



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Estilos de liderazgo directivo y el desempeño de la labor
profesional docente en la Institución Educativa Marko Jara
Schenone, Huaycán-Ate

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Romero Vila, Mayolo (orcid.org/0009-0002-0909-0893)

ASESORES:

Dr. Cardenas Valverde, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-1744-5746)

Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes (orcid.org/0000-0003-3185-2735)

Dra. Silva Narvaste, Bertha (orcid.org/0000-0002-0931-7835)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA- PERÚ

2023

DEDICATORIA

Al padre creador, por su continuo y
confortable apoyo en todo momento.

AGRADECIMIENTO

A primeramente a Dios, mi Alma Mater y todos los catedráticos, así mismo a mi asesor, que por su sabiduría se concluyó esta investigación.



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR

VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Estilos de liderazgo directivo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate", cuyo autor es ROMERO VILA MAYOLO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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 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.

LIMA, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS DNI: 20048150 ORCID: 0000-0003-1744-5746	Firmado electrónicamente por: JCARDENASV el 08- 08-2023 17:05:27

Código documento Trilce: TRI - 0638241



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ROMERO VILA MAYOLO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estilos de liderazgo directivo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ROMERO VILA MAYOLO DNI: 70154611 ORCID: 0009-0002-0909-0893	Firmado electrónicamente por: RROMEROVI2698 el 15-09-2023 11:00:31

Código documento Trilce: INV - 1301458

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MARCO TEÓRICO	15
III. METODOLOGÍA	27
3.1. Tipo y diseño de investigación	27
3.2. Variables y operacionalización	28
3.3. Población, muestra, muestreo	29
3.5. Procedimientos	31
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	32
ANEXOS	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Criterios de confiabilidad	32
Tabla 2 Resumen de casos de estadística de fiabilidad del instrumento estilos de liderazgo directivo	32
Tabla 3 Estadística de fiabilidad del instrumento estilos de liderazgo directivo	33
Tabla 4 Resumen de casos de estadística de fiabilidad del instrumento desempeño laboral docente	33
Tabla 5 Estadística de fiabilidad del instrumento desempeño laboral docente	33
Tabla 6 Liderazgo autoritario restrictivo	34
Tabla 7 Liderazgo autoritario benevolente	35
Tabla 8 Liderazgo consultivo	37
Tabla 9 Liderazgo democrático o participativo	38
Tabla 10 Planificación del trabajo pedagógico	39
Tabla 11 Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje	11
Tabla 12 Responsabilidades profesionales	12
Tabla 13 Interpretación de coeficiente de correlación de Rho Spearman	13
Tabla 14 Correlación de Spearman: Estilos de liderazgo directivo y el desempeño de la labor profesional docente	14
Tabla 15 Correlación de Spearman: El Liderazgo autoritario restrictivo y el desempeño de la labor profesional docente	15
Tabla 16 Correlación de Spearman: El liderazgo autoritario benevolente y el desempeño de la labor profesional docente	16
Tabla 17 Correlación de Spearman: El Liderazgo consultivo y el desempeño de la labor profesional docente	17
Tabla 18 Correlación de Spearman: El Liderazgo democrático o participativo y el desempeño de la labor profesional docente	18

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Liderazgo autoritario restrictivo	34
Figura 2 Liderazgo autoritario benevolente	36
Figura 3 Liderazgo consultivo	37
Figura 4 Liderazgo democrático o participativo	38
Figura 5 Planificación del trabajo pedagógico	40
Figura 6 Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje	11
Figura 7 Responsabilidades profesionales	12

RESUMEN

Dentro de la finalidad objetiva de la indagación es verificar el nivel relacional entre las variables en cuestión en la I.E. Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate. El enfoque metodológico, por la naturaleza de la investigación, es cuantitativo, en el contexto positivista, por cuanto, diserta de manera explicativa, las posibles situaciones relacionales entre las variables propuestas. De acuerdo al alcance del estudio investigativo, es de tipología aplicada; asimismo, por su nivel, es explicativo, descriptivo. La población, perteneciente al estudio, constó de (51 docentes) de la I.E. Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate. La muestra concerniente fue el total de la población del contexto y lugar seleccionado la Institución motivo de la investigación. Resultados la relación de acuerdo a los coeficientes manejados en los rangos criterios, demostró una relación positiva y significativa, considerada Alta ($r= 0.763$) y evidentemente proporcional, entre las variables en cuestión, Estilos de liderazgo directivo y el desempeño de la labor profesional docente; de igual manera, concluimos que debido al $p_valor < +0.05$ la hipótesis nula (H_0) fue rechazada, y se aceptó la hipótesis alterna (H_a).

Palabras clave: Estilos directivos, desempeño, labor profesional.

ABSTRACT

Within the objective purpose of the inquiry is to verify the relational level between the variables in question in the I.E. Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate. The methodological approach, due to the nature of the research, is quantitative, in the positivist context, since it explanatorily discusses the possible relational situations between the proposed variables. According to the scope of the investigative study, it is of an applied typology; Likewise, due to its level, it is explanatory, descriptive. The population belonging to the study consisted of (51 teachers) from the I.E. Marko Jara Schenone, Huaycan-Ate. The sample concerned was the total population of the context and place selected by the institution that was the reason for the investigation. Results: The relationship according to the coefficients used in the criteria ranges, demonstrated a positive and significant relationship, considered High ($r= 0.763$) and obviously proportional, between the variables in question, Directive leadership styles and the performance of professional work. teacher; Similarly, we conclude that due to $p_value < +0.05$ the null hypothesis (H_0) was rejected, and the alternate hypothesis (H_a) was accepted.

Keywords: Management styles, performance, professional work.

I. INTRODUCCIÓN

Según la Unesco (2021), el liderazgo escolar se denota desempeñando un papel vital en la perfección la capacidad de los colegios para brindar una educación excepcional, la mejora de las habilidades de liderazgo sigue siendo un obstáculo persistente tanto en las instituciones públicas como en los sectores remotos. La capacidad insuficiente de los gerentes ha sido durante mucho tiempo un desafío, particularmente en términos de la naturaleza ambigua del gestiona miento y su correlación con el liderazgo dentro del campo de la educación.

En el contexto nacional, En Perú, según Minedu (2020) el directivo “Para administrar la educación” de manera efectiva, es crucial que los líderes posean experiencia, orientación, y un enfoque en la pedagogía y la orientación escolar. Sin embargo, Chero (2022) destaca que muchos de ellos, en el país, carecen de la claridad y la capacidad necesarias para abordar los desafíos institucionales, lo que hace que el liderazgo sea un obstáculo importante para desempeñar con los patrones de calidad.

En el contexto local, existen instituciones educativas (II. EE.) emblemáticas del nivel inicial de Huascata y Huaycán de Ate, León y Smith (2020), que en la pandemia de COVID-19, el modo tradicional de educación presencial fue reemplazado rápidamente por el aprendizaje remoto. Los líderes escolares tuvieron que adaptarse y confiar en los procesos de la investigación y la información (TIC) mientras navegaban por los desafíos impuestos por las nuevas circunstancias. La implementación de este novedoso método de enseñanza ha dado como resultado un enfoque de liderazgo en el que el director supervisa al personal docente. Este enfoque provoca una variedad de emociones debido a los requisitos de recopilación y suministro de pruebas e instrumentos a la UGEL, que sirve como medio para garantizar la educación de los alumnos.

En la I.E. Marko Jara Shenone, Huaycán-Lima las situaciones problemáticas son múltiples cada vez y de manera exacerbada; con respecto a gestión direccional, lo que deriva a no tener claro cómo dirigir o a qué estilo directivo acogerse, los problemas que se suscitan son comunes, un mal entorno de trabajo en situaciones institucionales, el feedback, comunicacional es pobre o no existe entre el directivo y docentes, su acompañamiento es raro y en escenarios

complejos eventuales; en la labor docente, asimismo, se denota disminución, en la calidad del desempeño, aprendizajes o estrategias docentes sin ética, con poca o nada motivación y, para concluir, prácticas extrainstitucionales, develando su inconformismo con el modo de dirección. Es por ello que, fue fundamental investigar la conexión, entre condiciones de liderazgo director y el servicio de la labor profesional docente; por cuanto, este trabajo se convirtió en un precedente que busca denotar, cuál es el más conveniente, y que permitirá ayudar a la resolución de situaciones problemáticas en contextos con características similares a las que aquí se plantearon.

Por lo expuesto, se devela los planteamientos problemáticos siguientes:

¿Cuál es la relación que existe entre los Estilos de liderazgo directivo y el desempeño de la labor profesional docente en el Organismo educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate?, con respecto a los problemas específicos, ¿qué relación existe entre el Liderazgo autoritario restrictivo y el desempeño de la labor profesional pedagógico en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate? ¿qué relación existe entre la orientación autoritario benevolente y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate? ¿qué relación existe entre el Liderazgo consultivo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone Huaycán-Ate?, ¿qué relación existe entre el Liderazgo democrático o participativo y el desempeño de la labor experto docente en la Institución formativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate?

En la indagación en cuestión, se expresan los constructos de justificación siguientes: teóricamente la indagación se justifica, por cuanto el propósito de estudio fue contribuir a la comunidad científica a partir de los resultados que se deriven, lo que permitirá, a los futuros investigadores, definir concepciones existentes o nuevas. Desde la perspectiva práctica se justifica, porque se tornará útil, los resultados que se alinearon para para servir de referencia en los centros educativos en cuestión, puedan implementar planes de perfeccionamiento institucional, en cuanto los procesos internos en instituciones. Desde la perspectiva metodológica se justifica, por cuanto se manejó metodologías y técnicas necesarias y eficientes que demuestra un buen nivel de rigor científico.

Asimismo, de esta manera se validarán instrumentos que podrán ser utilizados por otros estudiosos, contribuyendo así con el contexto científico. Desde la perspectiva de relevancia social se justifica, por cuanto va dirigido a engrandecer las condiciones educativas donde los estudiantes e investigadores son los principales beneficiarios, seguidos por los docentes, el estado y diversas organizaciones públicas y privadas en la materia sector de la formación.

El objetivo general fue determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate, asimismo se denotan los objetivos específicos, Oe1 Establecer la relación existente entre el liderazgo autoritario restrictivo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate., establecer la relación existente entre el Liderazgo autoritario benevolente y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Shenone, Huaycán-Ate. establecer la relación existente entre el Liderazgo consultivo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Shenone, Huaycán- Ate., establecer la relación existente entre el liderazgo democrático o participativo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate.

En lo referente a las situaciones hipotéticas planteadas, la hipótesis general fue conocer si existe relación significativa positiva entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate. Asimismo, tenemos los objetivos específicos, la cual son los siguientes, Existe una relación significativa positiva entre el liderazgo autoritario restrictivo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate.

Existe una relación significativa positiva entre el liderazgo autoritario benévolo y el ejercicio de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate. Existe una relación significativa positiva entre el liderazgo consultivo y el cumplimiento de la labor profesional docente en la institución educativa Marko Jara Schenone Huaycán-Ate, Existe una relación significativa positiva entre el liderazgo demócrata o participativo y el

desempeño de la labor profesional educativa en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate.

II. MARCO TEÓRICO

Internacional:

En mención a las indagaciones encontradas en el ámbito internacional, de la variable 1 liderazgo directivo

Chacón, et al. (2022) donde se realizó una indagación con el objeto de examinar la derivación mediadora del capital social en la relación con respecto al liderazgo compartido. Su método es de observación estadística de los datos empíricos recopilada. Como resultados muestran que la cogestión del utillaje director tiene un radio efectivo en el desempeño organizacional. Así mismo concluye con el estudio en cuestión se ejecutó una aproximación teórica y empírico en el nivel relacional entre el liderazgo cooperado en los equipos directivos.

En García y Cerdas (2020) crearon una investigación con el fin objetivo de determinar el tipo de liderazgo utilizado en las instituciones en cuestión y contrastar diversas filosofías de gestión. Enfoque cuantitativo con un esbozo transversal y análisis ex post facto. Como resultados se identificaron variaciones en tres características particulares mediante el componente de consideraciones individuales. Estas características incluyen "Dedico tiempo a instruir y educar" ($2 = 15,2 / p = ,004; V$ de Cramer $= ,15$); "Reconozco que cada persona posee necesidades, capacidades y ambiciones distintas" ($2 = 17,7 / p = ,000; V$ de Cramer $= ,16$); y "Ayudo a los demás a cultivar sus puntos fuertes" ($2 = 28,4 / p = ,000; V$ de Cramer $= ,20$). En conclusión, el estilo de liderazgo Laissez-faire es el que tiene menos componentes, mientras que el liderazgo transformacional y los estilos de liderazgo son los que tienen más.

Rodríguez, et al. (2020) apoyaron las prácticas utilizadas por los administradores escolares en cuatro escuelas primarias ubicadas en diversas localidades de México que se encontraban en contextos frágiles. Su metodología a través de entrevistas semiestructuradas y grupos focales, se empleó una técnica de análisis situacional para examinar y recabar diferentes perspectivas de actores importantes. Así mismo sus resultados existen evidencias que muestran que los administradores que dirigen escuelas en zonas desfavorecidas lo hacen de manera congruente. En conclusión, existen

pruebas de que los administradores que supervisan escuelas en entornos desfavorecidos tienen cierto éxito a la hora de promulgar cambios y fomentar la mejora de las escuelas basándose en una visión de responsabilidad compartida, con altos niveles de rendimiento para todos los residentes locales, etc.

Molina, et al. (2020), analizaron el impacto de un plan de trabajo desarrollado por un grupo de indagación. Su metodología es descriptiva de casos método mixto, cuantitativo y cualitativo. Su resultado denota un cambio significativo: $F(1, 68) = 2,50, p = 0,12$. Por otro lado, las diferencias en la cognición docente mostraron variación significativa: $F(1, 589) = 10,62, p < .01, =.02$. Dentro de sus conclusiones el programa es una experiencia complementaria que brinda a los equipos de liderazgo una dirección verdaderamente transformadora y progreso de destrezas en réplica a los requerimientos de las I: E. que lideran.

Según Weinstein et al. (2019) el liderazgo educativo es cada vez más significativo en todo el mundo. Su metodología cualitativa, no azarosa. Donde resultados es menos del 1% del total de trabajos sobre este tema que fueron reportados concurrentemente por América Latina en revistas indexadas significativas. Así mismo concluyo una creciente agenda política ha sido acompañada y alimentada por el interés investigativo, particularmente en las naciones con mayor crecimiento social y educativo.

Según Sepúlveda y Valdebenito (2019). Para estudiar paradigmas de liderazgo institucional y prácticas de gestión en instituciones chilenas, reunieron este trabajo. Estudio de casos y metodología de investigación cualitativa. Donde resultado se observa que los equipos directivos están menos preparados para manejar las responsabilidades de las correspondientes profesiones de la FTP, lo que lleva al predominio de formas de gestión con funciones de delegación. Así dentro de sus conclusiones la presión externa para garantizar la calidad educativa centraliza una parte considerable de la gestión de estas instituciones, centra los objetivos de la formación profesional en el nivel intermedio e impide el desarrollo de relaciones con empresas u otros productores locales o regionales.

En mención a las indagaciones encontradas en el ámbito internacional, de la variable 2 desempeño de la labor profesional docente,

tenemos:

Para Benoit y Vega (2022) vieron como objetivo analizar los conocimientos de los docentes sobre su formación en el último año de formación, incluyendo su aprendizaje de procesos de formación y estrategias de vida laboral. En cuanto su metodología el estudio corresponde a una investigación descriptiva basada en métodos cualitativos. Como resultados se detectaron fortalezas de los docentes en su autoaprendizaje, que incluyen: desarrollo pedagógico y disciplinario, gestión de la comunicación, carreras docentes y educación general. En conclusiones los agotamientos del proceso fueron la falta de experiencia práctica y el bajo nivel de habilidad del equipo.

Hernández (2021) desarrollo una investigación con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo organizacional y la motivación laboral de los empleados millennial. En cuanto su metodología su estudio cuantitativo, correlación. Como resultado se observa que el estilo que logró una elevada porcentualidad, fue el benevolente/ autoritario con un 35%, seguido de autoritario/explorador con un 33%, consultivo con un 28% y el participativo con un 4%. En conclusiones los principales resultados muestran una relación significativa entre el liderazgo de los directores y la motivación de los docentes millennial.

Martínez, et al. (2020) realizar una indagación con el objetivo de analizar la práctica docente desde una visión profesional. Su metodología se realizó utilizando un paradigma pragmático de métodos mixtos y un diseño de investigación secuencial asociado. Como resultados algunos de los hallazgos fueron que el 2,4% de muestral representativo mostró un destacado desempeño docente, el 7,3% mostró un desempeño deficiente, mientras que el 39% de los docentes observados mostró un buen desempeño docente. En conclusiones la valoración del desempeño del aprendizaje en el aula es necesaria para reflejar un panorama real de la práctica docente, además de retroalimentar para mejorar las oportunidades. Para Martínez, et al. (2020). realizaro una investigación con el objetivo de realizar un análisis profesional de la práctica docente. Su metodología de investigación se utilizó un paradigma pragmático de métodos mixtos y un diseño de investigación secuencial relacionado. Como resultados fueron los siguientes: El 2,4% de la muestra representativa demostró un gran desempeño

docente, el 7,3% un mal desempeño y el 39% un buen desempeño docente. En conclusión, con el fin de retratar una imagen real de la práctica docente y ofrecer retroalimentación para mejorar las oportunidades, se requieren evaluaciones del desempeño docente en el aula.

Córdova, et al. (2021), evaluaron la distribución del liderazgo director dentro de las I.E. En cuanto su metodología para lograr esto, se revisó la literatura reciente para evaluar el desempeño y la orientación del liderazgo. Así resultó que es crucial evaluar los niveles de liderazgo y su impacto en las prácticas educativas. Dentro sus conclusiones es fundamental identificar las estrategias empleadas por los gerentes para establecer una cultura de inclusión social y brindar capacitación y apoyo de alta calidad a los equipos directivos en Cienfuegos Cuba.

En cuanto a las hipótesis que sostienen la investigación, se inicia con la primera variable, la cual es Estilos de liderazgo directivo, con relación a esto se tomó lo que señalan Yangali y Torres (2019) quienes definen los estilos de liderazgo directivo como las modalidades de un fenómeno social, donde, se percibe con influencia interpersonal, ejecutada en una específica situación, con el objetivo de concretar uno o más objetivos, por tanto, estos estilos engloban el proceso continuo impulsado por una perspectiva sustentada en la influencia, el poderío individual, credibilidad para transformar y aceptar a los docentes y as su medio.

