%
nunca	4	5%	80	100%
TOTAL	80	100%		

Figura 8



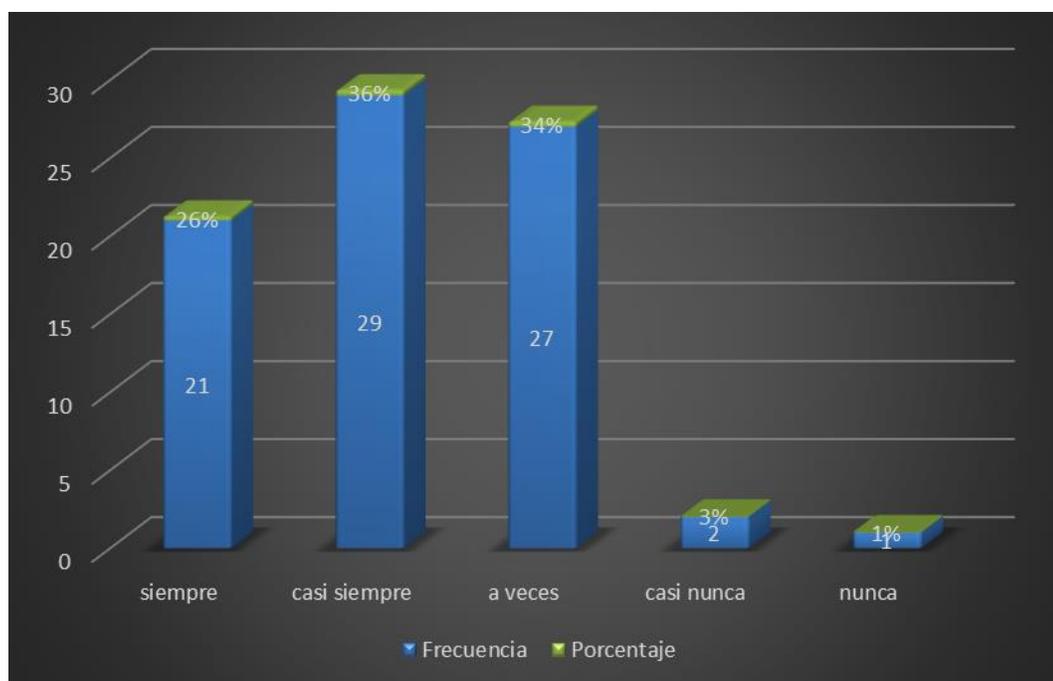
Observamos en la tabla 13 y la figura 8 que del 100% (80) encuestados el 34% contestó siempre, el 23% casi siempre, el 21% a veces, el 18% casi nunca y el 5% nunca, lo que quiere decir que la mayoría siempre cree que el directivo trata de mejorar las condiciones laborales internas.

8. ¿Los directivos deben preocuparse por el mejoramiento de la Infraestructura adecuada de la IE?

Tabla 14

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	21	26%	21	26%
casi siempre	29	36%	50	63%
a veces	27	34%	77	96%
casi nunca	2	3%	79	99%
nunca	1	1%	80	100%
TOTAL	80	100%		

Figura 9



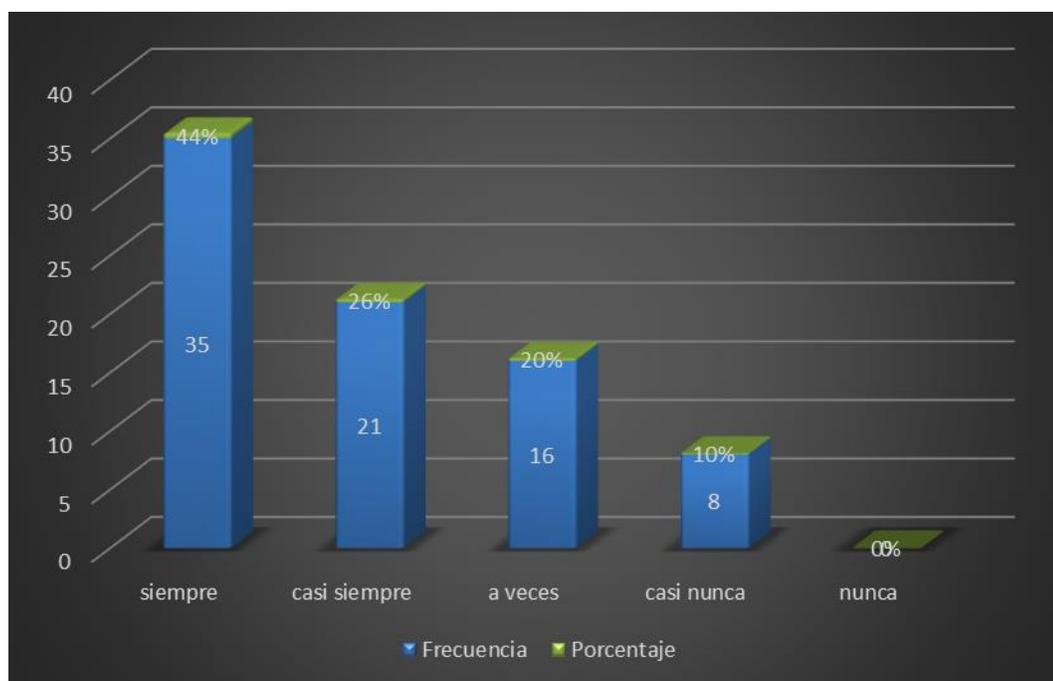
Observamos en la tabla 14 y la figura 9 que del 100% (80) encuestados el 26% contestó siempre, el 36% casi siempre, el 34% a veces, el 3% casi nunca y el 1% nunca, lo que quiere decir que la mayoría casi siempre los directivos deben preocuparse por el mejoramiento de la Infraestructura adecuada de la IE.

9. ¿Los directivos son los responsables de gestionar los recursos materiales de la I.E?

Tabla 15

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	35	44%	35	44%
casi siempre	21	26%	56	70%
a veces	16	20%	72	90%
casi nunca	8	10%	80	100%
nunca	0	0%	80	100%
TOTAL	80	100%		

Figura 10



Observamos en la tabla 15 y la figura 10 que del 100% (80) encuestados el 44 % contesto siempre, el 26 % casi siempre, el 20 % a veces el 10 % casi nunca y el 0% nunca, lo que quiere decir que la mayoría siempre los directivos son los responsables de gestionar los recursos materiales de la I.E.

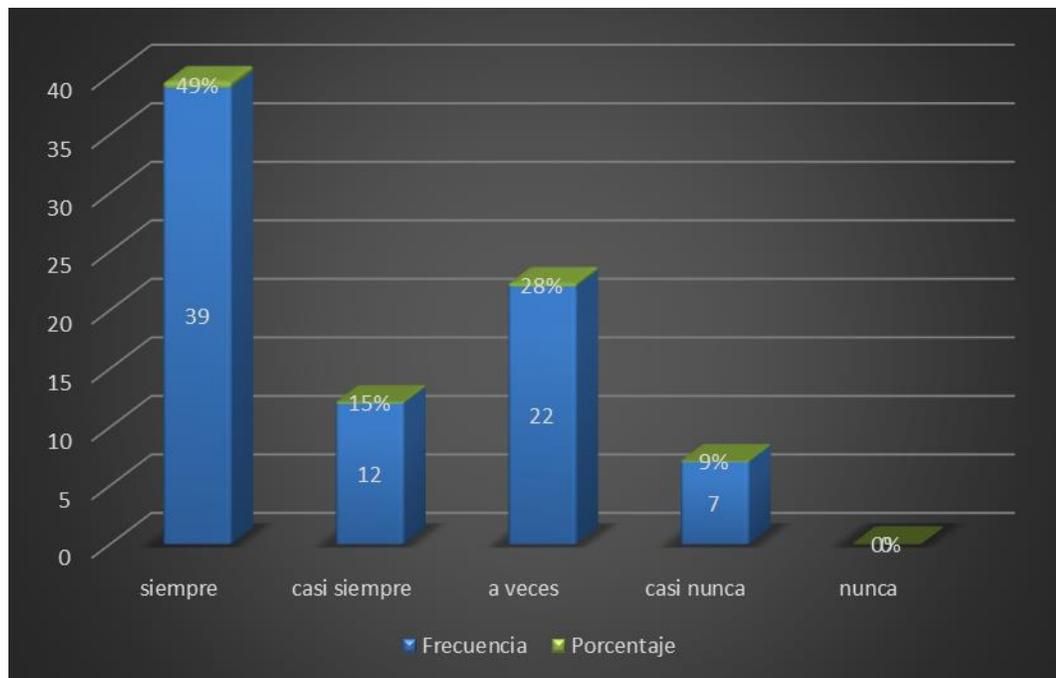
VARIABLE Y: DESEMPEÑO DOCENTE

10. ¿Considera que un docente debe dominar el manejo de las tics?

