



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Perfil del liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones
educativas de Chimbote, 2024

TESÍS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Flores Espinoza, Celinda Alejandrina (orcid.org/0009-0008-2596-745X)

ASESORAS:

Dra. Carbonell García, Carmen Elena (orcid.org/0000-0002-3692-3013)

Dra. Temoche Guevara, Cecilia Liliana (orcid.org/0000-0002-9113-8392)

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

CHIMBOTE – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, TEMOCHE GUEVARA CECILIA LILIANA , CARBONELL GARCIA CARMEN ELENA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Perfil del liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de Chimbote, 2024", cuyo autor es FLORES ESPINOZA CELINDA ALEJANDRINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 07 de Setiembre del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARBONELL GARCIA CARMEN ELENA DNI: 19528879 ORCID: 0000-0002-3692-3013	Firmado electrónicamente por: CCARBONELLG el 07-09-2024 11:34:02
TEMOCHE GUEVARA CECILIA LILIANA DNI: 32908162 ORCID: 0000-0002-9113-8392	Firmado electrónicamente por: CTEMOCHE el 07- 09-2024 08:45:28

Código documento Trilce: TRI - 0866119



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, FLORES ESPINOZA CELINDA ALEJANDRINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Perfil del liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de Chimbote, 2024", 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
CELINDA ALEJANDRINA FLORES ESPINOZA DNI: 32888307 ORCID: 0009-0008-2596-745X	Firmado electrónicamente por: CFLORESESP el 01-08-2024 00:45:05

Código documento Trilce: TRI - 0842684

DEDICATORIA

Este trabajo se la dedico a mi Dios bendito por guiarme y darme fuerza para seguir adelante y no desmayar ante las dificultades que se me presentaban en el camino.

A mis hijos Alex, Fabiola, Angie y esposo por su apoyo, cariño, consejos y ayuda en todo momento que viví en esta experiencia académica.

Celinda.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento sincero a la Dra. Carmen Cabonel García por su asesoría, ayuda y paciencia en cada momento de consulta y soporte en este trabajo de investigación.

También mi agradecimiento infinito a mis hijos Alex, Fabiola y Angie por su apoyo y ayuda incondicional que con sus conocimientos y aportes hicieron que logre culminar esta investigación.

Además, a mis compañeros de grupo que me permitieron trabajar con ellos casi durante año y medio y en especial a mi compañera Pier Guillen que siempre ha estado incondicionalmente apoyándome, alentándome a seguir adelante y llegar a la meta.

La autora.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
Índice de Contenidos	vi
Índice de Tablas.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA	17
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN.....	28
V. CONCLUSIONES.....	33
VI. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	38
ANEXOS.....	45

Índice de Tablas

Tabla 1: Análisis de normalidad de variables	20
Tabla 2 : Correlación entre perfil liderazgo directivo y desempeño docente.....	21
Tabla 3 : Perfil de liderazgo directivo	22
Tabla 4: Desempeño docente	23
Tabla 5: Correlación entre Perfil autoritario coercitivo y Desempeño docente ...	24
Tabla 6: Correlación entre Perfil autoritario benevolente y Desempeño docente	25
Tabla 7: Correlación entre Perfil directivo consultivo y Desempeño docente	26
Tabla 8: Correlación entre Perfil participativo y Desempeño docente	27

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue determinar la relación entre el perfil del liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Chimbote, 2024. El estudio utilizó una metodología tipo básica con un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, de corte transversal, La muestra estuvo conformada por 200 docentes a quienes se le aplicaron dos encuestas tipo cuestionario; una de 15 preguntas para medir la variable perfil del liderazgo directivo y la otra de 14 preguntas para evaluar la variable desempeño docente. Ambos cuestionarios fueron validados por tres expertos y mostraron una alta confiabilidad con coeficientes de alfa de Cronbach de 0.808 y 0.899, respectivamente. Con esto se procedió a realizar los resultados encontrando una correlación de Spearman de ($r=0.3680$) , la cual indica una correlación baja positiva entre las variables. Con un valor ($p=0.00$), lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna propuesta.

Palabras clave: Perfil, desempeño docente, correlación, liderazgo directivo.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between the profile of leadership and teaching performance in Educational Institutions of Chimbote, 2024. The study employed a basic methodology with a quantitative approach and a correlational design, cross-sectional in nature. The sample consisted of 200 teachers who were administered two questionnaire surveys; one with 15 questions to measure the variable of leadership profile, and another with 14 questions to assess teaching performance. Both questionnaires were validated by three experts and showed high reliability with Cronbach's alpha coefficients of 0.808 and 0.899, respectively. The results revealed a Spearman correlation of ($r=0.3680$), indicating a low positive correlation between the variables. With a significance value ($p=0.00$), it is evident that the correlation is statistically significant. Thus, the null hypothesis was rejected and the proposed alternative hypothesis was accepted.

Keywords: Profile, teaching performance, correlation, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito educativo, la constante dinámica de transformación es una realidad perceptible, haciendo imprescindible contar con personas cuyas capacidades éticas y competencias laborales estén alineadas con las exigencias evolutivas de este contexto en constante cambio. El líder directivo se convierte en la figura clave que, con condiciones específicas de liderazgo orientador, resuelven conflictos, brindan alternativas de mejora y guía a la comunidad educativa. Tanto el liderazgo directivo como el desempeño de los docentes emergen como pilares prioritarios en el desarrollo de la mejora continua, delineando así el rumbo hacia la excelencia académica y el progreso constante de las escuelas del nivel básico. Contribuyen directamente al ODS 4 de educación de calidad, específicamente a la línea de acción: Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles. (León, 2022)

Los países de Chile, Argentina, Paraguay y Uruguay, en las investigaciones mostraron características de liderazgo con mayores procesos formativos relevantes en el contexto de la administración educativa. Así mismo se verificó que la función directiva de las instituciones educativas en América Latina de dicha localidad es ejercida por mujeres en una edad promedio de 44 años. En ese sentido, los resultados señalaron que los directivos si están familiarizados con las competencias, resaltando el grado de desarrollo. (Domínguez, 2021)

El Ministerio de Educación Nacional en Colombia implementó el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, donde estableció como una prioridad en su agenda estratégica, el fortalecimiento y la mejora de la dirección escolar; teniendo como objetivo reconocer a los maestros y líderes como actores clave en la transformación y liderazgo. Asimismo se estableció la Escuela de Liderazgo para el crecimiento profesional de directivos y docentes que hasta ahora ha dado buenos resultados. (Bedoya et al., 2023)

Mientras que en el ámbito nacional, nuestro país se han diseñado varias políticas educativas con el fin de mejorar la calidad pedagógica, han planteado que la escuela necesita un líder que promueva, motive y active las actividades académicas, vinculando el quehacer del profesor, brindando un ambiente

educativo amigable con el involucramiento de sus padres y/o apoderados. El estado mediante el Marco del buen desempeño docente y directivo, regula las labores de los profesores y directores relacionando su función educativa con resultados y sucesos que derivan de ellos, otorgándole una responsabilidad social ante los ciudadanos. En consecuencia, cada organización cuenta con sus propias características y recursos que podrían influir en su progreso. (Bravo, 2020)

En Chimbote, las instituciones educativas enfrentan un problema en común de carencia de liderazgo directivo para un buen desempeño docente, lo cual revela una serie de problemáticas a nivel contextual, que tienen un impacto significativo en el ambiente educativo. La falta de orientación de los directivos hacia los docentes es una de las preocupaciones, lo cual desencadena eventos negativos como: retrasos en la entrega de documentos y la ausencia de una comunicación coherente entre los subdirectores y los docentes generando confusiones en las actividades pedagógicas, esta falta de claridad y mal entendimiento afectan significativamente el aprendizaje de los educandos. Además, insuficiente colaboración entre los docentes, la carencia de trabajo en equipo y la ausencia de compartición de actividades planificadas en el proyecto educativo crean un ambiente desfavorable para el crecimiento académico. Sumado a esto, la sobrecarga laboral es una realidad palpable, con una recarga de trabajo administrativo y educativo que sobrepasa los límites razonables. Esto, junto con el aumento del estrés, hace que la calidad del trabajo de los maestros y el proceso enseñanza – aprendizajes se vean comprometidos. Es decisivo destacar que cualquier esfuerzo por mejorar se ve obstaculizado por la oposición al cambio, particularmente de los docentes más mayores, así como la baja participación en cursos de capacitación ofrecido por el MINEDU, obstaculiza cualquier intento de mejora. Conocer las variables de estudio garantizará la eficiencia, como lo requiere el ODS 4 y la línea de responsabilidad social contribuyendo al cierre de estas brechas.(Moreno, 2022)

Después de revisar la información sobre la problemática actual, surge la siguiente pregunta: ¿Cómo se relaciona el perfil del liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas de Chimbote, 2024?

El estudio se justifica a partir de las teorías de liderazgo propuestas por diversos autores. Según la teoría de Lewin (Villamizar, 2024), se pueden distinguir dos tipos

de líderes: autoritarios y participativos democráticos. Los líderes autoritarios establecen los objetivos y controlan todas las actividades, lo que permite finalizar proyectos de manera rápida y decisiva. En cambio, los líderes participativos democráticos escuchan abiertamente las opiniones de todos los subordinados y fomentan la colaboración, aunque el líder conserva la última palabra en la toma de decisiones. Por su parte, la teoría de Likert (Vargas, 2021), un líder autoritario benevolente muestra una mayor confianza en su equipo, aunque su motivación se centra principalmente en méritos y recompensas económicas, manteniendo un control significativo sobre las decisiones. Además, Hersey y Blanchard, sostiene que el liderazgo situacional debe adaptarse según la madurez de los subordinados, considerando indicadores de competencia. Estas teorías evidencian que cada líder desarrolla un estilo de liderazgo único, influenciado por su experiencia y contexto.

Según Diaz Barriga (2016), menciona que la planeación se enfoca en la anticipación de escenarios futuros en los procesos educativos, detallando objetivos y estrategias específicas para concretar resultados favorables. Esta perspectiva se complementa con la visión de Lallerana, McGinn, Fernandez y Alvarez, quienes consideran que la planeación es un proceso crucial para establecer los propósitos, objetivos y metas de una actividad educativa, fundamentales para la determinación de los recursos y estrategia más idóneos para alcanzarlos. Por otro lado, según Prieto (2007), la Teoría de la Autoeficacia de Albert Bandura posiciona al profesor como un agente clave con la capacidad de organizar y ejecutar las acciones necesaria para alcanzar los logros deseados. En contraste, la Teoría de los Roles, desarrollada por Robert K. Merton y Erving Goffman (Atkinson, 2023), enfatiza que un grupo de individuos desempeñan roles conocidos y definidos. Además, autores como Katz y Kahn, definen los roles como una serie de actividades y actitudes esperados de un individuo que ocupa un determinado puesto en una organización.

