



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores en una
institución educativa del distrito de Tután

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Bustamante Vasquez, Jessica Noemi (orcid.org/0000-0002-2908-0812)

ASESORES:

Mtro. Fernández Altamirano, Antony Esmir Franco (orcid.org/0000-0002-1495-4556)

Mtro. Briceño Hernández, Roxita Nohely (orcid.org/0000-0002-0837-5697)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios padre Todo Poderoso por ser mi Señor y Salvador, porque día a día sustenta mi vida y a mi familia. Todo lo puedo en Cristo que me fortalece.

También la dedico a mis padres Rolando y Wilma por ser mi mayor ejemplo en la tierra, admiro mucho su trabajo, su esfuerzo, sus carreras, su pasión por lo que hacen, han sido de motivación para mí, valoro todo lo que hacen por nosotras, y todo esto también es gracias a ustedes.

A mi esposo Jesús, por ser paciente conmigo y siempre apoyarme en todo proyecto que emprenda, siempre estando ahí para celebrar logros y enfrentar también algunas derrotas.

Jessica Noemi.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a mi Señor Jesucristo, nada podemos hacer sin Él, todo se lo debo a él.

A mis docentes de la maestría en gestión pública de la Universidad César Vallejo, por sus enseñanzas brindadas en cada clase, por compartir con nosotros sus experiencias que nos ayudarán en el desempeño como gestores públicos.

A mis asesores, Mtro. Antony Fernández Altamirano y Mtra. Roxita Briceño Hernández por su paciencia y apoyo en cada sesión, para que esta investigación sea de utilidad para la sociedad.

La autora.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS.....	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de normalidad	20
Tabla 2 Coeficiente de correlación entre Liderazgo directivo y desempeño laboral	20
Tabla 3 Estadísticos descriptivos sobre el liderazgo directivo	21
Tabla 4 Nivel del liderazgo directivo en una institución educativa del distrito de Tumán, 2023.....	21
Tabla 5 Nivel por dimensión del liderazgo directivo en una institución educativa del distrito de Tumán, 2023	22
Tabla 6 Estadísticos descriptivos sobre el desempeño laboral.....	22
Tabla 7 Nivel de desempeño laboral de los trabajadores en una institución educativa del distrito de Tumán.....	23
Tabla 8 Nivel por dimensión de desempeño laboral de los trabajadores en una institución educativa del distrito de Tumán.....	23
Tabla 9 Relación de las dimensiones del liderazgo directivo y el desempeño laboral	24

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de investigación	15
----------------------------------------	----

RESUMEN

El estudio que a continuación se presenta, se centró en determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores en una institución educativa del distrito de Tumbán. El tipo de investigación fue básico, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental con corte transversal y su nivel fue correlacional. La muestra estuvo conformada por 40 docentes de todos los grados y secciones de una institución educativa primaria. Para evaluar la primera variable se creó el cuestionario para medir el liderazgo directivo y para evaluar la segunda variable se creó el cuestionario para medir el desempeño laboral. Los resultados permitieron comprobar que el liderazgo directivo presenta un nivel muy adecuado en un 60%, mientras que el desempeño laboral presenta en un 57,5% un nivel muy alto. Se concluyó con el p valor obtenido 0.000 (< 0.05) que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores en una institución educativa del distrito de Tumbán, 2023. El coeficiente de correlación de Spearman, $\rho=0.568$, indica que la asociación en las variables estudiadas es positiva moderada.

Palabras clave: Desempeño laboral, liderazgo, liderazgo directivo.

ABSTRACT

The study that is presented below focused on determining the relationship between managerial leadership and the work performance of workers in an educational institution in the district of Tumán. The type of research was basic, with a quantitative approach, a non-experimental design with a cross section, and its level was correlational. The sample consisted of 40 teachers from all grades and sections of a primary educational institution. To evaluate the first variable, the questionnaire was created to measure managerial leadership and to evaluate the second variable, the questionnaire was created to measure job performance. The results allowed us to verify that managerial leadership presents a very adequate level in 60%, while work performance presents a very high level in 57.5%. It was concluded with the p value obtained 0.000 (< 0.05) that there is a significant relationship between managerial leadership and the job performance of workers in an educational institution in the district of Tumán, 2023. Spearman's correlation coefficient, $\rho=0.568$, indicates that the association in the variables studied is moderately positive.

Keywords: Job performance, leadership, managerial leadership.

I. INTRODUCCIÓN

En nuestra actualidad, el mundo globalizado busca alcanzar altos niveles de competitividad, rentabilidad y posicionamiento empresarial, las organizaciones buscan desarrollar constantemente diversas herramientas que permitan una mejora en la forma en cómo el trabajador se desempeña, Hernández (2023) manifiesta que, de esta manera se notará una distinción ante una empresa que se desempeña de manera adecuada con la que no lo hace. Meza & Tobón (2017) afirman que, en un centro educativo, el que cumple un papel resaltante es el liderazgo, como el director es el que se encuentra a la cabeza de todos, es el responsable de evaluar a sus docentes y, por ende, el resultado en los estudiantes.

Maya et al. (2019) señalaron que es el director quien cumple una función de líder dentro del sector educativo, necesita tener habilidades que le permitan desenvolverse de manera adecuada, siendo una persona que motive, guíe y sea mediador en momentos conflictivos, con el fin de lograr que su trabajador se sienta satisfecho y tenga bienestar. Así logrará un buen vínculo entre el líder y los procesos que la institución realiza, los cuales serán de calidad (Zijl et al., 2021).

López et al. (2019) manifiestan que es de gran vitalidad que, en el contexto educativo, los docentes tengan liderazgo, más en quienes cumplen labores de dirección, puesto que, podrán trabajar mejor ante los diferentes modos de actuar de los profesionales, mejorarán el rendimiento, clima laboral, predisposición, que permitirán a la institución alcanzar todos los objetivos trazados en el año escolar y en poco tiempo.

Así mismo, Amaya (2020) refiere que la gerencia directiva es un medio importante con el cual se logrará el funcionamiento efectivo en cuanto a la organización dentro del centro de educación.

Dentro de América Latina, para que el área educativa obtenga calidad, la forma en cómo se desempeña el profesor, será un punto fundamental, a parte de su capacidad económica y de la malla curricular. Así lo refiere Escribano (2018) manifestando que la forma en cómo el profesor se desempeña, es fundamental para estar al nivel de la realidad de la sociedad y atender la necesidad que se

presente, e impartir enseñanzas que sirvan para la vida y así enseñar siendo responsables.

En nuestro país, la educación va brindándole amplio valor al liderazgo, por tanto, el director puede adquirir muchas habilidades y desempeñarse correctamente y sea estrategia para cumplir con sus labores institucionales, puesto que es responsable de lo que suceda con la institución, Castrillón (2021) manifiesta que, para que la gestión de un director educativo tenga resultados favorables, debe poseer liderazgo.

González et al. (2022) mencionan que ante diferentes acontecimientos los líderes directivos cumplen papeles fundamentales, ya que con sus competencias, eficiencia y eficacia desarrollarán una visión a futuro para afrontar cualquier circunstancia brindando confianza a su comunidad educativa. Flores (2021) considera importante que, un director se interese del clima de su institución, además del organigrama. Así como los profesores deben preocuparse por cómo enseñan y cómo interactúan con los estudiantes, compañeros y padres.

Por ello, el Ministerio de Educación (MINEDU) según la Ley N° 29944, conocida como la Ley de Reforma Magisterial, y el artículo 20 de su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED, dispone que uno de los objetivos de la carrera pública del magisterio es lograr que los centros de estudios del estado mejoren más, que sus docentes sean idóneos, de igual forma todos los que cumplen una función de autoridad deben desempeñarse de manera óptima al momento de permitir que alumnos tengan educación óptima, así como con el regular, organizar, implementar y evaluar al Programa Nacional que forma y capacitar a los directores y sub directores (MINEDU, 2014).

Tarrillo (2020) manifiesta que un director con cualidades de líder actualmente resulta primordial dentro del ámbito educativo, el cual permite que como institución logre alcanzar sus objetivos trazados.

La institución educativa del distrito de Tuman en estudio evidencia la falta de puntualidad y compromiso, algunos docentes llegan tarde a la institución y no asisten a las reuniones convocadas; también muestran desinterés en representar a su institución teniendo una participación limitada; a su vez se evidencia falta de

capacitación en temas de liderazgo; por cuanto el liderazgo existente en los directivos debe detallarse, analizarse y estudiarse si es que guarda o no relación con el desempeño de los demás trabajadores docentes.

Por tanto, se formuló como interrogante lo siguiente: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores en una institución educativa del distrito de Tumán, 2023?

Este estudio es teóricamente justificable porque el material bibliográfico se presta al tratamiento científico de las variables, del mismo modo se justifica metodológicamente por el uso de técnicas e instrumentos para la comprobación de los aspectos generales de la investigación, los cuales deberán ser evaluados bajo criterios de validez y confiabilidad, y socialmente se fundamenta por los resultados a obtener, que serán el inicio para poder cumplir otras, en lo concerniente a factores que no se investigan, relacionado con el liderazgo en aquellos que cumplen roles directivos y en cuanto a la forma en como uno se desempeña en el trabajo y por las recomendaciones que fortalecerán el desempeño en colegios. Por lo tanto, lo que se quiere lograr con este estudio es examinar el liderazgo directivo y el desempeño laboral hasta finalizar el presente estudio y brindar resultados fiables para mejoramiento y fortalecimiento de las gestiones institucionales dentro del campo de educativo.

En esta investigación se busca como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores en una institución educativa del distrito de Tumán, 2023. Como objetivos específicos se desea a) Identificar el nivel del liderazgo directivo en una institución educativa del distrito de Tumán, 2023 b) Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en una institución educativa del distrito de Tumán, 2023 c) Establecer la relación entre las dimensiones del liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores en una institución educativa del distrito de Tumán, 2023; y como hipótesis general presenta, H1: Existe una relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores en una institución educativa del distrito de Tumán; y como hipótesis nula H0: No se evidencia relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores en una institución educativa del distrito de Tumán.

II. MARCO TEÓRICO

Se empieza este trabajo de investigación detallando trabajos previos a éste, mismos que guardan vínculo con las variables de investigación; lo que permitirá enriquecer la literatura de manera confiable.

Mutoharoh et al. (2023) quienes realizaron su investigación en Indonesia, tuvo objetivo determinar si existe una influencia del liderazgo innovador para mejorar el desempeño docente en colegios de Serang. Se optó por un estudio descriptivo cuantitativo. La población fue de 4786 educadores y la muestra de 325, se aplicó un cuestionario cerrado y como resultado se halló que el valor del coeficiente de correlación = 0,755, evidenciando una considerable correlación en las variables X e Y. El coeficiente de determinación es 57.1%, mientras que el 42,9% restante está influido por otros factores. Resultado de su hipótesis que descartó H0 y se validó H1. Concluyó que, se puede afirmar que hay una asociación con importancia positiva entre el modo de liderazgo de los directores universitarios y el desempeño de los profesores.

Sarwar et al. (2022) en su investigación en Pakistán, planteó examinar la relación entre el estilo del liderazgo del directivo y el desempeño de los maestros, como objetivo principal. Investigación que analiza de manera descriptiva y correlacional. Presentó un grupo para estudio de 300 docentes, a los cuales se les evaluó por medio de cuestionarios que permitieron estudiar ambas variables. Se obtuvo datos que revelaron que, en gran parte de los profesores estuvieron de acuerdo en que sus directores utilizan un estilo de liderazgo democrático en un nivel más alto (Media = 4.52, SD = 1.212), Laissez-faire en un nivel moderado (Media = 3.55, SD = 1.053) y autocrático en un nivel bajo (Media = 3.16, SD = 1.013), se obtuvo un valor de $r = 0,209$ y un valor de significancia de 0,000. Se concluyó que, existe una fuerte conexión estadísticamente positiva entre el estilo de liderazgo de los directores universitarios y el desempeño docente.

Según, Panta (2020) en su investigación realizada en Guayaquil, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa en el año lectivo 2019. El estudio optó una perspectiva cuantitativa, siendo descriptivo y correlativo, pero sin experimentación. La muestra fue de 60 profesores, a los cuales aplicaron 2

instrumentos y por medio de los datos se reflejó lo siguiente: el 67% alcanzó un nivel de rara vez al igual que el desempeño laboral con un 57%, empleándose la correlación de Pearson alcanzando un $R=0,872$ y un valor de significancia de 0,000. Se arribó a la deducción de que en las variables existe un vínculo sumamente sólido.

Özdemir et al. (2020) investigó en la ciudad de Ankara, la relación entre las habilidades del siglo XXI de los directores de escuela y su liderazgo estratégico según las opiniones de los docentes. En esta investigación cuantitativa se empleó un modelo de encuesta correlacional. La población del estudio fue de 22,958 maestros, donde obtuvieron los resultados, los cuales evidencian la presencia de una conexión positiva de grado moderado en las dimensiones de las habilidades gerenciales y todas las dimensiones del liderazgo estratégico, la dimensión creatividad ($r = .59, p < .01$), dimensión alfabetización crítica ($r = .60, p < .01$), dimensión comunicación ($r = .63, p < .01$) y dimensión cooperación ($r = .63, p < .01$) $=.56p < .01$), alfabetización mediática ($r = .59p < .01$), alfabetización tecnológica ($r = .61p < .01$). Asimismo, se identificaron correlaciones significativas entre las dimensiones de la vida social y profesional y el liderazgo gerencial: uso de la iniciativa ($r = .61 p < .01$), rendición de cuentas ($r = .66 p < .01$), liderazgo y responsabilidad ($r = .65p < .01$), flexibilidad ($r = .65p < .01$), respeto por las diferencias sociales y culturales ($r = .60p < .01$). Se concluyó que, la alfabetización informacional, la alfabetización tecnológica, el liderazgo, la rendición de cuentas y la responsabilidad eran predictores significativos del comportamiento de liderazgo gerencial. Los directores necesitan aumentar los niveles para mejorar sus comportamientos de liderazgo directivo.