Tabla 16

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	39	49%	39	49%
casi siempre	12	15%	51	64%
a veces	22	28%	73	91%
casi nunca	7	9%	80	100%
nunca	0	0%	80	100%
TOTAL	80	100%		

Figura 11



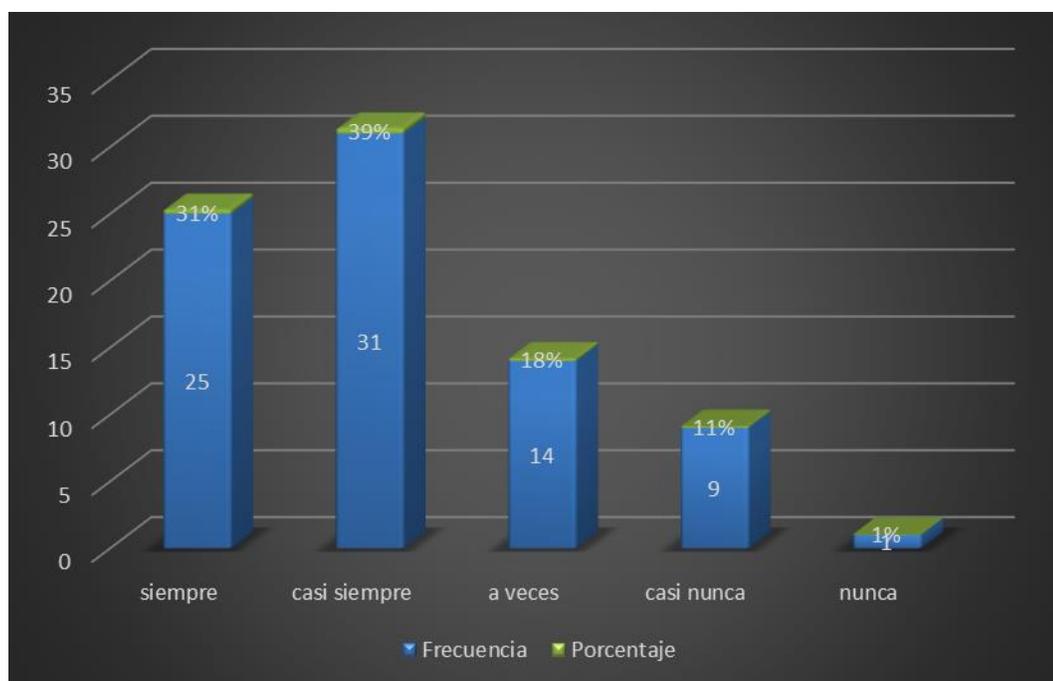
Observamos en la tabla 16 y la figura 11 que del 100% (80) encuestados el 49% contesto siempre, el 15 % casi siempre, el 28 % a veces el 9 % casi nunca y el 0% nunca, lo que quiere decir que la mayoría siempre Considera que un docente debe dominar el manejo de las tics.

11. ¿Cree usted que un docente debe actualizarse tecnológicamente de manera permanente?

Tabla 17

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	25	31%	25	31%
casi siempre	31	39%	56	70%
a veces	14	18%	70	88%
casi nunca	9	11%	79	99%
nunca	1	1%	80	100%
TOTAL	80	100%		

Figura 12



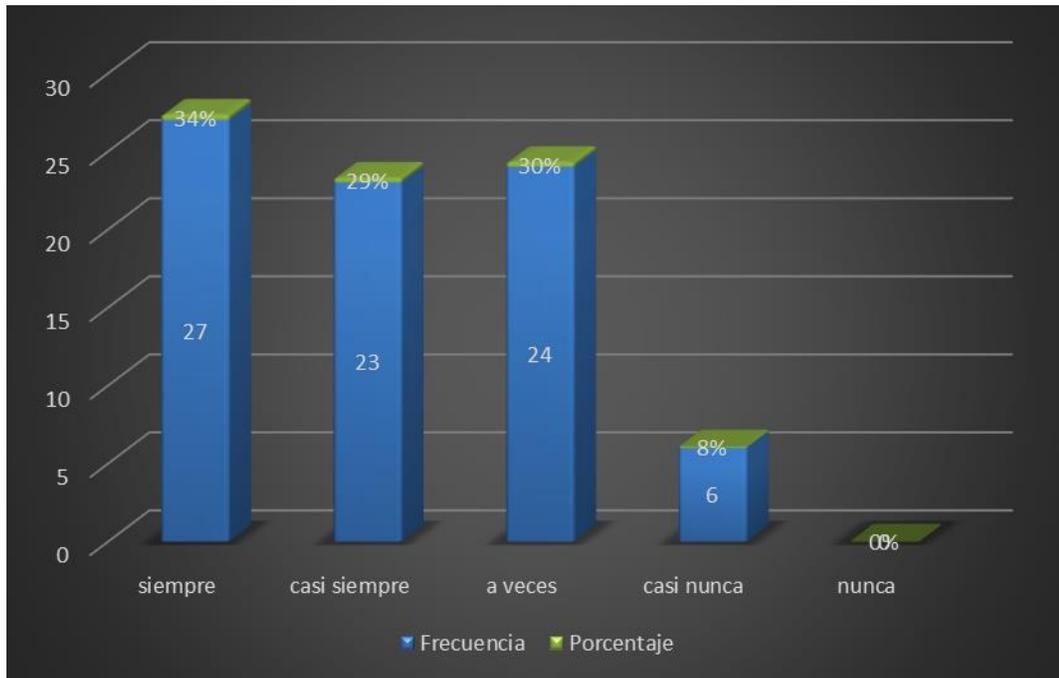
Observamos en la tabla 17 y la figura 12 que del 100% (80) encuestados el 31% contestó siempre, el 39% casi siempre, el 18% a veces, el 11% casi nunca y el 1% nunca, lo que quiere decir que la mayoría casi siempre un docente debe actualizarse tecnológicamente de manera permanente.

12. ¿Considera usted que el docente debe tener competencias investigativas?

Tabla 18

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	27	34%	27	34%
casi siempre	23	29%	50	63%
a veces	24	30%	74	93%
casi nunca	6	8%	80	100%
nunca	0	0%	80	100%
TOTAL	80	100%		