De acuerdo a Mohd et al. (2020), en su estudio explora la teoría del camino-meta (path-goal theory, PGT). Esta teoría, desarrollada por Robert House, postula que el liderazgo efectivo consiste en clarificar las metas y los caminos para alcanzarlas, eliminando obstáculos y proporcionando el apoyo necesario a los docentes. La teoría se centra en cómo los líderes pueden motivar a sus subordinados para

alcanzar objetivos mediante la adaptación de su estilo de liderazgo a las necesidades de los docentes y la situación específica.

El perfil del liderazgo directivo en instituciones educativas es crucial para el desempeño docente. Aplicando la teoría Demanda-Recursos Laborales (JD-R) (Bakker et al., 2023), se puede entender que un equilibrio entre las demandas laborales y los recursos proporcionados por los directivos puede fomentar un entorno de trabajo positivo, reducir el estrés y mejorar el desempeño docente. Un liderazgo que apoye, motive y provee los recursos necesarios es fundamental para el éxito de cualquier institución educativa.

Por otro lado, José Antonio Encinas , preocupado por la formación del educador como líder, plantea una perspectiva innovadora en la pedagogía educativa.

En lo que respecta a la justificación práctica, las respuestas obtenidas favorecieron a reconocer que los perfiles del liderazgo directivo influye y promueve el trabajo docente y por tanto en los resultados educativos de los alumnos. La justificación metodológica contribuyó a la obtención de datos y resultados adecuados para las variables de estudio. El diseño, las técnicas, los recursos y el procesamiento de datos utilizados, fortalecieron la validez y fiabilidad de las variables.

Presentamos el objetivo general de la investigación: "Determinar la relación entre el perfil del liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Chimbote, 2024". Así como, los objetivos específicos: Identificar el perfil del liderazgo que caracteriza a los directivos. Identificar el nivel de desempeño que caracteriza a los docentes. Establecer la correlación entre el desempeño docente y el liderazgo directivo autoritario coercitivo. Determinar la relación entre desempeño con el liderazgo benevolente. Determinar la relación entre el desempeño docente y el liderazgo directivo consultivo y determinar la relación entre el desempeño docente y el liderazgo participativo.

A continuación presentamos antecedentes y la información teórica sobre las variables de estudio internacional, nacional y local. Chacón et al. (2022) investigaron las organizaciones y el desempeño organizacional en Colombia, emplearon una metodología de modelos de ecuaciones estructurales con mínimos cuadrados parciales, a partir de una encuesta aplicada a 113 integrantes de equipos directivos con el propósito de examinar cómo el liderazgo

compartido influye en dicho desempeño. Los resultados revelaron que el liderazgo compartido, mejora el desempeño organizacional, facilitando a las instituciones el desarrollo del capital social y el cumplimiento exitoso de sus metas.

Así como Bedoya et al. (2023) realizaron un estudio con directivos universitarios en Colombia. El objetivo fue determinar empíricamente si el género, la experiencia en el puesto y la institución promueven los estilos de liderazgo directivo mediante la aplicación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ) a una muestra de 272 directivos universitarios de veinticuatro ciudades colombianas. Se concluye que los estilos de liderazgo pueden ejercer tanto hombres como mujeres, de manera independiente de la institución.

Flores et al. (2021) llevaron a cabo su investigación en México, con el objetivo de verificar el grado de desempeño de los maestros podían evaluar el perfil institucional mediante un enfoque basado en competencias. Asimismo, se propusieron identificar las características y la forma en que los profesores las aplican, tanto en teoría como en práctica, lo cual confirma que ambas son necesarias para alcanzar el perfil deseado. El estudio de investigación de Chambilla (2020) realizado en Bolivia, tiene como objetivo establecer estándares aceptables, destacando la importancia del desempeño de los docentes y el liderazgo que ejercen como figura principal. Además enfatiza la importancia del liderazgo directivo para los docentes, mediante el trabajo en equipo. La conclusiones obtenidas indican que la variable de liderazgo predomina en la gestión del director de manera equitativa y democrática, y que la relación entre director y los docentes tiende a ser respetuosa.

En un estudio realizado por Espinoza (2018) con metodología cuantitativa de alcance explicativo con abordaje empírico-analítico en una muestra de 363 participantes procedentes de Colombia, Ecuador y Perú, se investigó la vinculación entre el liderazgo y la efectividad. Los resultados obtenidos a través del modelo de ecuaciones estructurales revelan que los tres tipos de liderazgo se agrupan según sus factores, los cuales están significativamente vinculados al tipo de liderazgo identificado en el modelo FRL (Rango Total de Liderazgo). Además, se observa una correlación alta y positiva entre el liderazgo transformacional y el transaccional, mientras que ambos muestran una correlación moderada y negativa con la

ausencia de liderazgo. Los datos obtenidos fueron estadísticamente significativos, permitiendo concluir que existe una conexión entre el liderazgo transformacional y la efectividad, así como la satisfacción.

Por otro lado, Mahaputra y Saputra (2021) en su investigación revisa cómo el liderazgo del director influye en el rendimiento, lealtad y motivación de los maestros. La investigación destaca que un liderazgo efectivo puede mejorar significativamente estos aspectos, beneficiando el ambiente escolar y el rendimiento académico.

Asimismo, Kartini et al. (2020) en su estudio analiza el impacto del liderazgo del director, la supervisión académica y la competencia profesional en el desempeño de los profesores. La muestra fue de 128 docentes de SMA Negeri 1 Muara Padang, SMA Muhammadiyah Muara Padang, SMA Negeri 1 Air Saleh, SMA Bhakti Bangsa Air Saleh y SMA Negeri 2 Muara Sugihan y utilizamos un cuestionario. A través de un estudio empírico, los autores encontraron que estos factores están positivamente correlacionados con la mejora del rendimiento docente, sugiriendo que un liderazgo escolar efectivo y una adecuada supervisión y formación profesional son cruciales para el desarrollo educativo.

Litz y Blaik (2020) investigaron el liderazgo transformacional como un medio para mejorar la gestión educativa, enfocándose en el comportamiento educativo y ético del líder. Su objetivo fue mejorar la calidad educativa institucional en colaboración con todos los participantes del proceso educativo. Utilizaron un enfoque mixto que incluyó encuestas y entrevistas virtuales con el director, así como cuestionarios digitales para los docentes utilizando la escala Likert. Los resultados subrayaron la importancia de fomentar el liderazgo transformacional para asegurar un desempeño profesional efectivo del director y los docentes, con el propósito de mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Rached et al. (2020) en su investigación *Theoretical Basis of Leadership Styles: A Brief Review/Bases Teorica dos Estilos de Liderago: Un breve revisado*, tiene como objetivo describir los principales estilos de liderazgo presentes en la literatura. Se identificaron los estilos de liderazgo autocrático, democrático, liberal y autoritario coercitivo. Este último se caracteriza por un control estricto y el uso de la coerción, incluyendo castigos y amenazas, para asegurar el cumplimiento y mantener la

disciplina. Además, se analizaron teorías como la transformacional, transaccional, interaccional y de contingencia, revelando una falta de consenso sobre el concepto de liderazgo debido a la diversidad de teorías. A pesar de esto, se observa que las actitudes y visiones individuales de los profesionales influyen en la comprensión de estos estilos. El concepto de liderazgo sigue evolucionando, aunque existen clasificaciones y características que ayudan a definirlo, superando el nivel conceptual de las bases teóricas mencionadas en la literatura.

Mirsultan y Marimuthu (2021) en su estudio analiza cómo la percepción de los docentes sobre el liderazgo de sus directores afecta su satisfacción laboral en escuelas secundarias públicas y, a su vez, cómo esto influye en el rendimiento académico de los estudiantes. El propósito fue examinar el impacto específico de los directores en la satisfacción laboral de los docentes y qué prácticas de liderazgo se asocian con esta satisfacción. Exploraron los estilos de liderazgo transformacional y transaccional para determinar cuál es más efectivo. Los resultados indican que el estilo de liderazgo del director tiene una relación significativa con la satisfacción laboral de los docentes, lo que sugiere que la percepción y el conocimiento de los docentes pueden ayudar a los directores a crear un mejor ambiente de trabajo y entender mejor las necesidades de sus docentes. Esta investigación subraya la relevancia de las competencias socioemocionales para un liderazgo directivo eficiente, destacando cómo las competencias intra e interpersonales juegan un papel crucial en la práctica del liderazgo dentro del contexto educativo.

Las instituciones educativas enfrentan el reto constante de mejorar la calidad educativa, con los directores desempeñando un papel crucial en liderar y crear un ambiente propicio para el aprendizaje. Por ello, Thornton (2021) en su revisión aborda el liderazgo directivo como una autoridad clave para cumplir metas educativas y mejorar la calidad educativa mediante la colaboración con los docentes. Utilizando un método deductivo con enfoques cuantitativos, cualitativos y mixtos, se concluye que el liderazgo compartido entre directores y docentes es esencial para mejorar la calidad educativa y el rendimiento estudiantil. Se recomienda seguir investigando y desarrollando planes de mejora para apoyar el liderazgo docente.

El artículo de Sunaryo (2020) investiga la influencia de la supervisión académica del director en el desempeño docente. Se observa que la supervisión académica del director tiene un efecto positivo y significativo en la mejora del desempeño de los maestros. Además, la política educativa necesita el apoyo de los docentes y la participación activa de todos los componentes educativos. Mejora en la supervisión académica del director puede resultar en un mejor desempeño docente, reflejando la importancia del liderazgo y la supervisión en la educación.

En el estudio de Zhumash et al. (2021) el propósito fue proporcionar una revisión sistemática sobre la estructura, criterios y niveles de competencia docente profesional de maestros de educación primaria en formación, integrando el papel del liderazgo directivo. Los resultados indicaron que las creencias sobre la competencia docente son fundamentales para la eficacia educativa. Individuos con altas creencias de competencia muestran mayor perseverancia y determinación. Los hallazgos se discutieron en relación con la literatura relevante y se ofrecieron implicaciones para investigaciones futuras.

Alanoglu (2022) en su estudio analiza la relación entre el liderazgo instruccional del director y la autoeficacia docente a través de un metaanálisis de 24 estudios que abarcan 9178 docentes. Los resultados mostraron una relación moderada entre liderazgo instruccional del director y la autoeficacia docente. El análisis de subgrupos no indicó diferencias significativas por país o tipo de publicación. Los hallazgos sugieren que los directores pueden fortalecer la autoeficacia docente mediante comportamientos de liderazgo instruccional, lo que mejora el desempeño estudiantil. Se recomienda que los formuladores de políticas organicen capacitaciones para mejorar estas prácticas en los directores.