Por su parte de la Ece (2018) en el estudio realizado en la provincia de Guayas, tuvo como finalidad establecer qué conexión hay entre el liderazgo administrativo y la valoración del desempeño educativo en profesores. El enfoque metodológico elegido se caracterizó por ser descriptivo, no experimental y un diseño de construcción transversal. Por 80 docentes estuvo conformada la muestra, y los resultados mostraron que el 52,5% de los docentes consideraron inadecuado la forma en cómo se desempeñan, 50% de ellos consideró que existe un desarrollo moderado del liderazgo. Se empleó el índice de correlación Rho de Spearman, que

arrojó un resultado de $Rho = 0,783^{**}$ con una $p = 0,00$ ($p < 0,05$). En conclusión, se puede evidenciar que, en las variables estudiadas en la entidad, hay un significativo vínculo.

Sánchez et al. (2020) en su investigación realizada en Virú cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. La investigación se realizó utilizando un enfoque no experimental de naturaleza descriptiva y un diseño de conexión causal. El grupo de estudio incluyó a 81 docentes de educación secundaria, a quienes se les administró un formulario y una ficha de desempeño, los hallazgos indicaron que un 58% de los profesores informaron sobre un bajo grado de liderazgo, en tanto que, en relación con el rendimiento docente, un 59% se situó en la categoría inicial. Además, se adquirió un coeficiente de correlación rho de 0,589 y un valor de significancia 0,000. La investigación concluyó que se evidencia una relación de las dos variables. Es por ello por lo que se puede aseverar que, si hay un nivel alto por parte de líderes directivos, la forma de desempeñarse de los profesores de la UGEL de Virú será mejor.

Onofre (2019) investigó en la ciudad de Breña, la relación que existe entre el liderazgo del director y el desempeño docente en una institución educativa de breña. La investigación cuantitativa, correlacional. Mediante la participación de 19 profesores como muestra y la implicación de dos instrumentos. Los hallazgos revelaron que un 63,2% el liderazgo directivo obtuvo un buen grado, mientras que el 47,4% señaló un nivel de logro previsto en el desempeño docente. Además, se obtuvo un valor de $rho = 0,751$ y un valor de significancia de 0,000, lo que indica correlaciones altas, positivas y directas entre las variables. Concluyó que, se evidencia un significativo vínculo en los factores de investigación.

Tenemos también a Sosa (2019) cuyo estudio realizado en Cuzco, tuvo como propósito precisar el vínculo entre el liderazgo a nivel pedagógico que existe en el director y el desempeño del docente en una institución educativa en Cuzco. El estudio se basó en un enfoque que no involucra experimentación y es de naturaleza correlativa. La muestra incluye 19 directores, 40 docentes y 2 especialistas de la UGEL de Anta, empleándose dos cuestionarios. Se obtuvo la consecución de Kendall para analizar a información, Obteniendo el TauB de 0,541, con un valor de

$p=0,000$, lo que indica una significancia estadística ($p < 0,05$). Concluyendo que la forma en que el líder de la institución educativa actúa en términos pedagógicos está directamente relacionado con el desempeño del profesor.

Valero (2019) evaluó el vínculo existente del liderazgo transformacional en directivos con la forma en cómo trabajan los maestros del centro educativo ubicado en Junín. Se trató de un estudio básico, descriptivo y de correlación. La muestra estuvo conformada por 99 directivos y 340 docentes de secundaria, se aplicaron 2 cuestionarios obteniendo que el 66% menciona que los directores presentan en un nivel regular, mientras que en el desempeño docente un 63% tiene una percepción regular, el valor de rho fue = 0,557 y un valor de significancia de 0,000. Se concluyó que existe evidencia de una asociación adecuada y alta entre las dos variables según la perspectiva de los educadores de secundaria de Junín. Por lo tanto, el liderazgo transformacional presenta un impacto significativo sobre el comportamiento en los profesores.

Ramos (2018) investigó en Villa el Salvador, la correlación del liderazgo del director y el desempeño del docente en su pedagogía del nivel primario. La investigación fue básica, utilizando un diseño no experimental de naturaleza transversal y correlativa. La muestra fue de 80 docentes de una institución de Villa El Salvador, se aplicaron 2 cuestionarios y se tuvo como resultados que el 47,5% considera que el liderazgo directivo tiene un nivel bueno y el 41,3% considera que el desempeño docente es muy eficiente, se determinó el valor de rho = 0,744 y un valor de significancia de 0,000. La conclusión fue que, hay una conexión importante y directa entre las variables

Flores (2022) cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones privadas de un distrito de Chiclayo. El estudio fue básico, cuantitativo, no experimental, descriptivo – correlacional. Los participantes que conformaron nuestra población estuvieron conformados de 80 profesores provenientes de colegios privados., se aplicaron 2 cuestionarios, se obtuvo como resultados que el 66,25% señalaron que el nivel de desarrollo del liderazgo transformacional es medio y el 65% calificaron en nivel medio la forma en cómo se desempeñan los docentes. Así mismo se calculó el valor de rho = 0,831 y un valor de significancia de 0,000. Concluyendo que, hay una

conexión significativa, y cuanto mejor sea la forma en cómo el líder cumpla sus funciones, mejor se desempeñarán los docentes.

Según, Checa (2022) en su tesis cuyo objetivo fue determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño docente en una institución pública de Lambayeque. Este análisis requirió un enfoque de carácter cuantitativo, de tipo no experimental, de corte transversal, descriptivo y correlativo. El grupo seleccionado consistió por 20 docentes, se aplicaron 2 cuestionarios. Los resultados muestran que un 40% califica como regular la gestión administrativa y como regular la forma en cómo se desempeñan los docentes. Se determinó el valor de $\rho = 0,917$ y un valor de significancia de 0,000. La conclusión fue, hay una conexión directa y significativa entre las dos variables estudiadas, lo que indica que el desempeño se vio afectado debido al inadecuado régimen administrativo.

Huamán (2018) en su tesis cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico del docente en Chilasque, Kañaris. El estudio fue básico, enfoque cuantitativo - correlacional, no experimental. La muestra estuvo compuesta de 6 educadores. y 1 director, se aplicó 2 cuestionarios, teniendo como resultados que el 71,4% ubica el liderazgo directivo con un nivel regular y el 57,1 % ubican al desempeño docente como excelente, se determinó el valor de $\rho = 0,617$ y un valor de significancia de 0,140 (>0.05). Concluyendo que no existe vínculo significativo entre las variables.

Seguidamente analizaremos las dos variables a investigar, considerando diversos modelos teóricos que nos llevarán a enriquecer este estudio.

Como primera variable tenemos al liderazgo directivo, que se fundamenta en la teoría del liderazgo transformacional de Bass (1985) entendida por la capacidad de motivación, guía, innovación e influencia sobre aquellos que los siguen, así podrán obtener sus metas y propósitos en las instituciones educativas. El líder transforma a quienes le siguen, generando que tengan conciencia sobre cuán importante y valorable son los resultados de las tareas, motivándolos a alcanzar sus metas y fomentando en ellos un interés personal significativo por el bienestar del equipo. El liderazgo transformacional es una teoría que involucra a un líder y su equipo en la identificación del cambio necesario, la creación de una visión que guía ese cambio

mediante la inspiración y la ejecución del proceso de transformación junto con los miembros comprometidos del equipo. Este enfoque de liderazgo fomenta el compromiso, participación, lealtad y la eficacia de los seguidores (Bass & Avolio, 2009). Al respecto, Leithwood (2009) considera que ante los desafíos a los que se enfrentan ahora y enfrentarán en el futuro las instituciones educativas, la teoría del liderazgo transformacional es la más apropiada, debido a que se centra en promover el crecimiento de habilidades y un nivel más profundo de compromiso personal con los objetivos organizacionales.

El liderazgo directivo según Zohair et al. (2021) es la capacidad que presenta el individuo para organizar, desarrollar y administrar instituciones. Así pues, Simbron-Espejo & Sanabria-Boudri (2020) lo definen como aquel que pide la participación de cada uno de sus colaboradores y brinda instrucción minuciosa de cómo, cuándo y dónde debe realizar una tarea en específico, la cual permitirá dar solución a determinados conflictos. Por otra parte, la definición que dan Aparicio et al. (2020) este tipo de líder permite una mejora en la condición laboral y en los aprendizajes de los docentes, lo cual logra impactar en los resultados de nuestros alumnos.

Ather & Sobhani (2009) manifiestan que el liderazgo directivo considera la habilidad de un individuo, que le permite guiar los esfuerzos de muchas personas para conseguir lo que se ha establecido. Wenno (2017) refiere que este liderazgo directivo es importante y necesario para gestionar la educación en las escuelas de manera eficaz y eficiente para lograr la educación de calidad esperada, el director de la escuela es el verdadero gestor de la organización. Para Ilyana & Sholihin (2021) este liderazgo se caracteriza porque permite establecer reglas, organizar el trabajo, y lograr concentrar su esfuerzo en conseguir sus objetivos de manera competente y así mantener a todo el equipo concentrado en un solo objetivo. Para Boulu-Reshef et al. (2020) un líder efectivo no solo da instrucciones y toma decisiones, sino que también demuestra con su propio comportamiento y acciones lo que espera de sus seguidores.

Chiavenato (2017) afirma que el liderazgo se describe como una habilidad para influenciar en las relaciones interpersonales en momentos específicos, surgiendo cuando las personas se comunican con el propósito de lograr metas concretas, también refiere que es importante que el líder esté presente y actúe con todas sus

capacidades para convertir cualquier situación adversa, en una oportunidad de lograr grandes resultados, influir en aquellos que le siguen para que actúen de manera adecuada y de esta manera obtener resultados favorables.

Arthur & Souza (2023) refieren que el liderazgo es la capacidad para lograr cambiar la conducta de otros, y para motivarlos a lograr lo que se ha establecido en la entidad laboral. También Mutmainnah et al. (2022) indican que el liderazgo es el efecto de la relación entre líderes y seguidores que desean un cambio significativo y resultados que reflejen objetivos compartidos.

Para Romero (2021) el liderazgo está condicionado por la circunstancia y del ambiente en el que se encuentre, este liderazgo influenciará en el resultado de los alumnos, por medio de la descripción correcta de objetivos; distribución estratégica de recursos y la generación de ambientes de orden y apoyo mutuo. Los directores deben tener relaciones amistosas y accesibles con los maestros, fomentar ambientes de trabajo respectivos y prometedores, desarrollando así un liderazgo directivo más eficaz (Saleem et al., 2020).

Ferruzo (2019) define el liderazgo directivo como el comportamiento de los directores para crear un buen clima dentro de la institución además de lograr que sus maestros se conviertan en líderes en el área de la educación en la que se desempeñan. Contiene 4 dimensiones: (1) transmitir el entusiasmo, respeto y confianza, generar compromiso y lealtad, (2) cómo se visualizan a futuro, lo que permitirá que todos se comprometan e identifiquen con cumplir con los objetivos y metas, (3) destreza para persuadir en las personas con el fin de motivarlos a que se superen, esto por medio de ideas nuevas, responsabilidad y (4) consideración a asuntos individuales, el líder es empático, se fija en lo que a cada persona le interesa.

Por su parte, Pajuelo (2019) desarrolla 5 dimensiones para el liderazgo directivo: la primera es la visión estratégica que permite al director formular y practicar la identidad institucional, respecto de la visión, misión y valores. La misión es el camino que guía las actividades en la organización; visión se relaciona con las metas que la entidad busca lograr en el porvenir y los valores institucionales se refieren a las reglas, principios que guían el comportamiento en una organización.

Como segunda dimensión, la orientación hacia las personas, permitirá al directivo valorar a los colaboradores como elementos importantes. Comprende la valoración de las personas, lo que significa reconocer sus talentos, capacidades y actitudes para desarrollar sus actividades; el cambio a una actitud en donde permita sentirse empoderados, hará que directivos compartan conocimientos y experiencias; la formación de equipos autodirigidos, crean cambios, pasar de lo individual al trabajo en equipo; la participación y compromiso, este indicador asegura el involucramiento activo de los individuos dentro de la institución y promueve la cooperación, estimulación intelectual y afecto entre los miembros; y el reconocimiento al desempeño de las personas, que implica una compensación financiera por su productividad, un reconocimiento público por su desempeño, entre otros. Como tercera dimensión, la transformación institucional permitirá que se promueva la modificación de la institución en cuanto a su estrategia, formas de proceder y sus reglamentos internos los cuales generan el crecimiento y desarrollo de una entidad. Comprende la estrategia organizativa que es la formulación de los objetivos de la organización, cómo se deben seguir las actividades y los medios para lograrlos, incluye la división del trabajo e incorporación de estructuras horizontales; la política hace referencia al grupo de reglamentos, normas las cuales orientan las acciones y decisiones de la institución; y la cultura transformacional que se refiere al conjunto de hábitos, creencias y formas que los directivos han adoptado para fomentar la práctica de un ambiente participativo en las instituciones donde se reducen los conflictos y se manifiesta la cooperación y apoyo entre los trabajadores. Como cuarta dimensión el aprendizaje, el énfasis en el aprendizaje permitirá que los trabajadores se sientan motivados y rindan mejor dentro de su centro de labores, por ello es necesario un diagnóstico que nos muestre cómo se encuentran y qué se requiere saber y cómo se deberá instruir a los trabajadores, orientarlos al cumplimiento de lo trazado por la organización para fomentar su desarrollo, mejora de la calidad y competitividad. Por último, la comunicación que ayudará a que el líder se interactúe de manera correcta con personas. Además, debe escuchar activamente y emplear expresiones que sean claras y llenas de asertividad, para poder transmitir datos, reglamentos, eventos, metas trazadas, esto de dos formas, verbal y no verbal.

Considerado lo anterior, se define al liderazgo directivo como la habilidad para la gestión, conducción y autorregulación de diversas partes y componentes de una institución educativa, también la habilidad para planificar, organizar, dirigir y evaluar la acción en lo pedagógico, administrativo e institucional (Reyes, 2012).

Ahora se analizará la siguiente variable de investigación, el desempeño laboral.

Guo et al. (2023) manifiestan que, en un entorno actual altamente competitivo, el desempeño laboral es muy importante para la supervivencia organizacional y el desarrollo sostenible, así lo afirman Al-Zoubi et al. (2023) que, en el ámbito educativo la eficacia de la gestión y la productividad del docente para lograr un alto nivel de desempeño laboral es fundamental.

Para Soomro et al. (2023) los trabajadores dan a mostrar el desarrollo de competencias laborales como el conocimiento, destrezas, sentimientos y vivencias, lo que nos permitirá el desarrollo políticas efectivas y arreglos organizativos para resolver y gestionar los conflictos y los comportamientos de los empleados y lograr un mejor desempeño. El desempeño laboral de acuerdo con Limon (2022) son los actos o conductas que el colaborador realiza y que van a influir sobre el cumplir lo establecido por la empresa.