Figura 13



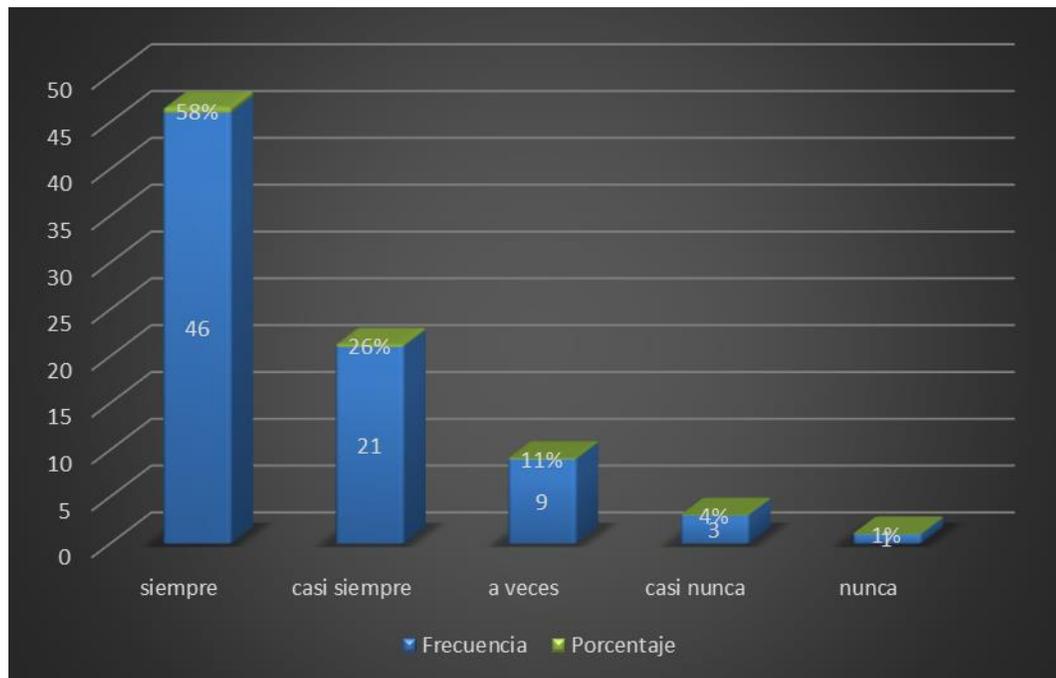
Observamos en la tabla 18 y la figura 13 que del 100% (80) encuestados el 34% contestó siempre, el 29% casi siempre, el 30% a veces, el 8% casi nunca y el 0% nunca, lo que quiere decir que la mayoría siempre considera que el docente debe tener competencias investigativas.

13 ¿Las fuentes de información actualizadas son una herramienta del docente?

Tabla 19

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	46	58%	46	58%
casi siempre	21	26%	67	84%
a veces	9	11%	76	95%
casi nunca	3	4%	79	99%
nunca	1	1%	80	100%
TOTAL	80	100%		

Figura 14



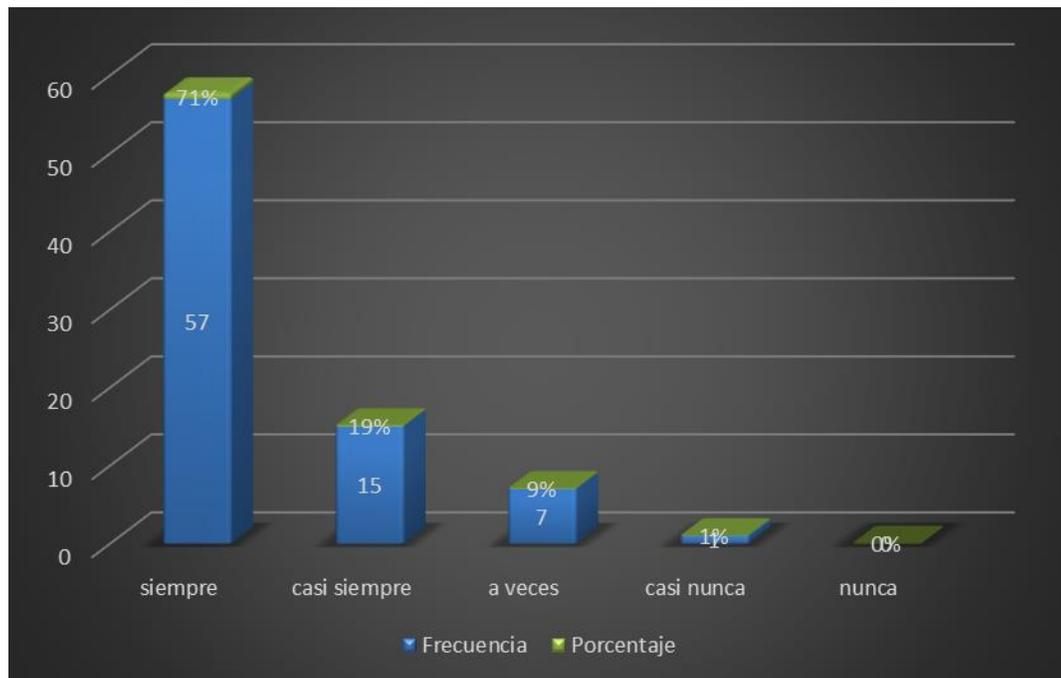
Observamos en la tabla 19 y la figura 14 que del 100% (80) encuestados el 58 % contestó siempre, el 26 % casi siempre, el 11 % a veces el 4 % casi nunca y el 1% nunca, lo que quiere decir que la mayoría siempre Las fuentes de información actualizadas son una herramienta del docente.

14.¿Considera usted que la asistencia y puntualidad a la IE son importantes?

Tabla 20

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	57	71%	57	71%
casi siempre	15	19%	72	90%
a veces	7	9%	79	99%
casi nunca	1	1%	80	100%
nunca	0	0%	80	100%
TOTAL	80	100%		

Figura 15



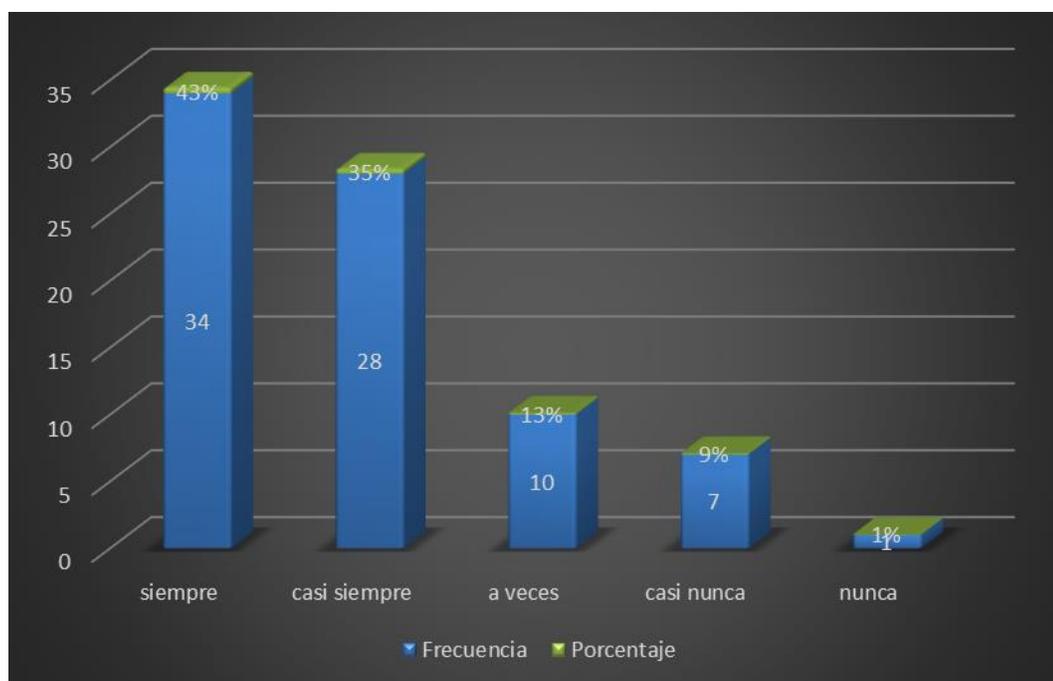
Observamos en la tabla 20 y la figura 15 que del 100% (80) encuestados el 71 % contestó siempre, el 19 % casi siempre, el 9 % a veces el 1 % casi nunca y el 0% nunca, lo que quiere decir que la mayoría siempre considera que la asistencia y puntualidad a la IE son importantes.

15.¿El cumplimiento de los horarios de clases manifiestan un buen desempeño docente?