Shakani et al. (2021) en su investigación enfatiza que el liderazgo ejerce una influencia significativa en todos los aspectos de una organización, incluyendo la carga de trabajo y la satisfacción laboral del personal. Este impacto se extiende tanto a grandes organizaciones como a entornos escolares, donde el clima educativo puede verse profundamente afectado. La encuesta realizada entre maestros de educación especial exploró cómo el liderazgo de los directores incide en estos aspectos mediante cuestionarios estructurados y entrevistas. Los resultados destacaron que un liderazgo efectivo se relaciona positivamente con una menor carga de trabajo percibida y una mayor satisfacción laboral entre los

maestros, subrayando la importancia crítica del liderazgo en la mejora del ambiente laboral y el bienestar del personal educativo.

Cubas (2022) se propuso elaborar una síntesis descriptiva mediante un análisis sistemático sobre la interrelación entre habilidades emocionales - sociales y liderazgo directivo, basada en artículos académicos iberoamericanos entre 2017 y 2021. Se seleccionaron 18 estudios de fuentes de información indexadas, siguiendo directrices de selección para garantizar su relevancia en el tema. Los hallazgos revelan que la mayoría de los estudios en español provienen de España, Perú y México. Se enfatiza el interés en las habilidades emocionales – sociales y el liderazgo directivo, subrayando la importancia de las habilidades personales y relacionales en las teorías de la inteligencia emocional, así como el rol crucial del liderazgo directivo en las instituciones educativas. Además, se examinan diversos estilos de liderazgo, incluido el autoritario benevolente, caracterizado por un control estricto combinado con una orientación paternalista, donde el líder toma decisiones unilateralmente pero demuestra interés por el bienestar de sus colaboradores.

García (2022) en su estudio tuvo como objetivo revisar y resumir los principales resultados sobre la relación entre liderazgo y bienestar en el trabajo. Mediante una revisión sistemática basada en PRISMA, se seleccionaron artículos de 2018 a 2022 de fuentes de información indexadas como Pubmed, PsycArticles etc. Se seleccionaron 10 estudios relevantes sobre la temática y estos resultados indican que el liderazgo transformacional es el más beneficioso para el bienestar de los empleados. Entre los estilos de liderazgo, se mencionan los estilos consultivo I (CI) y consultivo II (CII), donde el directivo consulta a los subordinados de la organización antes de tomar decisiones. Estos estilos destacan por aumentar el bienestar y la satisfacción de los empleados.

En el estudio de Váldez (2022) cuyo objetivo es comprender el liderazgo escolar inclusivo mediante la revisión de 22 investigaciones empíricas sobre estrategias efectivas de liderazgo para promover la inclusión. Los hallazgos muestran que los líderes inclusivos defienden la diversidad, se comprometen con valores inclusivos y fomentan ambientes de apoyo y colaboración. Sin embargo, la dispersión de la literatura permite que este estilo se nutra de otros tipos de liderazgo (democrático, participativo, emergente), y las condiciones escolares dificultan su sostenibilidad.

El liderazgo inclusivo reside en los equipos directivos y está influenciado por un liderazgo distribuido y participativo.

El estudio de Jihuallanca (2023) busca analizar cómo la administración escolar por parte de los directores impacta en las instituciones educativas peruanas. Mediante un estudio exhaustivo se seleccionaron 46 artículos relevantes de bases de datos como Redalyc, Scielo, Scopus, Dialnet y Researchgate. Los resultados subrayan que optimizar la administración escolar, incluyendo la gestión del proceso de los procesos pedagógicos, puede ayudar a superar desafíos como limitaciones financieras, desigualdades educativas y falta de formación docente. Esta mejora no solo promueve un ambiente educativo más eficiente y equitativo, sino que también fomenta un entorno más favorable para los educandos.

Vela (2023) en su investigación enfatiza que el rendimiento de los profesores es crucial para la educación de los alumnos, ya que impulsa el ejercicio profesional de la enseñanza, proporciona asistencia técnica y promueve el proceso educativo. Se basó en una revisión sistemática de literatura, siguiendo el protocolo PRISMA para la elección de 50 artículos en los principales motores de búsqueda. Los hallazgos subrayan la relación entre las variables del estudio y destacan la importancia fundamental de promover el apoyo pedagógico en el desempeño docente para mejorar las actividades dentro del salón de clases y mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Torres (2020) realizó un estudio en la Institución Eduardo López de Romaña, ubicada en el distrito Mariano Melgar de la Ciudad de Arequipa, siendo 42 docentes como población de estudio. El propósito fue determinar la correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Los resultados obtenidos fueron: el 64% de los docentes mostraron un nivel alto en estilo autoritario coercitivo, 36% en un nivel medio y ninguno en nivel bajo. Mientras que en el estilo autoritario benevolo 74% reportaron un dominio medio, sin embargo, en el estilo consultivo 67% alcanzaron en un nivel medio y 79% en estilo participativo en el dominio medio. Por lo tanto, se identificó una correlación favorable entre el liderazgo participativo y el rendimiento docente.

En un estudio realizado por Bravo y Dávila (2020) en una escuela de Lima, se investigó cómo se vinculan el desempeño de los maestros y el liderazgo del

director. Los resultados han evidenciado que, el liderazgo directivo es entre eficiente y muy eficiente en más del 80%; de la misma forma, el desempeño docente es entre eficiente y muy eficiente en más del 70%. Las conclusiones fueron los hallazgos de una correlación positiva alta y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, siendo el Rho de 0.846; es decir, el índice de correlación al 84.6%. Confirmándose que, a mayor liderazgo directivo, mayor desempeño docente.

De manera similar, Herrera (2018) desarrolló una investigación en el centro educativo Comercio 41, Cusco. Estudió la población identificada por los 42 docentes y los tres directivos se aplicaron instrumentos de recolección de datos El propósito fue examinar la correlación entre liderazgo del director y desempeño del maestro, determinando que no hay una correlación entre ambas variables.

Además Collazos (2018) llevó a cabo un estudio en la escuela Mariano Melgar Valdivieso de la ciudad de Chiclayo. La muestra seleccionada fue 26 participantes a quienes se les aplicó los cuestionarios de liderazgo pedagógico del director y desempeño docente. El propósito fue establecer la interrelación entre el desempeño de los maestros y el liderazgo pedagógico. Los hallazgos de la investigación revelaron rasgos como la personalidad y estilos de liderazgo. Concluyendo que hay una correlación moderadamente significativa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño de los maestros.

El estudio del clima institucional y las habilidades blandas en una institución educativa, Alvarado (2023) aplicó dos encuesta a 55 trabajadores de la institución educativa. Los resultados para al objetivo general muestran un valor de significancia de 0.045 (menor a 0.05) y un RHO =0.271 (correlación positiva débil). Concluye que existe una correlación positiva débil entre las variables y las dimensiones del clima institucional. Así como manifiesta que el director es responsable de promover la colaboración en los grupos de trabajo y fortalecer las relaciones laborales.

Investigar el liderazgo del director en un entorno motivador produce resultados positivos y duraderos señalan Jáuregui et al. (2022). El propósito de la investigación es establecer la correlación entre el liderazgo del director y el desempeño de los maestros en un centro educativo 60756 C, cuya población

estuvo conformada por 100 docentes y la muestra fue censal. En el análisis de los datos se empleó la estadística descriptiva y la estadística inferencial no paramétrica; según los resultados se obtuvo que $\chi^2_c = 15.35 > \chi^2_t = 9.48$, *gl* 4, $p < 0.05\%$, por lo que se concluye que existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la IE. 60756. Por siguiente, es crucial desarrollar su liderazgo directivo para apoyar a los maestros y obtener mejores resultados académicos y fomentar los valores fundamentales de la institución. y una buena disposición al trabajo.

En el contexto local, Moreno (2022) en su estudio analizó la correlación entre la gestión del director y los elementos que influyen en el desempeño de los profesores, destacando un clima laboral favorable, donde pueden realizar sus actividades sin afectar su desempeño. Así también, León (2022) en su investigación reafirma que existe una correlación positiva entre la gestión del director y el involucramiento en la administración relacionada con los factores que influyen en el desempeño de los profesores.

De acuerdo con Incio y Capuñay (2020) en su tesis buscó establecer la correlación entre el liderazgo del director y el desempeño del maestro en cinco centros educativos particulares de Jaén. El liderazgo democrático del director muestra correlaciones directamente proporcionales y un fuerte vínculo entre educandos y educadores. Esto mejora el desempeño en todas sus dimensiones didácticas y funcionales.

Barreno (2022) llevó a cabo su investigación en el centro educativo N° 88227 en Nuevo Chimbote, donde evaluó cómo el apoyo educativo virtual favorece de manera significativa el desempeño docente. Los resultados indicaron que el Programa de Asistencia Pedagógica Virtual no solo mejoró la organización del maestro, sino también su habilidad para promover una vivencia virtual armoniosa, así como sus procesos metodológicos y de análisis.

Después de revisar los antecedentes de las variables de estudio se presenta la información teórica de la investigación.

El liderazgo directivo abarca las actitudes, conocimientos, habilidades y competencias que los líderes emplean para resolver conflictos y promover innovaciones que ayuden a mejorar los diversos problemas escolares. El

liderazgo se describe como la habilidad de ciertos miembros para influir en los demás con el fin de promover la adopción de nuevos valores, actitudes y metas (Hogg & Vaughan 2010).

Los líderes directivos deben estar capacitados en las diferentes actividades educativas con el propósito de reforzar y mejorar los nuevos cambios de los objetivos propuestos por las instituciones educativas para una buena conducción y logros de los aprendizajes esperados en los educandos (Carranza, 2021).

Las buenas prácticas que fortalecen el modelo de liderazgo directivo producen los siguientes efectos: orientaciones para desarrollar nuevas iniciativas para fortalecer el liderazgo pedagógico, inclusivo y distribuido. Además, aumentan las oportunidades de los directores para mejorar los aprendizajes. También potencian el empoderamiento de los miembros escolares. Además, generan aprendizaje y cohesión en la comunidad. Finalmente, permite relacionar teoría y práctica sobre liderazgo pedagógico, inclusivo y distribuido (Atencio et al., 2020).