De esta manera, el acreditado psicólogo estadounidense y catedrático de Harvard, Goleman (2017), define los estilos de liderazgo directivo como el contiguo de cualidades, instrucciones, habilidades y capacidades que le ayudan a los gerentes que tienen como responsabilidad la dirección de las instituciones escolares con las atribuciones de resolver problemas y desplegar procesos innovadores para la mejora y buen funcionamiento del sistema escolar de una institución educativa.

En mención a los estudios encontradas en el perímetro nacional y en referencia a la variable 1 liderazgo directivo, tenemos.

Sánchez (2018), Realizo una indagación con una finalidad objetiva de instituir el nivel relacional ingrese el mando del director y la gestión docente. En

cuanto su método es cuantitativa, no experimental, para investigar la correlación con respecto al liderazgo gerencial y la gestión educativa en las entidades mencionadas. Y tiene como resultados la investigación derivó un índice relacional altamente significativo de 0,833, con una p de 0,000. Así mismo concluye la existencia de un índice relacional significativo entre las variables planteadas.

Rossi y Rossi (2020) ejecutó un estudio con el objetivo de adaptar el modelo de medición de la estructura de liderazgo de aprendizaje para su aplicativo en la formación primaria general. Su metodología se manejó el enfoque cuantitativo, transversal. Con un resultado de varianza de la matriz de componentes rotados y compuestos ($X^2_{norm}=2.90$; $NFI=0.93$; $IFI=0.95$; $TLI=0.94$; $CFI=0.95$ y $RMSEA=0.096$) confirmando que, los constructos estudiados eran confiables. 4 tamaños y 13 productos. Lo cual termina que permitirá evaluar la cota nivelativa del líder de los rectores de I.E. de primaria formal, que es aceptable.

En un esfuerzo por confirmar la relación entre el servicio educativo y el desempeño del docente, Rojas (2020) también adelantó una investigación. Su enfoque fue descrito desde un punto de vista empírico con una caracterización transaccional y un esquema de correlación descriptiva; no se realizaron experimentos. Resultados: Con un umbral de significación de $\alpha=0,05$ y $p=0,000$, finalmente fue posible determinar la significación tanto de la correlación positiva como de la nula. En conclusiones con un nivel de confianza del 95% en los resultados, las conclusiones demuestran una asociación específica entre una gestión educativa eficaz y un excelente rendimiento del profesorado.

Alagon (2020) tuvo la finalidad de demostrar la gestión de procesos en las unidades educativas que brinden mejores servicios de aprendizaje. En cuanto su método se utilizó un enfoque descriptivo simple de tipos de aplicación, un enfoque cualitativo. Así mismos presenta un resultado donde expusieron que el 56% de los docentes informaron mejoras en la provisión educativa, pero esto reflejó el continuo desempeño deficiente de las pruebas estandarizadas utilizadas por el MINEDU. En cuando su final los líderes educativos en las escuelas donde el rendimiento mejoró significativamente se enfocaron de manera clara y constante en optimizar la educación y no justificaron el no alcanzar las metas establecidas.

Campos et al. (2020) realizaron un estudio para describir la importancia del estilo de liderazgo desde un punto de vista teórico. En cuanto su método de esta investigación se basa en métodos teóricos y utiliza un enfoque cualitativo. Los resultados fueron basados en las ideas expuestas demuestran el predominio de las siguientes filosofías de liderazgo: A fin de dirigir el estilo de comportamiento de un líder, los estilos de liderazgo primarios y prominentes son los que se han establecido y utilizado para distintas tácticas de casos específicos (es decir, tipos particulares de organizaciones).

Meza, et al. (2021) revelaron los resultados de un estudio que examinó el impacto del liderazgo educativo en el desempeño de los docentes durante las pandemias. En cuanto su método no se realizaron experimentos y se adoptó un método cuantitativo y explicativo. Resultados: La variable liderazgo pedagógico y el desempeño docente mostraron un índice relacional directo y significativo ($r=,623$, $p .05$), así como la dimensión liderazgo institucional ($r =,523$, $p .05$), liderazgo docente ($r =,499$, $p .05$), administración ($r =,611$, $p .05$) y liderazgo comunitario ($r =,514$, $p .05$). Donde se concluye que las características del liderazgo educativo y sus dimensiones inciden en el desempeño pedagógico de los docentes puneños y que este elemento también sirve como barómetro del nivel de desempeño de los educadores.

En mención a las investigaciones encontradas en el ámbito nacional y en referencia a la variable 2, desempeño de la labor profesional docente, se tiene. Guerra (2019) hizo el presente estudio tuvo como intención establecer si existe una cuota de relacional referente a las variables de observación (formación de servicio y desempeño laboral educativa). Su método se manejó un enfoque cuantitativo, básico. Como resultado arrojó un multiplicador r de Pearson de $0,855$ y p de $0,000$. Por ultimo estas resultas permiten afirmar la relación, positiva y significativamente con el desempeño laboral pedagógico de "Víctor Manuel Maurtua" Ikapalkonas en las instituciones educativas públicas en la añada 2019.

Mendoza (2018) se tuvo como finalidad, conseguir la correlación entre las variables propuestas. En su método se manejó un enfoque cuantitativo, correlacional, sin experimentación. Así resulta las cifras donde señalan que, ($r > 0.51$) y ($r < 0.75$); y un nivel de significancia $0,01$ (bilateral). Por ultimo el análisis estadístico realizado nos llevó a finiquitar que las tres variables estudiadas están

correlacionadas.

Gómez, *et al.* (2022) Establecer la correlación entre el apoyo a la docencia y la utilidad académica con base en las evaluaciones de los profesores. En cuanto su método es cuantitativo, correlacional, descriptivo. Resultados: Los índices de correlación arrojaron valores de $r=0.54$ y $r=0.85$, con un intervalo de $0.40 \leq r < 0.80$. y concluye que existe una relación y por lo tanto, el acompañamiento docente es muy importante por parte del directivo ya que mejora el desempeño docente.

Condeña (2020) realizaron una indagación donde el fin estuvo enmarcado en verificar el nivel relacional referente a la evaluación formativa y el desempeño docente. En cuanto su método es cuantitativo, descriptivo-correlación. Y resulta una correlación muy alta de (Rho de Spearman = 0.820) entre la evaluación formativa y desempeño docente. Donde concluye que en el proceso de cotejar las variables pertenecientes a la investigación existe correlación.

Rojas (2019) Desarrollo una investigación con el objeto de verificar el índice relacional de las variables de estudio. En su método es cuantitativa, relacional, descriptiva. También representa un resultado de un 60,0% dijo que la capacitación no fue efectiva, mientras que el 30,0% dijo que la capacitación no fue efectiva. Donde concluye que se descarta el supuesto general de virtud y se aceptan supuestos de investigación general, la cual no hace confirmar la relación existente.

Espinoza (2021) el nivel de atribución en la satisfacción laboral en el desempeño docente. En cuanto su metodología el trabajo manejo la metodología de tipo descriptiva. Y su resultado la encuesta muestra que el 88,5% de la facultad y el personal están moderadamente satisfechos; 69% lo está haciendo mal. En cuanto sus conclusiones en la I.E. si existe una relación muy alta entre el valor formativa y (Rho de Spearman=0.820) calculo y desempeño pedagógico.

Coaquira y Mamani (2018) elaboraron y propusieron un plan programático para instruir a los profesores con el fin de optimizar su desempeño. En cuanto su metodología es aplicada, tipo prospectivo, transversal y descriptivo. Muestra un resultado de 50% de los educadores se encuentran dentro de la categoría de desempeño regular, que es un proceso continuo. Donde se concluyó que al aplicar el esquema de capacitación optimiza en la práctica de los educadores.

En mención a las investigaciones encontradas en el ámbito local de la variable de estudio 1:

Carranza (2020) desarrolló un estudio con los siguientes objetivos y metodología donde su tipología fundamental, cuantitativa y no experimental, descriptiva transversal y relacional. Donde se encontró una correlación de 0,752 mediante el coeficiente de asociación de Pearson. Lo cual concluye que se puede afirmar que los factores considerados presentan un fuerte vínculo.

Espinoza, et al. (2021) verificar el nivel relacional liderazgo de dirección y la eficacia docente. Su método es cuantitativo, método descriptivo - correlacional, fundado en observaciones y los sus resultados se confirmaron con una porcentualidad estadística del 95% de la capacidad de liderar se asocia al perfeccionamiento del egresado, calidad. El coeficiente de correlación global es 0,949. Donde resulta que las variables trabajadas son independientes, concurre un nivel relacional significativo con respecto al liderazgo, asimismo, influye en el avance de la calidad educativa de la red N° 13 de la UGEL04.

Salvador y Sánchez (2018) crearon un estudio con el objetivo de observar la relación entre la responsabilidad organizacional y el liderazgo directivo en la institución en cuestión. Su método se adoptó un enfoque cuantitativo; no hubo experimentación y se correlacionaron y cruzaron niveles descriptivos. Como resultado una correlación rho de Spearman de,676 y un valor p de 0,000, que es inferior al umbral = 0,05, mostraron un vínculo moderado y significativo entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional en los educadores. En la investigación Red Educativa N°22-UGEL 01. se descubrió un vínculo sorprendente entre ambas variables.

Chumacero y Carrión (2021) desarrollaron una exploración con el equitativo de saber el nivel de liderazgo directivo y a partir de esta realidad. Donde su metodología es un diseño sin experimentación de tipología transaccional descriptivo/propósito. Donde su resultado es el 76,7% de encuestados se encuentran en un nivel Bajo. Su conclusión resaltó que había un bajo nivel de liderazgo entre los gerentes. Así, el modelo educativo propuesto pretende ayudar al director a mejorar su función.

Canlla, (2018). Desarrolló un estudio con el objetivo de evaluar la capacidad de liderazgo directivo de la institución en cuestión. Su procedimiento

se empleó un método cuantitativo junto con un nivel descriptivo directo y una tipología básica. Como resultados en el I.E., el 72% del liderazgo directivo es bueno, el 24% es mediocre y el 4% es deficiente. Como resultado, la mayoría de los instructores piensa que la gestión de la instrucción de sus escuelas es eficaz. Así mismo concluye los rasgos democráticos y liberales del liderazgo fueron valorados favorablemente. El aspecto autocrático del liderazgo, sin embargo, fue calificado como medio. En mención a las investigaciones encontradas en el ámbito Local y en referencia a la variable 2, desempeño de la labor profesional docente, se tuvo

Alfaro (2019) adelantó una investigación con el objetivo de examinar la relación entre el estilo de liderazgo del gerente y la felicidad de los empleados. Su método adoptó un enfoque cuantitativo con un esquema descriptivo y básico. Como resultados se descubrió un valor p de 0,05 y un índice relacional Rho Spearman de -0,280. Conclusiones: El estudio encontró una relación sustancial entre la satisfacción laboral de los empleados y los estilos de liderazgo coercitivo y benevolente.

Huaita y Luza. (2018) investigaron la relación entre la felicidad laboral y el desempeño docente. Su metodología se utilizó una técnica directa, explicativa y descriptiva, junto con diseños no experimentales de correlación causal y transversal. Como resultado los datos son estadísticamente significativos ($\chi^2=115,746$; $gl=16$; $p=0,000$); en conjunto, el R^2 de Nagelkerke indica que el índice reportado explica el 86,6% de la variable dependiente (0,866). Así concluye estos elementos pertinentes del lugar de trabajo, junto con la disposición a realizar el trabajo de acuerdo con las ideas y valores propios, permiten a los docentes apoyar el aprendizaje de los alumnos de manera reflexiva, crítica y creativa.

Carrero (2018) el proyecto de este estudio es instaurar la correspondencia entre los estilos de liderazgo y la calidad de gestión. Su método en la tipología de indagación no hubo experimento es descriptiva, cuantitativa. Como resultado se encontró una correlación de 0,01 (bilateral) en 0,800 con una χ^2 calculada de $p=0,000$. Así mismo concluye que existe una correlación entre las variables en cuestión.

De la Cruz (2018) desarrollo una indagación con la finalidad objetiva de confirmar la semejanza significativa entre las variables en cuestión. Su método se denota un estudio de transversalidad cuantitativa. El diseño es no experimental en los niveles pertinentes. Como resultados representa un valor r de Pearson de 0.603**, $p < 0.01$ y una significancia de 1%. Donde concluye un estudio finiquitó que hay una conexión importante entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

Bases teóricas

Por otro lado, Linares y Avalos (2023) hallaron un conglomerado de técnicas y estrategias propuestas por los autores de manera sustancial y expresiva con respecto a la alta gerencia, donde lo aquí propuesto está direccionado a formar y desarrollar habilidades con alta efectividad asimismo señalan una forma teórica, práctica del quehacer de un buen liderazgo directivo. Asimismo, Polo y Sánchez (2022) afirman que en el quehacer cotidiano, en el contexto de la gestión directiva, con respecto a la labor realizada por el director, esta incide irremediablemente en la calidad de educación que imparten la plana docente, es por ello que se alude a la resignificación, es decir de transformar y mejorar la manera tradicional como vienen trabajando y hacerse de aptitudes más humanas y menos autoritarias para poder resolver situaciones que pueden causar malestar y un clima laboral perjudicial para la labor directiva, docente. Para Likert (1967), pueden observarse 4 dimensiones que ayudan a exponer las cualidades de liderazgo director, dentro de las cuales se tiene al liderazgo opresor restrictivo, autoritario benevolente, consejero, democrático o recíproco.

Likert (1967) respecto a la dimensión Liderazgo autoritario restrictivo, denota aquel estilo que se caracteriza a los directores autocráticos, con un nivel de confiabilidad en su equipo de trabajo bajo o nula, en este tipo de estilo, el que ejerce el cargo de directivo considera la centralización del poder, en la toma de decisiones considerando asertivo el temor que pueden llegar a influir en su entorno, donde el castigar es visto como motivación, asimismo es importante resaltar que en este estilo la comunicación tiende a la baja.

Likert (1967) dimensión, Liderazgo autoritario benevolente, en dicho estilo, en referencia a la dimensión anterior se observa una mejora, por cuanto la actitud por parte del directivo, hacia sus colaboradores es de tipo paternal. En

este tipo el nivel de confianza de limitada conjuntamente con una actitud condescendiente, en vez de infundir tenemos se tiene como premisa la motivación mediante recompensa, aquí la comunicación se eleva un poco y la calidad crece.

Likert (1967) dimensión, Liderazgo consultivo; este estilo de liderazgo de acuerdo a Likert (1967), es el más óptimo para dirección, el poder de controlar se observa elevado, sin embargo, este distribuye el control en su entorno administrativo direccional, las decisiones que se vayan a tomar se platican y luego se aplican, asimismo, la parte operativa de estas decisiones se implementan con opiniones del entorno docente.

Likert (1967) dimensión, Liderazgo democrático o participativo; en este estilo de acuerdo a Likert es el idóneo, por cuanto las decisiones de cualquier índole se toman por consenso la premiación es observada por todos, asimismo, la notificación es fluida y el contexto de trabajo y calidad educativa es elevada.

Con respecto a la segunda variable de investigación se tiene al Desempeño de la labor profesional docente, se consideró lo propuesto por Lema, *et al.* (2018), quienes lo definen, como un talante indispensable del cambio comenzado por las técnicas de enseñanza y enseñanza enfocados en la didáctica empleada, donde los alumnos deben tener las destrezas y competencias necesarias para ostentar el éxito. Por otro lado, El MINEDU (2020), señala que, la comprensión y dominio de las capacidades competenciales y desenvolvimiento son características indispensables de una óptima docencia, y por ende son obligatorias a todo docente que imparta educación en el Perú, asimismo, Lema, *et al.* (2018). En la publicación, realizada en el Ecuador, donde a partir de la teoría, se propone a analizar a las situaciones conceptuales del desempeño del docente, la cual es posible organizarla, evaluarla incidiendo así en el buen desempeño docente, en la publicación se denota, la motivación de la publicación, la cual fue la problemática científica aludida a menoscabo de los procesos de evaluación para corroborar la situación docente en un momento dado de sus ejercicio profesional y si este está dando frutos realmente significativos y sus relación con los demás ecosistemas como es el caso de dirección educativa. Complementado, tenemos, Cisneros (2021) la motivación de la publicación, se centra en el origen de un ambiente organizacional

deficiente, la cual repercute directamente en el desempeño del docente esto según la publicación por tener variación en diferentes modalidades de liderazgo directivo, evidenciado las líneas comunicacionales en ocasiones interrumpidas. Cisneros (2021) señala que para entender de una mejor manera el desempeño denota que debemos dividirla en dimensiones, dentro de las cuales tenemos; Organización del trabajo educativo, Comisión de los procesos de enseñanza y enseñanza y Responsabilidades competitivos.

Cisneros (2021) programación del trabajo académico es un proceso donde es tomada en cuenta la identificación y ordenación secuencial de contenidos importantes para el avance general y de aprendizajes de los alumnos, en dichos procesos planificativo se debe tener en cuenta, lapsos, secuencia, y ordenación adecuada.

Cisneros (2021) Servicio de los términos de enseñanza y aprendizaje, denota el autor, que son procesos, que nos dan la oportunidad de generar decisiones y maneras de exploración, para poder dilucidar la amplia gama de posibles situaciones que nos llevaran a un aprendizaje tomado en cuenta la realidad en el contexto, y pudiendo adaptar estos procesos para tener aprendizajes y enseñanza que resulten en el logro de la planificación establecida

Cisneros (2021) responsabilidades profesionales, establece la forma como se abordará el plan definido de estudios para dar seguridad y compromiso de aprendizaje óptimo. En este apartado se deberá adaptar los instructivos a lo que los alumnos demanden, adaptar materiales de clase, retroalimentar a los estudiantes, asimismo, ordenar y evaluar.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo

Tipología cuantitativa está direccionado esencialmente a la indagación de estudios, la cual, la finalidad es, el exponer datos y resultas de estos, logrando la representación de una situación real en la sociedad (Pérez, 2022).

El enfoque metodológico, por la naturaleza de la investigación fue de tipología cuantitativa, en el contexto positivista, por cuanto, disertó de manera explicativa, las posibles situaciones relacionales entre las variables propuestas; asimismo, se realizaron comprobaciones de situaciones hipotéticas que se plantearon.

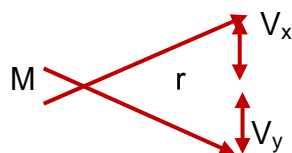
3.1.2 Diseño

De acuerdo al alcance del estudio investigativo, tenemos que es nivel, es explicativo, descriptivo. Por lo antes expuesto y apoyándonos en, Esteban (2018) las investigaciones de este diseño contienen disertaciones hipotéticas, con el objetivo responder a situaciones problemáticas en el contexto social.

Según, Arias y Covinos (2021) señalan que un diseño correlacional, no experimenta y transversales, no hay estimulación, es decir, las variables pertenecientes a la indagación, no son sujetas de manipulación y estos datos denotan transversalidad por que el recojo de información se hace en un solo momentos.