Alpaslan & Yeşim (2021) la definen como lo que puede lograr un trabajador tras estar constantemente esforzándose para cumplir con sus labores correspondientes. Ahora al brindar una recompensa por el logro alcanzado en su trabajo, tendremos a un trabajador satisfecho y permite que se esfuerce cada día más, de esta manera tendrá buenos resultados en todos los trabajos que tenga más adelante, por lo que, es relevante que en cada institución determine cuáles son los elementos que influyen en el grado de satisfacción dentro del centro de labores de los colaboradores, para que de esta manera se desempeñen mejor.

Chun et al. (2023) refieren que, el desempeño laboral es el grado en que los empleados logran los objetivos en sus tareas laborales. Para ello los líderes juegan un papel central ya que influyen directa o indirectamente en las actitudes y comportamientos de sus empleados (Kumari & Kumar, 2023).

Para Ramos (2018) es el movilizarse para lograr concretar un trabajo empleando capacidad, agilidad y esmero para evaluar qué tanto cumplen con los

objetivos. Tenemos también a Obando (2018) quien refiere que el desempeño laboral es un procedimiento mediante el cual se realiza una evaluación y análisis a los empleados con el propósito de mejorar sus habilidades y rendimiento, así como el crecimiento general de la institución.

Por otra parte, para Alahbabi et al. (2023) es aquella conducta adecuada que siempre se está esperando por parte de los colaboradores en beneficio de la empresa y el logro de objetivos organizacionales.

De acuerdo con Obando (2018) el desempeño laboral tiene tres dimensiones. El primer aspecto, Competencia, la cual establece patrones de modelos basándose en la forma en cómo se desempeña al momento de ejecutar diferentes maneras de labor que miden los resultados. Especifica la tarea asociada con el logro. Evaluación de resultados basada en la aplicación de resultados. También establece: La competencia se evalúa mediante lo obtenido a través del rendimiento en el trabajo, mientras que los roles y procedimientos se fortalecen según las políticas y actitudes laborales. En cuanto al segundo aspecto, compromiso, está directamente relacionado con el compromiso organizacional, en la que el colaborador se siente identificado con la empresa, esto significa que el cumplimiento es una forma especial de habilitar la identidad y una actitud positiva hacia una organización. También señala que el compromiso con una organización se manifiesta con la responsabilidad ante la organización y, lo que es más importante, La adhesión a los valores, la responsabilidad en la organización y el cumplimiento de las reglas son prácticas que permiten mantenerse dentro de la organización a través del comportamiento ético y razonable. Las percepciones del apoyo organizacional reflejan el aprecio de la organización por las contribuciones de los empleados y la preocupación por la salud de los empleados. Y por último la tercera dimensión, eficiencia, se define como la capacidad de alcanzar lo trazado por la entidad a la brevedad posible y utilizando pocos materiales. Asimismo, la eficiencia en el lugar de trabajo es un elemento crucial que permite medir el rendimiento y la utilización de la tecnología. En este sentido, se ha destacado que la eficiencia en el lugar de trabajo también conlleva mejoras en los procesos de producción ya establecidos dentro de empresa mientras se llevan a cabo las tareas laborales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Teniendo en cuenta a CONCYTEC (Concejo Nacional de Ciencia y Tecnología e innovación, 2018) dado que el propósito era comprender mejor los datos sobre algunos sucesos y con ello entender y mejorar sus propiedades, algún aspecto importante de los fenómenos, hechos observables, o entre ellos, esta investigación proporciona conocimiento y ayuda a describir las propiedades de observar fenómenos utilizando técnicas y esquemas que ayudan a lograr cambios en la realidad, es por ello que es básica. Para Bernal (2018) este tipo de investigación incrementa el conocimiento de las variables, caracteriza el problema, trata de conocer realmente el fenómeno desde un punto de vista teórico.

Este estudio se orientó en dirección cuantitativa, ya que obtuvo la recopilación de información para respaldar la hipótesis formulada., además de emplear el apoyo estadístico para formular alguna teoría y sacar conclusiones (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

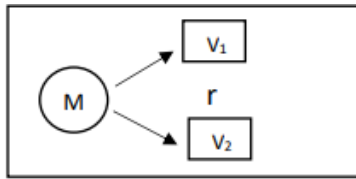
3.1.2. Diseño de investigación

El estudio adoptó un diseño de carácter no experimental, dado que no implicó que las variables sean manipuladas, intentando describir y caracterizar fenómenos a través de las variables bien definidas. Este diseño se dio en un contexto en el que analizó la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral, observando la situación existente (Sousa et al., 2007). Su corte fue transversal porque se midió en un único tiempo y solo una vez, es como tomar una fotografía para luego describirla en la investigación (Arias & Covinos, 2021).

Su nivel fue correlacional porque buscó comprensión acerca de la relación o nivel de conexión entre las variables. de estudio, teniendo el siguiente esquema:

Figura 1

Diseño de investigación



Nota: Elaboración propia

Donde:

M: Serán los docentes del nivel primario de una institución educativa de Tumán.

V₁ : Liderazgo directivo.

V₂ : Desempeño laboral

r : Coeficiente de correlación

3.2. Variables y operacionalización

Esta investigación considerará como primera de sus variables al Liderazgo directivo y segunda al desempeño laboral (Anexo 1).

Liderazgo directivo. Se define conceptualmente como la habilidad de manejar, liderar y controlar los diferentes aspectos y elementos de una institución educativa. Esto engloba planificar, organizar, dirigir y evaluar todas las actividades pedagógicas, administrativas e institucionales (Reyes, 2012). Definición operacional: Aquella persona que posee este liderazgo tiene habilidad de alguien que tiene una visión estratégica, orientada a las personas, que busca una transformación institucional, que está en constante aprendizaje y se comunica asertivamente con sus trabajadores. Esta variable consta de 5 dimensiones, visión estratégica, orientación hacia las personas, transformación institucional, aprendizaje y comunicación; y está compuesta por 17 indicadores con sus 20 ítems, la escala de medición que se utilizará será una escala de carácter ordinal estilo Likert que ofrece 5 opciones de elección.

Desempeño laboral. Definición conceptual, es un proceso que consiste en evaluar y analizar al personal y así potenciar tanto la destreza como su rendimiento, al mismo tiempo que se fomenta el crecimiento de la institución. Estas evaluaciones contribuyen a mejorar el progreso de las labores de los trabajadores dentro de las instituciones (Obando, 2018). Definición operacional: El desempeño laboral es la competencia, compromiso y eficiencia de un colaborador respecto a la ejecución de sus tareas dentro de una empresa en un periodo determinado. Esta variable consta de 3 dimensiones, competencia, compromiso y eficiencia; y está compuesta por 6 indicadores con sus 20 ítems, la escala de medición que se utilizará será una escala de carácter ordinal estilo Likert que ofrece 5 opciones de elección.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

En el ámbito de la investigación científica, se hace referencia al grupo de elementos que suscitan nuestro interés sobre los cuales se quiere obtener conclusiones o realizar inferencias para luego actuar (Robles, 2019).

En este caso, la población que se tomó en consideración estaba compuesta por los 40 empleados de una institución educativa de nivel primario ubicada en Tumán.

Criterios de inclusión:

Quienes participaron de este proyecto de investigación fueron los profesores con nombramiento y contrato que laboran en la institución educativa de nivel primario, del 1 - 6 grado de primaria, y que mantienen vínculos laborales durante el año 2023.

Criterios de exclusión:

Los docentes nombrados o contratados que no pertenezcan a la institución educativa primaria, aquellos docentes que estuvieron de vacaciones o licencias.

3.3.2. Muestra

Se refiere a una porción, subgrupo de la población a la que podemos acceder, y es esencial que sea representativa de esta población, ya que es sobre ella donde realizamos las mediciones relevantes (Graus, 2017). La muestra en esta investigación se formó por 40 docentes de todos los grados y secciones de la institución educativa primaria del distrito de Tumán. Siendo la muestra igual que la población, dado el tamaño de esta.

3.3.3. Muestreo

El muestreo se dio de forma no probabilística, siguiendo el enfoque descrito por Hernández-Sampieri & Mendoza (2018). Aquí el investigador elige subgrupos de la población que considera representativos, y cada individuo posee una igual probabilidad de ser escogido en la selección. El muestreo no aleatorio con intención o conveniencia.

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis hace referencia a los docentes asignados en el año escolar 2023 de la institución educativa de Tumán. Estuvo compuesta por 40 docentes del nivel primario, 13 hombres y 27 mujeres, distribuidos de la siguiente manera, 6 docentes de 1ero, 5 docentes de 2do, 4 docentes de 3ro, 6 docentes de 4to, 6 docentes de 5to y 6 docentes 6to, 4 docentes de educación física distribuidos en los diferentes grados, 1 directora y 2 subdirectoras.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación se empleó la metodología de la encuesta., que posibilita que la información recolectada pueda ser analizada e interpretada por medio del método científico (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Para la variable 1 se utilizó la técnica encuesta, se aplicó como instrumento el cuestionario para identificar el nivel de liderazgo directivo, este instrumento fue creado por Pajuelo (2019) adaptado por Jéssica Bustamante la cual consta de veinte preguntas, diseñados en escala ordinal y de tipo Likert: Muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y en muy desacuerdo, el instrumento fue evaluado por tres expertos para su validación. Además, se calculó el grado de confiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual arrojó un valor de 0.858. Este resultado muestra que el instrumento posee una alta confiabilidad y puede ser utilizado con seguridad en aplicaciones futuras. (Anexo 2)

Para evaluar variable 2 se utilizó la técnica encuesta, se aplicó cuestionario con el fin de determinar el nivel de desempeño laboral de los empleados, este instrumento fue creado por Obando (2018) adaptado por Jéssica Bustamante, consta de veinte preguntas, construidas con ítems de alternativa respuesta tipo Likert, mismas que han sido corroboradas mediante la evaluación de tres especialistas y fue sometido al análisis de confiabilidad del coeficiente de Cronbach, donde se obtuvo 0.942, el cual es altamente aceptable.

3.5. Procedimientos

Se abordó el problema considerando como fuente la información organizada y elaborada, seleccionando un instrumento de medición que nos permitirá evaluar el nivel de liderazgo directivo y otro para identificar el nivel de desempeño laboral.

La coordinación se realizó verbalmente y por escrito con la responsable de la institución educativa primaria para iniciar el levantamiento de la información.

3.6. Método de análisis de datos

Se usó estadísticas descriptivas para crear tablas y gráficos estadísticos para analizar la información recopilada. La información recolectada se procesó por medio de SPSS (versión 25) y el software Excel.

3.7. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta la consideración de los autores de las investigaciones utilizadas en este estudio junto con las citas correctas. Asimismo, con el fin de asegurar que se respeten los lineamientos del Código de ética de la Universidad César Vallejo en cuanto a la realización de proyectos de investigación a nivel de posgrado y asegurar la protección de los datos proporcionados, interpretar los mismos en la medida de lo permitido por los datos proporcionados, con el consentimiento del directores y docentes de la institución. Analizar resultados y sacar conclusiones. También se tuvo en cuenta los principios éticos básicos del informe de Belmont (1979).

IV. RESULTADOS

En el proceso de verificar la normalidad, se ha considerado la prueba de Shapiro-Wilk, ya que la muestra contiene menos de 50 observaciones. Esta evaluación se lleva a cabo con el propósito de examinar la distribución de los datos y determinar si sigue una estructura paramétrica o no paramétrica, considerando un nivel de significancia del 5%.

Tabla 1
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,158	40	,014	,883	40	,001
Desempeño laboral	,129	40	,091	,964	40	,232

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 1, para la variable Desempeño laboral se obtuvo una significancia sig.=0,232 y de 0,01 para la variable Liderazgo directivo, lo cual se interpreta que la distribución de la muestra de liderazgo directivo y desempeño laboral es no paramétrica porque el resultado no es mayor a 0,05 en ambos casos.

Tabla 2
Coefficiente de correlación entre Liderazgo directivo y desempeño laboral

			Liderazgo directivo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,568**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,568**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

En lo que respecta al Objetivo general, según lo observado en la tabla 2 se tiene el p.valor es $0,00 < 0,05$ con lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de la investigación, a partir de ello se tiene evidencia para afirmar

que existe relación entre la variable liderazgo directivo y el desempeño laboral, así mismo, presenta un coeficiente de correlación (Rho de Spearman) de 0,568, que afirma que se tiene una correlación positiva moderada, eso quiere decir que, si el liderazgo directivo presenta mejoras, el desempeño laboral también mejorará en el mismo sentido y magnitud.

Tabla 3
Estadísticos descriptivos sobre el liderazgo directivo

		Total V1	Total D1	Total D2	Total D3	Total D4	Total D5
N	Válido	40	40	40	40	40	40
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		4,53	4,48	4,48	4,43	4,48	4,48
Mediana		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Moda		5	5	5	5	5	5
Desv.		,640	,640	,679	,747	,679	,679
Desviación							
Varianza		,410	,410	,461	,558	,461	,461

En la Tabla 3 se puede observar que los resultados de 40 docentes donde los estadísticos descriptivos se nos presenta que la media es de 4,53 y el valor medio de los datos se encuentran en el 5,00 correspondiente a la mediana, además el valor de 5 corresponde a la moda, dándonos a conocer que es la frecuencia que más repite.

Tabla 4
Nivel del liderazgo directivo en una institución educativa del distrito de Tumbán, 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	3	7,5	7,5	7,5
	Adecuado	13	32,5	32,5	40,0
	Muy adecuado	24	60,0	60,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

En lo que respecta al Objetivo N°1: El instrumento referido a liderazgo directivo consta de 20 ítems, aplicado a 40 docentes, de los cuales 24, equivalente al 60% manifiestan que el liderazgo que se ejerce en la institución educativa es muy

adecuado, seguido de un 32,5% con un nivel adecuado de liderazgo directivo y finalmente el 7,5% manifiesta que el nivel del liderazgo directivo es regular.