Tabla 21

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	34	43%	34	43%
casi siempre	28	35%	62	78%
a veces	10	13%	72	90%
casi nunca	7	9%	79	99%
nunca	1	1%	80	100%
TOTAL	80	100%		

Figura 16



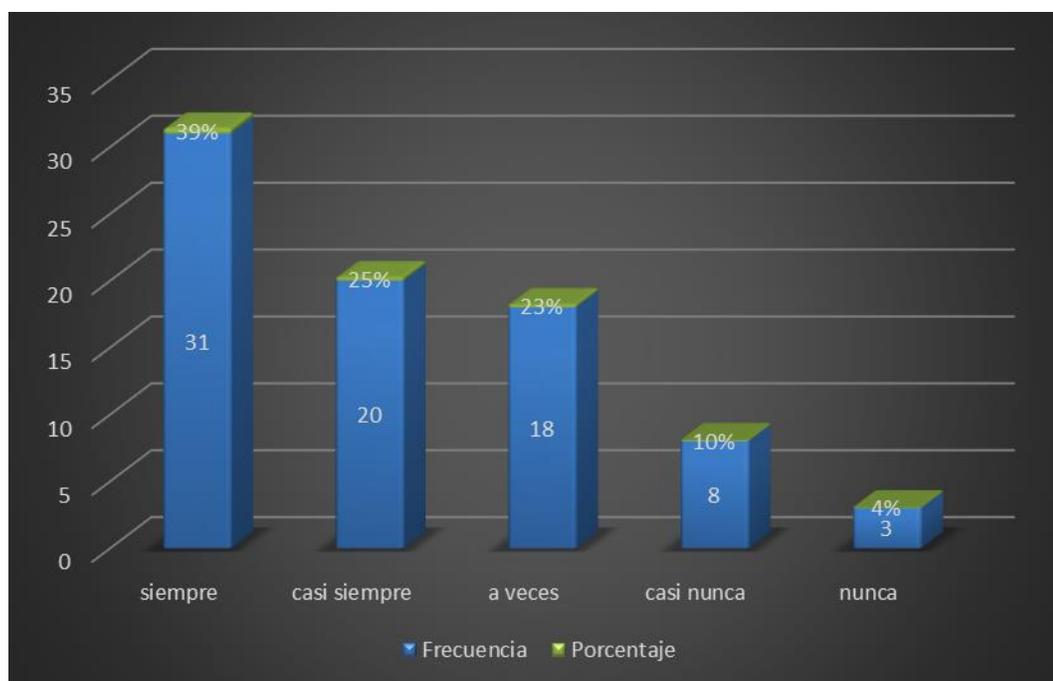
Observamos en la tabla 21 y la figura 16 que del 100% (80) encuestados el 43% contestó siempre, el 35 % casi siempre, el 13 % a veces el 9 % casi nunca y el 1 % nunca, lo que quiere decir que la mayoría siempre El cumplimiento de los horarios de clases manifiestan un buen desempeño docente.

16.¿Considera usted que las relaciones interpersonales se fortalecen con el trabajo en equipo?

Tabla 22

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	31	39%	31	39%
casi siempre	20	25%	51	64%
a veces	18	23%	69	86%
casi nunca	8	10%	77	96%
nunca	3	4%	80	100%
TOTAL	80	100%		

Figura 17



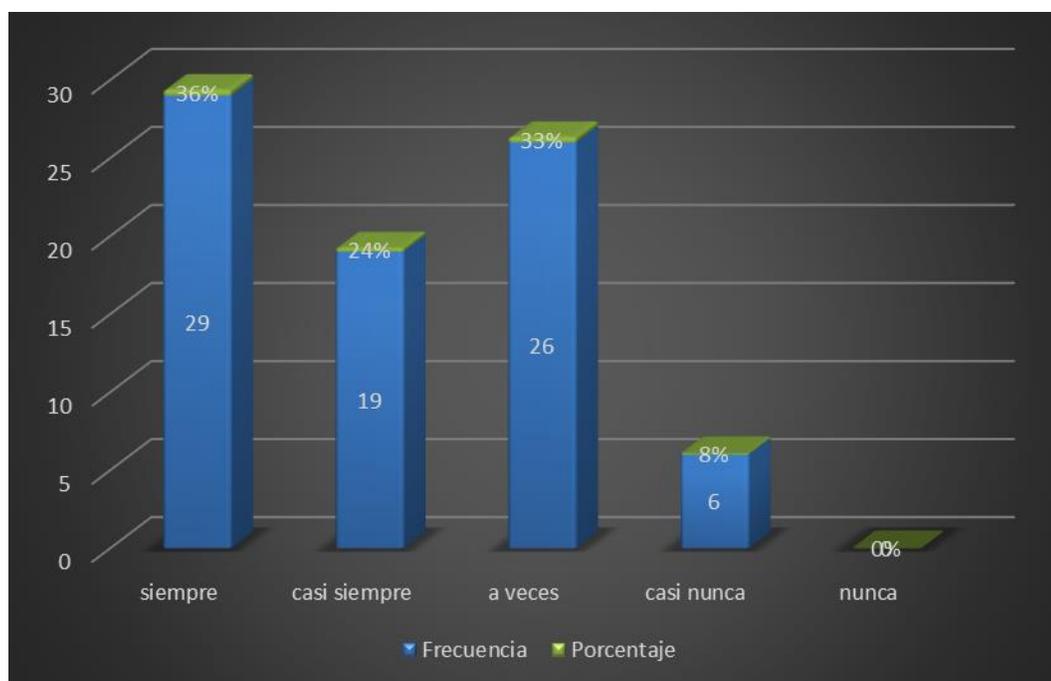
Observamos en la tabla 22 y la figura 17 que del 100% (80) encuestados el 39 % contesto siempre, el 25 % casi siempre, el 23 % a veces el 10 % casi nunca y el 4 % nunca, lo que quiere decir que la mayoría siempre considera que las relaciones interpersonales se fortalecen con el trabajo en equipo.

17.¿La participación docente en las actividades de la IE mejoran las interrelaciones con sus pares?

Tabla 23

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	29	36%	29	36%
casi siempre	19	24%	48	60%
a veces	26	33%	74	93%
casi nunca	6	8%	80	100%
nunca	0	0%	80	100%
TOTAL	80	100%		

Figura 18



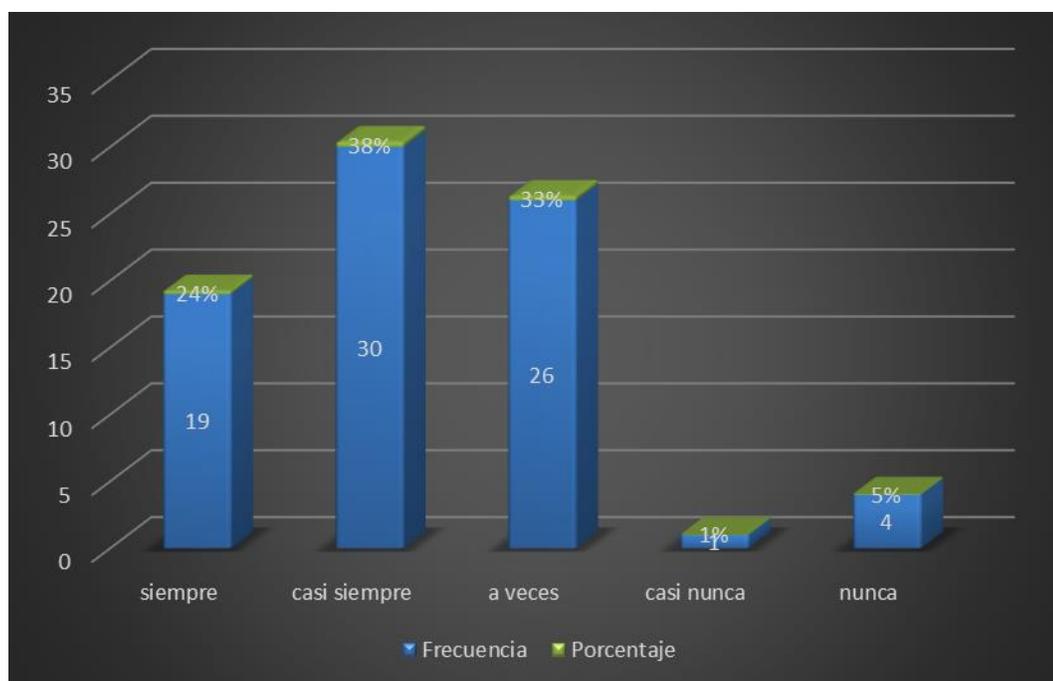
Observamos en la tabla 23 y la figura 18 que del 100% (80) encuestados el 36 % contestó siempre, el 24 % casi siempre, el 33 % a veces el 8 % casi nunca y el 0% nunca, lo que quiere decir que la mayoría siempre la participación docente en las actividades de la IE mejoran las interrelaciones con sus pares.