En cuanto al diseño se refiere, será de correlación, por cuanto, se establecerán un cotejo relacional entre las variables propuestas.

Diseño propuesto: Nivel Correlacional



Descripción del diseño:

M: expone a la muestra.

Vx: Variable: Modos de liderazgo directivo.

Vy: Variable: Ocupación de la labor profesional docente. correlación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Con respecto a la variable se refiere, puede ser denotada en diversos valores, donde, la misma puede cambiar, de acuerdo a la influencia de otras variables, asimismo, pueden estar sometidas a observación y medirse en el transcurso del estudio.

Variable X: Estilos de liderazgo directivo

Definición conceptual. Se refiere a aquellas modalidades y destrezas de un individuo de influir ascendencia, en otras personas, donde, estos podrán delinear organizacionalmente, proposiciones en sus actividades como directivo (Acevedo, 2020).

Definición operacional. La variable LD se operacionalizara con sus 4 dimensiones:

D1 Liderazgo autoritario restrictivo, D2 Liderazgo autoritario benevolente, D3 Liderazgo consultivo, D4 Liderazgo democrático o participativo

Escala. Tipo Likert. Siempre (4) casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca(0).

Variable Y: Desempeño de la labor profesional docente

Definición conceptual. En cuanto, alude tenemos que son todas las cotidianas actividades, ejecutadas con la finalidad de lograr cumplir con las proporciones aprobadas y establecidas, por la institución educativa, directiva, por los docentes y el ente estatal regidor de un país (Asprilla, 2019).

Definición operacional. La variable PD se operacionalizará con sus 3 dimensiones:

D1: Planificación del trabajo pedagógico D2: Gestión de los procesos de

enseñanza y aprendizaje D3: Responsabilidades profesionales

Escala. Tipo Likert. Siempre (4) casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca(0).

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población

López y Facheli (2017) señalan que, a lo que se refiere, la población en el contexto de investigación es al grupo de individuos o elementos que el investigador a seleccionado para formar parte de la indagación en curso, la cual estos elementos o individuos ostentas características similares y que pueden pertenecer a un contexto análogo entre ellos perteneciente al estudio, estará constituida, por (51 docentes) de la Institución educativa Marko Jara Shenone, Huaycán-Ate.

Criterio de inclusión. Personal que labora en la Institucion Educativa.

3.3.2 Muestra

No probabilístico.

3.3.3 Muestreo

En el trabajo en cuestion, se empleara el Muestreo.

Según Otzen y Manterola (2017), el muestreo no probabilístico se elige por su utilidad, lo que consiente a los investigadores seleccionar casos que sean fácilmente accesibles y cercanos. De esta forma, la modelo está conformada por los educativos de la Institución pedagógica Marko Jara Shenone, Huaycán-Ate, con 51 docentes, que, serán incluidos en la investigación y que están a disposición del científico.

3.3.4 Unidad de analisis

Se ejecutará a los educadores de la Institución educativa Marko Jara Shenone, Huaycán-Ate.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

En lo que respecta, a la técnica o técnicas manejadas en la investigación será la encuesta, como herramienta que ayudará al el recojo de datos, en la población y muestra perteneciente al estudio. Este tipo de instrumento ostenta, una serie de preguntas propuestas por el investigador para poder dilucidar e interpretar posteriormente estas, estas preguntas podaran ser de tipología abierta o cerrada relacionadas con el objeto de estudio.

3.4.2 Instrumento

Llamado encuesta estará bajo la propuesta de Likert estableciendo los estilos de liderazgo directivo, la finalidad será establecer cómo percibe el, educador perteneciente a la institución en cuestión, donde este verificará el estilo de su director, que puede ser, Liderazgo autoritario restrictivo, Liderazgo dictador benevolente, Liderazgo consejero, Liderazgo democrático o participativo, estos estilos estarán incursos en los procesos de comunicación, sistemas de castigo o recompensa y las crónicas interpersonales entre los educativas y el directivo.

3.4.3 Validez y confiabilidad

Validez

La herramienta, antes expuesto deberá ser validado, la cual, se utilizará la modalidad de la verificación por parte de especialistas o expertos, bajo los criterios de relevancia, claridad y pertenencia, resultado en aplicabilidad o no del instrumento.

Confiabilidad

Asimismo, se deberá corroborar la confiabilidad de los instrumentos que se manejaran, el coeficiente correlacional de Cronbach, es una herramienta que permitirán establecer promedios correlacionales entre los ítems, dando confianza tomando criterios como la consistencia y coherencia. Una de las herramientas o software que comúnmente se utilizan para certificar la confiabilidad, es el SPSS, la cual, dentro de las aplicaciones está el Alfa Cronbach.

3.5. Procedimientos

Estos datos derivados de los instrumentos previamente validados y medidos su confiabilidad, serán seguidamente se aplicados (encuestas), posteriormente serán tabulados todas estas respuestas, en el software Excel, para así ser procesados con el SPSS, resultando en tablas de frecuencia y gráficos que serán interpretados, asimismo, se ejecuta, un cruce correlacional de las variables para poder mostrar las dimensiones, con más elevada aceptación y cuál es la de menor aceptación, donde podaran resolverse hipótesis propuestas.

3.6. Método de análisis de datos

Una Para analizar de fundamentos se empleará el esquema descriptivo y e inferencial.

3.7. Aspectos éticos

La indagación actual, esta compuestas por al menos tres componentes, Justicia, respeto a otros y la experiencia de búsqueda del bien común.

La indagación investigativa, ostenta, situaciones criteriosales enmarcadas, en el derecho de autoría, referencia de autores, en síntesis, respeto a la intelectualidad e inventiva de otros que, de una manera u otra apoyan y ayudan a esclarecer concepciones y métodos utilizados en el disertación, además, la privacidad de quien responde los cuestionarios aplicados serán una premisa, la manera y la pulcritud con que, se procesen los datos estará apegada a los procedimientos estándares; resultado en fiabilidad de los resultados, nuestra casa de estudios plantea normativas y estructuras dentro del marco, estructural, de cómo debe desarrollarse, los estudios científicos estos serán respetados en su totalidad sin excepción alguna.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

En este capítulo, se analizará y expondrá las resultas provenientes de la aplicación de los instrumentos de las inconstantes, Estilos de liderazgo directivo y el ejercicio laboral docente. Se tabularon los datos resultantes en Excel y el programa SPSS V26 para ordenarlos y analizarlos en ocupación de los objetivos y planteamientos de la exploración. Asimismo, seguidamente se realizará una prueba de fiabilidad con una prueba de 51 individuos, la cual nos ayudará a establecer que tan fiables son los instrumentos en cuestión, dicha prueba se realizaba con el alfa de Cronbach.

Para el transcurso de rango de valoración de la confiabilidad del instrumento se tomó como muestra la siguiente tabla:

4.1. Fiabilidad de los instrumentos

Tabla 1

Criterios de confiabilidad

Magnitud	Rangos
Muy alta	0.81-1.00
Alta	0.60-0.80
Moderado	0.41-0.60
Baja	0.21-0.40
Muy baja	0.01-0.20

Fuente: Ruiz, 2002

Tabla 2

Resumen de casos de estadística de fiabilidad del instrumento estilos de liderazgo directivo

		N	%
Casos	validado	51	100.0
	Excluido	0	.0
Total		51	100.0

Nota: Se muestran el resumen del procesamiento de casos de la prueba piloto de fiabilidad a través del SPSS 26 del instrumento estilos de liderazgo. Fuente: Autoría propia.

Tabla 3*Estadística de fiabilidad del instrumento estilos de liderazgo directivo*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,924	20

Nota: Se muestran las resultas obtenidas de la prueba piloto de fiabilidad a través del SPSS 26. Fuente: Autoría propia.

Al respecto de las resultas de la prueba de alfa Cronbach de la variable Estilos de liderazgo directivo que fue de 0,924, se pudo determinar que basándonos en la tabla 2 que contiene el estándar de rango de fiabilidad, la misma está en una fiabilidad considerada muy alta y por lo tanto es fiable su utilización.

Tabla 4*Resumen de casos de estadística de fiabilidad del instrumento desempeño laboral docente*

Resumen de procesamiento de casos			
N		%	
Casos	validado	51	100.0
	Excluido	0	.0
	Total	51	100.0

Nota: Se muestran el resumen del procesamiento de casos de la prueba piloto de fiabilidad a través del SPSS 26 del instrumento desempeño laboral docente.

Tabla 5*Estadística de fiabilidad del instrumento desempeño laboral docente*

Alfa de Cronbach	N de elemento
0.902	20

Nota: Se muestran las resultas obtenidas de la prueba piloto de fiabilidad a través del SPSS 26. Fuente: Autoría propia.

Al respecto de las resultas de la prueba de alfa Cronbach de la variable desempeño laboral docente, que fue de 0,902 se pudo determinar que basándonos en la tabla 2 que contiene el estándar de rango de fiabilidad, la

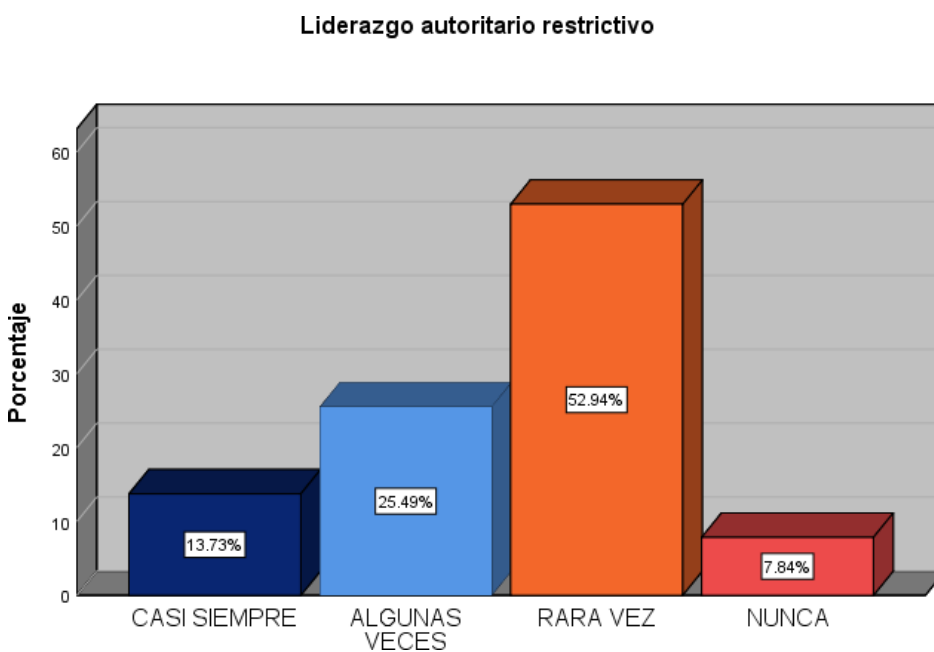
misma está en una fiabilidad considerada muy alta y por lo tanto es fiable su utilización.

4.2. Descripción de los resultados de la variable: Estilos de liderazgo directivo y sus dimensiones

Tabla 6
Liderazgo autoritario restrictivo

Liderazgo autoritario restrictivo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Siempre	7	13.7	13.7	13.7
Algunas Veces	13	25.5	25.5	39.2
Rara vez	27	52.9	52.9	92.2
Nunca	4	7.8	7.8	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Figura 1
Liderazgo autoritario restrictivo



Interpretación:

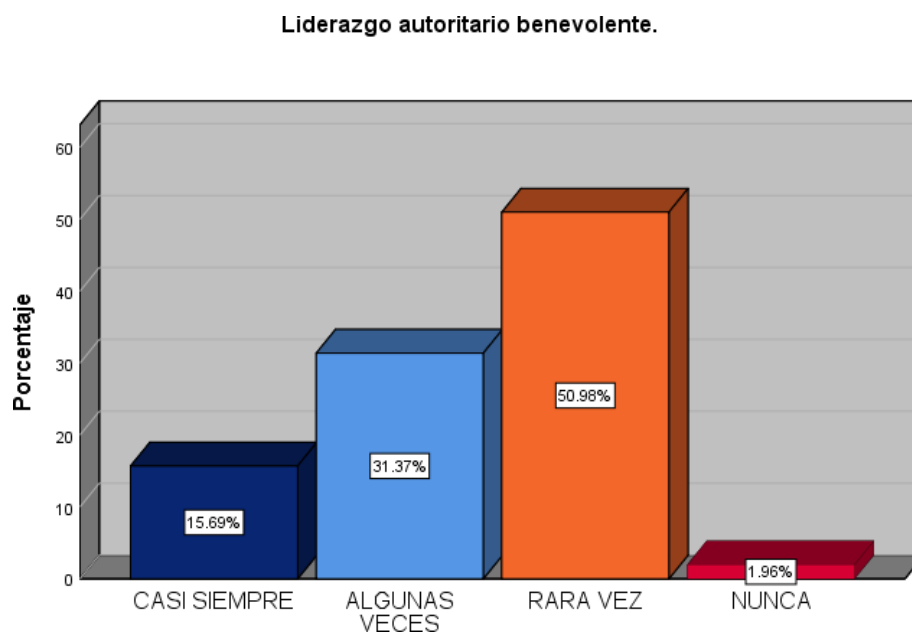
Acerca de la tabla 6 figura 1, se derivó los resultados siguientes, con respecto al liderazgo autoritario restrictivo, donde, Los docentes respondieron 13,7% (7) Casi siempre, El 25,5% (13) Algunas veces, 52,9% Rara vez y el 7,8% Nunca, de acuerdo a los resultados se evidencia que, posiblemente exista falta de confianza en las actuaciones de el o los directivos, asimismo, se expone un alto porcentaje causado por falta de eficiencia en la comunicación del directivo cuando trasmite ordenes, es decir, posiblemente se halla situaciones problemáticas significativas en cuanto, comunicación entre el directivo y los docentes de la institución en cuestión, por lo tanto, es de considerar tomar medidas para mejorar los procesos comunicacionales, conjuntamente, es importante resaltar que liderazgo autoritario restrictivo en la institución no debería ser aplicado.

Tabla 7

Liderazgo autoritario benevolente

Liderazgo autoritario benevolente				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Siempre	8	15.7	15.7	15.7
Algunas Veces	16	31.4	31.4	47.1
Rara vez	26	51.0	51.0	98.0
Nunca	1	2.0	2.0	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Figura 2
Liderazgo autoritario benevolente



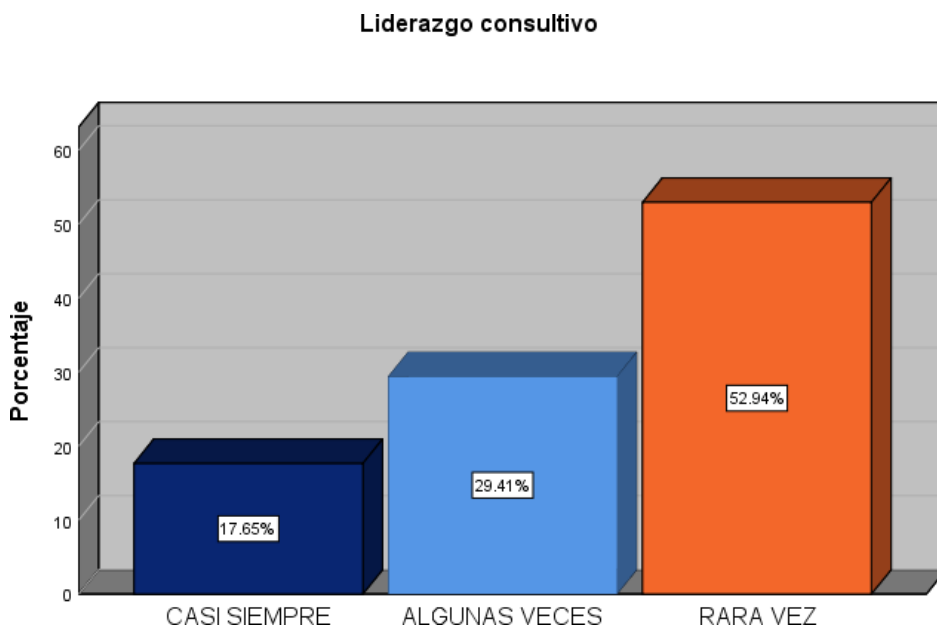
Interpretación:

Acerca de la tabla 7 figura 2, se derivó los resultados siguientes, con respecto al Liderazgo autoritario benevolente, donde, Los docentes respondieron 15,7% (8) Casi siempre, El 31,4% (16) Algunas veces, 51,0% Rara vez y el 2,0% Nunca, de acuerdo a los resultados se evidencia que, en un porcentaje considerable donde Rara vez y algunas veces las habilidades comunicacionales, paciencia, flexibilidad entre otras tienen importantes falencias, por lo tanto, es de considerar tomar medidas para mejorar los procesos comunicacionales y que el derecho que tiene los docentes a expresarse. conjuntamente, es importante resaltar que Liderazgo autoritario benevolente en la institución, no surte efectos satisfactorios.

Tabla 8
Liderazgo consultivo

Liderazgo consultivo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Siempre	9	17.6	17.6	17.6
Algunas Veces	15	29.4	29.4	47.1
Rara vez	27	52.9	52.9	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Figura 3
Liderazgo consultivo



Interpretación:

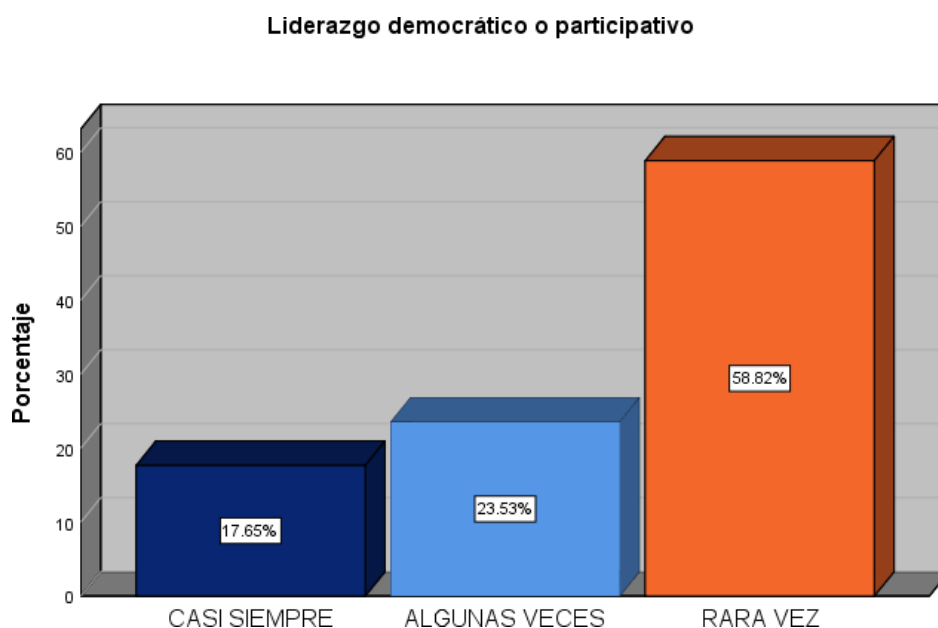
Acerca de la tabla 8 figura 3, se derivó los resultados siguientes, con respecto al Liderazgo consultivo, donde, Los docentes respondieron 17,6% (9) Casi siempre, El 29,4% (15) Algunas veces, 52.9% Rara vez y el 0,0% Nunca, de acuerdo a los resultados se evidencia que, en un porcentaje considerable donde Rara vez y algunas veces la directiva delega funciones, la comunicación, reuniones para resolución de problemas y la premiación para motivar al docente entre otras tienen importantes falencias, por lo tanto, es de considerar tomar

medidas para mejorar los procesos comunicacionales e implementar políticas que motiven a los docentes en elevar cada vez su calidad, conjuntamente, es importante resaltar que Liderazgo consultivo en la institución, no se aplica de manera correcta y no surte efectos satisfactorios.