Tabla 5

Nivel por dimensión del liderazgo directivo en una institución educativa del distrito de Tumán, 2023

Nivel de dimensión	Visión estratégica		Orientación hacia las personas		Transformación institucional		Aprendizaje		Comunicación	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Muy inadecuado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Inadecuado	0	0	0	0	1	2,5	0	0	0	0
Regular	3	7,5	4	10	3	7,5	4	10	4	10
Adecuado	15	37,5	13	32,5	14	35	13	32,5	13	32,5
Muy adecuado	22	55	23	57,5	22	55	23	57,5	23	57,5
Total	40	100	40	100	40	100	40	100	40	100

En la Tabla 5 se presentan los resultados de los niveles predominantes de las dimensiones del liderazgo directivo donde se obtuvo que en visión estratégica predomina el nivel muy adecuado con 55%; en orientación hacia las personas, un nivel muy adecuado con 57,5%; en la transformación institucional, el nivel muy adecuado con 55%; en aprendizaje, el nivel muy adecuado; y, en comunicación, el nivel muy adecuado con 57,5%.

Tabla 6

Estadísticos descriptivos sobre el desempeño laboral

		Total V2	Total D1	Total D2	Total D3
N	Válido	40	40	40	40
	Perdidos	0	0	0	0
Media		4,55	4,38	4,68	4,48
Mediana		5,00	4,00	5,00	5,00
Moda		5	4	5	5
Desv. Desviación		,552	,586	,474	,599
Varianza		,305	,343	,225	,358

En la Tabla 6 se puede observar que los resultados de 40 docentes donde los estadísticos descriptivos se nos presenta que la media es de 4,48 y el valor medio de los datos se encuentran en el 5,00 correspondiente a la mediana, además el valor de 5 corresponde a la moda, dándonos a conocer que es la frecuencia que más repite.

Tabla 7

Nivel de desempeño laboral de los trabajadores en una institución educativa del distrito de Tumán

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	2,5	2,5	2,5
	Alto	16	40,0	40,0	42,5
	Muy alto	23	57,5	57,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

En lo que respecta al Objetivo N°2: en la Tabla 7, el 57,5% de los trabajadores opinan que el desempeño laboral presenta un nivel muy alto, el 40% un nivel alto y solo el 2,5% un nivel regular.

Tabla 8

Nivel por dimensión de desempeño laboral de los trabajadores en una institución educativa del distrito de Tumán

Nivel de dimensión	Competencia		Compromiso		Eficiencia	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Muy malo	0	0	0	0	0	0
Malo	0	0	0	0	0	0
Regular	2	5	0	0	2	5
Bueno	21	52.5	13	32.5	17	42.5
Muy bueno	17	42.5	27	67.5	21	52.5
Total	40	100	40	100	40	100

En la Tabla 8, la competencia se ubica en un nivel bueno con un 52,5%, compromiso en un nivel muy bueno con 67,5% y eficiencia en un nivel muy bueno con un 52.5%.

Tabla 9*Relación de las dimensiones del liderazgo directivo y el desempeño laboral*

			Visión estraté gica	Orientación hacia las personas	Transformaci ón institucional	Apren dizaje	Comunic ación	Desempeñ o Laboral
Rho de Spearman	Visión estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,791**	,735**	,791**	,772**	,441**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,004
		N	40	40	40	40	40	40
	Orientación hacia las personas	Coeficiente de correlación	,791**	1,000	,867**	,843**	,904**	,576**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000
		N	40	40	40	40	40	40
	Transformación institucional	Coeficiente de correlación	,735**	,867**	1,000	,789**	,867**	,453**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,003
		N	40	40	40	40	40	40
	Aprendizaje	Coeficiente de correlación	,791**	,843**	,789**	1,000	,904**	,576**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000
		N	40	40	40	40	40	40
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,772**	,904**	,867**	,904**	1,000	,490**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,001
		N	40	40	40	40	40	40
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,441**	,576**	,453**	,576**	,490**	1,000

Sig. (bilateral)	,004	,000	,003	,000	,001	.
N	40	40	40	40	40	40

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

Respecto al Objetivo N°3: la Tabla 9, muestra la correlación de las dimensiones de la variable 1 con la variable 2. En la dimensión visión estratégica, se obtuvo p valor= 0,04 y Rho= 0.441; en orientación hacia las personas, se obtuvo p valor= 0,00 y Rho= 0.576; en transformación institucional, resultó p valor= 0,03 y Rho=0.453; en aprendizaje resultó p valor= 0,00 y Rho=0.576; y en la comunicación resultó p valor= 0,01 y Rho=0.490; lo que significa que existe una correlación positiva moderada entre el desempeño laboral y las 5 dimensiones del liderazgo directivo percibido por los docentes de una institución educativa del distrito de Tumán.

V. DISCUSIÓN

El estudio fue llevado a cabo en una institución educativa pública dentro del distrito de Tumán, departamento de Lambayeque, provincia de Chiclayo, misma que hasta el día de hoy viene brindando educación a todos los Tumaneños, sobre todo a los niños de educación primaria, teniendo como colaboradores bases a los docentes y al equipo directivo, por lo que fue necesario plantearse la interrogante ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores en una institución educativa del distrito de Tumán, 2023?, por tanto, habiéndose reconocido que es de vital importancia en un centro educativo que el director ejerza un liderazgo que permita lograr alcanzar los objetivos institucionales, se consideró oportuno realizar la presente investigación denominada Liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores en una institución educativa del distrito de Tumán.

En ese sentido, el desarrollo de esta investigación fue alrededor de dos variables, la primera fue Desempeño laboral, misma que tuvo como dimensiones (1) competencia, (2) compromiso y (3) eficiencia; y teniendo como segunda al liderazgo directivo, tuvo como parte de sus dimensiones (1) visión estratégica, (2) orientación hacia las personas, (3) transformación institucional, (4) aprendizaje y (5) comunicación.

El propósito resaltante de este estudio fue establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores en una institución educativa ubicada en el distrito de Tumán. Los datos obtenidos demostraron la existencia de una conexión moderada entre ellas, con un valor de significancia bilateral de 0,00, que es inferior a 0,05 que permite la validez de la conexión en las variables estudiadas. De este modo, hay una evidencia en esta investigación del Descarte de la hipótesis nula y validación de la hipótesis alternativa. Este estudio presenta un coeficiente de correlación (Rho de Spearman) de 0,568, afirmando una correlación positiva a nivel moderado, que nos permite interpretar de la siguiente manera, si el liderazgo directivo presenta mejoras, el desempeño laboral también mejorará en el mismo sentido y magnitud. Este resultado se relaciona con Sánchez

et al. (2020) quienes investigando hallaron un vínculo positivo, moderada y estadísticamente significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas de Virú. Esto se debe a que el valor de rho es igual a 0,589 y el valor de significancia es menor a 0,05. En consecuencia, se establece que mientras aumenta el liderazgo en su nivel, de la misma forma el desempeño docente mejora de nivel. A su vez Aparicio et al. (2020) expresan que el liderazgo directivo permite una mejora en la condición laboral, en los aprendizajes de los docentes y su desempeño laboral, lo cual logra impactar en los resultados de los alumnos. Así también lo afirma Ferruzo (2019) mencionado que el liderazgo directivo es el comportamiento de los directores para crear un buen clima laboral dentro de la institución y además de lograr que los docentes se conviertan en líderes en su desempeño laboral. Por otro lado, estos resultados entran en contradicción con la investigación de Huamán (2018) realizada en Chillasque, Kañaris, pues afirma que no se encuentra una conexión relevante entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico del docente (valor de significancia de 0,140 >0.05) concluyendo que no importa el nivel de liderazgo que presenta el director, este no va a repercutir sobre el desempeño de sus profesores. Por su parte López et al. (2019) refieren que en el área educativa es esencial que los profesores tengan liderazgo, sobre todo en aquellos que cumplen labores de dirección, puesto que, se desenvolverán mejor en todas las áreas y esto influirá en la potenciación en el desempeño, clima laboral, predisposición, que permitirán a la institución alcanzar todos los objetivos trazados en el año escolar y en poco tiempo.

En relación con el objetivo específico que tenía como meta Identificar el nivel del liderazgo directivo en una institución educativa del distrito de Tumbay, 2023. Se puedo encontrar que el nivel de la variable 1 liderazgo directivo que se ejerce en la institución educativa, según los trabajadores, es muy adecuado con 60% (24 docentes), seguido de un 32,5% (13 docentes) con un adecuado nivel de liderazgo directivo, haciendo un total de 92,5% con valoraciones positivas y un 7,5% (3 docentes) que manifiestan que el nivel es regular; esta situación evidencia que, el liderazgo directivo de la institución educativa se desarrolla con un nivel muy adecuado, lo cual es una señal positiva, ya que según Meza & Tobón (2017) El rol del liderazgo directivo realiza una función crucial en el funcionamiento y la eficacia

de las instituciones educativas. También se encontró que en las dimensiones visión estratégica, orientación hacia las personas, transformación institucional, aprendizaje y comunicación, predomina el nivel muy adecuado con porcentajes mayores al 55%, seguido del nivel adecuado con porcentajes mayores a 32%. Esta información se relaciona con lo sostenido por Ramos (2018) en su investigación con docentes, puesto que considera que el liderazgo directivo tiene un nivel bueno con un 47,5%, y gestiona un ambiente adecuado para el aprendizaje, promoviendo mecanismos y espacios de para comunicarse, organizarse, participar y colaborar al momento de decidir, también considera un nivel bueno con un 6,3% el liderazgo del director en el acompañamiento y orientación del proceso pedagógico, gestionando la capacitación docente, orienta el utilización de tácticas de enseñanza y utilización de materiales. Además, Gonzáles et al. (2022) mencionan que ante diferentes acontecimientos los líderes directivos cumplen papeles fundamentales, ya que con sus competencias, eficiencia y eficacia desarrollarán una visión a futuro que permite afrontar cualquier circunstancia brindando confianza a su comunidad educativa. Algo parecido es lo que menciona Onofre (2019) en su investigación desarrollada en Breña, donde manifiesta que el liderazgo directivo percibido por los docentes, en un 63,2% tiene un nivel bueno y un 36,8% manifiesta que el liderazgo directivo tiene un nivel regular, de la misma manera en sus dimensiones, gestión pedagógica e institucional mantienen un nivel bueno y en la gestión administrativa evalúan con un nivel regular. Pero de la Ece (2018) en su investigación realizada en Guayas concluyó que el 50% de los docentes consideran que existe un moderado desarrollo del liderazgo directivo y solo el 12,5% manifiestan que existe un alto desarrollo, a diferencia de la investigación actual que la percepción del liderazgo directivo es más positiva. Estos resultados sugieren que la institución educativa en el distrito de Tumán ha logrado establecer un liderazgo directivo efectivo y que las acciones tomadas en las diferentes dimensiones del liderazgo han sido bien recibidas por la mayoría de los docentes. Sin embargo, es importante tener en cuenta que siempre hay margen de mejora y se pueden utilizar estos datos para identificar áreas específicas en las que se puede seguir trabajando para fortalecer el liderazgo directivo y su impacto en la comunidad educativa.

En referencia al objetivo específico Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en una institución educativa del distrito de Tumán, 2023. Se puede

afirmar que el nivel de la variable 2 desempeño laboral en la institución educativa, según los trabajadores, es muy alto con 57,5% (23 docentes), seguido de un 40% (16 docentes) con un nivel adecuado de desempeño laboral, haciendo un total de 97,5% con valoraciones positivas sobre su desempeño laboral, lo que refuerza la idea de que la mayoría se siente satisfecha con su rendimiento en el trabajo; por otro lado, solo el 2,5% (1 docente) manifiesta que el nivel es regular, lo que representa una minoría; esta percepción podría ser un área de mejora o de atención para la institución, ya que es importante que todos los trabajadores se sientan comprometidos y satisfechos con su rendimiento en el trabajo. Esta situación evidencia que, el desempeño laboral en la institución educativa se desarrolla con un nivel muy alto, tener un desempeño laboral de alto nivel en la docencia es esencial para proporcionar una educación de calidad, inspirar a los estudiantes, así como también elevar el nivel de satisfacción de la sociedad en su totalidad. Los docentes altamente competentes son agentes de cambio y tienen un rol esencial en el progreso y crecimiento de las generaciones futuras. Así mismo el nivel de la dimensión competencia de la variable desempeño laboral fue considerado como bueno con un 52,5%, seguido de muy bueno con un 42,5%; la dimensión compromiso fue evaluada con un nivel muy bueno con un 67,5%, le sigue el nivel bueno obteniendo el 32,5% y por último la dimensión eficiencia considerada como muy bueno con un 52,5% y considerada como bueno con un 42,5%. Estos resultados están vinculados con la investigación de Onofre (2019) donde se evaluó el desempeño laboral de una institución educativa en Breña. Los datos mostraron que un 47,4% de los docentes fueron calificados en el nivel de logro previsto, lo que indica que han alcanzado de manera efectiva las dimensiones como la preparación, enseñanza para el aprendizaje, el desarrollo profesional e identidad. Por otro lado, un 31,6% de los docentes se encontraba en proceso, lo que sugiere que todavía estaban desarrollando aspectos como la participación en la gestión a la comunidad. Es relevante tomar en cuenta que la forma en cómo se desempeña laboralmente los profesores, es fundamental para el triunfo de la entidad educativa y la consecución de los propósitos académicos. Un desempeño laboral efectivo en todas las dimensiones puede conducir a una mayor calidad educativa, una mayor satisfacción de los estudiantes y una mayor contribución positiva a la comunidad. Por lo tanto, Limon (2022) resalta lo significativo en promover un desempeño laboral

sólido y constante en el ámbito educativo, enfocándose en el desarrollo profesional y el compromiso con la comunidad para lograr una influencia correcta al momento de formar a los alumnos y en el bienestar general social. Por su parte tanto Checa (2022) como Valero (2019) difieren en la investigación ya que manifiestan que el desempeño laboral desarrollado en sus diferentes instituciones en Lambayeque, Chiclayo y Junín, tienen un nivel regular con un 40%, 65% y 63% respectivamente.