Respecto al liderazgo directivo: Las investigaciones de Rensis Likert en 1975, después de realizar estudios sobre la conducta de un líder encontró cuatro estilos de liderazgo: el coercitivo, benevolente, consultivo y participativo. En ese sentido, uno de los estilos como el coercitivo afectan para la integración escuela comunidad, cultura organizacional, autonomía personal y la no interacción del grupo (Juyumaya y Demicheli, 2022). Cada uno de los estilos de liderazgo permite ser consciente en los comportamientos de cada persona que acompañe en el proceso, el autoconocimiento es la capacidad de viajar hacia adentro, es decir es una cualidad crítica del liderazgo (Wilson, 2023).

Las dimensiones del liderazgo directivo son: estilo autoritario coercitivo, se caracteriza por ser un extremo autocrático y fuerte, además el control de manera rígida que se realiza en los interiores de las instituciones. Es decir, en el proceso decisorio todas las situaciones e imprevistos deben ser comunicados de forma inmediata para dar alguna solución. Mientras la comunicación se realiza de manera vertical solo brindando órdenes y escasa explicaciones. Respecto a las relaciones interpersonales se observa con desconfianza las comunicaciones, asimismo se evita alguna organización informal. En cuanto a los sistemas de recompensas y castigos, se realiza de manera enfática originando temor en el trabajador, es decir acatando las normas tal como se describen en ello (Ramírez et al, 2021).

Estilo autoritario benevolente, se caracteriza por ser más atento y comprensivo en la comunicación y en las interrelaciones, es decir, menos rígido. En este estilo los procesos decisorios son mínimos en cuanto a los aspectos centralizadores. Además, las comunicaciones tienden a respuestas asertivas y de crecimiento. De igual modo, las relaciones entre las personas se muestran aún de manera tolerable. Se observa en los sistemas de recompensa y castigo de manera continua (Borja et al., 2023).

Estilo consultivo, se muestra de manera más comunicativo evitando alguna arbitrariedad en la institución. Es decir, respetando la participación según jerarquía y teniendo en cuenta la opinión de las diferentes escalas o jerarquía. A la vez se brinda los sistemas de comunicaciones que permitan el objetivo de las organizaciones. Además, la relación entre las personas es más saludable creando confianza para el mejor desarrollo de la organización. Así mismo, teniendo mayores recompensas y ascensos laborales.

Estilo participativo se caracteriza por ser más apropiado para la administración de personas, ya que fomenta una participación más activa. En este sentido, las delegaciones son menores, lo que genera un clima laboral más flexible y con el mayor deseo de realizar las actividades de la organización. La comunicación es fluida y multidireccional, lo que facilita la colaboración entre los miembros que lo deseen. Las relaciones interpersonales son más motivadoras, espontáneas y afectivas, promoviendo la participación en las diferentes áreas (Domínguez, 2021).

Desempeño docente, se caracteriza por la obtención de sus logros en las diferentes actividades y objetivos trazados en las instituciones, es decir, es el cumplimiento de metas logradas de manera individual (Munyaradzi, 2013). Así mismo, estos logros reflejan la satisfacción del docente con su gran labor, es decir se muestra un comportamiento comprometido hacia la organización, generando resultados con menor tiempo y esfuerzo (Ortán et al., 2021).

Entre las dimensiones que mayor se destacan se tiene: Planificación del trabajo pedagógico: Es el proceso sistemático mediante el cual los docentes diseñan, organizan y estructuran las actividades basado en las competencias, capacidades, contenidos, recursos, actitudes y estrategias pedagógicas para desarrollar el

proyecto curricular en el aula a lo largo de un periodo de tiempo, en beneficio de los educandos.

Gestión del proceso de enseñanza y aprendizaje: Conjunto de acciones mediante las cuales el docente facilita al estudiante todas las actividades necesarias para su desarrollo cognitivo.

Responsabilidades profesionales: Están relacionadas a los deberes y compromisos que asumen los docentes, para garantizar un entorno de aprendizaje efectivo, con el propósito de brindar una formación de calidad que refleje ética y valores en los estudiantes.

Las dimensiones del desempeño docente abarcan competencias, capacidades y actitudes necesarias para planificar la labor pedagógica. Esto implica la adopción de buenas prácticas pedagógicas que incluyen una adecuada preparación de la enseñanza, donde el docente debe conocer ampliamente las áreas curriculares de enseñanza para una planificación efectiva.

La gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje se logra mediante el desarrollo de las actividades que integran disciplina con la comunicación, considerando aspectos como el tiempo, el espacio, la evaluación y la metacognición (Álvaro, 2018). Mientras que las responsabilidades profesionales se orientan hacia la mejora continua, la reflexión sobre las actividades pedagógicas y la realización de los propósitos institucionales (Moreira y Peña, 2022). Por consiguiente, los dominios, las competencias y los desempeños describen el buen desempeño del maestro. Por tanto, todos los docentes deben ver esto en sus estudiantes (Espiche, 2022).

El aspecto ético del desarrollo de la enseñanza se centra en la prestación de un servicio público en distintos ámbitos. Existen cuatro dominios del docente, los cuales se caracterizan por su enfoque en el proceso y la práctica docente. El primero, preparación para el aprendizaje de los estudiantes, que incluye la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje.

El segundo, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes debe basarse en un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en toda su expresión.

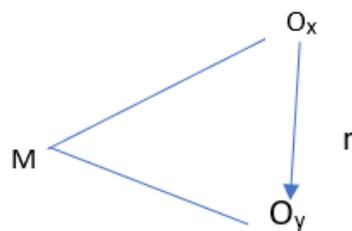
Tercero, la participación en la gestión de la escuela desde una perspectiva democrática, busca conformar una comunidad de aprendizaje. Esto implica un buen clima institucional y una comunicación eficaz entre todos los protagonistas educativos. Finalmente el cuarto dominio se refiere al desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes, caracterizado por la formación continua y práctica pedagógica.

Competencia es la capacidad para desenvolverse o resolver problemas de manera adecuada en diferentes ámbitos. Los logros esperados y la ejecución de las actividades correspondientes se conocen como desempeño, que incluye comportamientos observables, responsabilidad y resultados tanto generales como específicos.

La investigación se plantea con la siguiente hipótesis del estudio: H_1 : El perfil del liderazgo directivo se relaciona de manera significativa en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Chimbote, 2024. H_0 : El perfil del liderazgo directivo no se relaciona significativamente en el desempeño docente en las Instituciones de Chimbote, 2024.

II. METODOLOGÍA

El presente estudio fue de tipo básica, porque proporcionará información teórica, sin manipular la variable (Hernández & Mendoza, 2018). La situación, el contexto, los objetivos y el problema de estudio guiarán el enfoque cuantitativo de recolección de datos, porque se justifica en un análisis estadístico guiados por la situación, el contexto, los objetivos y el problema de estudio. El diseño de investigación fue no experimental y de nivel correlacional, temporalidad transversal, es decir no generará situaciones de cambio en la variable dependiente, más bien se observarán realidades ya existentes. Además, los datos serán obtenidos en un solo momento (Hernández y Mendoza, 2018).



M: muestra de estudio

O_x: variable Perfil del liderazgo directivo

O_y: variable desempeño docente

r: Relación

Las variables son constructos que permiten al investigador referir a cualidades de los fenómenos de la realidad (Romero et al., 2021)

Variable x: Perfil del liderazgo directivo

La conducción efectiva de una dirección en las instituciones educativas demanda de una serie de actitudes, conocimientos, destrezas y competencias, esenciales para abordar conflictos y promover innovaciones en busca de la mejora escolar. Este conjunto se forja mediante la comprensión y aplicación de diferentes estilos de liderazgo, que incluyen el autoritario coercitivo, el autoritario benevolente, el estilo consultivo y el estilo participativo. La capacidad de distinguir entre estos estilos y de aplicarlos estratégicamente según el contexto resulta fundamental para fomentar un clima educativo favorable para el

desarrollo académico - personal de los educandos, así como la eficiente solución de conflictos que puedan aparecer en el ámbito educativo.

Variable Y: Desempeño docente

Transciende la simple impartición de conocimientos para convertirse en una manifestación integral de las habilidades pedagógicas de un educador, enlazando su responsabilidad profesional, su bienestar emocional y sus interacciones con diversos actores dentro y fuera del entorno educativo (Sosa et al., 2018). En este sentido, el proceso de desempeño docente, se estructura en torno a tres componentes esenciales: la planificación del trabajo pedagógico, que implica la anticipación estratégica de actividades y recursos para alcanzar objetivos educativos; la gestión del proceso de enseñanza y aprendizaje, que abarca desde la selección de métodos didácticos hasta la evaluación continua del progreso de los estudiantes; y las responsabilidades profesionales, que incluyen el compromiso ético, la actualización permanente y la colaboración con colegas y la comunidad educativa en aras de una práctica docente efectiva y en constante mejora (Aziza, 2020).

La población de estudio según ESCALE está conformada por 1824 entre docentes y directivos de las Instituciones Educativas de Chimbote, 2024. Sabiendo que la población se define como un grupo de individuos con características propias (Real Academia Española, 2024).

La muestra del presente estudio fue de 200 docentes, y está considerada como muestra por conveniencia, porque fueron seleccionadas siete instituciones educativas de la totalidad de la población de docentes debido a la conveniencia y accesibilidad para encuestar.

El presente estudio utiliza el muestreo no probabilístico, por conveniencia, teniendo en cuenta una población finita o infinita con la finalidad de obtener información (Pereira y Basantes, 2023).

La técnica en el presente estudio es la encuesta, que se caracteriza por obtener datos e informaciones logrando sistematizar las soluciones. En ese sentido, es uno de los procesos de investigación científica donde uno de sus rasgos es aportar medios de recolección de datos (Arias, 2021)

El instrumento para recopilar información para el siguiente estudio es el cuestionario de tipo escala de Likert. Instrumento que se utiliza para la medición de las variables del estudio.

Se solicitó los procedimientos, como permisos y autorizaciones para la aplicación de los instrumentos. Así mismo, los instrumentos fueron validados por jueces de expertos. Instrumentos que se tomaron en cuenta para recoger datos de la población de docentes y directivos de las Instituciones Educativa de Chimbote. Para ello se tuvo los instrumentos para cada una de las variables perfil del liderazgo directivo y desempeño docente, donde se tomó en cuenta las dimensiones e indicadores, datos que permitirá el análisis del estudio de las variables.

El análisis de datos estará realizado por la estadística descriptiva para presentar los datos a través de tablas, cuadros o figuras. Datos que serán procesados por los programas de Excel y Statgraphics Centurion XVIII. Así mismo, se utilizará la estadística correlacional para determinar la prueba de hipótesis a un nivel de 95% de confianza.

Los aspectos éticos que tienen la presente investigación están alineados con el enfoque mencionado en Concytec, donde centra que el estudio debe desarrollarse en la observación enfocados en la norma APA, que nos alinea las citas y elaboración de las fuentes teóricas e información en relación a las variables de estudio, de acuerdo a la ética de la casa de estudios, se valora el derecho de la propiedad intelectual.