Tabla 9
Liderazgo democrático o participativo

Liderazgo democrático o participativo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Siempre	9	17.6	17.6	17.6
Algunas Veces	12	23.5	23.5	41.2
Rara vez	30	58.8	58.8	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Figura 4
Liderazgo democrático o participativo



Interpretación:

Acerca de la tabla 9 figura 4, se derivó los resultados siguientes, con respecto al Liderazgo democrático o participativo, donde, Los encuestados respondieron; 17,6% (9) Casi siempre, El 23.5% (12) Algunas veces, 58,8% Rara vez y el 0,0% Nunca, de acuerdo a los resultados se evidencia que, en un porcentaje considerable donde Rara vez y algunas veces la directiva toma decisiones consensuadas, no toma en consideración experiencias de otros que lograron ser exitosas, no se reconoce públicamente los éxitos individuales decentes, entre otras situaciones tienen importantes falencias, por lo tanto, es de considerar tomar medidas para mejorar los la planificación de las políticas a aplicar en la institución, asimismo destacar los méritos de los docentes seria mejorara el clima institucional conjuntamente, es importante resaltar que Liderazgo democrático o participativo en la institución, no se aplica de manera correcta y no surte efectos satisfactorios.

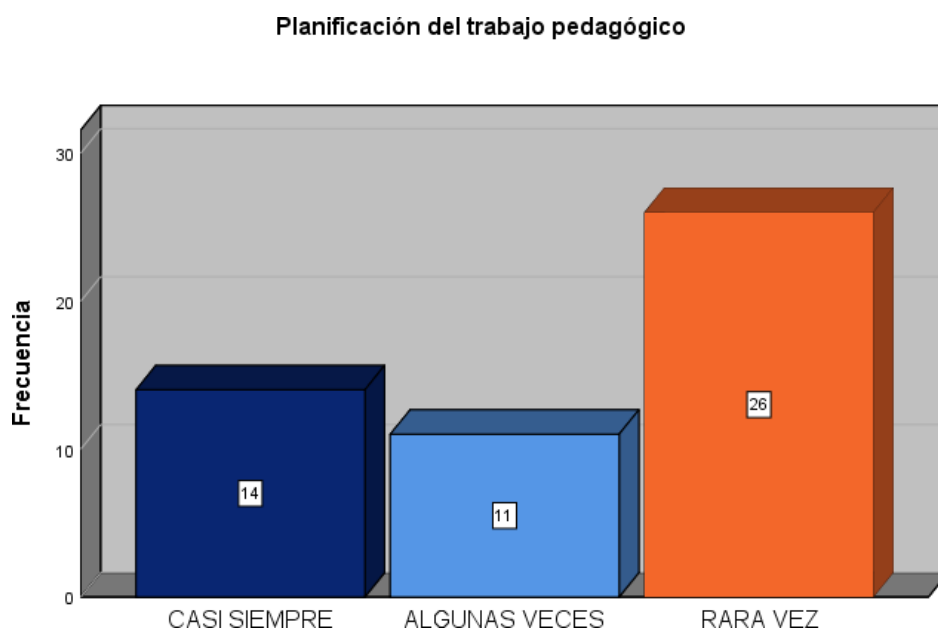
4.3. Descripción de los resultados de la variable: El desempeño de la labor profesional docente y sus dimensiones

Tabla 10

Planificación del trabajo pedagógico

Planificación del trabajo pedagógico				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Casi	14	27.5	27.5	27.5
Siempre				
Algunas	11	21.6	21.6	49.0
Veces				
Rara vez	26	51.0	51.0	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Figura 5
Planificación del trabajo pedagógico



Interpretación:

Acerca de la tabla 10 figura 5, se derivó los resultados siguientes, con respecto a la Planificación del trabajo pedagógico, donde, Los encuestados respondieron; 27,5% (14) Casi siempre, El 21,6% (11) Algunas veces, 51,0% Rara vez y el 0,0% Nunca, de acuerdo a los resultados se evidencia que, en un porcentaje considerable donde Rara vez y algunas veces los docentes reconocen las destrezas de sus alumnos, están conscientes que los estudiantes aprenden de manera diferente, construye instrumentos didácticos innovadores, diseña sesiones donde incluye las Tic, realiza su planificación considerando las necesidades de los alumnos, entre otras situaciones tienen importantes falencias, por lo tanto, es de considerar que se deben tomar medidas de supervisión, comunicación de experiencias de enseñanza para mejorar la calidad educativa de la institución.

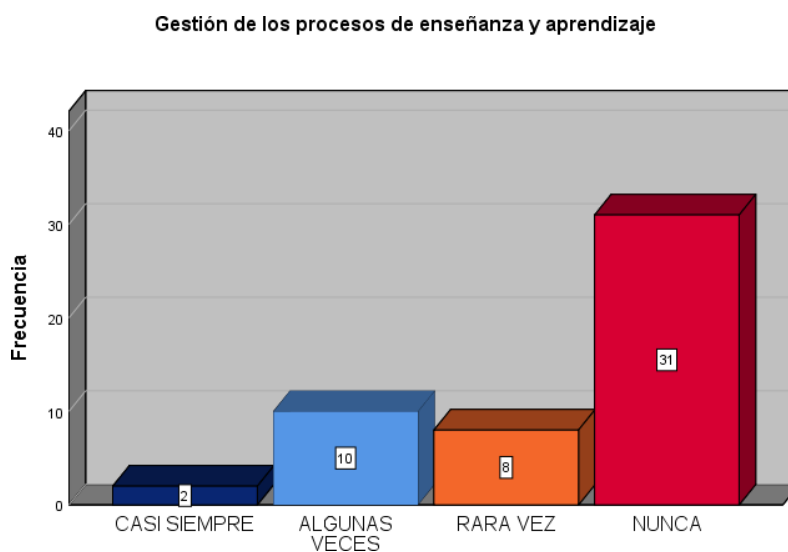
Tabla 11

Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje

Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Siempre	2	3.9	3.9	3.9
Algunas Veces	10	19.6	19.6	23.5
Rara vez	8	15.7	15.7	39.2
Nunca	31	60.8	60.8	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Figura 6

Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje



Interpretación:

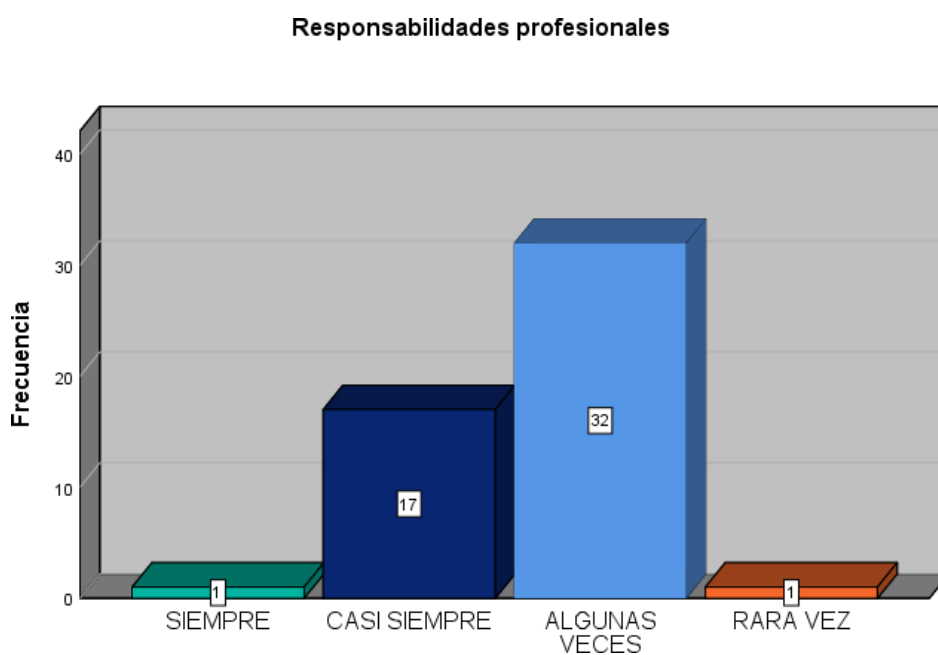
Acerca de la tabla 11 figura 6, se derivó los resultados siguientes, con respecto a la Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, donde, Los encuestados respondieron; 3.9% (2) Casi siempre, El 16,6% (10) Algunas veces, 15,7% Rara vez y el 60,8% Nunca, de acuerdo a los resultados se evidencia que, en un porcentaje considerable (Nunca 60,8% (31)) Consideran no se promueve el respeto entre pares, no se promueve un enfoque intercultural entre alumnos, no se organiza para que los recursos alcancen para todos los alumnos, no motiva a

los alumnos a que tengan actitud positiva para los aprendizajes, entre otras situaciones que develan considerables problemáticas en cuanto a gestión de los procesos formativos, por lo tanto, es de considerar que se deben tomar medidas de supervisión, comunicación de experiencias de enseñanza para mejorar la calidad educativa de la institución.

Tabla 12
Responsabilidades profesionales

Responsabilidades profesionales				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	1	2.0	2.0	2.0
Casi Siempre	17	33.3	33.3	35.3
Siempre Algunas Veces	32	62.7	62.7	98.0
Rara vez	1	2.0	2.0	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Figura 7
Responsabilidades profesionales



Interpretación:

Acercas de la tabla 12 figura 7, se derivó los resultados siguientes, con respecto a la Responsabilidades profesionales, donde, Los encuestados respondieron; 2.0% (1) siempre, El 33.3% (17) Casi siempre, 62.7% algunas veces y el 2.0% Rara vez, de acuerdo a los resultados se evidencia que, en un porcentaje considerable (Algunas veces 62,7% (32), es decir no regularmente se aporta a la aplicabilidad de instrumentos, no se fomenta relaciones profesionales, no hay puntualidad en los horarios establecidos por la institución, no se participa con regularidad en la resolución de problemas de la institución, entre otras situaciones que develan considerables problemáticas en cuanto responsabilidades profesionales, por lo tanto, es de considerar que se deben tomar medidas de supervisión, comunicación de experiencias de enseñanza para mejorar el ambiente institucional y calidad educativa de la institución.

4.4. Resultados de correlación

Durante el examen de las correlaciones se utilizó el coeficiente de correlación paramétrico r de Pearson, aplicando un nivel de significancia del 5%.

Tabla 13

Interpretación de coeficiente de correlación de Rho Spearman

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa perfecta
-0.901 hasta -0.999	Correlación negativa muy alta
-0.701 hasta - 0.899	Correlación negativa alta
-0.401 hasta - 0.699	Correlación negativa Moderada
-0.301 hasta -0.399	Correlación negativa Baja
-0.201 hasta - 0. 199	Correlación negativa muy Baja
0	Correlación NULA
+0.201 hasta+ 0.199	Correlación Positiva muy Baja
+0.301 hasta+ 0.399	Correlación Positiva Baja
+0.401 hasta +0.699	Correlación Positiva Moderada
+0.701 hasta + 0.899	Correlación Positiva alta
+0.901 hasta +0.999	Correlación Positiva muy alta
+ 1	Correlación Positiva perfecta

Fuente: Martínez y Campos, 2018.

Nivel significativo=0,05 disposición: Si p valor < 0,05 en este caso se refuta la situación hipotética llamada nula (Ho) Si p valor > 0,05 en este caso se admite la hipótesis nula (Ho).

4.4.1. Contrastación de la hipótesis general

Exposición de la hipótesis general:

Ho: No existe relación significativa positiva entre los Estilos de liderazgo directivo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate.

Ha: Existe relación significativa positiva entre los Estilos de liderazgo directivo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate.

Tabla 14

Correlación de Spearman: Estilos de liderazgo directivo y el desempeño de la labor profesional docente

			Desempeño de la labor profesional docente	Puntuación (V2)
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1.000	.660**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	51	51
	Puntuación Z(V2)	Coeficiente de correlación	.660**	1.000
Sig. (bilateral)		.000	.	
N		51	51	

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman de acuerdo a los resultados y enmarcado en los rangos criterios, podemos demostrar, una relación positiva y significativa, considerada moderada ($r= 0.660$) y evidentemente proporcional, entre las variables en cuestión, Estilos de liderazgo directivo y el desempeño de la labor profesional docente, de igual manera concluimos que debido a el $p_valor < +0.05$ la hipótesis nula (H_0) es aceptada.

4.4.2. Contrastación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica H1

HE1o: NO existe una relación significativa positiva entre el Liderazgo autoritario restrictivo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate.

Tabla 15

Correlación de Spearman: El Liderazgo autoritario restrictivo y el desempeño de la labor profesional docente

			Correlaciones	
			Liderazgo autoritario restrictivo	desempeño de la labor profesional docente
Rho de Spearman	Liderazgo autoritario restrictivo	Coeficiente de correlación	1.000	.749**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	51	51
	desempeño de la labor profesional docente	Coeficiente de correlación	.749**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	51	51

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman de acuerdo a los resultados y enmarcado en los rangos criteriosales, podemos demostrar, una relación positiva y significativa, considerada Alta ($r= 0.749$) y evidentemente proporcional, entre la Dimensión de la Variable 1 liderazgo autoritario restrictivo y el desempeño de la labor variables en cuestión, Estilos de liderazgo directivo y el desempeño de la labor profesional docente, de igual manera concluimos que debido a el $p_valor < +0.05$ la hipótesis nula (H_0) es aceptada.

Hipótesis específica H2

HE2o: NO existe una relación significativa positiva entre el Liderazgo autoritario benevolente y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate

HE2a: Existe una relación significativa positiva entre el Liderazgo autoritario benevolente y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate

Tabla 16

Correlación de Spearman: El liderazgo autoritario benevolente y el desempeño de la labor profesional docente

		Correlaciones		
			Liderazgo autoritario benevolente	Desempeño de la labor profesional
Rho de Spearman	Liderazgo autoritario benevolente	Coeficiente de correlación	1.000	.678**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	51	51
	Desempeño de la labor profesional	Coeficiente de correlación	.678**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	51	51

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

coeficiente de correlación Rho de Spearman de acuerdo a las resultas y enmarcado en los rangos criteriosales, podemos demostrar, una relación positiva y significativa, considerada moderada ($r= 0.678$) y evidentemente proporcional, entre la Dimensión 2 de la Variable 1 liderazgo autoritario benevolente y el desempeño de la labor profesional docente, de igual manera concluimos que debido a el $p_valor < +0.05$ la hipótesis nula (H_0) es rechazada, y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Hipótesis específica H3

HE3o:NO existe una relación significativa positiva entre el Liderazgo consultivo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone Huaycán-Ate.

HE3aExiste una relación significativa positiva entre el Liderazgo consultivo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone Huaycán-Ate.

Tabla 17

Correlación de Spearman: El Liderazgo consultivo y el desempeño de la labor profesional docente

Correlaciones				
			Liderazgo consultivo	Desempeño de la labor profesional
Rho de Spearman	Liderazgo consultivo	Coeficiente de correlación	1.000	.629**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	51	51
	Desempeño de la labor profesional	Coeficiente de correlación	.629**	1.000

Sig. (bilateral)	.000	.
N	51	51

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman de acuerdo a las resultas y enmarcado en los rangos criteriosales, podemos demostrar, una relación positiva y significativa, considerada Moderada ($r= 0.629$) y evidentemente proporcional, entre la Dimensión 2 de la Variable 1 El Liderazgo consultivo y el desempeño de la labor profesional docente, de igual manera concluimos que debido a el $p_valor < +0.05$ la hipótesis nula (H_0) es aceptada.

Hipótesis específica H4

HE4o: NO existe una relación significativa positiva entre el Liderazgo democrático o participativo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate.

HE4a: Existe una relación significativa positiva entre el Liderazgo democrático o participativo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate

Tabla 18

Correlación de Spearman: El Liderazgo democrático o participativo y el desempeño de la labor profesional docente

Ccorrelaciones			Liderazgo democrático o participativo	desempeño de la labor profesional docente
Rho de Spearman	Liderazgo democrático o participativo	Coefficiente de correlación	1.000	.660**
		Sig. (bilateral)	.	.000

	N	51	51
desempeño de la	Coeficiente de	.660**	1.000
labor profesional	correlación		
docente	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	51	51

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman de acuerdo a las resultas y enmarcado en los rangos criteriosales, podemos demostrar, una relación positiva y significativa, considerada Alta ($r= 0.660$) y evidentemente proporcional, entre la Dimensión 4 de la Variable 1 El Liderazgo democrático o participativo y el desempeño de la labor profesional docente, de igual manera concluimos que debido a el $p_valor < +0.05$ la hipótesis nula (H_0) es aceptada.