18.¿Considera usted que las prácticas de las normas de convivencia facilitan su desempeño docente?

Tabla 24

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	19	24%	19	24%
casi siempre	30	38%	49	61%
a veces	26	33%	75	94%
casi nunca	1	1%	76	95%
nunca	4	5%	80	100%
TOTAL	80	100%		

Figura 19



Observamos en la tabla 24 y la figura 19 que del 100% (80) encuestados el 24 % contestó siempre, el 38 % casi siempre, el 33 % a veces el 1 % casi nunca y el 5% nunca, lo que quiere decir que la mayoría casi siempre considera que las prácticas de las normas de convivencia facilitan su desempeño docente.

5.2. Análisis Inferencial

Tabla 25

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
LIDERAZGO DIRECTIVO	80	100,0%	0	0,0%	80	100,0%
DESEMPEÑO DOCENTE	80	100,0%	0	0,0%	80	100,0%

Tabla 26

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO DIRECTIVO	,141	80	,000	,928	80	,000
DESEMPEÑO DOCENTE	,139	80	,001	,954	80	,006

a. Corrección de significación de Lilliefors

Conclusión:

Observamos que las variables de estudio Liderazgo Directivo y Desempeño Docente tienen una distribución diferente a la normal según el p -valor = 0,000 < al $\alpha = 0,05$ después de aplicar el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, por lo tanto, para el análisis inferencial utilizaremos la prueba de correlación no paramétrica de Rho de Spearman.

Contrastación de la Hipótesis General de la investigación

H0: No existe relación positiva y significativa entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima.

Hg: Si existe relación positiva y significativa entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima.

Tabla 27

Correlaciones entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente

			LIDERAZGO DIRECTIVO	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,877**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,877**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Interpretación:

La tabla 27 nos muestra que aplicado el estadístico Rho de Spearman la correlación es positiva alta 0,877 y el p – valor = 0,000 < al $\alpha = 0,05$ es significativa en consecuencia, rechazamos la Hipotesis nula (H0) y aceptamos la hipótesis alterna (HG) Si existe relación positiva y significativa entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima.

Contrastación de la primera Hipótesis Específica de la investigación

H0: No, existe relación significativa entre La Motivación de los Maestros y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima

HE1. Sí, existe relación significativa entre La Motivación de los Maestros y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima

Tabla 28

Correlaciones entre La Motivación de los Maestros y el Desempeño Docente

			MOTIVACIÓN DE LOS MAESTROS	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN DE LOS MAESTROS	Coefficiente de correlación	1,000	,456**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	,456**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Interpretación:

La tabla 28 nos muestra que aplicado el estadístico Rho de Spearman la correlación es positiva media 0,456 y el p – valor = 0,000 < al $\alpha = 0,05$ es significativa en consecuencia, rechazamos la Hipotesis nula (H0) y aceptamos la hipótesis alterna (HG) Sí, existe relación significativa entre La Motivación de los Maestros y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima.

Contrastación de la segunda Hipótesis Especifica de la investigación

H0: No, existe relación significativa entre Desarrollo de las habilidades y capacidades y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima

H2. Sí, existe relación significativa entre Desarrollo de las habilidades y capacidades y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima

Tabla 29

Correlaciones entre Desarrollo de las habilidades y capacidades y el Desempeño Docente

			HABILIDADES Y CAPACIDADES DOCENTES	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	HABILIDADES Y CAPACIDADES DOCENTES	Coeficiente de correlación	1,000	,731**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,731**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

La tabla 29 nos muestra que aplicado el estadístico Rho de Spearman la correlación es positiva moderada 0,731 y el $p - \text{valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$ es significativa en consecuencia, rechazamos la Hipotesis nula (H0) y aceptamos la hipotesis alterna (HG) Sí, existe relación significativa entre Desarrollo de las habilidades y capacidades y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima

Contrastación de la Tercera Hipótesis Especifica de la investigación

H0. No, existe relación significativa entre el Mejoramiento de las condiciones de trabajo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima

H3. Sí, existe relación significativa entre el mejoramiento de las condiciones de trabajo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima

Tabla 30

Correlaciones entre el Mejoramiento de las condiciones de trabajo y el Desempeño Docente

			MEJORA- MIENTO DE LAS CONDI- CIONES DE TRABAJO	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRA- BAJO	Coeficiente de correlación	1,000	,815**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,815**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

La tabla 30 nos muestra que aplicado el estadístico Rho de Spearman la correlación es positiva alta 0,815 y el p – valor = 0,000 < al $\alpha = 0,05$ es significativa en consecuencia, rechazamos la Hipotesis nula (H0) y aceptamos la hipotesis alterna (HG) Sí, existe relación significativa entre el mejoramiento de las condiciones de trabajo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima.

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Discusión de Resultados

Primera

Respecto al objetivo general de la investigación se hallaron los siguientes resultados que existe relación positiva y significativa entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima, en comparación a ello citamos a “Seguil-Rodriguez, M. (2021). La r de Pearson es 0,826, éste es considerado como correlación positiva fuerte, por lo que se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). El papel de los directivos en esta práctica juega un rol importante ya que son ellos los que guiaran las prácticas pedagógicas a la consecución de los compromisos para la mejora escolar, es así que un buen desempeño docente está relacionado a una buena práctica pedagógica y metodológica permitiendo que los estudiantes disfruten del proceso enseñanza aprendizaje. Descriptores: Características directivas; personal educativo; administrador de la educación. (Palabras tomadas del Tesauro” UNESCO).

Segunda

Respecto al primer objetivo específico de la investigación se hallaron los siguientes resultados que existe relación significativa entre La Motivación de los Maestros y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima, en contrastación a ello citamos a Justano, R. (2019) “Considerando como objetivo el Liderazgo directivo desempeño docente en escuelas rurales de primaria de Jauja. Como hipótesis de investigación propuesta, que: Se halla una influencia significativa en el liderazgo directivo y el desenvolvimiento de los profesores en las escuelas rurales primarias de Jauja. Se trabajó con la muestra que ha sido extraída

mediante la técnica de no probabilístico Intencional de la Institución Educativa en un número de 41 docentes. Entre las técnicas que se empleo es el cuestionario y la observación con los instrumentos; escala que medir la Gestión Educativa y la práctica docente. Los datos han sido analizados según los resultados estadísticos”.

Tercera

Respecto al segundo objetivo específico de la investigación se hallaron los siguientes resultados que existe relación significativa entre Desarrollo de las habilidades y capacidades y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima, en comparación a ello citamos a Ganga et al.(2018), “mencionan que las organizaciones, para lograr el éxito, requieren de la conjugación de una serie de condiciones y elementos de carácter estratégico; uno de estos componentes, es sin duda, el liderazgo. Considerando la aseveración contextual previamente formulada, el artículo tiene como finalidad central determinar un perfil docente y la incidencia positiva del liderazgo transformacional en la gestión docente de una organización educativa privada ubicada en la ciudad de Antofagasta, Chile. Metodológicamente, esta indagación se enmarca en la línea cuantitativa” correlacional. Los análisis que se conjugan son aproximaciones que favorecen el tema del liderazgo y permiten identificar un factor necesario que ha impulsado aplicaciones en la gestión educativa. Los resultados sugieren que es de importancia disponer de un instrumento funcional acerca de las estrategias, que permitan alinear la organización con el nivel de dimensiones asociadas a la aplicación del instrumento y su posible campo de utilidad en otras organizaciones educativas.”