En referencia al objetivo específico analizar la relación entre las dimensiones del liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores en una institución educativa del distrito de Tumbán, 2023. La información obtenida muestra una positiva correlación a nivel moderado entre las diferentes dimensiones del liderazgo directivo y el desempeño laboral captado por los educadores de la entidad escolar. (1) se concluyó que se presenta una conexión positiva de grado medio en los factores visión estratégica y el desempeño laboral percibido por los docentes ($Rho = 0.441$, $p=0,004 < 0,05$), esto sugiere que cuando los líderes directivos cuentan con una clara visión además de estratégica para la institución educativa, los docentes tienden a percibir un mejor desempeño laboral; (2) también se obtuvo que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión orientación hacia las personas y el desempeño laboral percibido por los docentes ($Rho = 0.576$, $p=0,000 < 0,05$), esto indica que cuando los líderes directivos se preocupan del beneficio y crecimiento individual de los profesores, estos últimos tienden a tener una percepción más positiva de su desempeño laboral; (3) se obtuvo que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión transformación institucional y el desempeño laboral percibido por los docentes ($Rho = 0.453$, $p=0,003 < 0,05$), esto sugiere que cuando los líderes directivos promueven cambios significativos y mejoras en la institución educativa, los profesores en su trabajo tienden a notar que se desempeñan mucho mejor; (4) también se obtuvo que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión aprendizaje y el desempeño laboral percibido por los docentes ($Rho = 0.576$, $p=0,000 < 0,05$), esto indica que cuando los líderes directivos fomentan un ambiente de aprendizaje continuo y desarrollo profesional, en el docente existe la percepción de que su desempeño laboral es más satisfactorio; y por último (5) se obtuvo que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral percibido por

los docentes ($Rho = 0.490$, $p=0,001 < 0,05$), esto sugiere que una comunicación efectiva y abierta entre los líderes directivos y los docentes contribuye a una muy positiva sobre el desempeño laboral. Teniendo en cuenta a la teoría de Pajuelo (2019) las dimensiones del liderazgo directivo identificadas en esta investigación (visión estratégica, orientación hacia las personas, transformación institucional, aprendizaje y comunicación) están en línea con las características y habilidades que un líder directivo debe poseer para una gestión exitosa de una institución educativa. Además, los hallazgos sobre las dimensiones del desempeño laboral propuestas por Obando (2018) competencia, compromiso y eficiencia, también encuentran relevancia en este estudio, ya que el desempeño laboral percibido por los docentes puede estar influenciado por su competencia en el trabajo, su dedicación y conexión con la organización, del mismo modo su eficiencia en cumplimiento de objetivos organizacionales.

En conjunto, estos resultados subrayan la importancia de un liderazgo directivo sólido y efectivo en una institución educativa para promover un desempeño laboral positivo y satisfactorio en los docentes. Un liderazgo estratégico, centrado en las personas, promotor del cambio y el aprendizaje, y con una comunicación efectiva, puede contribuir significativamente al desarrollo y éxito de la institución educativa en el distrito de Tumán. Estos hallazgos pueden servir como una base valiosa para implementar estrategias y acciones que mejoren la calidad educativa y la satisfacción laboral de los docentes.

VI. CONCLUSIONES

Tras haber obtenido estos datos por parte de los profesores que enseñan en primaria, se concluyó lo siguiente:

- 1) Existe una conexión positiva moderada entre ambas variables, ya que se fortalece un valor de significación bidireccional de $0,00 < 0,05$ y un coeficiente de relación (Rho de Spearman) de 0,568. Esto conlleva al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alterna del estudio, que sostiene que hay una asociación entre la variable de liderazgo directivo y el desempeño laboral en una institución educativa ubicada en el distrito de Tumán. Esto implica que, si el liderazgo directivo experimenta mejoras, el rendimiento laboral también se mejorará en la misma dirección y magnitud.
- 2) En referencia al objetivo específico de identificar el nivel del liderazgo directivo en una institución educativa del distrito de Tumán, se llega a la conclusión de que el liderazgo directivo presente es altamente adecuado. Los docentes perciben que hay una visión estratégica, orientación hacia las personas, transformación institucional, aprendizaje y comunicación muy adecuada.
- 3) En referencia al objetivo específico que tiene como finalidad identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en una institución educativa del distrito de Tumán, se concluye que el 57,5% de docentes presentan un muy alto desempeño laboral respecto de su compromiso y eficiencia. y respecto de sus competencias presentan un nivel bueno con un 52.5%.
- 4) En referencia al tercer objetivo específico cuyo propósito es analizar la relación entre las dimensiones del liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores en una institución educativa del distrito de Tumán, se llega a la conclusión de que hay una correlación positiva moderada entre Visión, orientación a las personas, cambio institucional, aprendizaje y comunicación, y desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- 1) Al equipo directivo de la institución educativa, se recomienda que deben ser reflexivos en el rol que desempeñan debiendo siempre motivar, orientar, incentivar y promover una cultura de transformación, fomentando la unión, cambio y compromiso de los trabajadores para que participen de manera conjunta y activa para desarrollar eventos que permitan lograr los acuerdos trazados como institución. El director que posea un adecuado nivel de liderazgo permitirá desarrollar en sus maestros un mejor desempeño, repercutiendo en una mejor educación para el alumnado.
- 2) Al equipo directivo se recomienda el cumplimiento total del desarrollo de una visión estratégica, valoración y orientación hacia las personas, transformación institucional, hacer énfasis en el aprendizaje y mantener siempre una comunicación clara y asertiva para lograr un mejor desempeño de los trabajadores. Para lograr esto, los líderes directivos deben saber que es importante capacitarse y formarse para potenciar sus habilidades en estas áreas.
- 3) A los docentes se recomienda comprometerse en su labor, practicando cada vez más la colaboración y así puedan desempeñarse mejor en sus funciones, capacitarse constantemente para afianzar sus competencias y lograr la eficiencia requerida para brindar una adecuada enseñanza en favor de la comunidad de aprendizaje.
- 4) Al equipo directivo se recomienda realizar un seguimiento constante del progreso y la evolución del desempeño laboral en relación con las dimensiones del liderazgo directivo para identificar posibles áreas de mejora y ajustar las estrategias en consecuencia. En última instancia, enfocar los esfuerzos en desarrollar el nivel del liderazgo en los directores además de la forma en cómo se desempeña laboralmente, que puede generar un efecto favorable en la enseñanza, pues será mejor, así también en el entorno donde laboran.

REFERENCIAS

- Alahbabi, A.M.F., Binti Robani, A. & Bin Zainudin, M.Z. (2023). A Framework of Servant Leadership Impact on Job Performance: The Mediation Role of Employee Happiness in UAE Healthcare Sector. *Quality - Access to Success*, 24(194), pp. 69–79. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.194.08>
- Alpaslan Baki, E. & Yeşim, A. (2021). The Relationship between Job Satisfaction and Job. *Journal of Educational Issues*, 2377-2263. <https://doi.org/10.5296/jei.v7i2.18949>
- Al-Zoubi, Z. H., Asassfeh, S. M. & Mahasneh, A. M. (2023). High school principals' lean management and its relationship with teachers' performance. *International Journal of Instruction*, 16(3), 41-52. <https://doi.org/10.29333/iji.2023.1633a>
- Amaya Medina, L. (2020). *Acciones de mejora que impulsen una gestión directiva que ayude a superar el impacto negativo en la calidad de la educación en las instituciones públicas del Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha*. [Tesis de Maestría, Universidad de La Guajira]. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/359>
- 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. *Páginas De Educación*, 13(1), 19–41. <https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>

- Arias Gonzáles, J.L. & Covinos Gallardo M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
<http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arthur, L. & Souza, A. (2023). All for one and one for all? Leadership approaches in complementary. *Administración y liderazgo de la gestión educativa* , 51 (1), 245–263. <https://doi.org/10.1177/1741143220971285>
- Ather, S.M. & Sobhani, F.A. (2009). Managerial Leadership: An Islamic Perspective.. *Estudios IIUC* , 4 , 7–24. <https://doi.org/10.3329/iiucs.v4i0.2688>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press
- Bass, B.M. & Avolio, C. (2009). *Manual de liderazgo: Teoría, investigaciones y aplicaciones gerenciales*. New York: Free Press.
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R. & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Belmont, I. (1979). Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. *Comisión nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y del comportamiento*. USA, 18.
- Boulu-Reshef, B., Holt, C.A., Rodgers, M.S. & Thomas-Hunt, M.C. (2020). The impact of leader communication on free-riding: An incentivized experiment with empowering and directive styles. *The Leadership Quarterly*, Volume 31,

Issue 3, 101351, ISSN 1048-9843.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101351>.

Castrillón Peralta, I. L. (2021). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en dos instituciones educativas - 2020*. Universidad César Vallejo. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/87281>

Checa Nazario, H. A. (2022). *Gestión administrativa y desempeño docente de la Institución Educativa pública rural 10212, Lambayeque*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78113>

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. Bogotá, Colombia: Editorial Mc. Graw-Hill.

Chun-Chang L., Wen-Chih Y., Zheng Y. & Xiao-Chi L. (2023). The relationships between leader emotional intelligence, transformational leadership, and transactional leadership and job performance: A mediator model of trust, *Heliyon*, Volume 9, Issue 8,2023, e18007, ISSN 2405-8440.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18007>.

De la Ece, N. (2018). Liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la institución educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas Ecuador-2017. *Logos*, 8(1).
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/logos/article/view/1591>

Escribano Hervis, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Educación*, 1-25.
<https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>

- Ferruzo Fernández, N. (2019). *Liderazgo del director, calidad de gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”–Pasco*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1530>
- Flores, L. & Barriga, C. (2021). El proceso de evaluación del liderazgo directivo pedagógico y su relación con la evaluación del desempeño docente del nivel secundaria en la institución educativa emblemática “Mercedes Cabello de Carbonera”. *Rímac. Ugel 02. Lima 2018. IGOBERNANZA*, 4(13), 40–65. <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.99>
- Flores Medina, V. R. (2022). *Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Privadas de un Distrito de Chiclayo*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97365>
- Gonzales-Sánchez, A.C., Quiroz, R.G.R., Pazos, M.J.A., Sanjinéz, G.E.M. & Salazar, J.V.S. (2022). Relationship of managerial leadership and emotional competencies in times of covid-19 [Relación del liderazgo directivo y las competencias emocionales en tiempos de COVID-19] *AVFT Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica* Volumen 41, número 1, 2022 ISSN 2610-7988 <https://doi.org/10.5281/zenodo.6370344>
- Graus, M. E. G. (2017). 1.6. ESTADÍSTICA APLICADA A LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. *Comité Editorial*, 59.
- Guo, Y., Xiong, G., Shaw, K.-H., Liao, J., Zhang, Z. & Yi, F. (2023). Why Does Developmental Feedback Foster Employee Job Performance? The

Mediating Role of Job Crafting. *SABIO Abierto*, 13 (3). <https://doi.org/10.1177/21582440231185523>

Hernández Gracia, T. J. (2023). Editorial: Desempeño laboral y bienestar social en las organizaciones. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 8-9. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.1>

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

Huamán Reyes, M. (2018). *Liderazgo Directivo Y Desempeño Pedagógico En La Institución Educativa N°10875. Chilasque, Kañaris*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31783>

Ilyana, S. & Sholihin, M. (2021). THE EFFECT OF INCENTIVES AND LEADERSHIP STYLES ON CREATIVE PERFORMANCE. *Journal of Indonesian Economy and Business* Volume 36, Number 1, 2021, 14 – 30. <https://doi.org/10.22146/jieb.59893>

kumari, J. & Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance. *Humanit Soc Sci Commun* 10, 158. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01662-6>

Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Fundación Chile. Área de Educación.

Limon, Í. (2022). Relationship between Empowering Leadership and Teachers' Job Performance: Organizational Commitment as Mediator. *Journal of Theoretical Educational Science*, 15 (1), 16-41. <http://doi.org/10.30831/akukeg.945201>

- López, J., Moreno, A. & Fuentes, A. (2019). The influence of the age in the managerial. *DEDICA. REVISTA DE EDUCAÇÃO E HUMANIDADES*, 15, 63-80. <https://core.ac.uk/outputs/230545230>
- Maya, E., Aldana, J. & Isea, J. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 114 - 129. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>
- Meza, S. R. H. & Tobón, S. (2017). El director escolar desde el enfoque socioformativo. Estudio documental mediante la cartografía conceptual. *Revista de pedagogía*, 38(102), 164-194. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65952814009>
- MINEDU. (25 de marzo de 2014). *Resolución de Secretaría General N° 304-2014-MINEDU*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/107298/_304-2014-MINEDU_-_28-03-2014_10_01_58_-RSG_N__304-2014-MINEDU.pdf
- Mutmainnah, D., Yuniarsih, T., Disman, D., Sojanah, J., Rahayu, M. & Nusannas, I. (2022). The Impact of Directive Leadership on Innovative Work Behavior: The Mediation Role of Continuance Commitment. *Journal of Indonesian Economy and Business*. 37. 268-286. [10.22146/jieb.v37i3.3377](https://doi.org/10.22146/jieb.v37i3.3377).
- Mutoharoh, Hufad, A. & Rusdiyani, I. (2023). The Correlation between Innovative Leadership and Early Childhood Education Teacher Performance. *Revista de Investigación Educativa y Social*, 13 (3), 154. <https://doi.org/10.36941/jesr-2023-0065>

- Obando Diaz, J. A. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27078>
- Özdemir, S., Çoban, Ömür & Bozkurt, S. (2020). Examination of the Relationship between School Principals' 21st Century Skills and Their Strategic Leadership According to Teachers' Opinions. *Revista Pegem de Educación e Instrucción* , 10 (2), 399–426. <https://doi.org/10.14527/pegegog.2020.014>
- Onofre Antara, A. M. (2019). *Liderazgo del Director y Desempeño Docente de la Institución Educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4231>
- Pajuelo Flores, K. A. (2019). *Liderazgo directivo y gestión administrativa de la empresa la Positiva Seguros, Chimbote–2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39205>
- Panta Villafuerte, A. M. (2020). *Liderazgo directivo y el desempeño laboral en una institución educativa de Guayaquil - 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53406>
- Ramos Vera, A. M. (2018). *Liderazgo del director y el desempeño docente de la Institución Educativa de primaria, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24208>
- Reyes Flores, N. T. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla-Callao*. [Tesis de

Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/2df5f29c-1b3c-4ee7-a0f4-7d33414e400b/full>

Robles Pastor, B. (2019). Población y muestra. *PuebloCont. Vol. 30(1)*: 245-246, 2019 <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269>

Romero, C. (2021). Liderazgo directivo en escuelas que superan las barreras del contexto. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 19(1), 73-90. <https://doi.org/10.15366/reice2021.19.1.005>

Sabino, C. (2018). *El proceso de investigación*. Caracas: Panapo. http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf

Saleem, A., Aslam, S., Yin, H.B. & Rao, C. (2020). Principal leadership styles and teacher job performance: Viewpoint of middle management. *Sustainability (Switzerland)*, 12(8), 3390; <https://doi.org/10.3390/su12083390>

Sánchez Luján, P. J., Asmat Castro, J. A. & Miranda Gerónimo, M. S. (2020). Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020 : Influence of directive leadership on teacher performance, Virú 2020. *SENDAS*, 1(4), 38 - 64. <https://doi.org/10.47192/rcs.v1i4.49>

Sarwar U., Tariq R. & Yong Q.Z. (2022). Principals' leadership styles and its impact on teachers' performance at college leve. *Frente. psicol.* 13:919693. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.919693>

Simbron-Espejo, S. & AM Sanabria-Boudri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>

- Soomro, BA, Saraih, ONU & Ahmad, TST. (2023). Personality traits and conflict management styles via job performance in higher education, *Journal of Applied Research in Higher Education*, vol. 15 núm. 4, págs. 1069-1094. <https://doi.org/10.1108/JARHE-05-2022-0166>
- Sousa, V. D., Driessnack, M. & Mendes, I. A. C. (2007). An overview of research designs relevant to nursing: Part 1: quantitative research designs. *Revista Latino-americana De Enfermagem*, 15(3), 502–507. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022>
- Sosa Carpio, J. (2019). *Liderazgo Pedagógico Del Director Y Desempeño Docente En Instituciones Educativas Del Nivel Inicial Anta Cusco 2017*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38350>
- Tarrillo Vásquez, E. A. (2020). *Estilos de liderazgo y gestión administrativa en directores de instituciones educativas públicas de Chiclayo*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47598>
- Valero Cuyubamba, J. A. (2019). *Liderazgo del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la región Junín*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional del Centro de Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/6197>
- Wenno, I. H. (2017). Effect of Principal Managerial Leadership and Compensation towards Physics Teacher Performance in Senior High School in Baguala

District-Ambon. *International Education Studies*, 10(1), 233-244.