V. DISCUSIÓN

En referencia a la indagación, el objetivo fue determinar la relación que existe entre los Estilos de liderazgo directivo y el desempeño de la labor profesional docente en la I.E. Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate. Las resultas con respecto al liderazgo directivo en sus dimensiones se tuvo un porcentaje de entre 13,7% y 17,5% casi siempre, un 25,5% y 31,4% Algunas veces, 52,9% y 58,8% Rara vez y 7,8% y 2% Nunca, así mismo, en referencia al desempeño docente, 27,5% y 33,3% casi siempre, aunque en algunas dimensiones se obtuvo un porcentaje muy bajo en lo que respecta a la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje con 3,9% y entre un 60,8% en gestión igualmente resulto un alarmante Nunca, por lo cual, es pertinente revisar la gestión de enseñanza y aprendizaje. Con respecto a la correlación entre variables de investigación, tenemos, un coeficiente de correlación Rho de Spearman con una relación positiva y significativa, considerada Alta ($r= 0.763$) y una significancia $p_valor < +0.05$. asimismo, de acuerdo a estos resultados decimos, que, garantizar una gestión eficaz dentro de una institución educativa depende en gran medida del estilo de liderazgo adoptado por el líder. En este sentido, por un enfoque de liderazgo directivo que proporcione una base sólida para las buenas prácticas de gestión en la institución. Es ampliamente reconocido que el liderazgo gerencial democrático se alinea bien con la cultura organizacional, lo que conduce a un mejor desempeño laboral y una mayor satisfacción entre individuos y grupos. Además, un entorno colaborativo con oportunidades de crecimiento personal, lo que en última instancia genera resultados positivos para la institución. Para lograrlo, es imperativo cultivar la confianza en las capacidades de los miembros del grupo y alinear sus esfuerzos con los objetivos de la institución. La comunicación efectiva juega un papel crucial en este proceso. Si bien se reconocen las diferencias individuales en estilos y actitudes, es importante considerarlas como oportunidades para fortalecer la cohesión del grupo de trabajo y no como obstáculos. De manera similar, la eficacia y la estructura de la transformación se hacen evidentes cuando el líder educativo y sus electores muestran la voluntad de aceptar el desacuerdo. Los proyectos

que se inician luego se afinan, priorizando la mejora de los procesos en lugar de centrarse únicamente en los resultados. Fomentar un sistema abierto que permita a la institución operar de manera efectiva debe ser el enfoque principal, teniendo en cuenta las circunstancias específicas en cuestión. En la indagación de Espinoza, et al. (2021) donde, se llega a la conclusión de que, si existe relación entre las variables propuesta, siendo así afirmamos un punto de coincidencia con nuestra investigación donde, de igual manera corroboramos una relación alta entre las variables, sin embargo, en punto de coincidencia de manera específica, es el del liderazgo y la calidad educativa que tiene que ver con el desempeño, la cual se relaciona con los resultados obtenidos. Asimismo, Rossi y Rossi (2020) llegaron a la conclusión en coincidencia con nuestra investigación donde, es cierto que el liderazgo directivo bien aplicado puede traer beneficios y puede fungir como ejemplo en la educación.

En referencia, al objetivo 1, el cual fue, Establecer la relación existente entre el Liderazgo autoritario restrictivo y el desempeño de la labor profesional docente en la I.E. Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate. Los resultados fueron 13,7% Casi siempre, 25,5% Algunas Veces, 52, 9% Rara vez y 7.8% Nunca, De acuerdo a disertación de hipótesis 1 establecer la relación existente entre el Liderazgo consultivo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Shenone, Huaycán-Ate, considerada Moderada ($r= 0.662$) con una significancia, $p_valor < +0.05$.

Conforme a el resultado obtenido y en coincidencia la indagación realizada por Salvador y Sánchez(2018) referente a el que lidera en la esfera direccional de la institución y el sentido de pertenencia de los educadores, las resultas denotaron correlacional rho Spearman=676, la cual es moderada sin embargo, se puede afirmar que tiene incidencia la gestión direccional de la institución con la actitud del docente frente al procesos de pertenecía para elevar la calidad educativa, se observa entonces , coincidencia con los resultados por cuanto se observaron problemas con desinterés por parte de los docentes , es decir sin sentido de pertenencia con respecto a la institución, por existir problemáticas comunicacionales en los actores que hacen por parte de la institución.

En referencia, al objetivo 2, que fue establecer la relación existente entre

el Liderazgo autoritario benevolente y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Shenone, Huaycán-Ate. Las resultas, 15.7%, Casi siempre, 31.4% Algunas veces, 51.0% Rara vez y 2.0% Nunca; de acuerdo la hipótesis 2 referente se observa un coeficiente de correlación Rho de Spearman con una relación positiva y significativa considerada alta ($r= 0.715$) con significancia $p_valor < +0.05$.

De acuerdo con los resultados de esta investigación se coincide con Rojas (2020). En sus indagaciones donde denota la gestión y el desempeño docente concluyeron que la gestión tiene una relación alta y que tiene una influencia importante en el desempeño docente, asimismo, y en coincidencia con números que al aludir las actividades del director estas tiene que ver con sus gestiones y el manejo de los estilos directivos por cuanto es de confirmar que si influye una buena o mala gestión con una de las variables en cuestión que es el desempeño docente. Alagon (2020). En cuanto a las resultas objetivadas por Alagón tenemos, que señala la atribución clara de los líderes en el perfeccionamiento del rendimiento, donde de iguala manera confirmamos que en nuestro caso haya una relación disfuncional entre el directivo y los docentes y por ende hay gran cantidadde situaciones problemáticas una de ellas la falta de calidad. Campos, *et al.* (2020) en su indagación donde aludió la importancia del liderazgo, de igual manera nosotros podemos develara la importancia del papel que juega el director y sus estilos de liderazgo que puede incidir de manera positiva o negativa. Meza, *et al.* (2021). Como en otras investigaciones el autor resalta la importancia de la gestión del director en una de sus dimensiones que es el desempeño y es allí que coincide con la investigación por cuanto, dependiendo como sea el liderazgo tendrá un impacto más o menos positivo en el desempeño y labores que realizan los docentes. Asimismo, Guerra (2019) coordinando con nuestra investigación se cita a Mendoza (2018), la cual señala la iniciativa de verificar el nivel de motivación que es promovido por los directivos para los docentes, resulto en correlación estadísticamente positiva y significativa entre el desempeño de los docentes, la motivación académica y el rendimiento académico de los alumnos, es este contexto se devela que una motivación académica mejora considerablemente el desempeño docente, por tanto en nuestra investigación se observó falta de motivación que, posiblemente tuvo

consecuencia en aplicar procesos de enseñanza y aprendizaje de manera incorrecta. Por otro lado, Gómez *et al.* (2022) destaca, la importancia del acompañamiento docente dentro de las actividades que realiza el director de una institución, donde podemos resaltar nuestros resultados, la cual, existe un abandono, casi total por parte del directivo de la institución derivándose en un mal desempeño docente, develándose así lo resaltante de un liderazgo aplicando estilos acordes a cada contexto. En el mismo orden tenemos las investigaciones de Condeña (2020) y Rojas (2019). Resaltan la relación existente entre el acompañamiento y lo que es lo mismo la evaluación formativa con el desempeño docente develando que estas variables de estudio existen una relación pudenda, así confirmar que los problemas que se dejaron al descubierto en la institución que formo parte de nuestro estudio se debe a la falta por parte del directivo de acompañamiento y evaluación a los docentes. Espinoza (2021). En su indagación resalta la importancia de un docente satisfecho en su labor y la incidencia significativa en el desempeño, lo que hace coincidir con los problemas hallados, la cual, se evidencio falta de satisfacción desencadenando y un desempeño laboral bajo. Coaquira y Mamani (2018). y Ojeda (2022). El primer autor en sus conclusiones y Ojeda coinciden, en que, una buena capacitación al docente trae, como consecuencia un buen desempeño, visto desde esta perspectiva la relación, con esta investigación se denota, en que, en la institución, en cuestión es cada vez más bajo el desempeño, por falta de gestiones de mejoramiento que puede fomentar el directivo en aras de optimizar e incentivar el apoyo creando un clima institucional de ganar, ganar.

En referencia, al objetivo 3, que fue instituir, la relación existente entre el Liderazgo consultivo y el desempeño de la labor profesional docente en la I.E. Marko Jara Shenone, Huaycán-Ate, El 17.6% Casi siempre, 29.4% Algunas veces, 52.9% Rara vez. De acuerdo con la disertación de hipótesis 3 se observa un coeficiente de correlación Rho de Spearman con una relación positiva y significativa considerada alta ($r= 0.715$), con una significancia $p_valor < +0.05$.

De acuerdo a nuestros resultados con Coacalla, *et al.* (2022). En su indagación resalta lo importante de la motivación para el desempeño laboral, el punto de coincidencia con nuestra investigación radica en que, los problemas hallados en

las resultas son semejantes estos por falta de un directo con un estilo que promueva y fomente un clima institucional adecuado donde igual que en nuestra investigación se ha visto afectado el desempeño laboral docente. Por otro lado, Carranza (2020) y Córdova, *et al.* (2021). Desarrollaron investigaciones con respeto al liderazgo directivo y los compromisos en los docentes realizado el segundo también una indagación biográfica donde hay que tomar estrategias adecuadas para fomentar un clima institucional que derive en un en apoyar a los docentes medida que es coincidente con nuestra investigación por cuanto una de las estrategias que se proponen es que los directivos cambien su estilo de liderazgo por uno que fomente el acompañamiento docente. Asimismo, Chumacero y Carrión (2021) en sus indagaciones, resalta, el modelo que debe primar en el liderazgo los resultados fueron coincidentes con nuestra investigación donde de igual manera se halla un bajo nivel de liderazgo y se propone establecer un modelo o estilo para apoyar al director de la institución y así mejorar el desempeño docente. Por otro lado, Sánchez (2018) y Canlla (2018). En estas indagaciones citadas, donde, sus resultados, establecen relaciones altas entre las variables coincidiendo con nuestra investigación en la perspectiva que el liderazgo en una institución es verdaderamente primordial destacando el liderazgo democrático como agente de progreso, por lo que se podría tomar en consideración para nutras recomendaciones. Asimismo, Alfaro (2019) y Huaita y Luza (2018) en sus investigaciones análogas al contexto, señalando los estilos de liderazgo directivo, la cual, afectan considerablemente a la satisfacción laboral en este mismo orden de ideas en que la falta de un estilo adecuado implementado por la directiva tendrá consecutivas en diferentes aspectos del proceso educativo dentro de la institución. Asimismo, Carrero (2018). Obtuvieron resultados análogos a los nuestros por ostentar una la relación entre variables de estudio considerada alta de $Rho = 0,800$, asimismo otro punto que coincide es que si se maneja un estilo adecuados puede derivar en calidad educativa si no puede suceder lo que en la institución que formo parte de nuestra investigación donde hay ausencia total de un estilo definido. Por otro lado, De la Cruz (2018) en perfecta coincidencia de las variables de estudio, se observa un resultado similar entre, Liderazgo directivo y el desempeño del docente de 0.668^{**} , $p < 0.01$ y una significancia de 1% confirmando así la

influencia que tiene el director en el desempeño docente. Por otro lado, en el contexto internacional, apaleamos, a Chacón, *et al.* (2022) y García y Cerdas (2020), la cual, habla de manera coincidente de equipos directivos denotando su importante incidencia en la buena relación entre directivos y docentes para llegar a puntos en común, situación que nuestra investigación está ausente, sin embargo en nutras recomendaciones están presentes como medida para fomentar y mejorar las situaciones problemáticas en la institución que formo parte de nuestro estudio. Asimismo, siguiendo el análisis, tenemos, a Rodríguez, *et al.* (2020) y Molina, *et al.* (2020) en estas investigaciones se analizó los casos y experiencias de los directivos en sus prácticas como directores implantado estilos que se observó que aplicaron estilos adecuados incidiendo positivamente, asimismo nutro estudio develo problemas graves, pero mediante estos estudios citados nos permite confirmar que si se aplican estilos que sean adecuado a dicho institución puede mejorar. Por otro lado, Weinstein, *et al.* (2019). Resalta, la poca investigación a nivel internacional con respecto al tema, sin embargo, en coincidencia con nuestra investigación denota, el poco conocimiento de los estilos directivos, siendo una abstracción de apoyo importante, para los directivos por cuanto si se eligiese un estilo adecuados al contexto mejoraría las problemáticas existentes. Asimismo, Sepúlveda y Valdebenito (2019) desarrollaron la indagación haciendo alusión, a la gestión, la cual, es una función intrínseca del director donde, una de sus metas es brindara una educación de calidad y en concordancia con nuestra investigación de puede afirmar que por falta de un liderazgo como lo es nuestro caso puede derivar en situaciones problemáticas. Por otro lado, Benoit y Vega (2022) en su investigación desarrollada, con respecto a sus resultados y conclusiones coincidimos en que, la falta experiencia y la capacidad de trabajar en equipo que es lo que se suscita en la institución en cuestión trae como consecuencia situaciones negativas en todos los contextos de la institución.

En referencia, al objetivo 4, la cual fue, establecer la relación existente entre el Liderazgo democrático o participativo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán- Ate. Las resultas 2.0%% siempre, 33.3% Casi siempre, 62.7% Algunas veces y 2.0% Rara vez, De acuerdo a disertación de hipótesis 4

referente se observa un coeficiente de correlación Rho de Spearman con una relación positiva y significativa considerada alta ($r= 0.732$) con significancia $p_valor < +0.05$.

De acuerdo nuestros resultados, coincidimos con Hernández (2021). En la investigación de Hernández (2021). Relación entre el estilo de liderazgo del director escolar y la motivación de los maestros y maestras de la generación millennials, sus resultados fueron; una relación significativa entre el liderazgo de los directores y la motivación de los docentes millennial, cotejando con nuestros resultados tenemos que, es evidente y nos permite confirmar, que el liderazgo directivo tiene una incidencia bastante importante en lo referente a la motivación, por cuanto si no hay políticas motivacionales bien planificadas por parte de la directiva sucede lo que en la problemática de nuestra investigación fue develada, donde hay ausencia resaltar los logros docentes, su esfuerzo y dedicación. Por otro lado, Martínez, et al. (2020). Habla con respecto al despeño decente, en sus caso las constantes evaluaciones y acompañamiento por parte de la aplicación de adecuados estilos directivos dieron buenos resultados en contexto inverso tenemos en los resultados observados en nuestra investigación donde hay ausencia de un estilo definido , derivándose en graves problemas de comunicación, motivación, y gestión, sin embargo, la actual cita, no puede ayudará a afirmar que si hay solución aplicando estilos que se adapten al contexto en cuestión.

La fortaleza identificada definitivamente de la metodología empleada en esta investigación relacionada con enfoque de tipo cuantitativo, es decir, resulta en el coteo preciso con factores matemáticos, estadísticos que constituye en la mayor fortaleza a resaltar en el sentido de permite el uso de todos los datos afectados y beneficiados por diversas variables contextuales, educativas y sociales no contabilizadas por otros métodos.

La debilidad metodológica palpable se puede señalar el trabajo de campo realizado, el número de alumnos e involucramiento de docentes pudo haber sido mayor, no solamente 51, al igual que la cantidad de observaciones realizadas en el contexto de la intuición. Tales falencias se presentaron no solamente debido a restricciones de recursos, sino especialmente de tiempo denotándose

cruce de horarios y una serie de actividades institucionales que afectaban el proceso de una u otra manera.

El aporte de la investigación, es sin duda notorio, para institución que formoparte de la investigación y como punto referente en situaciones similares, por cuanto, de acuerdo los resultados se pudo develar la gran cantidad de problemática existente en la institución, donde, se evidencia falta importante de un estilo conveniente para la gestión directiva de esta institución, asimismo, es una documentación importante, para investigadores y teóricos, poder afirmar que, el director de una institución deberá tener ciertas competencias comunicativas, innovadoras, que permitan que una institución educativa marche de mejor manera, conjuntamente este tipo de situaciones evidenciadas, en los resultados demuestran que los más afectados siempre son los alumnos.

VI. CONCLUSIONES

Primera Uno. -En respuesta a la HG, tenemos; El coeficiente de correlación Rho de Spearman de acuerdo a los resultados y enmarcado en los rangos criterios, podemos demostrar, una relación positiva y significativa, considerada Alta ($r=0.763$) y evidentemente proporcional, entre las variables en cuestión, Estilos de liderazgo directivo y el desempeño de la labor profesional docente, de igual manera concluimos que debido a el $p_valor < +0.05$ la hipótesis nula (H_0) es rechazada, y se admite la hipótesis alterna (H_a).

Dos -En respuesta a la HE1, El coeficiente de correlación Rho de Spearman de acuerdo a los resultados y enmarcado en los rangos criterios, podemos demostrar, una relación positiva y significativa, considerada Moderada ($r=0.678$) y evidentemente proporcional, entre la Dimensión de la Variable 1 liderazgo autoritario restrictivo y el desempeño de la labor variables en cuestión, Estilos de liderazgo directivo y el desempeño de la labor profesional docente, de igual manera concluimos que debido a el $p_valor < +0.05$ la hipótesis nula (H_0) es rechazada, y se admite la hipótesis alterna (H_a).

Tres .-En respuesta a la HE2, El coeficiente de correlación Rho de Spearman de acuerdo a los resultados y enmarcado en los rangos criterios, podemos demostrar, una relación positiva y significativa, considerada moderada ($r=0.629$) y evidentemente proporcional, entre la Dimensión 2 de la Variable 1 liderazgo autoritario benevolente y el desempeño de la labor profesional docente, de igual manera concluimos que debido a el $p_valor < +0.05$ la hipótesis nula (H_0) es aceptada.

Cuatro .-En respuesta a HE3, El coeficiente de correlación Rho de Spearman de acuerdo a los resultados y enmarcado en los rangos criterios, podemos demostrar, una relación positiva y significativa, considerada Moderada ($r=0.660$) y evidentemente proporcional, entre la Dimensión 2 de la Variable 1 El Liderazgo consultivo y el desempeño de la labor profesional docente, de igual manera concluimos que debido a el $p_valor < +0.05$ la hipótesis nula (H_0) es rechazada, y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Cinco. -En respuesta a HE4, El coeficiente de correlación Rho de Spearman de acuerdo a los resultados y enmarcado en los rangos criterios, podemos demostrar, una relación positiva y significativa, considerada moderada ($r= 0.678$) y evidentemente proporcional, entre la Dimensión 4 de la Variable 1 El Liderazgo democrático o participativo y el desempeño de la labor profesional docente, de igual manera concluimos que debido a el $p_valor < +0.05$ la hipótesis nula (H_0) es se acepta.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se exhorta que los directores de la I.E. Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate, organicen talleres donde puedan compartir sus experiencias sobre los diferentes enfoques gerenciales implementados en las I.E. El objetivo de estos talleres sería potenciar la calidad del liderazgo y fomentar mejores relaciones interpersonales entre todos los miembros de la comunidad educativa.

Segunda: Se exhorta que los administradores y educadores de la I.E. Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate prosigan su educación para abordar el uso de un enfoque de gestión autoritario. Este estilo particular conduce frecuentemente a desafíos en la dinámica interpersonal entre docentes y administradores, así como entre padres y administradores, entre los mismos docentes y entre administradores y estudiantes.

Tercera: Como recomendación, se aconseja que los directores de la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate, adopten el enfoque democrático de gestión. Este estilo particular fomenta un ambiente inclusivo donde se alienta a todos los miembros de la institución educativa a participar activamente, lo que lleva a mejorar las relaciones interpersonales.