Cuarta

Respecto al tercer objetivo específico de la investigación se hallaron los siguientes resultados que existe relación significativa entre el mejoramiento de las condiciones de trabajo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima, en contrastación a ello citamos a Condor, B.H. y Remache Bunci, M. (2020) “La investigación indaga las percepciones de directivos y docentes sobre la calidad educativa y las principales dificultades que enfrenta la educación en la

actualidad. También evalúa el desempeño del docente en el aula, mediante la observación de la clase y la reflexión pedagógica permanente de los procesos de enseñanza. Siendo esta última una tarea prioritaria de los organismos de control. En la investigación fue necesario revisar las bases conceptuales inherentes al desempeño docente, acompañamiento pedagógico, liderazgo, estrategias de aprendizaje y la calidad de la enseñanza. Los resultados obtenidos a partir de estos instrumentos permitieron conocer las fortalezas y debilidades reales existentes en la enseñanza. Finalmente, se determinó que las actividades propuestas para desarrollar la clase guardan escasa relación unas con otras, no atienden a un enfoque pedagógico, ni a un método, técnica, estrategia o proceso de enseñanza. Además, la enseñanza se centra en el docente, quien expone sus saberes, mientras la participación del estudiante es mínima. Estos y otros hallazgos permitieron concluir que el desempeño directivo y docente influyen en el aprendizaje y el mantener prácticas pedagógicas tradicionales no contribuirá al mejoramiento de la calidad de la enseñanza.”

CONCLUSIONES

Primera:

Determinamos que, Si existe relación positiva y significativa entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima, aplicado el estadístico Rho de Spearman la correlación es positiva alta 0,877 y el p – valor = 0,000 < al $\alpha = 0,05$ es significativa en consecuencia, rechazamos la Hipótesis nula (H0) y aceptamos la hipótesis alterna (HG).

Segunda:

Establecemos que Sí, existe relación significativa entre La Motivación de los Maestros y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima, aplicado el estadístico Rho de Spearman la correlación es positiva media 0,456 y el p – valor = 0,000 < al $\alpha = 0,05$ es significativa en consecuencia, rechazamos la Hipótesis nula (H0) y aceptamos la hipótesis alterna (HG).

Tercera:

Identificamos que Sí, existe relación significativa entre Desarrollo de las habilidades y capacidades y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima, aplicado el estadístico Rho de Spearman la correlación es positiva moderada 0,731 y el p – valor = 0,000 < al $\alpha = 0,05$ es significativa en consecuencia, rechazamos la Hipotesis nula (H0) y aceptamos la hipotesis alterna (HG).

Cuarta:

Especificamos que Sí, existe relación significativa entre el mejoramiento de las condiciones de trabajo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima, aplicado el estadístico Rho de Spearman la correlación es positiva alta 0,815 y el p – valor = 0,000 < al $\alpha = 0,05$ es significativa en consecuencia, rechazamos la Hipotesis nula (H0) y aceptamos la hipotesis alterna (HG)

RECOMENDACIONES

Primera:

Recomendamos a las autoridades **DIRECTIVAS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS EMBLEMÁTICAS** que se profundicen y amplíen estudios relacionados con la Tecnología Informática que coadyuven el fortalecimiento de las capacidades cognoscitivas y didácticas en los nuevos procesos de enseñanza aprendizaje, con el fin de mejorar el rendimiento académico de los estudiantes

Segunda:

Sugerimos al área especializada del Ministerio de Educación de Lima, brindar capacitaciones asíncronas on line en meet y webex, Perú educa, continuas a los Directivos en temas manejo de gestión Educativa, para mejorar la administración de las instituciones a su cargo.

Tercera:

La sub dirección académica desarrolle talleres dirigido a los docentes sobre el sistema de evaluación que complementen el contenido en el sistema de aprendizaje como soporte para el diseño y gestión de las asignaturas

Cuarta:

Se sugiere capacitar a estudiantes y docentes, en nuevas herramientas didácticas y tecnológicas ajustadas a las necesidades virtuales de los estudiantes y del docente, tales como Google meet, zoom, webex, con la finalidad de mejorar el rendimiento académico

Referencias Bibliográficas

- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del deporte*. Vol. 9. Núm. 1.2. pp 123-133. Recuperado de <http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2147/Liderazgo%20y%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1>
- Aparicio-Molina, C, Sepúlveda-López, F, Valverde-Huincatripay, X, Cárdenas-Merino, V, Contreras-Sanzana, G, & Valenzuela-Ravanal, M. (2020). *Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración universidad-escuela* [Directive Leadership and Educational Change: An Analysis of a Collective School-University Experience]. *Páginas de Educación*, 13(1), 19-41. <https://dx.doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>
- Bardales, B. (2016). Condición laboral y calidad educativa de los docentes de la UGEL, Ica - 2016. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo, Sede Ica.
- Baena, G.(2017) *Instrumentos de investigación*, México, Editores mexicanos unidos.
- Bernal. C. (2016) *Metodología de la investigación*. En Colombia. (4ta. Ed.) Editorial: Pearson Educación de Colombia S.A.C.
- Bernasconi, A., y Rodríguez-Ponce, E. (2018). *Análisis Exploratorio de las Percepciones sobre los Estilos de Liderazgo, el Clima Académico y la Calidad de la Formación de Pregrado*. *Formación universitaria*, 11(3), 29-40
- Bernal, J. (2000). Liderar el cambio: El liderazgo transformacional. –en Anuario de Pedagogía. Volumen 2 (197-230). Departamento de Ciencias de la Educación. Universidad de Zaragoza. Zaragoza.
- Bisquerra, J. (2003). Relaciones Interpersonales. México: Editorial Mac Graw Hill.
- Caradonna, L. (2017). *Aprendizaje significativo: felicidad, motivación y estrategia de los docentes*. *Universidad de Extremadura*. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/exttts?codigo=125859%0Ahttps://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=125859&orden=0&info=link>

- Baena, G.(2017) *Instrumentos de investigación*, México, Editores mexicanos unidos.
- Bernal. C. (2016) *Metodología de la investigación*. En Colombia. (4ta. Ed.) Editorial: Pearson Educación de Colombia S.A.C.
- Cleves, A. (2014). Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una Institución Técnica de Bogotá - 2014. Tesis de la Pontificia Universidad Javeriana, Colombia.
- Córdova Ramírez, E., Rojas Idrogo, I., y Marín Ruiz, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Conrado*, 17(80), 231-236. Epub 02 de junio de 2021. Recuperado en 21 de marzo de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300231&lng=es&tlng=es
- Escribano, E. (2018) El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, vol. 42, núm. 2, pp. 1-25, Universidad de Costa Rica
- Fierro-Evans, C, & Carbajal-Padilla, P. (2019). *Convivencia Escolar: Una revisión del concepto* [School convivencia: Reviewing the concept]. *Psicoperspectivas*, 18(1), 9-27.<https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue1-fulltext-1486>
- Galeano M., (2004). *Diseño de Proyectos en la Investigación*. Cuantitativa. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Gonzales, E. (2016) Procesos Pedagógicos y didácticos de una sesión de aprendizaje. Educación en red. https://www.slideshare.net/EDGARDGONZALESGUTIER/procesos-pedagogicos-ydidacticos-de-una-sesion-de-aprendizaje?from_action=save

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Jáuregui Eléspuru, J. del C., Chávez Espinoza, P. E., Menacho Vargas, I., Ramírez García, L. L., y Romero Carhuacho, E. J. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 6(23), 648–658. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>.
- Mahler D. Grobschedl J., Harms U.(2018) *Las oportunidades para aprender frente a la autoeficacia y el entusiasmo de los docentes*. Hindawi - Education Research International Vol. 2017.
- MINEDU, (2014) *Marco de Buen Desempeño del Directivo - MINEDU*, Slideshare, recuperado de:<https://es.slideshare.net/Penthax/marco-de-buen-desempeo-deldirectivo-30073408>
- MINEDU (2016). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico. Guía para el participante - Primer fascículo*. Chacra Ríos. Lima. Perú. Edit. Impresos & Diseños.
- MINEDU (2016) *Currículo Nacional de la Educación Básica*. Lima, Perú. M
- MINEDU (2017) *Cartilla de Planificación Curricular para la Educación Primaria* Lima Perú
- MINEDU (2018). *Manual de Aplicación de las Rúbricas de Observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente*. Lima, Perú.
- MINEDU (2018) *Pauta de valoración basada en evidencias*. Lima, Perú.
- MINEDU (2019) *Guía de Comisiones que se forman en las IIEE de Educación Básica Regular*. Lima, Perú.
- MINEDU (2019) *¿Qué aprendizajes logran nuestros estudiantes?* Lima, Perú.