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1124793.pdf>

Zijl, A.L.V., Vermeeren, B., Koster, F. & Steijn, B. (2021). Interprofessional teamwork in primary care: the effect of functional heterogeneity on performance and the role of leadership. *Journal of Interprofessional Care*, 35:1, 10-20, <https://doi.org/10.1080/13561820.2020.1715357>

Zohair, A.-Z.H., Shooroq, M., Najwa, D. & Hytham, B.M.I. (2021). High School Principals' Situational Leadership and Its Relationship with Teachers' Achievement Motivation. *European Journal of Contemporary Education*, 10(4), 1027–1041. <https://doi.org/10.13187/EJCED.2021.4.1027>

ANEXOS

ANEXO 1 Tabla de operacionalización de variables.

TITULO: Liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores en una institución educativa del distrito de Tumán, 2023					
Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Liderazgo directivo	El liderazgo directivo como la capacidad de gestionar, conducir y autorregular los diversos componentes y elementos de una institución educativa, implica la planificación, organización, dirección y evaluación de las acciones pedagógicas, administrativas e institucionales (Reyes, 2012).	El liderazgo directivo es la capacidad de aquel que tiene una visión estratégica, orientada a las personas, que busca una transformación institucional, que está en constante aprendizaje y se comunica asertivamente con sus trabajadores.	Visión estratégica	Formulación de una visión estratégica	Muy en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo
				Práctica de una visión estratégica	
			Orientación hacia las personas	Valoración de las personas	
				Transición a una cultura de empoderamiento	
				Formación de equipos autodirigidos	
				Participación y compromiso	
				Reconocimiento al desempeño de las personas	
			Transformación institucional	Estrategia organizativa	
				Política	

				Cultura transformacional	
			Aprendizaje	Diagnóstico de necesidades de aprendizaje	
				Logros de objetivos laborales	
				Logro de objetivos organizacionales	
			Comunicación	Relaciones con las personas	
				Asertividad	
				Expresión	
				Empleo de medios verbales y no verbales	
Variable 2 Desempeño laboral	El desempeño laboral es un proceso donde evalúa y analiza a los colaboradores con el fin de mejorar la capacidad y desempeño de los empleados y el desarrollo de la institución, dichas evaluaciones	El desempeño laboral es la competencia, compromiso y eficiencia de un	Competencia	Habilidades	Muy bajo Bajo Regular Bueno Muy bueno
				Identificación institucional	
			Compromiso	Aportes del trabajador	
				Iniciativa	

	<p>permiten mejorar el desarrollo de su actividad de los empleados en las instituciones (Obando, 2018).</p>	<p>colaborador respecto a la ejecución de sus tareas dentro de una empresa en un periodo determinado.</p>			
			<p>Eficiencia</p>	<p>Logro de resultados</p>	
				<p>Cumplimiento de metas</p>	

ANEXO 2 Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Datos informativos:

Género: M F

Instrucciones: Estimado trabajador, el presente instrumento tiene por finalidad identificar el nivel de liderazgo directivo percibido por los trabajadores de la I.E. N.º 11516.

Marque con una X la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción del nivel de liderazgo, según la siguiente escala:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

ÍTEMS		Valoración				
		1	2	3	4	5
	VISIÓN ESTRATÉGICA					
1	¿Los directivos se identifican con la visión y misión de la institución educativa?					
2	¿Los directivos involucran a los trabajadores en la formulación de los valores de la institución educativa?					
3	¿Los directivos velan por el cumplimiento de las reglas, principios o normas que regulan la actividad dentro de la institución educativa?					

ORIENTACIÓN HACIA LAS PERSONAS						
4	¿Los directivos muestran el perfil integral en su actuar diario con las personas en el trabajo?					
5	¿Los directivos muestran confianza y delegan responsabilidades a sus colaboradores?					
6	¿Los directivos organizan equipos de trabajo para el cumplimiento de las actividades laborales?					
7	¿Los directivos fomentan la participación y compromiso de los trabajadores para el logro de objetivos institucionales?					
8	¿Los directivos de la institución motivan y reconocen el desempeño de las personas en el trabajo?					
TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL						
9	¿Los directivos implementan estrategias de comunicación y estructuras horizontales fomentando la colaboración entre los miembros de la institución?					
10	¿Los directivos de acuerdo al Currículo Nacional de la Educación Básica adoptan las decisiones oportunas para la resolución de problemas?					
11	¿Los directivos promueven un clima laboral adecuado dentro de la institución?					
APRENDIZAJE						
12	¿Los directivos participan en la formulación de un diagnóstico de necesidades de aprendizaje de sus colaboradores?					
13	¿Los directivos trabajan en equipo con sus trabajadores para el logro de los aprendizajes esperados?					

14	¿Los directivos trabajan en equipo con sus trabajadores para el logro de los objetivos de la institución educativa?					
15	¿Los directivos realizan el acompañamiento y monitoreo oportuno para lograr mejorar de aprendizaje en los estudiantes?					
16	¿Los directivos promueven innovación y capacitación del docente para el mejoramiento de su desempeño laboral?					
	COMUNICACIÓN					
17	¿Los directivos establecen relaciones empáticas, basadas en el respeto dentro y fuera de la institución educativa?					
18	¿Los directivos son asertivos en el trato hacia sus trabajadores al interior de la institución educativa?					
19	¿Los directivos utilizan una expresión fluida, clara y precisa en las instrucciones, tareas y recomendaciones hacia sus trabajadores?					
20	¿Los directivos emplean adecuadamente los medios verbales y no verbales para establecer una comunicación eficaz con sus trabajadores?					

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Datos informativos:

Género: M F

Instrucciones: Estimado trabajador, la presente encuesta es para recoger información sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. N.º 11516. El instrumento es anónimo y reservado por lo que le agradeceré responder con honestidad.

Muy bajo	Bajo	Regular	Bueno	Muy bueno
1	2	3	4	5

Marca con una X según corresponda, evalúe las siguientes proposiciones de acuerdo a los resultados logrados:

ÍTEMS		Valoración				
		1	2	3	4	5
	COMPETENCIA					
1	¿Se muestra competente en el desarrollo de sus funciones?					
2	¿Hace uso de las TICS para el desempeño de sus funciones dentro y fuera del aula?					
3	¿Tiene capacidad para resolver dificultades que se presenten?					
4	¿Se capacitan para mejorar sus competencias en el desempeño laboral?					
5	¿Aprovechan la tecnología para fomentar espacios de aprendizaje con sus alumnos y colegas?					
6	¿Planifican sus actividades de acuerdo a su planificación anual?					
	COMPROMISO					
7	¿Pone en práctica los principios del código de ética profesional?					

8	¿Cumplen con sus funciones y tareas asignadas por la dirección para el logro de sus aprendizajes?					
9	¿Los docentes están comprometidos con las metas y objetivos institucionales?					
10	¿En su labor práctica los valores institucionales logran la identificación institucional?					
11	¿Cumple con responsabilidad y dedicación las labores designadas dentro de la institución?					
12	¿Muestra una actitud proactiva para resolver conflictos de trabajo?					
13	¿Propone usted iniciativas innovadoras para mejorar la gestión administrativa?					
	EFICIENCIA					
14	¿Se cumple con los objetivos de acuerdo a lo planificado?					
15	¿Recibe capacitaciones para mejorar su desempeño laboral?					
16	¿Muestra aptitud para integrarse al trabajo en equipo para lograr los resultados esperados?					
17	¿Está capacitado para el logro de cumplimiento de metas?					
18	¿La institución debe fortalecer las habilidades blandas de sus trabajadores para el cumplimiento de metas?					
19	¿Se logra las actividades para cumplimiento de metas?					
20	¿Se realiza control y evaluación del cumplimiento de metas?					

ANEXO 3 Matriz Evaluación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario de la variable: "Liderazgo directivo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Joel Guevara Guevara	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social (x)
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública	
Institución donde labora:	Municipalidad Distrital de Tumán	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Liderazgo Directivo
Autora:	Kevin Aldair Pajuelo Torres adaptado por bachiller Jessica Noemi Bustamante Vásquez
Procedencia:	Distrito de Tumán
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	20 a 30 minutos
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa
Significación:	El cuestionario está compuesto por 5 dimensiones, 17 indicadores con sus 20 ítems, con el objetivo de identificar el nivel de liderazgo directivo en una institución educativa del distrito de Tumán.

4. Soporte teórico

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo directivo	D1: Visión estratégica D2: Orientación hacia las personas D3: Transformación institucional D4: Aprendizaje D5: Comunicación	<p>El liderazgo directivo como la capacidad de gestionar, conducir y autorregular los diversos componentes y elementos de una institución educativa, implica la planificación, organización, dirección y evaluación de las acciones pedagógicas, administrativas e institucionales (Reyes, 2012).</p> <p>De acuerdo con Pajuelo (2019) desarrolla 5 dimensiones para el liderazgo directivo: la visión estratégica que permite al liderazgo directivo formular y practicar la identidad institucional, la cual hace referencia a la formulación de la misión, visión, y valores. La orientación hacia los individuos permitirá al directivo a valorar a los colaboradores como elementos importantes dentro de la institución. La transformación institucional permitirá que se promueva la modificación de la institución en cuanto a su estrategia, formas de proceder y sus reglamentos internos los cuales permiten que una empresa crezca y de desarrolle. El énfasis en el aprendizaje permitirá que los trabajadores se sientan motivados y rindan mejor dentro de su centro de labores, es por ellos que es necesario una evaluación que nos muestre cómo se encuentran y qué se requiere saber y cómo se deberá instruir a los trabajadores. Y de la comunicación que ayudará a que el líder se interactúe de manera correcta con personas dentro o fuera de la empresa. Además, debe escuchar activamente y emplear expresiones que sean claras y llenas de asertividad, para poder transmitir datos, reglamentos, eventos, metas trazadas, esto de dos formas, verbal y no verbal, tanto afuera o adentro de la empresa.</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Liderazgo directivo elaborado por el bachiller Jessica Noemi Bustamante Vásquez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

mediendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Visión estratégica, orientación hacia las personas, transformación institucional, aprendizaje y comunicación

- Primera dimensión: Visión estratégica
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de liderazgo directivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formulación de una visión estratégica	¿Los directivos se identifican con la visión y misión de la institución educativa?	4	4	4	
	¿Los directivos involucran a los trabajadores en la formulación de los valores de la institución educativa?	4	4	4	
Práctica de una visión estratégica	¿Los directivos velan por el cumplimiento de las reglas, principios o normas que regulan la actividad dentro de la institución educativa?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Orientación hacia las personas
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de liderazgo directivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración de las personas	¿Los directivos muestran el perfil integral en su actuar diario con las personas en el trabajo?	4	4	4	
Transición a una cultura de empoderamiento	¿Los directivos muestran confianza y delegan responsabilidades a sus colaboradores?	4	4	4	
Formación de equipos autodirigidos	¿Los directivos organizan equipos de trabajo para el cumplimiento de las actividades laborales?	4	4	4	
Participación y compromiso	¿Los directivos fomentan la participación y compromiso de los trabajadores para el logro de objetivos institucionales?	4	4	4	
Reconocimiento al desempeño de las personas	¿Los directivos de la institución motivan y reconocen el desempeño de las personas en el trabajo?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Transformación institucional
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de liderazgo directivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategia organizativa	¿Los directivos implementan estrategias de comunicación y estructuras horizontales fomentando la colaboración entre los miembros de la institución?	4	4	4	
Política	¿Los directivos de acuerdo al Currículo Nacional de la Educación Básica adoptan las decisiones oportunas para la resolución de problemas?	4	4	4	

Cultura Transformacional	¿Los directivos promueven un clima laboral adecuado dentro de la institución?	4	4	4	
--------------------------	-------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	--

- Cuarta dimensión: Aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de liderazgo directivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diagnóstico de necesidades de aprendizaje	¿Los directivos participan en la formulación de un diagnóstico de necesidades de aprendizaje de sus colaboradores?	4	4	4	
Logro de objetivos laborales	¿Los directivos trabajan en equipo con sus trabajadores para el logro de los aprendizajes esperados?	4	4	4	
	¿Los directivos trabajan en equipo con sus trabajadores para el logro de los objetivos de la institución educativa?	4	4	4	
	¿Los directivos realizan el acompañamiento y monitoreo oportuno para lograr mejorar de aprendizaje en los estudiantes?	4	4	4	
Logro de objetivos organizacionales	¿Los directivos promueven innovación y capacitación del docente para el mejoramiento de su desempeño laboral?	4	4	4	

- Quinta dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de liderazgo directivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación con las personas	¿Los directivos establecen relaciones empáticas, basadas en el respeto dentro y fuera de la institución educativa?	4	4	4	
Asertividad	¿Los directivos son asertivos en el trato hacia sus trabajadores?	4	4	4	



	al interior de la institución educativa?				
Expresión	¿Los directivos utilizan una expresión fluida, clara y precisa en las instrucciones, tareas y recomendaciones hacia sus trabajadores?	4	4	4	
Empleo de medio verbales y no verbales	¿Los directivos emplean adecuadamente los medios verbales y no verbales para establecer una comunicación eficaz con sus trabajadores?	4	4	4	

Mtro. Joel Guevara Guevara
DNI N° 40352134

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario de la variable: "Desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Joel Guevara Guevara		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	(x)
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública		
Institución donde labora:	Municipalidad Distrital de Tumán		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Desempeño laboral
Autora:	Jaime Adan Obando Diaz, adaptado por bachiller Jessica Noemi Bustamante Vásquez
Procedencia:	Distrito de Tumán
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	20 a 30 minutos
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa
Significación:	El cuestionario está compuesto por 3 dimensiones, 6 indicadores con sus 20 ítems, con el objetivo de identificar el nivel de desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Tumán.