Cuarta: Se desaconseja a los directores de la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate el uso del estilo gerencial permisivo. Este estilo tiene el potencial de crear divisiones entre maestros y padres, lo que en última instancia conduce al caos interpersonal dentro de la institución. Es crucial que los directores adopten un enfoque más efectivo y cohesivo para asegurar relaciones armoniosas entre todas las partes de la sociedad educativa.

Quinta: Se aconseja a los directores de la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate el uso del estilo gerencial permisivo. Este estilo tiene el potencial de crear divisiones entre maestros y padres, lo que en última instancia conduce al caos interpersonal dentro de la institución podemos demostrar, una relación positiva y significativa, considerada moderada, lo que debería establecer más comunicación con los estudiantes.

REFERENCIAS:

- Alfaro, P. (2019). Estilo de liderazgo del directivo y la satisfacción laboral del personal del centro nacional de alimentación y nutrición. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Acevedo, A. (2020). Liderazgo pedagógico: pensar y construir una mejor educación. Revista Boletín Redipe, 9(11), 26-46.
https://revista.redie.org/index.php/1/a_rtitle/view/110
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL
- Asprilla, J. (2019). Elementos del desempeño laboral en el docente de educación básica. Revista electrónica de humanidades educación y comunicación social. 7(12), http://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/a_rtitle/view/3148
- Benoit, C. y Vega, H. (2022). "Autopercepciones del profesor en formación sobre su rol docente y desempeño laboral". Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962022000300790&lang=es
- Campos, L., Mera, A. y Rocha, E. (2020). "Categoría de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica".
<https://www.proquest.com/docview/2462309482/D772D7335D4E41ABPQ/67>
- Carranza, I. (2020). Liderazgo transformacional de directivos y compromisos de los docentes. Investigación Valdizana, 14(2), 112–117. <https://revistas.unhval.edu.pe/index.php/riv/article/view/598>
- Carrero, W. (2018). Estilos de liderazgo y calidad de gestión en las I.E. red N° 01 Pachacútec Ventanilla–Callao. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

- Chero (2022) Los autores citados nos muestran en sus investigaciones que el financiamiento de la mayoría, de las mypes proviene de fuente externa
repositorio.uladech.edu.pe
- Cisneros, A. (2021). Desempeño docente y clima organizacional". San Borja, España: CERLALC
- Coaquira, D. y Mamani, A. (2018). "*Programa de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los docentes de primaria de la i.e. n° 42064 "Alfonso Ugarte" centro poblado de alto Perú del distrito de palca - provincia y región Tacna*". (Tesis de maestría). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú.
- Condeña, M. (2020). Evaluación formativa y el desempeño docente en el nivel de educación primaria de la Institución Educativa N° 56105 Independencia Americana De Yanaoca – Canas – Cusco, 2019. (Tesis de pregrado).
- Universidad Nacional De San Antonio Abad Del Cusco, Peru Córdova, E.Rojas, I. y Marín, S. (2021). "El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica". Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300231&lang=es
- Chacón, J., López, E. y Arias, J. (2022). "Liderazgo compartido en equipos directivos y desempeño organizacional: el rol mediador del capital social". http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232022000100032&lang=es
- Chumacero, C. y Carrión, G. (2021). Modelo educacional y un liderazgo directivo". http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-6442021000200114
- De La Cruz, Y. (2018). "Liderazgo directivo y el desempeño docente en las I.E. de la cuenca Santa Eulalia, 2018". (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.

- Escriba, G. (2020). "Liderazgo Pedagógico Directivo y Desarrollo de la Profesionalidad:.. Lima, Perú: Editorial Académica Española.
- Espinoza, T. (2021). "Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal docente de un centro de idiomas durante la pandemia Sars-Cov-2". https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56521/Espinoza_aRTL-Dpdf?sequence=1&isAllowed=y
- Esteban, N. (2018). Tipos de Investigación. Artículo UNISDG Institucional. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Espinoza, E. Ramírez, V., Vildoso, J. y Berrocal, S. (2021). "El liderazgo directivo y la calidad de los aprendizajes alumnos titulados de las I.E. red 13 - UGEL- 04, Comas". <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2586>
- Fundación Empresarios por la Educación. (2021). "Liderar la Escuela para Transformar la Educación". Bogotá, Colombia: editorial Ariel.
- García, J. y Cerdas, V. (2020). *Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial* <https://www.redalyc.org/journal/440/44064134020/>
- Guerra, J. (2019). "Formación en servicio y desempeño profesional docente en la institución educativa pública "Victor Manuel Maurtua" De Parcona En Ica - 2019" <https://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13028/3357/Formaci%C3%B3n%20en%20servicio%20y%20desempe%C3%B1o%20Profesional%20docente%20en%20la%20Instituci%C3%B3n%20Educativa%20P%C3%ABlica%20Victor%20Manuel%20Maurtua%20de%20Parcona%20%20en%20Ica%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guerrero, L. (2017). "Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento de liderazgo pedagógico". Lima, Perú. <https://www.librosenperu.com/plan-de-accion-y-buena-practica-para-el-fortalecimiento-de-liderazgo-pedagogico- guia-para-el-participante-tercer-fasciculo>

- Gómez, C. Millán, V. y Pio, Z. (2022). "El acompañamiento pedagógico y el desempeño docente según apreciación de profesores del programa de segunda especialidad profesional de la facultad de ciencias de la educación"
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7959/TEPR0042G63.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Goleman, D. (2017) *Leadership That Gets Results*. New York, EE.UU.: Harvard Business Review Press; Reprint edición
- Hernández, M. (2021). *Relación entre el estilo de liderazgo del director escolar y la motivación de los maestros y maestras de la generación millennials*". http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-94032021000100188&lang=es
- Huaita, D. y Luza, F. (2018). "El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas" recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25788/del%20si%20mariela%20huaita%20acha%20y%20freddy%20luza%20castillo.pdf?seu_ence=1&isallowed=y
- López, P. y Facheli, S. (2017). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Dipòsit Digital de Documents Universitat Autònoma de Barcelona. Capítuloll. 4. <https://ddd.uLl.likert, Rensisab.cat/record/185163>
- Linares, M. y Avalos, A. (2023). "Alta dirección, liderazgo y procesos creativo". Chimbote, Perú: Fondo editorial Universidad Cesar Vallejo Likert, R. (1967) *Human Organization : Its Management and Value*. Madrid, España: Editorial: McGraw-Hill Book.
- Lema, A., Lema, B. y Delgado, E. (2018). "El Desempeño Profesional del Docente". Quito, Ecuador: Editorial Académica española
- Martínez, G. Esparza, A. y Gómez, R. (2020). "El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional"
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000200113&script=sci_arttext
- Molina, C. Sepúlveda, F. Valverde, X.

- Cárdenas, V. Contreras, G. y Valenzuela, M. (2020). "Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración universidad- escuela". <https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>
- Mendoza, C. (2018). "Desempeño docente, motivación académica y rendimiento académico en alumnos del 5to. grado de la I.E. Emblemática "Daniel Alcides Carrión" del distrito de Chaupimarca-Pasco" http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1621/1/T026_04056585_M.pdf
- Ojeda, E. (2022). "Monitoreo pedagógico y desempeño docente". Lima, Perú: EIP.
- Polo, M. y Sánchez, J. (2022). "La gestión directiva en las instituciones educativas". Santa Marta, Colombia: Casa editorial Universidad del Magdalena
- Rodríguez, C. Acosta, A., y Torres, C. (2020). "Liderazgo directivo para la justicia social en contextos vulnerables". https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97292020000200004&lang=es
- Rossi, R. y Rossi, R. (2020). "aplicación en Educación Básica regular" <https://doi.org/10.32719/26312816.2021.4.1.2>
- Ruiz, (2002) Los métodos matemáticos se han aplicado al estudio de la literatura científica desde principios de siglo, ellos se han convertido en una parte importante de la llamada bibliometría. Liderazgo directivo, modelo de medida del constructo para
- Sánchez, M. (2018). "*El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de I.E. del cercado de la Urbanización El Chipe, Piura, 2018*" <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28886>
- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). "Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente". *Rev. Investigación Alto andinas*. <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>

- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente*. <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sepúlveda, L. y Valdebenito, M. (2019). *Gestión directiva en establecimientos de educación media técnico profesional: desafíos para el liderazgo*. <http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.666>
- Talenas, R. (2019). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en dos instituciones Educativas Del Distrito De Rupa Rupa, Leoncio Prado, 2019* (Tesis De Maestría). Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Weinstein, J. Muñoz, G. y Flessa, J. (2019). *Liderazgo directivo para la calidad de la educación: aprendizajes desde un campo de investigación emergente*. <http://dx.doi.org/10.31619/caledun51.793>
- Yagaly V, J S. (2019). Liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas. *Innova Research Journal*. 5 (31). 58-75. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1579/1752>
- Unesco (2018). ¿Qué determina el buen desempeño de un docente?. <https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>

Anexo A: Matriz de consistencia.

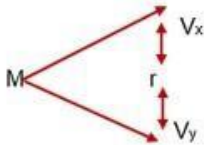
TÍTULO: Estilos de liderazgo directivo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko JaraSchenone, Huaycán-Ate.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable(X): Estilos de liderazgo directivo			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores Niveles y rangos
<p>¿Cuál es Relación existe entre los Estilos de liderazgo directivo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate?</p> <p>Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre el Liderazgo autoritario restrictivo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate?</p> <p>Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre el Liderazgo autoritario benevolente y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate?</p> <p>Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre el Liderazgo consultivo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate?</p> <p>Problema específico 4 ¿Qué relación existe entre el Liderazgo democrático o participativo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate?</p>	<p>Evidenciar la relación que existe entre los Estilos de liderazgo directivo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate.</p> <p>Objetivo específico 1 Establecer la relación existente entre el Liderazgo autoritario restrictivo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone Lima, Huaycán-Lima.</p> <p>Objetivo específico 2 Establecer la relación existente entre el Liderazgo autoritario benevolente y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate.</p> <p>Objetivo específico 3 Establecer la relación existente entre el Liderazgo consultivo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate.</p> <p>Objetivo específico 4 Establecer la relación existente entre el Liderazgo democrático o participativo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate.</p>	<p>Existe una relación significativa positiva entre los Estilos de liderazgo directivo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate.</p> <p>Hipótesis específica:1 Existe una relación significativa positiva entre el Liderazgo autoritario restrictivo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate.</p> <p>Hipótesis específica:2 Existe una relación significativa positiva entre el Liderazgo autoritario benevolente y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate.</p> <p>Hipótesis específica:3 Existe una relación significativa positiva entre el Liderazgo consultivo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate.</p> <p>Hipótesis específica:4 Existe una relación significativa positiva entre el Liderazgo democrático o participativo y el desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate.</p>	<p>Dimensión1: Liderazgo autoritario restrictivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio en el estilo autoritario coercitivo. - Nivel de desarrollo del sistema de comunicación en el estilo autoritario coercitivo. - Nivel de evolución de las relaciones interpersonales en el estilo autoritario coercitivo. - Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos en el estilo autoritario coercitivo. 	<p>p1, p2, p3, p4, p5.</p>	<p>Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi Nunca (1) Nunca (0)</p>
			<p>Dimensión 2: Liderazgo autoritario benevolente</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio en el estilo autoritario benevolente. - Nivel de desarrollo del sistema de comunicación en el estilo autoritario benevolente. - Nivel de evolución de las relaciones interpersonales en el estilo autoritario benevolente. - Nivel de ejecución del sistema de 	<p>P6, P7, P8, P9, P10.</p>	

				recompensas y castigos en el estilo autoritario benevolente.		
			Dimensión 3: Liderazgo consultivo	- Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio en el estilo consultivo. - Nivel de desarrollo del sistema de comunicación en el estilo consultivo. - Nivel de evolución de las relaciones interpersonales en el estilo consultivo. - Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos en el estilo consultivo.	p11, p12, p13, p14, p15.	
			Dimensión 4: Liderazgo democrático participativo	-Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio en el estilo participativo. -Nivel de desarrollo del sistema de comunicación en el estilo participativo. -Nivel de evolución de las relaciones interpersonales en el estilo participativo. -Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos en el estilo participativo.	p16, p17, p18, p19, p20.	
Variable(Y): Desempeño de la labor profesional docente						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores Niveles y rangos
			Dimensión 1: Planificación del trabajo pedagógico	- Características fundamentales de sus estudiantes. - Conocimientos sobre el nivel, especialidad	p1, p2, p3, p4.	Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi Nunca (1) Nunca (0)

			<p>y las áreas curriculares que enseña.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organización de las competencias, capacidades y actitudes en relación con el Proyecto Curricular de la IE y el Diseño Curricular Nacional. - Desarrollo de estrategias, recursos y métodos didácticos para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje. Formulación de criterios, indicadores e instrumentos de evaluación de aprendizajes. 	<p>p5, p6, p7</p>	
		<p>Dimensión 2: Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se promueve un clima adecuado en el aula. - Organización del ambiente físico del aula, espacios y equipos. - Empleo de un lenguaje claro y sencillo durante el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje. - Desarrollo de los contenidos con claridad y rigurosidad conceptual, aplicando diferentes métodos y estrategias didácticas para sus estudiantes. - Promoción del desarrollo de las 	<p>p8, p9, p10, p11, p12, p13, p.14.</p>	

				capacidades de sus estudiantes. - Promoción del desarrollo del pensamiento creativo y crítico en sus estudiantes, - Uso de los recursos didácticos de acuerdo a las necesidades de sus estudiantes. - Evaluación de procesos y logros de aprendizajes		
			Dimensión 3: Responsabilidades profesionales	- Participación activa en la gestión institucional de la IE o red educativa. - Cumplimiento de las responsabilidades administrativas y laborales. - Evaluación de la eficacia de la práctica pedagógica - Manifiesta práctica de valores.	p15, p16, p17, p18, p19, p20.	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACION Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	DESCRIPTIVA
<p>TIPO: Aplicada DISEÑO: Explicativo correlacional.</p>  <p>Descripción del diseño: M: expone a la muestra. Vx: Variable: Estilos de liderazgo directivo. Vy: Variable: Desempeño de la labor profesional docente. r: relación entre variables.</p> <p>MÉTODO: Hipotético, Deductivo, Cuantitativo, estadístico.</p>	<p>POBLACIÓN: perteneciente al estudio, estará constituida, por (Cantidad de individuos por determinar) de la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate.</p> <p>TIPO DE MUESTRA: muestra probabilística, estratificada, aleatoria simple.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: La muestra, concierne estará constituida por el total de la población del contexto y lugar seleccionado de la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate.</p>	<p>Variable X: Estilos de liderazgo directivo. Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario - Elaborado por el autor de la investigación, según el marco teórico. Estructura. Está conformada por 20 ítems. Las dimensiones son: Dimensión 1: Liderazgo autoritario restrictivo. Dimensión 2: Liderazgo autoritario benevolente. Dimensión 3: Liderazgo consultivo. Dimensión 4: Liderazgo democrático participativo</p> <p>Variable Y: Desempeño de la labor profesional docente. Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Elaborado por el autor de la investigación, según el marco teórico Encuesta Estructura. Está conformada por 20 ítems. Las dimensiones son: Dimensión 1: Planificación del trabajo pedagógico. Dimensión 2: Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Dimensión 3: Responsabilidades profesionales</p>	<p>DESCRIPTIVA Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico circulares,</p> <p>INFERENCIAL: Se usará la prueba Z.</p>

Anexo B: Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Instrumento
Estilos de liderazgo directivo	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo autoritario restrictivo • Liderazgo autoritario benevolente. • Liderazgo consultivo. • Liderazgo democrático o participativo 	Cuestionario

Operación de variable “y”

Variables	Dimensiones	Instrumento
Desempeño de la labor profesional docente	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación del trabajo pedagógico • Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje. • Responsabilidades profesionales 	Cuestionario

Operación de variable “x”

Anexo C: Instrumentos para la recolección de datos

Estilos de liderazgo directivo y el desempeño de la labor profesional docente

Consentimiento Informado

Los estilos directivos son diversos, el liderazgo directivo En el mundo de hoy, un conjunto de habilidades y prácticas cruciales son imprescindibles para cualquier organización. La rápida aceleración de los cambios requiere un enfoque particular que pueda alinear y movilizar con éxito a las personas y los equipos hacia los objetivos de la institución, al mismo tiempo que se mantiene fiel a sus valores y misión. En las instituciones educativas, la falta de liderazgo del director es fácilmente perceptible y, a menudo, genera descontento entre el personal docente. Pueden surgir problemas como el favoritismo, el trato injusto y el incumplimiento de las reglas, incluso si se malinterpretan o se comunican de manera deficiente. Este estudio se alinea con las preocupaciones mencionadas, *a determinar la influencia que tienen los Estilos de liderazgo directivo en el desempeño de la labor profesional docente* en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate.

El participar, en este estudio, ostenta un carácter voluntario, con un lapso de duración 10 a 20 minutos, además, destacamos que los datos aquí recogidos tendrán un carácter privado, en cuanto confidencialidad se refiere, asimismo, estos datos serán exclusivamente para el estudio en cuestión.

Para calificar se utilizará escalas de Likert, la cual, es un método de medición utilizado por los investigadores con el objetivo de evaluar la opinión y actitudes de las personas. *Las respuestas no son ni buenas ni malas; por lo que se le solicita responder con veracidad.*

Se agradece por su participación y apoyo en la investigación.

DATOS GENERALES:

Institución : Institución educativa Marko Jara Shenone Lima,
Huaycán-Lima.

Celular :

Sexo : () Femenino () Masculino

Especialidad :

Estilos de liderazgo directivo

Código: _____-2023

INSTRUCCIONES:

Observa detalladamente cada ítem y marca con una (X) de acuerdo a lo que, creas pertinente.

Escala valorativa:				
4	2	2	1	0
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Nº	DIMENSIONES / Indicadores	Escala de Valoración				
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo autoritario restrictivo	1	2	3	4	5
1	Supone que el tener éxitos se deriva de la certidumbre que se le da a los que conforman la institución.					
2	Cuando no se tiene claridad que hacer en una situación específica, concurre a las demás personas que forman parte de la institución para la toma de decisiones.					
3	Es eficiente la comunicación cuando trasmite órdenes.					
4	Ser respetuoso y la practicas de buenos modales son la premisa principal de la institución					
5	Las sanciones por faltas a reglamentos por parte de los miembros de la institución son aplicadas con justicia.					
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo autoritario benevolente	1	2	3	4	5
6	En ocasiones donde hay situaciones problemáticas complejas se apoya en los miembros de la institución.					
7	Sus capacidades comunicaciones <u>deacuerdo</u> a su perspectiva son efectivas.					
8	Utiliza intermediarios para realizar comunicados a personal docente.					
9	Demuestra paciencia y flexibilidad con el derecho de las personas expresarse libremente.					
10	Usted como directivo se arroga, responsabilidades o plantea que las responsabilidades son individuales.					
	DIMENSIÓN 3: Liderazgo consultivo	1	2	3	4	5
11	Delega la toma de decisiones a otras personas.					
12	La cotidianidad laboral está incluida la constante comunicación de innovaciones, consejos e información.					