III. RESULTADOS

3.1. Prueba de normalidad de variables

Tabla 1: Análisis de normalidad de variables

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	sig.
Perfil de liderazgo directivo	0.073903	200	0.225183
Desempeño docente	0.114973	200	0.0101083

Nota: Análisis estadístico_STATGRAPHICS Centurion XVIII (2024).

Según los datos presentados en la tabla 1, se observa que la variable Perfil de liderazgo directivo sigue una distribución normal, debido a que el valor $p > 0.05$ ($p = 0.225183$). Esto permite aceptar que tiene una distribución normal y justifica el uso de pruebas paramétricas para su análisis. En cambio para la variable Desempeño docente, su valor p es menor a 0.05 ($p = 0.0101083$), indicando que no presenta una distribución normal.

3.2. Descripción de las variables

Objetivo general: Determinar la relación entre el perfil liderazgo directivo y desempeño docente de las instituciones educativas de Chimbote, 2024.

Hipótesis general

Hi: El perfil del liderazgo directivo se relaciona de manera significativa en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Chimbote, 2024.

Ho. El perfil del liderazgo directivo no se relaciona significativamente en el desempeño docente en la Instituciones Educativas de Chimbote, 2024.

Tabla 2 : Correlación entre perfil liderazgo directivo y desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Perfil liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	0.3680
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	200

Nota: Análisis estadístico_STATGRAPHICS Centurion XVIII (2024).

De acuerdo a lo obtenido en la tabla 2, se observa el análisis estadístico entre el perfil liderazgo directivo y desempeño docente, con un coeficiente de correlación de Spearman 0.3680, esto quiere decir que tiene una relación directamente proporcional, con una significancia de 0.000, $p < 0.05$, se tiene un valor p menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 , y se acepta la hipótesis alterna H_1 .

Objetivo específico 1: Identificar el perfil del liderazgo que caracteriza a los directores de las instituciones educativas.

Tabla 3 : Perfil de liderazgo directivo que manejan los directivos.

Dimensiones		Categorías			
		Fuertes Rasgos	Medios Rasgos	Algunos Rasgos	Total
Autoritario Coercitivo	f	7	123	70	200
	%	3.5%	61.5%	35%	100%
Autoritario Benevolente	f	164	35	1	200
	%	82.0%	17.5%	0.5%	100%
Consultivo	f	141	58	1	200
	%	70.5%	29.0%	0.5%	100%
Participativo	f	122	75	3	200
	%	61.0%	37.5%	1.5%	100%

Nota: Análisis estadístico_STATGRAPHICS Centurion XVIII (2024).

En relación con los resultados presentados en la tabla 3, los docentes evaluaron la variable del perfil del liderazgo directivo en sus distintas dimensiones. Muchos de ellos mostraron afinidad y relacionaron la función de sus directivos con estos perfiles, destacando la dimensión Autoritario Benevolente con un 82%, identificando fuertes rasgos de este perfil, y sólo un 0.5% percibiendo algunos rasgos; mientras que la dimensión Autoritario Coercitivo presenta un 3.5% de fuertes rasgos del perfil, pero una gran parte con un 61.5% muestra medios rasgos y 35% algunos rasgos, siendo ésta dimensión la de menor puntuación y la menos aceptada. Las dimensiones Consultivo y Participativo ambas tienen una alta proporción en la categoría de fuerte rasgos de perfil con un 70.5% y 61% y sólo obtuvieron algunos rasgos de perfil con 0.5% y 1.5% respectivamente, indicando que los estilos de liderazgos consultivo y participativo son comunes entre los encuestados.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de desempeño docente que caracteriza a los docentes de las instituciones educativas.

Tabla 4: Desempeño docente

Dimensiones		Categorías			
		Bueno	Regular	Deficiente	Total
Planificación del trabajo docente	f	188	12	0	200
	%	94.0%	6.0%	0%	100%
Gestión del proceso enseñanza aprendizaje	f	185	15	0	200
	%	92.5%	7.5%	0.0%	100%
Responsabilidades Profesionales	f	190	10	0	200
	%	95.0%	5.0%	0.0%	100%

Nota: Análisis estadístico_STATGRAPHICS Centurion XVIII (2024).

Respecto a la tabla 4, se presenta la evaluación de la variable Desempeño Docente con sus respectivas dimensiones, los resultados obtenidos indican que la dimensión Responsabilidades Profesionales obtuvo el puntaje más alto, con un 95% de Buena aceptación entre los docentes, esto refleja que la responsabilidad y el cumplimiento de las funciones son prioridad para los docentes y se ve reflejado en los resultados. Así mismo la dimensión de Planificación del Trabajo Docente obtuvo un 94% de aceptación, posicionándose como la segunda más alta, esto indica que los docentes consideran a esta dimensión una área de fortaleza, destacándose por su organización y preparación efectiva. Mientras que la dimensión Gestión del Proceso de Enseñanza aprendizaje fue la tercera con un 92.5%. de buena aceptación, también muestra un desempeño positivo, aunque ligeramente inferior en comparación con las otras dimensiones, esto sugiere que es adecuada, pero podría haber margen para mejoras adicionales. Es importante mencionar que en las tres dimensiones evaluadas, en relación con el desempeño docente obtuvieron 0% de deficiencia. Esto indica una ausencia de casos de bajo desempeño entre los docentes evaluados y que el grupo general mantiene un nivel alto de competencia y profesionalismo en su labor docente.

3.3. Prueba de Hipótesis

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$ corresponde a un nivel de confianza del 95%.

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0,05$, rechazar H_0 ; Si $p_valor \geq 0,05$, aceptar H_a

Objetivo específico 3: Establecer la relación del perfil liderazgo directivo autoritario coercitivo en el desempeño docente.

Hipótesis específico 3:

H_0 : El perfil liderazgo directivo autoritario coercitivo no se relaciona de manera significativa en el desempeño docente.

H_1 : El perfil liderazgo directivo autoritario coercitivo se relaciona de manera significativa en el desempeño docente.

Tabla 5: Correlación entre Perfil autoritario coercitivo y Desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Perfil autoritario coercitivo	Coefficiente de correlación	-0.1670
		Sig. (bilateral)	0.0185
		N	200

Nota: Análisis estadístico_STATGRAPHICS Centurion XVIII (2024).

De acuerdo a la tabla 5, se observó el análisis estadístico entre Perfil Autoritario Coercitivo y Desempeño Docente, presentando un coeficiente de correlación de Spearman -0.1670, esto indica una relación negativa muy débil entre ambas, con una significancia de 0.0185, lo que es menor que 0.05 ($p < 0.05$), se sugiere que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Objetivo específico 4: Determinar la relación del perfil liderazgo directivo autoritario benevolente en el desempeño docente.

Hipótesis específico 4:

Ho: El perfil liderazgo directivo autoritario benevolente no se relaciona de manera significativa en el desempeño docente.

Hi: El perfil liderazgo directivo autoritario benevolente se relaciona de manera significativa en el desempeño docente.

Tabla 6: Correlación entre Perfil autoritario benevolente y Desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Perfil autoritario benevolente	Coefficiente de correlación	0.3817
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	200

Nota: Análisis estadístico_STATGRAPHICS Centurion XVIII (2024).

Con respecto al análisis de la tabla 6, se observó una correlación estadística entre el Perfil Autoritario Benevolente y el Desempeño Docente, con un coeficiente de correlación de Spearman 0.3817, esto indica que tiene una relación directamente proporcional entre esta dimensión y el desempeño docente, con una significancia de $p=0.000$ ($p<0.05$), se rechaza la hipótesis nula (Ho); y se acepta la hipótesis alterna (Hi), sugiriendo que hay una relación estadísticamente significativa y moderada entre el Perfil Autoritario Benevolente y el Desempeño Docente.

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre perfil liderazgo directivo consultivo y el desempeño docente.

Hipótesis específico 5:

Ho: El perfil liderazgo directivo consultivo no se relaciona de manera significativa con el desempeño docente.

Hi: El perfil liderazgo directivo consultivo se relaciona de manera significativa con el desempeño docente.

Tabla 7: Correlación entre Perfil directivo consultivo y Desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Perfil consultivo	Coefficiente de correlación	0.4160
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	200

Nota: Análisis estadístico_STATGRAPHICS Centurion XVIII (2024).

Con respecto a la tabla 7, se observó el análisis estadístico entre la dimensión Perfil Directivo Consultivo y Desempeño Docente, con un coeficiente de correlación de Spearman 0.4160, esto indica una relación positiva moderada entre esta dimensión y el Desempeño Docente, con una significancia de $p=0.000$, $p<0.05$, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Hi), sugiriendo que hay una relación estadísticamente significativa y moderada entre el Perfil Directivo Consultivo y el Desempeño Docente.

Objetivo específico 6: Determinar la relación entre el perfil liderazgo directivo participativo y el desempeño docente.

Hipótesis específico 6:

Ho: El liderazgo directivo participativo no se relaciona de manera significativa en el desempeño docente.

Hi: El liderazgo directivo participativo se relaciona de manera significativa en el desempeño docente.

Tabla 8: Correlación entre Perfil participativo y Desempeño docente

		Desempeño docente
Rho de Spearman	Perfil participativo	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		0.3647
		0.000
		200

Nota: Análisis estadístico_STATGRAPHICS Centurion XVIII (2024).

Con respecto a lo evaluado en la tabla 8, el análisis estadístico entre la dimensión Perfil Participativo y el Desempeño Docente presentó un coeficiente de correlación de Spearman 0.3647. Esto indica que tiene una relación directamente proporcional entre esta dimensión y el Desempeño Docente, con una significancia de $p=0.000$ ($p<0.05$), se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Hi), sugiriendo que hay una relación estadísticamente significativa y moderada entre el Perfil Participativo y el Desempeño Docente.

IV. DISCUSIÓN

El perfil del liderazgo directivo y el desempeño docente ha captado la atención de investigadores y educadores, debido a la relación e impacto en la eficacia y productividad educativa. El liderazgo no solo estimula el crecimiento profesional de los maestros, sino también facilita un entorno propicio para su desarrollo y logros académicos. Según Rached et al. (2020), comprender esta relación es crucial para mejorar continuamente las estrategias de liderazgo, elevando así el rendimiento educativo y el bienestar de la comunidad escolar. Al establecer una visión clara y colaborativa, los líderes educativos fomentan un clima organizacional de confianza y apertura, vital para apoyar la innovación docente y adaptarse a las necesidades cambiantes de los estudiantes.