4. Soporte teórico

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	D1: Competencia D2: Compromiso D3: Eficiencia	<p>Acciones y comportamientos de los empleados que contribuyen o facilitan la consecución de los objetivos de la organización; el valor total que se espera que proporcione a la organización mediante diferentes patrones de comportamiento que el empleado exhibe en un periodo de tiempo estándar (Limon, 2022).</p> <p>De acuerdo con Obando (2018) el desempeño laboral tiene tres dimensiones. El primer aspecto, Competencia, la cual establece patrones de modelos basándose en la forma en cómo se desempeña al momento de ejecutar diferentes maneras de labor que miden los resultados. Especifica la tarea asociada con el logro. Evaluación de resultados basada en la aplicación de resultados. También establece: La competencia cuantifica resultados en función del desempeño laboral, y los roles y procedimientos están determinados por las políticas y actitudes laborales.</p> <p>En cuanto al segundo aspecto, compromiso, define al compromiso como aquel directamente relacionado con el compromiso organizacional, en la que el colaborador se siente identificado con la empresa. En otras palabras, los trabajadores pertenecientes a recursos humanos están directamente identificados con la organización. Esto significa: El cumplimiento es una forma especial de habilitar la identidad y una actitud positiva hacia una organización. También señala que el compromiso con una organización se presenta en tres componentes: Es responsabilidad ante la organización y, lo que es más importante, la práctica de sus valores, responsabilidad por la supervivencia dentro de la organización y responsabilidad por adherirse a las reglas para la supervivencia dentro de la organización mediante la ética y la razón. Las percepciones del apoyo organizacional reflejan el aprecio de la organización por las contribuciones de los empleados y la preocupación por la salud de los empleados.</p> <p>La tercera dimensión, eficiencia, se define según Obando (2018) como una característica basada en el logro de los objetivos organizacionales en el menor tiempo y con la menor asignación de recursos. Del mismo modo, la eficiencia en el lugar de trabajo es un factor clave por el cual se puede medir la eficiencia y el uso de la tecnología, por lo que se afirmó que la eficiencia en el lugar de trabajo también permite mejorar los procesos de producción establecidos dentro de una organización cuando se realiza el trabajo.</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Desempeño laboral elaborado por el bachiller Jessica Noemí Bustamante Vásquez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Competencia, compromiso y eficiencia

- Primera dimensión: Competencia
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades	¿Se muestra competente en el desarrollo de sus funciones?	4	4	4	
	¿Hace uso de las TICS para el desempeño de sus funciones dentro y fuera del aula?	4	4	4	
	¿Tiene capacidad para resolver dificultades que se presenten?	4	4	4	
	¿Se capacitan para mejorar sus competencias en el	4	4	4	

	desempeño laboral?				
Identificación institucional	¿Aprovechan la tecnología para fomentar espacios de aprendizaje con sus alumnos y colegas?	4	4	4	
	¿Planifican sus actividades de acuerdo a su planificación anual?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aportes del trabajador	¿Pone en práctica los principios del código de ética profesional?	4	4	4	
	¿Cumplen con sus funciones y tareas asignadas por la dirección para el logro de sus aprendizajes?	4	4	4	
	¿Los docentes están comprometidos con las metas y objetivos institucionales?	4	4	4	
	¿En su labor práctica los valores institucionales logran la identificación institucional?	4	4	4	
Iniciativa	¿Cumple con responsabilidad y dedicación las labores designadas dentro de la institución?	4	4	4	
	¿Muestra una actitud proactiva para resolver conflictos de trabajo?	4	4	4	
	¿Propone usted iniciativas innovadoras para mejorar la gestión administrativa?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Eficiencia
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de resultados	¿Se cumple con los objetivos de acuerdo a lo planificado?	4	4	4	
	¿Recibe capacitaciones para mejorar su desempeño laboral?	4	4	4	



	¿Muestra aptitud para integrarse al trabajo en equipo para lograr los resultados esperados?	4	4	4	
Cumplimiento de metas	¿Está capacitado para el logro de cumplimiento de metas?	4	4	4	
	¿La institución debe fortalecer las habilidades blandas de sus trabajadores para el cumplimiento de metas?	4	4	4	
	¿Se logra las actividades para cumplimiento de metas?	4	4	4	
	¿Se realiza control y evaluación del cumplimiento de metas?	4	4	4	

Mtro. Joel Guevara Guevara
DNI N° 40352134

**Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario de la variable: "Liderazgo directivo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	TIRAVANTI DELGADO SEGUNDO MIGUEL		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	(x)
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública		
Institución donde labora:	Municipalidad Distrital de Tumán		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Liderazgo Directivo
Autora:	Kevin Aldair Pajuelo Torres adaptado por bachiller Jessica Noemi Bustamante Vásquez
Procedencia:	Distrito de Tumán
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	20 a 30 minutos
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa
Significación:	El cuestionario está compuesto por 5 dimensiones, 17 indicadores con sus 20 ítems, con el objetivo de identificar el nivel de liderazgo directivo en una institución educativa del distrito de Tumán.

4. Soporte teórico

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo directivo	D1: Visión estratégica D2: Orientación hacia las personas D3: Transformación institucional D4: Aprendizaje D5: Comunicación	<p>El liderazgo directivo como la capacidad de gestionar, conducir y autorregular los diversos componentes y elementos de una institución educativa, implica la planificación, organización, dirección y evaluación de las acciones pedagógicas, administrativas e institucionales (Reyes, 2012).</p> <p>De acuerdo con Pajuelo (2019) desarrolla 5 dimensiones para el liderazgo directivo: la visión estratégica que permite al liderazgo directivo formular y practicar la identidad institucional, la cual hace referencia a la formulación de la misión, visión, y valores. La orientación hacia los individuos permitirá al directivo a valorar a los colaboradores como elementos importantes dentro de la institución. La transformación institucional permitirá que se promueva la modificación de la institución en cuanto a su estrategia, formas de proceder y sus reglamentos internos los cuales permiten que una empresa crezca y de desarrolle. El énfasis en el aprendizaje permitirá que los trabajadores se sientan motivados y rindan mejor dentro de su centro de labores, es por ellos que es necesario una evaluación que nos muestre cómo se encuentran y qué se requiere saber y cómo se deberá instruir a los trabajadores. Y de la comunicación que ayudará a que el líder se interactúe de manera correcta con personas dentro o fuera de la empresa. Además, debe escuchar activamente y emplear expresiones que sean claras y llenas de asertividad, para poder transmitir datos, reglamentos, eventos, metas trazadas, esto de dos formas, verbal y no verbal, tanto afuera o adentro de la empresa.</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Liderazgo directivo elaborado por el bachiller Jessica Noemi Bustamante Vásquez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.



midiedo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Visión estratégica, orientación hacia las personas, transformación institucional, aprendizaje y comunicación

- Primera dimensión: Visión estratégica
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de liderazgo directivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formulación de una visión estratégica	¿Los directivos se identifican con la visión y misión de la institución educativa?	4	4	4	
	¿Los directivos involucran a los trabajadores en la formulación de los valores de la institución educativa?	4	4	4	
Práctica de una visión estratégica	¿Los directivos velan por el cumplimiento de las reglas, principios o normas que regulan la actividad dentro de la institución educativa?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Orientación hacia las personas
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de liderazgo directivo



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración de las personas	¿Los directivos muestran el perfil integral en su actuar diario con las personas en el trabajo?	4	4	4	
Transición a una cultura de empoderamiento	¿Los directivos muestran confianza y delegan responsabilidades a sus colaboradores?	4	4	4	
Formación de equipos autodirigidos	¿Los directivos organizan equipos de trabajo para el cumplimiento de las actividades laborales?	4	4	4	
Participación y compromiso	¿Los directivos fomentan la participación y compromiso de los trabajadores para el logro de objetivos institucionales?	4	4	4	
Reconocimiento al desempeño de las personas	¿Los directivos de la institución motivan y reconocen el desempeño de las personas en el trabajo?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Transformación institucional
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de liderazgo directivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategia organizativa	¿Los directivos implementan estrategias de comunicación y estructuras horizontales fomentando la colaboración entre los miembros de la institución?	4	4	4	
Política	¿Los directivos de acuerdo al Currículo Nacional de la Educación Básica adoptan las decisiones oportunas para la resolución de problemas?	4	4	4	
Cultura Transformacional	¿Los directivos promueven un clima laboral adecuado dentro de la institución?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de liderazgo directivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diagnóstico de necesidades de aprendizaje	¿Los directivos participan en la formulación de un diagnóstico de necesidades de aprendizaje de sus colaboradores?	4	4	4	
Logro de objetivos laborales	¿Los directivos trabajan en equipo con sus trabajadores para el logro de los aprendizajes esperados?	4	4	4	
	¿Los directivos trabajan en equipo con sus trabajadores para el logro de los objetivos de la institución educativa?	4	4	4	
	¿Los directivos realizan el acompañamiento y monitoreo oportuno para lograr mejorar de aprendizaje en los estudiantes?	4	4	4	
Logro de objetivos organizacionales	¿Los directivos promueven innovación y capacitación del docente para el mejoramiento de su desempeño laboral?	4	4	4	

- Quinta dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de liderazgo directivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación con las personas	¿Los directivos establecen relaciones empáticas, basadas en el respeto dentro y fuera de la institución educativa?	4	4	4	
Asertividad	¿Los directivos son asertivos en el trato hacia sus trabajadores al interior de la institución educativa?	4	4	4	
Expresión	¿Los directivos utilizan una expresión fluida, clara y precisa en las instrucciones, tareas y	4	4	4	



	recomendaciones hacia sus trabajadores?				
Empleo de medio verbales y no verbales	¿Los directivos emplean adecuadamente los medios verbales y no verbales para establecer una comunicación eficaz con sus trabajadores?	4	4	4	




Miguel Tiravanti Delgado
ABOGADO
ICAL N° 7618

Mtro. Segundo Miguel Tiravanti Delgado
DNI N°46420161



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario de la variable: "Desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	TIRAVANTI DELGADO SEGUNDO MIGUEL		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	(x)
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública		
Institución donde labora:	Municipalidad Distrital de Tumán		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Desempeño laboral
Autora:	Jaime Adan Obando Diaz, adaptado por bachiller Jessica Noemi Bustamante Vásquez
Procedencia:	Distrito de Tumán
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	20 a 30 minutos
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa
Significación:	El cuestionario está compuesto por 3 dimensiones, 6 indicadores con sus 20 ítems, con el objetivo de identificar el nivel de desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Tumán.

4. Soporte teórico

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	D1: Competencia D2: Compromiso D3: Eficiencia	<p>Acciones y comportamientos de los empleados que contribuyen o facilitan la consecución de los objetivos de la organización; el valor total que se espera que proporcione a la organización mediante diferentes patrones de comportamiento que el empleado exhibe en un periodo de tiempo estándar (Limon, 2022).</p> <p>De acuerdo con Obando (2018) el desempeño laboral tiene tres dimensiones. El primer aspecto, Competencia, la cual establece patrones de modelos basándose en la forma en cómo se desempeña al momento de ejecutar diferentes maneras de labor que miden los resultados. Especifica la tarea asociada con el logro. Evaluación de resultados basada en la aplicación de resultados. También establece: La competencia cuantifica resultados en función del desempeño laboral, y los roles y procedimientos están determinados por las políticas y actitudes laborales.</p> <p>En cuanto al segundo aspecto, compromiso, define al compromiso como aquel directamente relacionado con el compromiso organizacional, en la que el colaborador se siente identificado con la empresa. En otras palabras, los trabajadores pertenecientes a recursos humanos están directamente identificados con la organización. Esto significa: El cumplimiento es una forma especial de habilitar la identidad y una actitud positiva hacia una organización. También señala que el compromiso con una organización se presenta en tres componentes: Es responsabilidad ante la organización y, lo que es más importante, la práctica de sus valores, responsabilidad por la supervivencia dentro de la organización y responsabilidad por adherirse a las reglas para la supervivencia dentro de la organización mediante la ética y la razón. Las percepciones del apoyo organizacional reflejan el aprecio de la organización por las contribuciones de los empleados y la preocupación por la salud de los empleados.</p> <p>La tercera dimensión, eficiencia, se define según Obando (2018) como una característica basada en el logro de los objetivos organizacionales en el menor tiempo y con la menor asignación de recursos. Del mismo modo, la eficiencia en el lugar de trabajo es un factor clave por el cual se puede medir la eficiencia y el uso de la tecnología, por lo que se afirmó que la eficiencia en el lugar de trabajo también permite mejorar los procesos de producción establecidos dentro de una organización cuando se realiza el trabajo.</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Desempeño laboral elaborado por el bachiller Jessica Noemi Bustamante Vásquez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Competencia, compromiso y eficiencia