13	Plantea usted programas de crecimiento personal para conservar un excelente ambiente laboral.					
14	Establece conversatorios para que los docentes puedan realizar proposiciones a problemáticas.					
15	Premia en fechas icónicas el esfuerzo y dedicación de los docentes.					
	DIMENSIÓN 4:Liderazgo democrático o participativo	1	2	3	4	5
16	Es de lo que cree que se obtiene mejores resultados cuando se toman decisiones en consenso.					
17	Es individualista para aplicar mejoras, no toma en consideración de experiencias de otros.					
18	Delega a los docentes funciones estimando factibilidad en esta práctica.					
19	Hace del conocimiento público los logros de los docentes que forman parte de la institución.					
20	El aplicar reconocimiento público es considerado por usted, un mejorador del clima institucional.					

Cuestionario sobre el desempeño de la labor profesional docente

Código: _____-2023

INSTRUCCIONES:

Observa detalladamente cada ítem y marca con una (X) de acuerdo a lo que, creas pertinente.

ESCALA VALORATIVA:				
4	2	2	1	0
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Nº	DIMENSIONES / Indicadores	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Planificación del trabajo pedagógico					
1	Reconoce las destrezas cognitivas de sus alumnos.					
2	Esta consiente que algunos alumnos aprenden a ritmos diversos.					
3	Posee gran conocimiento del área donde se desarrolla como docente.					
4	Es capaz de aplicar la transversalidad relacional con las demás áreas establecidas por el currículo.					
5	Construye instrumentos innovadores, tomando en cuenta situaciones criteriosales y de evaluación enmarcados a los logros que se pretenden alcanzar.					
6	Diseña de sesiones de clases y unidades incluyendo las tics, tomando en cuenta la tecnología con que cuenta la institución.					
7	Realiza programaciones tomado en cuenta requerimiento y necesidades actuales de los alumnos considerando las competencias y capacidades establecidas por el currículo nacional.					
	DIMENSIÓN 2: Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	1	2	3	4	5
8	Es promotor del respeto entre pares con las premisas de solidaridad y responsabilidad.					
9	Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula desde el enfoque intercultural.					
10	Se organiza de manera tal que los recursos existentes en el aula sean utilizados equitativamente.					

11	Cuando se denotan situaciones problemáticas en el aula, acompaña a que se <u>an</u> resueltas de manera satisfactoria.					
12	Tiene habilidades y destrezas relacionadas con la utilización de los recursos digitales.					
13	La aplicabilidad de la evaluación a través de instrumentos se ejecuta de manera correcta.					
14	Incentiva a que sus alumnos tengan una actitud activa en los procesos de los aprendizajes.					
DIMENSIÓN 3: Responsabilidades profesionales		1	2	3	4	5
15	Aporta de manera importante a la construcción y aplicabilidad de instrumentos de gestionamiento de la institución educativa.					
16	Fomenta las relaciones interpersonales y profesionales entre sus pares docentes basados en el respeto y las normas institucionales.					
17	Provee de manera pertinente y a tiempo documentación institucional cuando se le exige por parte de la institución.					
18	Es puntual y cumple con los horarios y actividades extracurriculares si así fuere el caso.					
19	Comparte con sus pares docentes sus experiencias satisfactorias en el aula.					
20	Participa de manera activa a la resolución de situaciones problemáticas que pueden afectar a la gestión institucional.					

Muchas gracias.

Anexo E: Base de datos de la investigación

Estilos de liderazgo directivo																				
Liderazgo autoritario restrictivo												Liderazgo democrático - participativo								
Liderazgo autoritario						Liderazgo consultivo														
	1. Sup	2. Cuan	3. Es ef	4. Ser re	5. Las san	6. En o	7. Sus c	8. Utiliz	9. Demu	10. Uct	11. Dele	12. La cotidi nidad labores	13. Plan	14. Est	15. Pre	16. Es d	17. Es individ ualista ****	18. Dele	19. Hac	20. El a
1	2	1	1	1	2	2	3	4	2	2	3	2	3	4	1	2	2	1	1	1
2	1	2	2	2	2	2	3	4	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2
3	1	1	2	1	2	1	3	4	1	2	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3
4	4	3	3	1	2	1	2	4	2	1	3	2	1	3	2	5	2	1	3	2
5	1	2	1	1	3	1	2	4	1	3	1	2	1	1	3	5	1	2	1	3
6	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
7	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3
8	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	4
9	3	4	3	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2
10	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	4	2	1	2	1	2	1	4	1	1
11	2	2	2	2	3	2	3	3	2	4	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2
12	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3
13	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2
14	2	3	3	1	3	2	3	2	1	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3
15	2	2	3	3	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2
16	2	2	3	4	3	3	4	2	1	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3
17	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
18	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
19	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
20	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4
21	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
22	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
23	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4
24	5	1	1	1	3	3	2	4	2	3	2	3	1	2	3	1	2	1	2	1
25	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	1	1	1	1	2
26	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3
27	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4
28	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
29	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
30	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
31	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3

32	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4
33	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3
34	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3
35	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
36	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	4
37	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3
38	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4
39	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	4	3	3	3
40	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4
41	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4
42	5	4	1	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	1	1	1
43	5	4	3	1	4	3	4	3	4	5	1	3	3	4	2	3	4	2	3	4
44	3	2	3	5	4	3	4	4	3	1	3	1	2	3	4	2	3	4	3	4
45	5	4	4	3	3	1	1	1	1	3	2	2	1	2	3	2	3	1	3	2
46	2	2	3	1	2	4	2	4	1	4	2	3	3	2	4	2	1	3	2	1
47	3	4	2	3	3	4	3	4	1	3	3	4	1	1	1	1	2	1	2	3
48	5	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
49	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
50	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	1	1	3	4	3	4	3
51	5	4	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	5	4	3	2	2

Desempeño de la labor profesional docente																			
Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje.												Responsabilidades profesionales							
Planificación del trabajo pedagógico																			
21. Rec	22. Est	23. Po	24. Es	25. Con	26. Dis	27. Res	28. Esp	29. Est	30. Se	31. Cus	32. Tier	33. La	34. Inc	35. Apo	36. Fomen ta las activida	37. Pro	38. Esp	39. Co	40. Part
1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	2	2	1	1	2	1
1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
3	3	3	1	1	3	2	3	3	4	2	3	2	1	1	3	1	3	1	3
2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	1	3	1	2	1
2	1	1	3	1	3	2	2	4	1	3	4	2	4	1	2	1	1	2	3
4	4	3	1	2	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1
2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2
1	3	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2
2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1
1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	1	3	1	3	1	2	1	1	1
1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	1	1	2	3	2	1	1	1
2	3	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2	4	3	2	1	2	1	1	1
4	4	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2
4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2
3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3
3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4
3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4
3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4
3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	4	3	4
1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
4	3	2	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1
4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3
4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3
4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3
3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3
3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4
3	4	4	3	4	3	4	3	4	1	1	1	1	1	2	2	3	4	3	3
4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
1	1	1	1	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3

3	4	3	3	1	2	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	5	4	5
4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4
3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	1	3	1	2	1	3
5	4	1	3	2	3	1	3	3	3	4	2	2	3	2	3	4	1	1	1
1	1	2	1	1	3	1	2	2	1	2	1	2	5	4	2	1	2	3	3
4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
4	3	4	4	5	4	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2

Anexo F: Solicitud de autorización para realizar investigación

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 01 de junio del 2023

Señor (a):
Mg. Ignacio yaranga coras
Director
1279 MARKO JARA SCHENONE



Nº de Carta : 133 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 01 de Junio del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **ROMERO VILA, MAYOLO**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **"ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DE LA LABOR PROFESIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARKO JARA SCHENONE HUAYCÁN-LIMA"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar".

Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para analizar Estilos de liderazgo directivo en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate 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 que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Juan Carlos Cárdenas Valverde	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Licenciado en Educación, Especialidad: Informática y Matemática. Dr. En Ciencias de la Educación	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x)	más de 5 años ()
Experiencia en investigación psicométrica:	Docente de investigación	

2. **Propósito de la evaluación.** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala:** Escala ordinal.

Nombre del instrumento	Cuestionario
Autor:	Romero Vila, Mayolo
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 - 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal docente

Significación: El cuestionario está compuesto por cuatro dimensiones: Liderazgo autoritario restrictivo , Liderazgo autoritario benevolente, Liderazgo consultivo, Liderazgo democrático o participativo 5 indicadores, 20 ítems. Tiene como objetivo, la indagación es verificar el nivel relacional entre las variables en cuestión en la I.E. Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate

4. Soporte teórico.

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
------------------------	-------------------------	------------

Liderazgo autoritario restrictivo Ejerce el cargo de directivo considera la centralización del poder, en la toma de decisiones considerando asertivo el temor que pueden llegar a influir en su entorno.

Liderazgo autoritario benevolente Se observa una mejora, por cuanto la actitud por parte del directivo, hacia sus colaboradores es de tipo paternal

Estilos de liderazgo directivo Liderazgo consultivo El poder de controlar se observa elevado, sin embargo, este distribuye el control en su entorno administrativo direccional, las decisiones que se vayan a tomar se platican y luego se aplican, asimismo, la parte operativa de estas decisiones se implementan con opiniones del entorno docente.

Liderazgo democrático participativo Las decisiones de cualquier índole se toman por consenso la o premiación es observada por todos, asimismo, la notificación es fluida y el contexto de trabajo y calidad educativa es

elevada

5. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación a usted le presento el cuestionario estilos de liderazgo directivo, elaborado por Romero Vila Mayolo 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 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: Estilos de liderazgo directivo

- Primera dimensión: Liderazgo autoritario restrictivo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de gestión que tiene los directivos en el centro educativo

indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Liderazgo autoritario restrictivo	Supone que el tener éxitos se deriva de la certidumbre que se le da a los que conforman la institución.	4	4	4	
	Cuando no se tiene claridad que hacer en una situación específica, concurre a las demás personas que forman parte de la institución para la toma de decisiones	4	4	4	
	Es eficiente la comunicación cuando trasmite órdenes.	4	4	4	
	Ser respetuoso y la practicas de buenos modales son la premisa principal de la institución	4	4	4	
	Las sanciones por faltas a reglamentos por parte de los miembros de la institución son aplicadas con justicia.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo autoritario benevolente

- Objetivos de la Dimensión: En este modelo de gestión hay una mejora respecto al anterior pero la actitud del directivo hacia el colaborador es paternalista.

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Liderazgo autoritario benevolente	En ocasiones donde hay situaciones problemáticas complejas se apoya en los miembros de la institución.	4	4	4	
	Sus capacidades comunicacionales de acuerdo a su perspectiva son efectivas	4	4	4	
	Utiliza intermediarios para realizar comunicados a personal docente.	4	4	4	
	Demuestra paciencia y flexibilidad con el derecho de las personas expresarse libremente	4	4	4	
	Usted como directivo se arroga, responsabilidades o plantea que las responsabilidades son individuales.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo consultivo

- Objetivos de la Dimensión: Crea un clima participativo y tiene confianza en sus empleados reconoce las cualidades, los logros y esfuerzos de sus empleados y los premia.

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Liderazgo consultivo	Delega la toma de decisiones a otras personas.	4	4	4	
	La cotidianidad laboral está incluida la constante comunicación de innovaciones, consejos e información.	4	4	4	
	Plantea usted programas de crecimiento personal para conservar un excelente ambiente laboral.	4	4	4	

	Establece conversatorios para que los docentes puedan realizar proposiciones a problemáticas	4	4	4	
	Premia en fechas icónicas el esfuerzo y dedicación de los docentes	4	4	4	

- Cuarta dimensión : Liderazgo democrático o participativo
- Objetivos de la Dimensión: En este tipo de liderazgo se promueve la participación y todos los miembros del grupo aportan ideas, pero el análisis de propuestas y la decisión final recae sobre el líder

Dimensión	Ítems				
Liderazgo democrático o participativo	Es de lo que cree que se obtiene mejores resultados cuando se toman decisiones en consenso	4	4	4	
	Es individualista para aplicar mejoras, no toma en consideración de experiencias de otros.	4	4	4	
	Delega a los docentes funciones estimando factibilidad en esta práctica	4	4	4	
	Hace del conocimiento público los logros de los docentes que forman parte de la institución	4	4	4	
	El aplicar reconocimiento público es considerado por usted, un mejorador del clima institucional.	4	4	4	



Dr. Juan Carlos Cárdenas Valverde

DNI 20048150

CTI Vitae P0003939

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para analizar. El desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate, 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 que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:

Dr. Juan Carlos Cárdenas Valverde

Grado profesional:

Maestría ()

Doctor (x)

Área de formación académica:

Clínica () Social ()

Educativa (x) Organizacional ()

Áreas de experiencia profesional:

Licenciado en Educación, Especialidad: Informática y
Matemática. Dr. En Ciencias de la Educación

Institución donde labora:

Universidad César Vallejo

Tiempo de experiencia profesional en el
área:

2 a 4 años ()

más de 5 años (x)

Experiencia en investigación
psicométrica:

Docente de investigación

2. Propósito de la evaluación. Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala ordinal.

Nombre del
instrumento

Cuestionario

Autor:

Romero Vila , Mayolo

Procedencia:

Ate - Perú

Administración:

Individual

Tiempo de aplicación:

15 - 20 minutos

Ámbito de aplicación:

Personal docente

Significación:

El cuestionario está compuesto por tres dimensiones: Planificación del trabajo pedagógico, Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, Responsabilidades profesionales 3 indicadores, 20 ítems. Tiene como objetivo, la indagación es verificar el nivel relacional entre las variables en cuestión en la I.E. Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate

4. Soporte teórico.

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
El desempeño de la labor profesional docente	Planificación del trabajo pedagógico	En dichos procesos planificativo se debe tener en cuenta, lapsos, secuencia, y ordenación adecuada.
	Gestión de los procesos de enseñanza	Son procesos, que nos dan la oportunidad de generar decisiones y maneras de exploración, para poder dilucidarla amplia gama de posibles situaciones que nos llevaran aun aprendizaje tomado en cuenta la realidad en el contexto
	Responsabilidades profesionales	Establece la forma como se abordará el plan definido de estudios para dar seguridad y compromiso de aprendizaje óptimo.

5. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación a usted le presento el cuestionario el desempeño de la labor profesional docente 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 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 brindes sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio

2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: El desempeño de la labor profesional docente

- Primera dimensión: Planificación del trabajo pedagógico
- Objetivos de la Dimensión: Ello implica pensar, diseñar y organizar (acciones, espacios, recursos, estrategias).

6. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación a usted le presento el cuestionario el desempeño de la labor profesional docente 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 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 brindes sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio

2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: El desempeño de la labor profesional docente

- Primera dimensión: Planificación del trabajo pedagógico
- Objetivos de la Dimensión: Ello implica pensar, diseñar y organizar (acciones, espacios, recursos, estrategias).

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Planificación del trabajo pedagógico	Reconoce las destrezas cognitivas de sus alumnos	4	4	3	
	Esta consiente que algunos alumnos aprenden a ritmos diversos	4	4	4	
	Posee gran conocimiento del área donde se desarrolla como docente.	4	4	4	
	Es capaz de aplicar la transversalidad relacional con las demás áreas establecidas por el currículo.	4	4	4	
	Construye instrumentos innovadores, tomando en cuenta situaciones criterios y de evaluación marcados a los logros que se pretenden alcanzar.	4	4	4	
	Diseña de sesiones de clases y unidades incluyendo las tics, tomando en cuenta la tecnología con que cuenta la institución	4	4	4	
	Realiza programaciones tomado en cuenta requerimiento y necesidades actuales de los alumnos considerando las competencias y capacidades establecidas por el currículo nacional.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Gestión de los procesos de enseñanza
- Objetivos de la Dimensión: Busca fortalecer el desempeño de las escuelas a través de diversas técnicas, instrumentos y conocimientos para consolidar un buen desarrollo académico del estudiantado.

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	Es promotor del respeto entre pares con las premisas de solidaridad y responsabilidad.	4	4	4	
	Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula desde el enfoque intercultural.	4	4	4	
	Se organiza de manera tal que los recursos existentes en el aula sean utilizados equitativamente.	4	4	4	
	Cuando se denotan situaciones problemáticas en el aula, acompaña a que se den resoluciones de manera satisfactoria.	4	4	4	
	Tiene habilidades y destrezas relacionadas con la utilización de los recursos digitales.	4	4	4	
	La aplicabilidad de la evaluación a través de instrumentos se ejecuta de manera correcta.	4	4	4	
	Incentiva a que sus alumnos tengan una actitud activa en los procesos de los aprendizajes	4	4	4	

- Tercera dimensión: Responsabilidades profesionales
- Objetivos de la Dimensión: Esto comprende tareas como abordar el plan de estudios, asegurar el compromiso y el aprendizaje, adaptar la instrucción a las necesidades de los estudiantes.

Dimensión	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Responsabilidades profesionales	Aporta de manera importante a la construcción y aplicabilidad de instrumentos de gestión de la institución educativa.	4	4	4	
	Fomenta las relaciones interpersonales y profesionales entre sus pares docentes basados en el respeto y las normas institucionales.	4	4	4	
	Provee de manera pertinente y a tiempo documentación institucional cuando se le exige por parte de la institución.	4	4	4	
	Es puntual y cumple con los horarios y actividades extracurriculares si así fuere el caso.	4	4	4	
	Comparte con sus pares docentes sus experiencias satisfactorias en el aula.	4	4	4	
	Participa de manera activa a la resolución de situaciones problemáticas que pueden afectar a la gestión institucional.	4	4	4	



Dr. Juan Carlos Cárdenas Valverde

DNI 20048150

CTI Vitae P0003939

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para analizar Estilos de liderazgo directivo en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate 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 que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mgtr. Medina Escobar, Doris Otilia
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Bachiller en lengua y literatura, licenciada en Educación, Magister en lengua y Literatura
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x) más de 5 años ()
Experiencia en investigación psicométrica:	

2. **Propósito de la evaluación.** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala:** Escala ordinal.

Nombre del instrumento	Cuestionario
Autor:	Romero Vila, Mayolo
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 - 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal docente

Significación: El cuestionario está compuesto por cuatro dimensiones: Liderazgo autoritario restrictivo , Liderazgo autoritario benevolente, Liderazgo consultivo, Liderazgo democrático o participativo 5 indicadores, 20 ítems. Tiene como objetivo, la indagación es verificar el nivel relacional entre las variables en cuestión en la I.E. Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate

4. Soporte teórico.

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
------------------------	-------------------------	------------

Liderazgo autoritario restrictivo Ejerce el cargo de directivo considera la centralización del poder, en la toma de decisiones considerando asertivo el temor que pueden llegar a influir en su entorno.