Según el objetivo general y mediante el análisis del coeficiente de correlación de Spearman se encontró una correlación de 0.3680, con una confianza del 95% y un valor $p < 0.05$ según el estudio estadístico, permite aceptar la hipótesis alterna (H_1) de que el perfil de liderazgo directivo se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en las instituciones educativas de Chimote, 2024. Bravo y Dávila (2020), respalda la idea de que el perfil de liderazgo directivo tiene un efecto considerable en el desempeño docente. Su investigación destaca que la manera en que los líderes gestionan, apoyan y dirigen a los docentes influye en su motivación, satisfacción laboral y la capacidad para enseñar de manera efectiva, esto a su vez afecta el resultado académico de los educandos y el funcionamiento general de la institución educativa. Según su estudio encontró una relación similar a nuestro estudio, con una significancia menor a 0.05 y una correlación de 0.846, lo que concuerda con nuestros resultados y valida nuestra investigación, relacionando que el perfil del liderazgo con sus dimensiones autoritario coercitivo, autoritario benevolente, consultivo y participativo, tienen una influencia en el desempeño docente, la correlación alta se debe al tipo de análisis que realizo y que solo considero 2 categorías. Asimismo, García (2022) menciona que el liderazgo directivo tiene estrecha relación con el funcionamiento de las instituciones educativas y proporciona una dirección clara, apoyo efectivo y oportunidades de crecimiento profesional para sus docentes, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y un compromiso que facilita condiciones óptimas para la enseñanza efectiva.

En concordancia con el objetivo específico 1 se evidencia que el 82% de los encuestados manejan fuertes rasgos de perfil de liderazgo autoritario benevolente, mientras que solo el 3.5% considera que el perfil autoritario coercitivo tiene algunos rasgos presentes en las instituciones educativas. Estos resultados coinciden con la teoría de Likert de Torres (2020), que obtuvo un 74% de docentes manejan fuertes rasgos de perfil autoritario benevolente, que es muy cercano a los valores de nuestros resultados, también que menciona que un líder autoritario benevolente genera más confianza para realizar trabajo en equipo, aunque su motivación se centre en méritos, recompensas económicas y reconocimiento dentro del centro de labores, ya que el docente no se siente presionado y es más libre de cumplir sus funciones. El perfil de liderazgo autoritario benevolente resulta más efectivo porque los directivos fomentan un entorno confiable y seguro, donde los profesores se sienten motivados a contribuir positivamente en su institución. Mientras que el perfil directivo consultivo obtuvo una mejor correlación que fue el más alto, con una correlación de Spearman de ($r=0.4160$) no fue el que más afinidad tuvo con los docentes encuestados, ya que solo el 70.5% de los encuestados manejan fuertes rasgos este perfil, esto se debe a que, aunque promueve la participación y la toma de decisiones compartidas, el liderazgo directivo benevolente ofrece seguridad, apoyo y eficiencia, factores que pueden ser especialmente valorados por los docentes en contextos educativos donde la estructura y la claridad son fundamentales para el éxito de la institución.

En el análisis del objetivo específico 2, identifica el nivel de desempeño docente que caracteriza a los docentes de los centros educativos, se evidenció que la dimensión Responsabilidad Profesional del docente obtuvo el puntaje más alto con un 95%, esto refiere que los docentes se inclinan hacia la planificación y preparación de clases, considerando que la gestión y responsabilidad de sus funciones como docentes son indispensables para tener un buen desempeño. Estos resultados coinciden con la teoría de Cubas (2022), que menciona que un buen gestor de enseñanza y responsable en sus funciones ayuda y desarrolla de forma integral a sus alumnos. También menciona que la dimensión gestión del proceso de enseñanza tiene menos compatibilidad con los docentes, debido que este proceso involucra muchos factores, como alumnos, herramientas de aprendizaje, horarios, zona de enseñanza, etc.

Mientras que la tercera dimensión estudiada fue la planificación del trabajo docente que se refiere a las actividades y recursos necesarios para facilitar un aprendizaje

efectivo en el aula. Esta dimensión se centra en los objetivos educativos y pedagógicos, asegurando que cada actividad y lección diseñada contribuya de manera coherente a estos objetivos. La afinidad de los docentes con la dimensión de responsabilidad profesional puede deberse a su percepción de ser responsables del desarrollo integral de los estudiantes y de mantener altos estándares éticos y pedagógicos. Además, el cumplimiento de estas responsabilidades puede ser más tangible y directamente relacionado con su compromiso personal y profesional. Mientras la gestión del proceso de enseñanza puede ser percibida como más técnica y demandante en términos de habilidades específicas de planificación y ejecución. Algunos docentes pueden experimentar desafíos en esta dimensión debido a la complejidad de ajustar las estrategias de enseñanza a diversas necesidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes, así como a las presiones de tiempo y recursos en el entorno educativo (Barreno, 2022).

En concordancia con el objetivo específico 3 se evaluó la primera dimensión del perfil de liderazgo directivo autoritario coercitivo y su relación con el desempeño docente, se encontró una correlación de Spearman negativa ($r = -0.1670$), indicando una correlación inversamente proporcional baja, menciona que a menor predominancia de perfil de liderazgo coercitivo, mayor será el desempeño. Según Alvarado (2023) en su investigación encontró una correlación débil de ($r = 0.271$), correlación baja débil similar a nuestra investigación, menciona que el liderazgo autoritario coercitivo es un liderazgo de mando que no funciona en una institución educativa, debido a la desmotivación, inhibición del desarrollo profesional y clima laboral negativo. Lo que menciona el autor se refleja en nuestros resultados, siendo la dimensión mas baja obtenida en nuestro estudio. Relaciona que el enfoque autoritario y centralizado en la toma de decisiones, está siendo gradualmente desplazado en los colegios por varios motivos fundamentales. Este estilo de liderazgo históricamente prioriza la imposición de normas y directrices de arriba hacia abajo, sin integrar adecuadamente la colaboración de los actores de la educación. Según Hogg y Vaughan (2010), menciona que los colegios están evolucionando hacia modelos de liderazgo más colaborativos y participativos, que promueven la incorporación de diversos enfoques y experiencias en la toma de decisiones. Este cambio refleja un reconocimiento creciente de la importancia de la autonomía profesional de los docentes, el

empoderamiento de los estudiantes y la adaptabilidad ante los desafíos educativos contemporáneos.

En el análisis del objetivo específico 4 se evaluó la dimensión de perfil de liderazgo directivo autoritario benevolente y su relación con el desempeño docente, se encontró una correlación de Spearman positiva ($r= 0.3817$), refiere a que existe una correlación baja pero directamente proporcional entre esta dimensión y la variable de estudio, esta dimensión es la que mejor se relaciona con la variable.

Según Váldez (2022), menciona que el liderazgo autoritario benevolente es un estilo que combina características de autoridad y control con una actitud comprensiva y empática hacia los miembros de la institución, que favorece el orden, empatía y toma de decisiones, además de promover un buen clima laboral, favorecido con el desarrollo profesional y motivación del docente. Aunque el liderazgo autoritario benevolente incluye elementos de empatía y comprensión, sigue siendo un estilo de liderazgo donde la toma de decisiones clave puede recaer principalmente en el directivo del colegio. Para mejorar su empatía y comunicación los directivos pueden desarrollar charlas e intercambio de ideas lo que les permite entender las preocupaciones y necesidades de los miembros de la institución.

En el análisis del objetivo específico 5, se evaluó la dimensión de perfil de liderazgo directivo consultivo y su relación con el desempeño docente, se encontró una correlación de Spearman positiva ($r= 0.4160$), refiere que existe una correlación baja pero directamente proporcional entre esta dimensión y la variable de estudio, esta dimensión es la que predomina con la variable.

Según Torres (2020), menciona que el perfil consultivo es un estilo de liderazgo que mayor correlación conlleva, en un colegio promueve un ambiente de colaboración, participación y empoderamiento, que beneficia tanto a los docentes así como al éxito general de la institución, al alcanzar sus metas educativas y sociales. Para desarrollar este perfil, es esencial implementar estrategias que incluyan la participación de los educadores en la toma de decisiones, el uso de espacios destinados para el intercambio de información y opiniones entre los miembros de la institución. Esto ayuda a la retroalimentación de ideas y mejora la relación entre docentes y directivos, por lo que los directivos deben fomentar un ambiente laboral más confortable y utilizar los espacios de los colegios para la realización de reuniones que contribuyan al

intercambio de ideas. Todas estas estrategias favorecen el desarrollo del perfil de liderazgo consultivo en la institución.

En el análisis del objetivo específico 6, se evaluó la dimensión de perfil de liderazgo directivo participativo y su relación con el desempeño docente, se encontró una correlación de Spearman positiva ($r= 0.3647$), refiere a que existe una correlación baja pero directamente proporcional entre esta dimensión y la variable de estudio. Aunque esta dimensión no predomina pero si es la segunda con mayor correlación. Según Espiche (2022), nos menciona que este estilo fomenta la colaboración de todos los miembros de la comunidad educativa, quienes participan activamente en la toma de decisiones y la resolución de problemas. Esto se logra buscando consenso, valorando las opiniones diversas y promoviendo un ambiente de trabajo donde todos se sientan escuchados y respetados. Aunque tiene ventajas, el liderazgo participativo puede encontrar obstáculos que afectan su eficacia, como el tiempo y los recursos que requiere la institución. Además, los conflictos internos en los colegios y la falta de tiempo libre para reuniones son otros factores que pueden afectar el liderazgo participativo.

V. CONCLUSIONES

Primera:

En el presente estudio basándose en los resultados obtenidos se determinó la relación entre el perfil del liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas de Chimbote en 2024. El análisis estadístico realizado mostró un coeficiente de correlación de Spearman de ($r=0.3680$) entre el perfil de liderazgo directivo y el desempeño docente, con una significancia bilateral de ($p=0.00$). Estos resultados indican una relación directamente proporcional entre las variables estudiadas, con un nivel de significancia menor a ($p<0.05$). Por lo tanto se rechazó la hipótesis nula H_0 y se aceptó la hipótesis alterna (H_1). Esto indica que el perfil del liderazgo directivo está fuertemente relacionado y puede influir positivamente en el desempeño de los docentes, promoviendo un ambiente educativo más colaborativo, eficiente. y orientado a los resultados.