- Miras, J. y Longas, J.(2020) Liderazgo pedagógico y liderazgo ético: perspectivas complementarias de la nueva dirección escolar. *Revista de estudios y experiencias en educación*, vol. 19, núm. 41, pp. 287-305, 2020 Universidad Católica de la Santísima Concepción. Facultad de Educación
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá, Colombia. Cooperativa Editorial Magisterio.
- Morales-Vergara, I, Torres-Ruilova, B, & Rendon-Jaluff, I. (2018). *El liderazgo educativo de la Universidad de Guayaquil* [The educational leadership of the University of Guayaquil]. *Conrado*, 14(63), 109-116.
- Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (4ta.ed). Bogotá: Ediciones de la U.
- Ñaupas, H. Valdivia, M. Palacios, J. y Romero, E. (2018) *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5ta ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Palomo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. España. Esic Editorial.
- Parra, I. V. (2000). *Desarrollo de la competencia didáctica del profesional de la educación en formación inicial* (Tesis doctoral). Universidad de Ciencias Pedagógicas “Enrique José Varona”, La Habana. : Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona” .
- Pérez, R. J. (2008). *Conocimientos y habilidades en las competencias laborales* . La Habana: EHTH.FORMATUR.
- Reviriego, M. (2013). *Necesidades formativas de los directores escolares*. In International Conference Re-conceptualizing the professional identity of the European teacher. Sharing Experiences(2013), p434-450

- Riaz, A. (2013). Muhammad. Recognition of stressors and manifestation of stress among university teachers, *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*. Vol. 4, No. 9 enero 2013.
- Ryan, J. (2016). Un liderazgo inclusivo para las escuelas. En, J. Weinstein (Ed.), *Liderazgo educativo en la escuela. Nueve miradas*. (pp. 77-204). Centro de Desarrollo de Liderazgo Educativo (CEDLE) y Ediciones Universidad Diego Portales
- Rodríguez Uribe, C., Acosta Vázquez, A., y Torres Arcadia, C. (2020). Liderazgo directivo para la justicia social en contextos vulnerables. Estudio de caso de directores escolares mexicanos. *Perspectiva Educativa*, 59(2), 4-26. <https://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.59-iss.2-art.1025>
- Orellana-Hernández, K. L. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños [Principal's leadership and self-perceived teaching performance in a group of private Salvadoran schools]. *RIEE | Revista Internacional De Estudios En Educación*, 19(1), 47-63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Oscoco-Solórzano, R, Chico-Tasayco, H, Gálvez-Suarez, E, Flores-Sotelo, W, Coveñas-Lalupú, J, & Gallardo-Montes, C. (2019). Critical Analysis of the Education Reforms undertaken since 1990 in Research Teachers in Metropolitan Lima. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 83-94. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.256>
- Sánchez, E. (2016). Dos caras de la carrera docente: satisfacción y desmotivación. *Revista Interuniversitaria de Pedagogía Social*, (16), 135. Recuperado de https://doi.org/10.7179/psri_2009.16.10
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología de la investigación científica*. (4a.ed.) Lima: Visión Universitaria.

- Sureda, I. (2002). Estrategias psicopedagógicas orientadas a la motivación docente: Revisión de un problema. *Revista Española de Pedagogía*, (221), 83–98. Recuperado de <https://revistadepedagogia.org/lx/no-221/estrategiaspsicopedagogicas-orientadas-a-la-motivacion-docente-revision-de-unproblema/101400009804/>
- Tamayo y Tamayo, M.(2012) *El proceso de la investigación científica*, México, Limusa.
- Valderrama, S. (2014), *Pasos para elaborar Proyectos de Investigación Científica (Cuantitativa, cualitativa y mixta)* Editorial San Marcos– Lima Perú.
- Valenzuela, J., Muñoz, C., Silva-Peña, I., Gómez, V. y Precht, A. (2015). *Motivación escolar: claves para la formación motivacional de futuros docentes. Estudios Pedagógicos*, 41(1), 351–361. Recuperado de <https://doi.org/10.4067/s0718-07052015000100021>
- Villalba, K.(2020) *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas nivel primaria distrito de La Yarada-Los Palos año 2019*. Para obtener el grado académico de: Magister En Docencia Universitaria y Gestión Educativa Universidad Privada de Tacna.
- Yáñez, R., Pérez, M^a y. Yáñez. C (2006). La confiabilidad hacia los profesores por parte de los estudiantes y su influencia en la construcción de confianza y en la identificación organizacional hacia sus carreras. *Estudios Pedagógicos* 31: 89-103

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo:2: Instrumentos

Anexo 3: Validación de Experto. Ficha de Validación del Instrumento. (4)

Anexo 4: Declaración Jurada de Autenticidad de Plan de Tesis

TITULO: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS EMBLEMÁTICAS DEL CERCAO DE LIMA, 2020"

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cuál es nivel de relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima 2020?</p> <p>Problemas Específicos PE1: ¿Cuál es nivel de relación entre La Motivación de los Maestros y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima 2020?</p> <p>PE2: ¿Cuál es nivel de relación entre Desarrollo de las habilidades y capacidades y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima 2020?</p> <p>PE3: ¿Cuál es nivel de relación entre el Mejoramiento de las condiciones de trabajo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima 2020?</p>	<p>Objetivo General Determinar el nivel de relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima 2020.</p> <p>Objetivos Específicos OE1: Identificar el nivel de relación entre La Motivación de los Maestros y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima 2020</p> <p>OE2: Establecer el nivel de relación entre Desarrollo de las habilidades y capacidades y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima 2020.</p> <p>OE3: Especificar el nivel de relación entre Mejoramiento de las condiciones de trabajo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima 2020.</p>	<p>Hipótesis General H1: Si existe relación positiva y significativa entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima. Ho: No existe relación positiva y significativa entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima.</p> <p>Hipótesis Específicas H1. Sí, existe relación significativa entre La Motivación de los Maestros y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima</p> <p>H2. Sí, existe relación significativa entre Desarrollo de las habilidades y capacidades y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima</p> <p>H3. Sí, existe relación significativa entre el Mejoramiento de las condiciones de trabajo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima</p>	<p>VARIABLE X: LIDERAZGO DIRECTIVO</p>	<p>DX1: La Motivación de los Maestros</p> <p>DX2: Desarrollo de las habilidades y capacidades docentes</p> <p>DX3: Mejoramiento de las condiciones de trabajo</p>	<p>D1. - Elección de la profesión - Potenciar su formación - Optimo rendimiento</p> <p>D2 - Trabajo coordinado y participativo - Conocimiento del currículo - Planificar actividades</p> <p>D3 - Condiciones laborales internas - Infraestructura adecuada de la I.E - Recursos Materiales</p>	<p>Tipo: básica, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes. (Alfaro, C. 2012). Nivel: descriptivo correlacional, Diseño: no experimental, de corte transeccional o transversal, ya que no se manipulo, ni se sometió a prueba las variables de estudio. Enfoque: Cuantitativo Población: 130 Docentes de instituciones Educativas emblemáticas del Cercado de Lima. Muestra: 80 Docentes de instituciones Educativas emblemáticas del Cercado de Lima Técnicas e instrumentos de recolección de datos: El Cuestionario: Hernández Sampieri (1998) manifiesta que "El cuestionario es un instrumento de investigación. Este instrumento se utiliza, de un modo preferente, en el desarrollo de una investigación en el campo de las ciencias sociales, para la obtención y registro de datos.</p>
<p>VARIABLE Y: DESEMPEÑO DOCENTE</p>	<p>DY1: Dominio Tecnológico</p> <p>DY2: Dominio Científico</p> <p>DY3: Responsabilidad Enel desempeño de sus funciones</p> <p>DY4: Relaciones Interpersonales</p> <p>DY5: Formación en Valores</p>	<p>D1. - Manejo de los tics - Capacitación permanente</p> <p>D2 - Competencias de investigación - Búsqueda de fuentes de información</p> <p>D3 - Asistencia y puntualidad - Cumplimiento de los horarios de clase</p> <p>D4 - Trabajo en equipo - Participación en actividades de la I.E</p> <p>D5 - Practica de las normas de convivencia</p>				

Anexo:2: Instrumentos



Vicerrectorado académico

Escuela de Posgrado

Título: LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS EMBLEMÁTICAS DEL CERCADO DE LIMA, 2020.