Liderazgo autoritario benevolente Se observa una mejora, por cuanto la actitud por parte del directivo, hacia sus colaboradores es de tipo paternal

Estilos de liderazgo directivo Liderazgo consultivo El poder de controlar se observa elevado, sin embargo, este distribuye el control en su entorno administrativo direccional, las decisiones que se vayan a tomar se platican y luego se aplican, asimismo, la parte operativa de estas decisiones se implementan con opiniones del entorno docente.

Liderazgo democrático participativo Las decisiones de cualquier índole se toman por consenso la o premiación es observada por todos, asimismo, la notificación es fluida y el contexto de trabajo y calidad educativa es

elevada

5. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación a usted le presento el cuestionario estilos de liderazgo directivo, elaborado por Romero Vila Mayolo 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, 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 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: Estilos de liderazgo directivo

- Primera dimensión: Liderazgo autoritario restrictivo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de gestión que tiene los directivos en el centro educativo

indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Liderazgo autoritario restrictivo	Supone que el tener éxitos se deriva de la certidumbre que se le da a los que conforman la institución.	4	4	4	
	Cuando no se tiene claridad que hacer en una situación específica, concurre a las demás personas que forman parte de la institución para la toma de decisiones	4	4	4	
	Es eficiente la comunicación cuando trasmite órdenes.	4	4	4	
	Ser respetuoso y la practicas de buenos modales son la premisa principal de la institución	4	4	4	
	Las sanciones por faltas a reglamentos por parte de los miembros de la institución son aplicadas con justicia.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo autoritario benevolente

- Objetivos de la Dimensión: En este modelo de gestión hay una mejora respecto al anterior pero la actitud del directivo hacia el colaborador es paternalista.

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Liderazgo autoritario benevolente	En ocasiones donde hay situaciones problemáticas complejas se apoya en los miembros de la institución.	4	4	4	
	Sus capacidades comunicacionales de acuerdo a su perspectiva son efectivas	4	4	4	
	Utiliza intermediarios para realizar comunicados a personal docente.	4	4	4	
	Demuestra paciencia y flexibilidad con el derecho de las personas expresarse libremente	4	4	4	
	Usted como directivo se arroga, responsabilidades o plantea que las responsabilidades son individuales.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo consultivo

- Objetivos de la Dimensión: Crea un clima participativo y tiene confianza en sus empleados reconoce las cualidades, los logros y esfuerzos de sus empleados y los premia.

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Liderazgo consultivo	Delega la toma de decisiones a otras personas.	4	4	4	
	La cotidianidad laboral está incluida la constante comunicación de innovaciones, consejos e información.	4	4	4	
	Plantea usted programas de crecimiento personal para conservar un excelente ambiente laboral.	4	4	4	

	Establece conversatorios para que los docentes puedan realizar proposiciones a problemáticas	4	4	4	
	Premia en fechas icónicas el esfuerzo y dedicación de los docentes	4	4	4	

- Cuarta dimensión : Liderazgo democrático o participativo
- Objetivos de la Dimensión: En este tipo de liderazgo se promueve la participación y todos los miembros del grupo aportan ideas, pero el análisis de propuestas y la decisión final recae sobre el líder

Dimensión	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Liderazgo democrático o participativo	Es de lo que cree que se obtiene mejores resultados cuando se toman decisiones en consenso	4	4	4	
	Es individualista para aplicar mejoras, no toma en consideración de experiencias de otros.	4	4	4	
	Delega a los docentes funciones estimando factibilidad en esta práctica	4	4	4	
	Hace del conocimiento público los logros de los docentes que forman parte de la institución	4	4	4	
	El aplicar reconocimiento público es considerado por usted, un mejorador del clima institucional.	4	4	4	


Mgtr. Doris Medina E.
Firma del Expepto Informante
DNI 17831032- Cti vitae

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para analizar. El desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate, 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 que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez: Mgtr. Medina Escobar, Doris Otilia

Grado profesional: Maestría (x) Doctor ()

Área de formación académica: Clínica () Social ()
Educativa (x) Organizacional ()

Áreas de experiencia profesional: Bachiller en lengua y literatura, licenciada en Educación, Magister en lengua y Literatura

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 a 4 años (x) más de 5 años ()

Experiencia en investigación
psicométrica:

2. Propósito de la evaluación. Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala ordinal.

Nombre del instrumento: Cuestionario

Autor: Romero Vila , Mayolo

Procedencia: Ate - Perú

Administración: Individual

Tiempo de aplicación: 15 - 20 minutos

Ámbito de aplicación: Personal docente

Significación: El cuestionario está compuesto por tres dimensiones: Planificación del trabajo pedagógico, Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, Responsabilidades profesionales 3 indicadores, 20 ítems. Tiene como objetivo, la indagación es verificar el nivel relacional entre las variables en cuestión en la I.E. Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate

4. Soporte teórico.

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
	Planificación del trabajo pedagógico	En dichos procesos planificativo se debe tener en cuenta, lapsos, secuencia, y ordenación adecuada.
El desempeño de la labor profesional docente	Gestión de los procesos de enseñanza	Son procesos, que nos dan la oportunidad de generar decisiones y maneras de exploración, para poder dilucidarla amplia gama de posibles situaciones que nos llevaran aun aprendizaje tomado en cuenta la realidad en el contexto
	Responsabilidades profesionales	Establece la forma como se abordará el plan definido de estudios para dar seguridad y compromiso de aprendizaje óptimo.

5. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación a usted le presento el cuestionario el desempeño de la labor profesional docente 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 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 brindes sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio

2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: El desempeño de la labor profesional docente

- Primera dimensión: Planificación del trabajo pedagógico
- Objetivos de la Dimensión: Ello implica pensar, diseñar y organizar (acciones, espacios, recursos, estrategias).

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Planificación del trabajo pedagógico	Reconoce las destrezas cognitivas de sus alumnos	4	4	3	
	Esta consiente que algunos alumnos aprenden a ritmos diversos	4	4	4	
	Posee gran conocimiento del área donde se desarrolla como docente.	4	4	4	
	Es capaz de aplicar la transversalidad relacional con las demás áreas establecidas por el currículo.	4	4	4	
	Construye instrumentos innovadores, tomando en cuenta situaciones criteriosales y de evaluación enmarcados a los logros que se pretenden alcanzar.	4	4	4	
	Diseña de sesiones de clases y unidades incluyendo las tics, tomando en cuenta la tecnología con que cuenta la institución	4	4	4	
	Realiza programaciones tomado en cuenta requerimiento y necesidades actuales de los alumnos considerando las competencias y capacidades establecidas por el currículo nacional.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Gestión de los procesos de enseñanza
- Objetivos de la Dimensión: Busca fortalecer el desempeño de las escuelas a través de diversas técnicas, instrumentos y conocimientos para consolidar un buen desarrollo académico del estudiantado.

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	Es promotor del respeto entre pares con las premisas de solidaridad y responsabilidad.	4	4	4	
	Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula desde el enfoque intercultural.	4	4	4	
	Se organiza de manera tal que los recursos existentes en el aula sean utilizados equitativamente.	4	4	4	
	Cuando se denotan situaciones problemáticas en el aula, acompaña a que se an resueltas de manera satisfactoria.	4	4	4	
	Tiene habilidades y destrezas relacionadas con la utilización de los recursos digitales.	4	4	4	
	La aplicabilidad de la evaluación a través de instrumentos se ejecuta de manera correcta.	4	4	4	
	Incentiva a que sus alumnos tengan una actitud activa en los procesos de los aprendizajes	4	4	4	

- Tercera dimensión: Responsabilidades profesionales
- Objetivos de la Dimensión: Esto comprende tareas como abordar el plan de estudios, asegurar el compromiso y el aprendizaje, adaptar la instrucción a las necesidades de los estudiantes.

Dimensión	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Responsabilidades profesionales	Aporta de manera importante a la construcción y aplicabilidad de instrumentos de gestión de la institución educativa.	4	4	4	
	Fomenta las relaciones interpersonales y profesionales entre sus pares docentes basados en el respeto y las normas institucionales.	4	4	4	
	Provee de manera pertinente y a tiempo documentación institucional cuando se le exige por parte de la institución.	4	4	4	
	Es puntual y cumple con los horarios y actividades extracurriculares si así fuere el caso.	4	4	4	
	Comparte con sus pares docentes sus experiencias satisfactorias en el aula.	4	4	4	
	Participa de manera activa a la resolución de situaciones problemáticas que pueden afectar a la gestión institucional.	4	4	4	



Mgtr. Doris Medina E.
Firma del Experto Informante
DNI 17831032- Cti vitae

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para analizar Estilos de liderazgo directivo en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate 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 que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Frem Randolph Guillen Moscoso	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Licenciado en educación física, Mg Administración de la educación.	
Institución donde labora:	0029 Marco puentes Llanos	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	más de 5 años (x)
Experiencia en investigación psicométrica:		

2. **Propósito de la evaluación.** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala:** Escala ordinal.

Nombre del instrumento	Cuestionario
Autor:	Romero Vila, Mayolo
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 - 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal docente

Significación: El cuestionario está compuesto por cuatro dimensiones: Liderazgo autoritario restrictivo , Liderazgo autoritario benevolente, Liderazgo consultivo, Liderazgo democrático o participativo 5 indicadores, 20 ítems. Tiene como objetivo, la indagación es verificar el nivel relacional entre las variables en cuestión en la I.E. Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate

4. Soporte teórico.

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
------------------------	-------------------------	------------

Liderazgo autoritario restrictivo Ejerce el cargo de directivo considera la centralización del poder, en la toma de decisiones considerando asertivo el temor que pueden llegar a influir en su entorno.

Liderazgo autoritario benevolente Se observa una mejora, por cuanto la actitud por parte del directivo, hacia sus colaboradores es de tipo paternal

Estilos de liderazgo directivo Liderazgo consultivo El poder de controlar se observa elevado, sin embargo, este distribuye el control en su entorno administrativo direccional, las decisiones que se vayan a tomar se platican y luego se aplican, asimismo, la parte operativa de estas decisiones se implementan con opiniones del entorno docente.

Liderazgo democrático participativo Las decisiones de cualquier índole se toman por consenso la o premiación es observada por todos, asimismo, la notificación es fluida y el contexto de trabajo y calidad educativa es

elevada

5. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación a usted le presento el cuestionario estilos de liderazgo directivo, elaborado por Romero Vila Mayolo 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 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: Estilos de liderazgo directivo

- Primera dimensión: Liderazgo autoritario restrictivo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de gestión que tiene los directivos en el centro educativo

indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Liderazgo autoritario restrictivo	Supone que el tener éxitos se deriva de la certidumbre que se le da a los que conforman la institución.	4	4	4	
	Cuando no se tiene claridad que hacer en una situación específica, concurre a las demás personas que forman parte de la institución para la toma de decisiones	4	4	4	
	Es eficiente la comunicación cuando trasmite órdenes.	4	4	4	
	Ser respetuoso y la practicas de buenos modales son la premisa principal de la institución	4	4	4	
	Las sanciones por faltas a reglamentos por parte de los miembros de la institución son aplicadas con justicia.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo autoritario benevolente

- Objetivos de la Dimensión: En este modelo de gestión hay una mejora respecto al anterior pero la actitud del directivo hacia el colaborador es paternalista.

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Liderazgo autoritario benevolente	En ocasiones donde hay situaciones problemáticas complejas se apoya en los miembros de la institución.	4	4	4	
	Sus capacidades comunicacionales de acuerdo a su perspectiva son efectivas	4	4	4	
	Utiliza intermediarios para realizar comunicados a personal docente.	4	4	4	
	Demuestra paciencia y flexibilidad con el derecho de las personas expresarse libremente	4	4	4	
	Usted como directivo se arroga, responsabilidades o plantea que las responsabilidades son individuales.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo consultivo

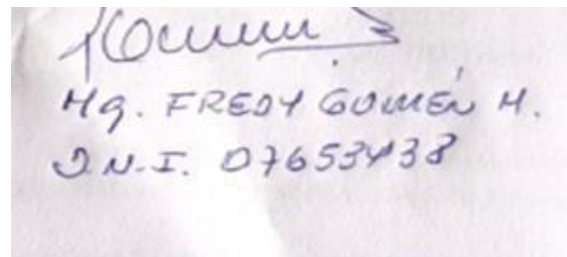
- Objetivos de la Dimensión: Crea un clima participativo y tiene confianza en sus empleados reconoce las cualidades, los logros y esfuerzos de sus empleados y los premia.

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Liderazgo consultivo	Delega la toma de decisiones a otras personas.	4	4	4	
	La cotidianidad laboral está incluida la constante comunicación de innovaciones, consejos e información.	4	4	4	
	Plantea usted programas de crecimiento personal para conservar un excelente ambiente laboral.	4	4	4	

	Establece conversatorios para que los docentes puedan realizar proposiciones a problemáticas	4	4	4	
	Premia en fechas icónicas el esfuerzo y dedicación de los docentes	4	4	4	

- Cuarta dimensión : Liderazgo democrático o participativo
- Objetivos de la Dimensión: En este tipo de liderazgo se promueve la participación y todos los miembros del grupo aportan ideas, pero el análisis de propuestas y la decisión final recae sobre el líder

Dimensión	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Liderazgo democrático o participativo	Es de lo que cree que se obtiene mejores resultados cuando se toman decisiones en consenso	4	4	4	
	Es individualista para aplicar mejoras, no toma en consideración de experiencias de otros.	4	4	4	
	Delega a los docentes funciones estimando factibilidad en esta práctica	4	4	4	
	Hace del conocimiento público los logros de los docentes que forman parte de la institución	4	4	4	
	El aplicar reconocimiento público es considerado por usted, un mejorador del clima institucional.	4	4	4	



 Mg. FREDY GÓMEZ H.

 D.N.I. 07653438

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para analizar. El desempeño de la labor profesional docente en la Institución educativa Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate, 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 que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez: Mg. Frem Randolpho Guillen Moscoso

Grado profesional: Maestría (x) Doctor ()

Área de formación académica: Clínica () Social ()
Educativa (x) Organizacional ()

Áreas de experiencia profesional: Licenciado en educación física, Mg Administración de la educación.

Institución donde labora: 0029 Marco puentes Llanos

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 a 4 años () más de 5 años (x)

Experiencia en investigación
psicométrica:

2. Propósito de la evaluación. Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala ordinal.

Nombre del instrumento Cuestionario

Autor: Romero Vila , Mayolo

Procedencia: Ate - Perú

Administración: Individual

Tiempo de aplicación: 15 - 20 minutos

Ámbito de aplicación: Personal docente

Significación: El cuestionario está compuesto por tres dimensiones: Planificación del trabajo pedagógico, Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, Responsabilidades profesionales 3 indicadores, 20 ítems. Tiene como objetivo, la indagación es verificar el nivel relacional entre las variables en cuestión en la I.E. Marko Jara Schenone, Huaycán-Ate

4. Soporte teórico.

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
	Planificación del trabajo pedagógico	En dichos procesos planificativo se debe tener en cuenta, lapsos, secuencia, y ordenación adecuada.
El desempeño de la labor profesional docente	Gestión de los procesos de enseñanza	Son procesos, que nos dan la oportunidad de generar decisiones y maneras de exploración, para poder dilucidarla amplia gama de posibles situaciones que nos llevaran aun aprendizaje tomado en cuenta la realidad en el contexto
	Responsabilidades profesionales	Establece la forma como se abordará el plan definido de estudios para dar seguridad y compromiso de aprendizaje óptimo.

5. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación a usted le presento el cuestionario el desempeño de la labor profesional docente 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 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 brindes sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio

2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: El desempeño de la labor profesional docente

- Primera dimensión: Planificación del trabajo pedagógico
- Objetivos de la Dimensión: Ello implica pensar, diseñar y organizar (acciones, espacios, recursos, estrategias).

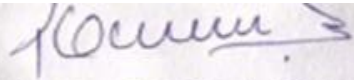
Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Planificación del trabajo pedagógico	Reconoce las destrezas cognitivas de sus alumnos	4	4	3	
	Esta consiente que algunos alumnos aprenden a ritmos diversos	4	4	4	
	Posee gran conocimiento del área donde se desarrolla como docente.	4	4	4	
	Es capaz de aplicar la transversalidad relacional con las demás áreas establecidas por el currículo.	4	4	4	
	Construye instrumentos innovadores, tomando en cuenta situaciones criterios y de evaluación enmarcados a los logros que se pretenden alcanzar.	4	4	4	
	Diseña de sesiones de clases y unidades incluyendo las tics, tomando en cuenta la tecnología que cuenta la institución	4	4	4	
	Realiza programaciones tomado en cuenta requerimiento y necesidades actuales de los alumnos considerando las competencias y capacidades establecidas por el currículo nacional.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Gestión de los procesos de enseñanza
- Objetivos de la Dimensión: Busca fortalecer el desempeño de las escuelas a través de diversas técnicas, instrumentos y conocimientos para consolidar un buen desarrollo académico del estudiantado.

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	Es promotor del respeto entre pares con las premisas de solidaridad y responsabilidad.	4	4	4	
	Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula desde el enfoque intercultural.	4	4	4	
	Se organiza de manera tal que los recursos existentes en el aula sean utilizados equitativamente.	4	4	4	
	Cuando se denotan situaciones problemáticas en el aula, acompaña a que se an resueltas de manera satisfactoria.	4	4	4	
	Tiene habilidades y destrezas relacionadas con la utilización de los recursos digitales.	4	4	4	
	La aplicabilidad de la evaluación a través de instrumentos se ejecuta de manera correcta.	4	4	4	
	Incentiva a que sus alumnos tengan una actitud activa en los procesos de los aprendizajes	4	4	4	

- Tercera dimensión: Responsabilidades profesionales
- Objetivos de la Dimensión: Esto comprende tareas como abordar el plan de estudios, asegurar el compromiso y el aprendizaje, adaptar la instrucción a las necesidades de los estudiantes.

Dimensión	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Responsabilidades profesionales	Aporta de manera importante a la construcción y aplicabilidad de instrumentos de gestión de la institución educativa.	4	4	4	
	Fomenta las relaciones interpersonales y profesionales entre sus pares docentes basados en el respeto y las normas institucionales.	4	4	4	
	Provee de manera pertinente y a tiempo documentación institucional cuando se le exige por parte de la institución.	4	4	4	
	Es puntual y cumple con los horarios y actividades extracurriculares si así fuere el caso.	4	4	4	
	Comparte con sus pares docentes sus experiencias satisfactorias en el aula.	4	4	4	
	Participa de manera activa a la resolución de situaciones problemáticas que pueden afectar a la gestión institucional.	4	4	4	


 Mg. FREDY GÓMEZ H.
 D.N.I. 07653438