Segunda:

En relación con el primer objetivo específico, se identificó que el perfil de liderazgo que caracteriza a los directivos de las distintas instituciones educativas, primero es el Autoritario Benevolente, destacando con un 82%, de fuertes rasgos de perfil y solo un 0.5% algunos rasgos, este estilo son percibidos por los encuestados, como líderes que combinan la autoridad con la empatía y la comprensión, lo cual es valorado en el contexto educativo. Mientras que la dimensión Autoritario Coercitivo con solo un 3.5% fuertes rasgos, siendo la menos aceptada. En cambio el perfil de liderazgo consultivo y participativo obtuvieron un 70.5% y un 61% de fuertes rasgos respectivamente, lo que indica que estos estilos son apreciados y aceptados entre los docentes, estilos que se caracterizan por promover la colaboración, la participación y el empoderamiento de los miembros de la comunidad educativa. Estos resultados destacan la importancia de promover estilos de liderazgo que combinan autoridad con empatía, y que fomentan la participación y la colaboración, para mejorar el desempeño y el clima laboral en las instituciones educativas.

Tercera:

En relación con el segundo objetivo específico, se indentificó el nivel de desempeño que caracteriza a los docentes, revelando que la dimensión Responsabilidad profesional obtuvo un 95% de aceptación en la categoría “Bueno”, reflejando que la responsabilidad y el cumplimiento de las funciones son prioritarios para los docentes. La dimensión de Planificación del Trabajo Docente obtuvo un 94.0% de aceptación, esto indica que los docentes consideran esta dimensión como un área de fortaleza, destacándose por su organización y preparación efectiva. Mientras la Gestión del proceso de enseñanza aprendizaje obtuvo un 92.5%, de aceptación, aunque muestra un desempeño positivo es ligeramente inferior en comparación con las otras dimensiones, podría haber márgenes para mejoras adicionales. Concluyendo que mantiene un alto nivel de competencia y profesionalismos en su labor docente.

Cuarta:

En relación con el tercer objetivo específico, se determinó la relación entre liderazgo directivo autoritario coercitivo y el desempeño docente, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman ($r = -0.1670$), este valor indica una correlación inversamente proporcional, y una significancia de ($p = 0.0185$) que es menor que $p < 0.05$. Al obtener nuestro p un valor menor a 0.05 se rechazó la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alterna (H_1), el estudio demostró que el liderazgo directivo autoritario coercitivo se relacionó de manera significativa con un menor desempeño docente, creando un ambiente de trabajo negativo, afectando la motivación y la eficacia de los docentes.

Quinta:

En relación con el cuarto objetivo específico, se estableció la relación entre el perfil de liderazgo directivo autoritario benevolente y el desempeño docente, obteniendo un coeficiente de Spearman ($r = 0.3817$), valor que indica que existe una relación directamente proporcional entre esta dimensión y el desempeño docente, la significancia fue ($p = 0.00$), que es menor que $p < 0.05$. Al obtener el valor p de nuestra correlación menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alterna (H_1) confirmando que el liderazgo directivo autoritario benevolente se relaciona de manera significativa y moderadamente positiva con el desempeño docente, indicando que un estilo de liderazgo que

combina autoridad con empatía y apoyo puede crear un ambiente de trabajo positivo, motivando a los docentes y mejorando su eficacia.

Sexta:

En relación con el quinto objetivo específico, se estableció la relación entre el perfil de liderazgo directivo consultivo y el desempeño docente, indicando un coeficiente de correlación de Spearman ($r=0.4160$), que es una correlación directamente proporcional, fue el más alto de las 4 dimensiones, y una significancia menor que $p<0.05$ ($p=0.00$). Al resultar el valor p de nuestra correlación menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alterna (H_1) confirmando que el liderazgo directivo consultivo se relaciona de manera significativa y moderadamente positiva con el desempeño docente, promoviendo la participación y colaboración, creando un ambiente de trabajo más positivo y motivador para los docentes lo que a su vez mejora su rendimiento y eficacia.

Séptima:

En relación con el sexto objetivo específico, se estableció la relación entre liderazgo directivo participativo y desempeño docente, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman ($r=0.3647$) que es una correlación baja directamente proporcional entre esta dimensión y el desempeño docente, con una significancia obtenida de ($p=0.00$), que es menor que $p<0.05$. Al determinar el valor p de nuestra correlación menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) confirmando que el liderazgo directivo participativo se relaciona de manera significativa con el desempeño docente, fomentando la colaboración y la participación activa de los docentes en la toma de decisiones, mejorando así su rendimiento y eficacia.

VI. RECOMENDACIONES

A las instituciones educativas de Chimbote, directivos y docentes se le recomienda ejercer una buena relación entre directivos y el personal docente para fomentar un ambiente de confianza, colaboración y compromiso.

Primera:

Se recomienda a la Gestión Pedagógica de la Ugel Santa, implementar programas de formación y desarrollo de habilidades de liderazgo para capacitar a los directivos de las instituciones educativas de Chimbote, Para mejorar la comprensión de esta relación y su impacto a largo plazo, también se recomienda llevar a cabo investigaciones futuras que tomen en cuenta otras variables contextuales.

Segundo:

A los directivos y docentes, se recomienda establecer comisiones específicas que se encarguen de proponer y evaluar perfiles de liderazgo directivo, para una representación equilibrada. Así mismo implementar estrategias de lluvias de ideas y consultas abiertas donde los docentes y otros miembros del personal puedan aportar sus opiniones y sugerencias sobre las características deseables en un liderazgo directivo. de la institución mediante una lluvia de ideas y participación conjunta, para fomentar la importancia de cumplir con los objetivos de la institución y se vean beneficiados con un buen desempeño docente y clima laboral.

Tercera:

Se recomienda a los docentes participar en programas de formación continua y capacitación profesional, lo cual deben estar orientados a fortalecer las habilidades pedagógicas y actualizar los conocimientos según su nivel y áreas. Además, en las horas colegiadas, reuniones periódicas y talleres colaborativos, promover un intercambio de ideas, experiencias entre docente y directivos, con el objetivo de enriquecer el conocimiento y fomentar la mejora continua del desempeño docente.

Cuarta:

A los directivos y docentes, se les recomienda fomentar la apertura a recibir retroalimentación constructiva de colegas y líderes educativos. Además, crear espacios seguros donde todos los docentes se sientan valorados y

escuchados, implementando foros de discusión donde se puedan compartir ideas y experiencias. Reemplazar la imposición autoritaria mediante coerción por el fomento del diálogo abierto y el respeto mutuo.

Quinta:

A los directivos, se recomienda establecer canales de comunicación abiertos y transparentes que faciliten el diálogo constante entre directivos y docentes. La comunicación debe ser un pilar fundamental, donde todas las voces sean escuchadas y valoradas.

Sexta:

Para los directivos y docentes fomenten un perfil de liderazgo directivo consultivo, pueden implementar diversas estrategias efectivas. Esto incluye promover la participación activa de los educadores en la toma de decisiones creando espacios formales e informales para el intercambio de ideas y la contribución de opiniones. Es fundamental establecer un ambiente donde las voces de los docentes sean escuchadas y valoradas, organizando reuniones periódicas de retroalimentación y facilitando el diálogo abierto.

Séptima:

Se recomienda que directivos y docentes fomenten un liderazgo participativo para crear un entorno educativo colaborativo y efectivo. Esto implica establecer canales de comunicación abiertos donde los docentes se sientan cómodos expresando ideas y preocupaciones. Además, es fundamental involucrar a los docentes en la toma de decisiones importantes, promover el trabajo en equipo y apoyar su desarrollo profesional.

REFERENCIAS

- Alanoglu, M. (2022). The role of instructional leadership in increasing teacher self-efficacy: a meta-analytic review. *Asia Pacific Educ. Rev.*, 23, 233–244 .
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s12564-021-09726-5>
- Alvarado, P. d. (2023). *Habilidades blandas y clima institucional en una institución educativa de Piura, 2023*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/125812>
- Álvaro, D. I. (2018). La gestión escolar y la calidad educativa en las instituciones educativas de nivel básico elemental de la parroquia cumbe, 2018. *Revista Electrónica Entrevista Académica (REEA)*, 2(7), 81-99.
<https://doi.org/http://www.eumed.net/rev/reea>
- Arias, G. J. (2021). Guía para elaborar la operacionalización de variables. *Espacio I+D, Innovación más Desarrollo*, 10(28).
<https://doi.org/https://doi.org/10.31644/IMASD.28.2021.a02>
- Atencio, B. E., Ramírez, L. L., & Zappa, B. Y. (2020). Neuroliderazgo como estrategia para el fortalecimiento de la gestión directiva en instituciones educativas. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 20(1), 1-29.
<https://doi.org/10.15517/aie.v20i1.40160>
- Atkinson, W. (2023). Field theory, role theory and role conflict: Reappropriating insights from the past. *Journal of Classical Sociology*, 0(0).
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1468795X231208456>
- Aziza, A. I. (2020). The Concept Of Pedagogical Skills, Its Role And Importance in Teaching. *The American Journal of Applied Sciences*, 2(8), 122-126.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37547/tajas/Volume02Issue08-17>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz, V. A. (2023). Teoría de las demandas y los recursos del trabajo: diez años después. *Revista Anual de Psicología Organizacional y Comportamiento Organizacional*, 10, 25-53.
<https://doi.org/https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>

- Barreno, F. J. (2022). Asistencia pedagógica virtual y desempeño docente en tiempos de pandemia en la I.E. Pedro pablo Atusparia de Nuevo Chimbote, 2021. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(1), 2350-2373. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1654
- Bedoya, D. C., García, S. M., & Gómez, C. A. (2023). Estilos de liderazgo de directivos universitarios en Colombia: un análisis del género, la experiencia y el tipo de institución. *Revista CEA*, 9(21). <https://doi.org/https://doi.org/10.22430/24223182.2411>
- Borja, A. V., Zamora, M. E., & Pineda, J. G. (2023). Habilidades sociales y liderazgo pedagógico en directores de instituciones públicas: una revisión de la literatura en los últimos 5 años. *Revista Científica FIPCAEC*, 8(2), 227-247.
- Bravo, H. L., & Dávila, S. L. (2020). *El liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa privada de Lima Metropolitana*. Universidad Marcelino Champagnat. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/3195?show=full>
- Carranza, R. M. (2021). *Perfil de liderazgo de directivos como líderes pedagógicos para el buen desempeño docente en el nivel primaria de la UGEL 07*. Tesis para Magister, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/f93d282f-1e38-4b7f-aaf0-1cb553065c06/content>
- Chacón, H. J., López, Z. E., & Arias, P. J. (2022). Liderazgo compartido en equipos directivos y desempeño organizacional: el rol mediador del capital social. *Journal of Management and Economics for Iberoamerica*, 38(162), 32-44. <https://doi.org/https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.162.4524>
- Collazos, V. J. (2018). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en la institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso, del distrito de José Leonardo Ortiz, Chiclayo*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34523/collazos_vj-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Cubas, B. E. (2022). *Competencias socioemocionales y liderazgo directivo: Revisión sistemática*. Tesis para grado de doctor, Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85361/Cubas_BEY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Díaz, I. &. (2016). *Propuesta del perfil del director líder en la administración educativa para la institución educativa inicial N° 059 la plaza, San Silvestre de Cochan, Cajamarca, año 2015*. Tesis de grado de maestro, Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57814>