La encuesta es anónima y se requiere la veracidad del caso en su respuesta. Para tal efecto usted podrá marcar la alternativa correspondiente con un "X" o con un aspa considerando la siguiente escala:

N: Nunca CN: Casi nunca AV: A veces CS: Casi Siempre S: Siempre

Dimensiones	Vx: LIDERAZGO DIRECTIVO	Valoración (escala de Likert)				
		N	CN	AV	CS	S
DX1: La Motivación de los Maestros	1. ¿Se sintió motivado al elegir la profesión de Docente?					
	2. ¿Considera Ud. que debe potenciar su formación de manera constante?					
	3. ¿El estar motivado permitirá su óptimo rendimiento?					
DX2: Desarrollo de las habilidades y capacidades docentes	4. ¿Considera usted que una habilidad directiva es trabajar coordinada y participativamente?					
	5. ¿El conocimiento y cumplimiento del currículo Nacional es un compromiso de los directivos?					
	6. ¿Un líder es aquel que planifica las actividades?					
DX3: Mejoramiento de las condiciones de trabajo	7. ¿El directivo trata de mejorar las condiciones laborales internas?					
	8. ¿Los directivos deben preocuparse por el mejoramiento de la Infraestructura adecuada de la I.E?					
	9. ¿Los directivos son los responsables de gestionar los recursos materiales de la I.E?					

Título: LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS EMBLEMÁTICAS DEL CERCAO DE LIMA, 2020.

La encuesta es anónima y se requiere la veracidad del caso en su repuesta. Para tal efecto usted podrá marcar la alternativa correspondiente con un “X” o con un aspa considerando la siguiente escala:

N: Nunca CN: Casi nunca AV: A veces CS: Casi Siempre S: Siempre

Dimensiones	Vy: DESEMPEÑO DOCENTE	Valoración (escala de Likert)				
		N	CN	AV	CS	S
DY1: Dominio Tecnológico	10. ¿Considera que un docente debe dominar el manejo de las tic?					
	11. ¿Cree usted que un docente debe actualizarse tecnológicamente de manera permanente?					
DY2: Dominio Científico	12.¿Considera usted que el docente debe tener competencias investigativas?					
	13¿Las fuentes de información actualizadas son una herramienta del docente?					
DY3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	14.¿Considera usted que la asistencia y puntualidad a la IE son importantes?					
	15.¿El cumplimiento de los horarios de clases manifiestan un buen desempeño docente?					
DY4:Relaciones Interpersonales	16.¿Considera usted que las relaciones interpersonales se fortalecen con el trabajo en equipo?					
	17.¿La participación docente en las actividades de la IE mejoran las interrelaciones con sus pares?					
DY5:Formación en Valores	18.¿Considera usted que las prácticas de las normas de convivencia facilitan su desempeño docente?					

Anexo 3: Validación de Experto. Ficha de Validación del Instrumento. (4)



FICHAS DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : ESTRADA GAMBOA MAURO
 1.2 Grado académico : DOCTOR
 1.3 Cargo e institución donde labora. DTC Universidad Alas Peruanas
 1.4 Título de la investigación: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS EMBLEMÁTICAS DEL CERCADO DE LIMA, 2020.**
 1.5 Autor del instrumento: BACH. AYALA ZAPATA CLAUDIO ARMANDO
 1.6 Nombre del instrumento : Cuestionario

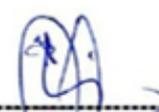
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					85%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					85%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					85%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					85%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					85%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					85%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					85%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					85%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					85%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					85%
SUB TOTAL						850
TOTAL						850

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 17

VALORACIÓN CUALITATIVA: Muy Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: 10 de agosto del 2022


 Firma y Pos firma del experto
 Dr. Mauro Estrada Gamboa
 DNI. 09994766

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Híjar Hernández Víctor Daniel
- 1.2. Grado académico: Magister
- 1.3. Cargo e institución donde labora: DTC Universidad Alas Peruanas
- 1.4. Título de la Investigación: Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en las Instituciones Públicas Emblemáticas del Cercado de Lima 2020
- 1.5. Autor del instrumento: BACH. AYALA ZAPATA CLAUDIO ARMANDO
- 1.6. Nombre del instrumento: cuestionario

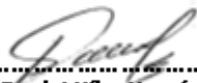
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80%	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				80%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				80%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				80%	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				80%	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				80%	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				80%	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				80%	
SUB TOTAL					800	
TOTAL					800	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 16

VALORACIÓN CUALITATIVA: Muy Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: 10 de octubre del 2021



Mg Víctor Daniel Híjar Hernández
DNI: 09461497

FICHAS DE VALIDACION DE INSTRUMENTO
II. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : Richard Mariano Cucho Puchuri
 1.2 Grado académico : DOCTOR
 1.3 Cargo e institución donde labora. DOCENTE UNIVERSIDAD Cesar Vallejo
 1.4 Título de la investigación: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS EMBLEMÁTICAS DEL CERCADO DE LIMA, 2020.**
 1.5 Autor del instrumento: BACH. AYALA ZAPATA CLAUDIO ARMANDO
 1.6 Nombre del instrumento : Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS, CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					85%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					85%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					85%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					85%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					85%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					85%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					85%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					85%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					85%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					85%
SUB TOTAL						850
TOTAL						850

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 17
 VALORACION CUALITATIVA: Excelente
 OPINION DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: 10 de agosto del 2021

.....
 Dr. Richard Mariano Cucho Puchuri

FICHAS DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

III. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : Yda Rosa Cabrera Cueto
 1.2 Grado académico : DOCTORA
 1.3 Cargo e institución donde labora. DTC Universidad Alas Peruanas
 1.4 Título de la investigación: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS EMBLEMÁTICAS DEL CERCADO DE LIMA, 2020.**
 1.5 Autor del instrumento: BACH. AYALA ZAPATA CLAUDIO ARMANDO
 1.6 Nombre del instrumento : Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80%	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				80%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				80%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				80%	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				80%	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				80%	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				80%	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				80%	
SUBTOTAL					800	
TOTAL					800	

VALORACION CUANTITATIVA (Total x0.20) : 16

VALORACION CUALITATIVA : Muy Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: 30 de agosto del 2021



Dra. Yda Rosa Cabrera Cueto
 DNI: 06076309

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL INFORME DEL PLAN DE TESIS

Yo, **BACH. AYALA ZAPATA CLAUDIO ARMANDO**, estudiante del programa de MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA, de la Universidad Alas Peruanas con Código N°00000000000 , identificada con DNI: 000000000 con la tesis titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS EMBLEMÁTICAS DEL CERCADO DE LIMA, 2020.**

Declaro bajo juramento que:

1. El informe de tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. Los datos presentación en los resultados son reales, no han sido falseados, ni copiados por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se contribuirán en aporte a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), de plagio (información sin citar a autores), de piratería (uso ilegal de información ajena) o de falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiendo a la normatividad vigente a la Universidad Alas Peruanas.

Lima, agosto del 2022.

BACH. AYALA ZAPATA CLAUDIO ARMANDO