- Primera dimensión: Competencia
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades	¿Se muestra competente en el desarrollo de sus funciones?	4	4	4	
	¿Hace uso de las TICS para el desempeño de sus funciones dentro y fuera del aula?	4	4	4	
	¿Tiene capacidad para resolver dificultades que se presenten?	4	4	4	
	¿Se capacitan para mejorar sus competencias en el	4	4	4	



	desempeño laboral?				
Identificación institucional	¿Aprovechan la tecnología para fomentar espacios de aprendizaje con sus alumnos y colegas?	4	4	4	
	¿Planifican sus actividades de acuerdo a su planificación anual?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aportes del trabajador	¿Pone en práctica los principios del código de ética profesional?	4	4	4	
	¿Cumplen con sus funciones y tareas asignadas por la dirección para el logro de sus aprendizajes?	4	4	4	
	¿Los docentes están comprometidos con las metas y objetivos institucionales?	4	4	4	
	¿En su labor práctica los valores institucionales logran la identificación institucional?	4	4	4	
Iniciativa	¿Cumple con responsabilidad y dedicación las labores designadas dentro de la institución?	4	4	4	
	¿Muestra una actitud proactiva para resolver conflictos de trabajo?	4	4	4	
	¿Propone usted iniciativas innovadoras para mejorar la gestión administrativa?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Eficiencia
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de resultados	¿Se cumple con los objetivos de acuerdo a lo planificado?	4	4	4	
	¿Recibe capacitaciones para mejorar su desempeño laboral?	4	4	4	



	¿Muestra aptitud para integrarse al trabajo en equipo para lograr los resultados esperados?	4	4	4	
Cumplimiento de metas	¿Está capacitado para el logro de cumplimiento de metas?	4	4	4	
	¿La institución debe fortalecer las habilidades blandas de sus trabajadores para el cumplimiento de metas?	4	4	4	
	¿Se logra las actividades para cumplimiento de metas?	4	4	4	
	¿Se realiza control y evaluación del cumplimiento de metas?	4	4	4	



M. Miguel Tiravanti Delgado
ABOGADO
ICAL N° 7618

Mtro. Segundo Miguel Tiravanti Delgado
DNI N°46420161

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario de la variable: "Liderazgo directivo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MEJIA DIAZ, YOSIP IBRAHIN	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social (x)
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública	
Institución donde labora:	Gobierno Regional de La Libertad	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Liderazgo Directivo
Autora:	Kevin Aldair Pajuelo Torres adaptado por bachiller Jessica Noemi Bustamante Vásquez
Procedencia:	Distrito de Tumán
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	20 a 30 minutos
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa
Significación:	El cuestionario está compuesto por 5 dimensiones, 17 indicadores con sus 20 ítems, con el objetivo de identificar el nivel de liderazgo directivo en una institución educativa del distrito de Tumán.

4. Soporte teórico

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo directivo	D1: Visión estratégica D2: Orientación hacia las personas D3: Transformación institucional D4: Aprendizaje D5: Comunicación	<p>El liderazgo directivo como la capacidad de gestionar, conducir y autorregular los diversos componentes y elementos de una institución educativa, implica la planificación, organización, dirección y evaluación de las acciones pedagógicas, administrativas e institucionales (Reyes, 2012).</p> <p>De acuerdo con Pajuelo (2019) desarrolla 5 dimensiones para el liderazgo directivo: la visión estratégica que permite al liderazgo directivo formular y practicar la identidad institucional, la cual hace referencia a la formulación de la misión, visión, y valores. La orientación hacia los individuos permitirá al directivo a valorar a los colaboradores como elementos importantes dentro de la institución. La transformación institucional permitirá que se promueva la modificación de la institución en cuanto a su estrategia, formas de proceder y sus reglamentos internos los cuales permiten que una empresa crezca y de desarrolle. El énfasis en el aprendizaje permitirá que los trabajadores se sientan motivados y rindan mejor dentro de su centro de labores, es por ellos que es necesario una evaluación que nos muestre cómo se encuentran y qué se requiere saber y cómo se deberá instruir a los trabajadores. Y de la comunicación que ayudará a que el líder se interactúe de manera correcta con personas dentro o fuera de la empresa. Además, debe escuchar activamente y emplear expresiones que sean claras y llenas de asertividad, para poder transmitir datos, reglamentos, eventos, metas trazadas, esto de dos formas, verbal y no verbal, tanto afuera o adentro de la empresa.</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Liderazgo directivo elaborado por el bachiller Jessica Noemi Bustamante Vásquez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.



midiedo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Visión estratégica, orientación hacia las personas, transformación institucional, aprendizaje y comunicación

- Primera dimensión: Visión estratégica
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de liderazgo directivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formulación de una visión estratégica	¿Los directivos se identifican con la visión y misión de la institución educativa?	X	X	X	
	¿Los directivos involucran a los trabajadores en la formulación de los valores de la institución educativa?	X	X	X	
Práctica de una visión estratégica	¿Los directivos velan por el cumplimiento de las reglas, principios o normas que regulan la actividad dentro de la institución educativa?	X	X	X	

- Segunda dimensión: Orientación hacia las personas
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de liderazgo directivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración de las personas	¿Los directivos muestran el perfil integral en su actuar diario con las personas en el trabajo?	X	X	X	
Transición a una cultura de empoderamiento	¿Los directivos muestran confianza y delegan responsabilidades a sus colaboradores?	X	X	X	
Formación de equipos autodirigidos	¿Los directivos organizan equipos de trabajo para el cumplimiento de las actividades laborales?	X	X	X	
Participación y compromiso	¿Los directivos fomentan la participación y compromiso de los trabajadores para el logro de objetivos institucionales?	X	X	X	
Reconocimiento al desempeño de las personas	¿Los directivos de la institución motivan y reconocen el desempeño de las personas en el trabajo?	X	X	X	

- Tercera dimensión: Transformación institucional
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de liderazgo directivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategia organizativa	¿Los directivos implementan estrategias de comunicación y estructuras horizontales fomentando la colaboración entre los miembros de la institución?	X	X	X	
Política	¿Los directivos de acuerdo al Currículo Nacional de la Educación Básica adoptan las decisiones oportunas para la resolución de problemas?	X	X	X	

Cultura Transformacional	¿Los directivos promueven un clima laboral adecuado dentro de la institución?	X	X	X	
--------------------------	-------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	--

- Cuarta dimensión: Aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de liderazgo directivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diagnóstico de necesidades de aprendizaje	¿Los directivos participan en la formulación de un diagnóstico de necesidades de aprendizaje de sus colaboradores?	X	X	X	
Logro de objetivos laborales	¿Los directivos trabajan en equipo con sus trabajadores para el logro de los aprendizajes esperados?	X	X	X	
	¿Los directivos trabajan en equipo con sus trabajadores para el logro de los objetivos de la institución educativa?	X	X	X	
	¿Los directivos realizan el acompañamiento y monitoreo oportuno para lograr mejorar de aprendizaje en los estudiantes?	X	X	X	
Logro de objetivos organizacionales	¿Los directivos promueven innovación y capacitación del docente para el mejoramiento de su desempeño laboral?	X	X	X	

- Quinta dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de liderazgo directivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación con las personas	¿Los directivos establecen relaciones empáticas, basadas en el respeto dentro y fuera de la institución educativa?	X	X	X	
Asertividad	¿Los directivos son asertivos en el trato hacia sus trabajadores?	X	X	X	

	al interior de la institución educativa?				
Expresión	¿Los directivos utilizan una expresión fluida, clara y precisa en las instrucciones, tareas y recomendaciones hacia sus trabajadores?	X	X	X	
Empleo de medio verbales y no verbales	¿Los directivos emplean adecuadamente los medios verbales y no verbales para establecer una comunicación eficaz con sus trabajadores?	X	X	X	



Yosip Ibrahim Mejía Díaz
DNI N° 17632352

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario de la variable: "Desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MEJIA DIAZ, YOSIP IBRAHIN	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social (x)
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública	
Institución donde labora:	Gobierno Regional de La Libertad	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Desempeño laboral
Autora:	Jaime Adan Obando Diaz, adaptado por bachiller Jessica Noemi Bustamante Vásquez
Procedencia:	Distrito de Tumán
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	20 a 30 minutos
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa
Significación:	El cuestionario está compuesto por 3 dimensiones, 6 indicadores con sus 20 ítems, con el objetivo de identificar el nivel de desempeño laboral en una institución educativa del distrito de Tumán.

4. Soporte teórico

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	D1: Competencia D2: Compromiso D3: Eficiencia	<p>Acciones y comportamientos de los empleados que contribuyen o facilitan la consecución de los objetivos de la organización; el valor total que se espera que proporcione a la organización mediante diferentes patrones de comportamiento que el empleado exhibe en un periodo de tiempo estándar (Limon, 2022).</p> <p>De acuerdo con Obando (2018) el desempeño laboral tiene tres dimensiones. El primer aspecto, Competencia, la cual establece patrones de modelos basándose en la forma en cómo se desempeña al momento de ejecutar diferentes maneras de labor que miden los resultados. Especifica la tarea asociada con el logro. Evaluación de resultados basada en la aplicación de resultados.</p> <p>También establece: La competencia cuantifica resultados en función del desempeño laboral, y los roles y procedimientos están determinados por las políticas y actitudes laborales.</p> <p>En cuanto al segundo aspecto, compromiso, define al compromiso como aquel directamente relacionado con el compromiso organizacional, en la que el colaborador se siente identificado con la empresa. En otras palabras, los trabajadores pertenecientes a recursos humanos están directamente identificados con la organización. Esto significa: El cumplimiento es una forma especial de habilitar la identidad y una actitud positiva hacia una organización. También señala que el compromiso con una organización se presenta en tres componentes: Es responsabilidad ante la organización y, lo que es más importante, la práctica de sus valores, responsabilidad por la supervivencia dentro de la organización y responsabilidad por adherirse a las reglas para la supervivencia dentro de la organización mediante la ética y la razón. Las percepciones del apoyo organizacional reflejan el aprecio de la organización por las contribuciones de los empleados y la preocupación por la salud de los empleados.</p> <p>La tercera dimensión, eficiencia, se define según Obando (2018) como una característica basada en el logro de los objetivos organizacionales en el menor tiempo y con la menor asignación de recursos. Del mismo modo, la eficiencia en el lugar de trabajo es un factor clave por el cual se puede medir la eficiencia y el uso de la tecnología, por lo que se afirmó que la eficiencia en el lugar de trabajo también permite mejorar los procesos de producción establecidos dentro de una organización cuando se realiza el trabajo.</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Desempeño laboral elaborado por el bachiller Jessica Noemi Bustamante Vásquez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem comprende	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Competencia, compromiso y eficiencia

- Primera dimensión: Competencia
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades	¿Se muestra competente en el desarrollo de sus funciones?	X	X	X	
	¿Hace uso de las TICS para el desempeño de sus funciones dentro y fuera del aula?	X	X	X	
	¿Tiene capacidad para resolver dificultades que se presenten?	X	X	X	
	¿Se capacitan para mejorar sus competencias en el	X	X	X	

	desempeño laboral?				
Identificación institucional	¿Aprovechan la tecnología para fomentar espacios de aprendizaje con sus alumnos y colegas?	X	X	X	
	¿Planifican sus actividades de acuerdo a su planificación anual?	X	X	X	

- Segunda dimensión: Compromiso
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aportes del trabajador	¿Pone en práctica los principios del código de ética profesional?	X	X	X	
	¿Cumplen con sus funciones y tareas asignadas por la dirección para el logro de sus aprendizajes?	X	X	X	
	¿Los docentes están comprometidos con las metas y objetivos institucionales?	X	X	X	
	¿En su labor práctica los valores institucionales logran la identificación institucional?	X	X	X	
Iniciativa	¿Cumple con responsabilidad y dedicación las labores designadas dentro de la institución?	X	X	X	
	¿Muestra una actitud proactiva para resolver conflictos de trabajo?	X	X	X	
	¿Propone usted iniciativas innovadoras para mejorar la gestión administrativa?	X	X	X	

- Tercera dimensión: Eficiencia
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de resultados	¿Se cumple con los objetivos de acuerdo a lo planificado?	X	X	X	
	¿Recibe capacitaciones para mejorar su desempeño laboral?	X	X	X	

	¿Muestra aptitud para integrarse al trabajo en equipo para lograr los resultados esperados?	X	X	X	
Cumplimiento de metas	¿Está capacitado para el logro de cumplimiento de metas?	X	X	X	
	¿La institución debe fortalecer las habilidades blandas de sus trabajadores para el cumplimiento de metas?	X	X	X	
	¿Se logra las actividades para cumplimiento de metas?	X	X	X	
	¿Se realiza control y evaluación del cumplimiento de metas?	X	X	X	



Yosip Ibrahim Mejía Díaz
DNI N° 17632352

ANEXO 5 Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Confiabilidad variable Liderazgo directivo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	20

Confiabilidad variable Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	20

ANEXO 6 Autorización de aplicación del instrumento



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE EDUCACIÓN PRIMARIA N°11516
CREADO POR RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 1108- 31/03 /71
Resolución Directoral N° 260- 22/07 /2016.



TUMÁN
Código Modular N° 1720978

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Autorización para realización de investigación

Tumán, 28 de junio de 2023.

Dr.

Juan Pablo Muro Moreno.

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO-FILIAL CHICLAYO

CIUDAD.

ASUNTO: Autorización para realizar investigación.

De acuerdo a la solicitud enviada por usted a mi despacho, le informo, que es política de nuestra institución, brindar todo el apoyo a su personal que se encuentra desarrollando trabajos de investigación científica, cuyos resultados benefician tanto a los investigadores como a la institución donde se realiza el estudio, por lo que:

En mi calidad de directora de la I. E. N° 11516 **AUTORIZO**, a Bustamante Vásquez Jessica Noemi identificado con DNI N° 71415297, estudiante del programa de maestría en gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, el desarrollo de la investigación titulada: “Liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores en una institución educativa del distrito de Tumán”

Asimismo, se asume el compromiso de brindar las facultades correspondientes para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Es propicia la ocasión para expresar las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Cordialmente.


Wilsa Vásquez Vásquez
Wilsa Vásquez Vásquez
DIRECTORA

ANEXO 7 Fotos









UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FERNANDEZ ALTAMIRANO ANTONY ESMIT FRANCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "Liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores en una institución educativa del distrito de Tután", cuyo autor es BUSTAMANTE VASQUEZ JESSICA NOEMI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FERNANDEZ ALTAMIRANO ANTONY ESMIT FRANCO DNI: 73969287 ORCID: 0000-0002-1495-4556	Firmado electrónicamente por: FALTAMIRANOAE el 10-08-2023 18:03:23

Código documento Trilce: TRI - 0638009