Domínguez, M. J. (2021). El liderazgo educativo y/o pedagógico, una revisión. *Revista Educativa Hekademos*, 31, 1-13. <https://doi.org/https://www.hekademos.com/index.php/hekademos/article/view/43/44>

Espiche, S. S. (2022). Competencias digitales y liderazgo. *Hacedor*, 6(2), 79-95. <https://doi.org/https://doi.org/10.26495/rch.v6i2.2253>

Espinosa, M. J. (2018). *Incidencia de los estilos de toma de decisiones en la relación entre liderazgo y desempeño organizacional en un grupo de directivos de Colombia, Ecuador y Perú*. Universidad del Rosario. https://doi.org/https://doi.org/10.48713/10336_18677

Flores, N., Castelán, V., & Zamora, M. (2021). Evaluación del perfil del profesorado a partir de los atributos del desempeño docente. *Revista Innova Educación*, 3(3), 53-72. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35622/j.rie.2021.03.003>

García, Z. N. (2022). *Revisión sistemática sobre el liderazgo y el bienestar de los empleados*. Universidad de Jaén. https://crea.ujaen.es/bitstream/10953.1/19330/1/Garci%cc%81a_Zamora_Noelia_TFG_Psicologi%cc%81a%20-%20Noelia%20Garci%cc%81a%20Zamora.pdf

Hernández, S. R., & Mendoza, T. C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Editores.

Herrera, C. S. (2018). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundaria de la institución educativa comercio 41, Cusco - 2017*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9bbcca9d-138f-482a-ac46-be6fe37a4f76/content>

Hogg, M. A., Graha, M. H., Vaughan, G. M., & Morando, M. H. (2010). *Psicología social*. Ed. Médica Panamericana.

Incio, F. F., & Capuñay, S. D. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares. *Revista Científica EPISTEMIA*, 4(3), 119-128. <https://doi.org/https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1422>

Jáuregui, E. J., Chávez, E. P., Menacho, V. I., Ramírez, G. L., & Romero, C. E. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(23), 648-658. <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>

Jihuallanca, R. I. (2023). Gestión escolar de los directivos en instituciones educativas: Revisión sistemática. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(30). <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i30.655>

Juyumaya, J., & Demicheli, G. (2022). Inclusión escolar en Chile: Un estudio de cambio y desarrollo organizacional en una comunidad educativa. *Multidisciplinary business review*, 15(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35692/07183992.15.1.5>

Kartini, D., Kristiawan, M., & Fitria, H. (2020). The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance . *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1), 156-164.

Leon, B. D. (2022). *Gestión directiva y condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa N°89015 de Yaután, Casma, 2022*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99995/Leon_BD-D-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Litz, D., & Blaik, H. R. (2020). Liderazgo transformacional y cambio en la educación. *Journal of Education and Learning*, 14(2), 177-183. <https://doi.org/https://doi.org/10.11591/edulearn.v14i2.16196>
- Mahaputra, R., & Saputra, F. (2021). Literature Review the Effect of Headmaster Leadership on Teacher Performance, Loyalty and Motivation. *Journal of accounting and finance management* , 2(2), 103–113. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jafm.v2i2.77>
- Mirsultan, N., & Marimuthu, T. (2021). The Relationship of Transformational and Transactional Principal Leadership on Teacher Job Satisfaction and Secondary Student Performance in Subang Jaya, Malaysia . *Open Journal of Leadership* , 10, 241-256. <https://doi.org/https://doi.org/10.4236/ojl.2021.103016>
- Mohd, Y. M., Ibrahim, Z., Ahmad, A. R., Samah, A. A., Yusoff, M. S., Salleh, K. M., Kassim, N. M., Shabbir, M. S., & Shukor, A. A. (2020). Principal Leadership Styles and Teacher Job Performance: Viewpoint of Middle Management. *Sustainability*, 12(8). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su12083390>
- Moreira, M. S., & Peña, C. G. (2022). Análisis de la Gestión Pedagógica y su incidencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Dominio De Las Ciencias*, 8(3), 569-587. <https://doi.org/https://doi.org/10.23857/dc.v8i3.2826>
- Moreno, V. A. (2022). *Gestión directiva y condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88049 de Chimbote, Áncash, 2022*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107076/Moreno_VA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Munyaradzi, G. E. (2013). Teaching Methods and Students' Academic Performance. *International Journal of Humanities and Social Science Invention* , 2(9), 29-35.
- Ortan, F., Simut, C., & Simut, R. (2021). Autoeficacia, satisfacción laboral y bienestar docente en el sistema educativo K-12. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph182312763>
- Pereira, G. L., & Basantes, A. A. (2023). *Probabilidad y estadística*. Editorial UTN.

- Prieto, N. L. (2007). Autoeficacia del profesor universitario . En *Eficacia percibida y práctica docente* (pág. 199). Narcea S.A. Ediciones.
- Rached, C. D., Nascimento, S. J., & Gomes, F. V. (2020). Theoretical Basis of Leadership Styles: A Brief Review/Bases Teorica dos Estilos de Lideranca: Uma breve revisao. *International Journal of Health Management Review*, 6(2). <https://doi.org/https://link.gale.com/apps/doc/A681547647/HRCA?u=anon~3d35c1b6&sid=googleScholar&xid=bf7e214b>
- Ramírez, S. V., Sandoval, C. M., & Surdez, P. E. (2021). Estilos de liderazgo y productividad: una revisión teórica. En *Las ciencias administrativas: actores, gobernanza, gestión e innovación con enfoque integral para el desarrollo empresarial* (págs. 135-173). Sello Editorial UNAD.
- Real Academia Española. (2024). *DLE RAE*. <https://dle.rae.es/poblaci%C3%B3n>
- Romero, U. H., Real, C. J., Ordeñez, S. J., Gavino, D. G., & Saldarriaga, G. (2021). *Metodología de la investigación*. Edicumbre Editorial Corporativa. https://doi.org/https://www.acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/article/view/22/29
- Shakani, b. A., Husna, B. A., Halim, b. J., Shakir, B. Z., & Norazmi, b. N. (2021). Leadership, Task Load And Job Satisfaction: A Review Of Special Education Teachers Perspective. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i11.6753>, 12(11), 5300–5306. <https://doi.org/https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i11.6753>
- Sosa, S. J., Castro, M. C., & Sosa, S. L. (2018). Las habilidades pedagogicas del docente en la formación integral de los estudiantes . *Revista Varela*, 18(49), 82-91. <https://doi.org/https://revistavarela.uclv.edu.cu/index.php/rv/article/view/82>
- Sunaryo, Y. (2020). Academic Supervision of School Principals and Teacher Performance: A Literature Review. *International Journal Pedagogy of Social Studies* , 5(2), 17-34. <https://doi.org/https://doi.org/10.17509/ijposs.v5i2.29094>
- Thornton, K. (2021). Leadership in the early years: Challenges and opportunities. *The New Zealand Annual Review of Education*, 24, 42-57. <https://doi.org/https://doi.org/10.26686/nzaroe.v24i0.6327>

- Toledo, C. A. (2020). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. *COMPÁS EMPRESARIAL*, 11(30), 76–99.
<https://doi.org/https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>
- Torres, P. F. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa "Eduardo Lopez de Romaña" del Distrito de Mariano Melgar en el 2018*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Váldez, M. R. (2022). Liderazgo escolar inclusivo: una revisión de estudios empíricos. *Zona Próxima*(36), 4-27. <https://doi.org/https://doi.org/10.14482/zp.36.3719>
- Vargas, V. G. (2021). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 994-1018.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558
- Vela, S. N. (2023). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente: una revisión sistemática. *Revista Científica UISRAEL*, 10(3).
<https://doi.org/https://doi.org/10.35290/rcui.v10n3.2023.941>
- Villamizar, A. G. (2024). Kurt Lewin: teoría de campo, investigación acción y educación. *Ciencia y Educación*, 8(1), 79-86.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22206/cyed.2024.v8i1.2945>
- Wilson, D. (2023). Defining Leadership. *Philosophy of Management*, 22, 99-128.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s40926-022-00210-7>
- Zhumash, Z., Zhumabaeva, A., Nurgaliyeva, S., Saduakas, G., Lebedeva, L. A., & Zhoraeva, S. B. (2021). Professional Teaching Competence in Preservice Primary School Teachers: Structure, Criteria and Levels. *World Journal on Educational Technology: Current Issues*, 13(2), 261-271.

VIII. ANEXOS

ANEXO N° 01: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala medición
X: Perfil del liderazgo directivo	Conjunto de actitudes, conocimientos, habilidades y competencias de las personas que están al frente de las direcciones, resuelvan conflictos y brindan alternativas de mejora para el plan de trabajo de las organizaciones. (OIE, 2019).	Se centra en el ejercicio de poder mediante la imposición de reglas estrictas y la aplicación de consecuencias negativas ante el incumplimiento.	Autoritario coercitivo	Proceso decisorio: extremo autocrático y fuerte.	Ordinal
				Sistema de comunicaciones: vertical	
				Relaciones interpersonales: desconfianza.	
		Sistema de recompensas y castigos: acatan normas de manera enfática			
		Es un estilo de liderazgo que combina la autoridad con un trato amable y comprensivo hacia los subordinados.	Autoritario benevolente	Proceso decisorio: es atendido y comprensivo.	
				Sistema de comunicaciones: tienden respuestas asertivas.	
				Relaciones interpersonales: se muestran tolerable.	
		Se caracteriza por fomentar el diálogo abierto, la colaboración y la	Perfil Consultivo	Proceso decisorio: se evita la arbitrariedad.	
				Sistema de comunicaciones: tienden ser más comunicativo.	

		búsqueda de consenso dentro del equipo o la organización.		Relaciones interpersonales: se muestra más saludable. Sistema de recompensas y castigos: se muestra mayores recompensas y ascensos.
		Este perfil implica compartir el poder de decisión y responsabilidad con los subordinados, fomentando su involucramiento activo en la toma de decisiones y la implementación de iniciativas.	Perfil Participativo	Proceso decisorio: la participación es más activa. Sistema de comunicaciones: fluida en diferentes direcciones Relaciones interpersonales: motivadoras Sistema de recompensas y castigos: existen contribuciones y mayores recompensas.
Y: Desempeño docente	Es el desempeño de sus logros en las diferentes actividades y objetivos trazado en las instituciones educativas, es decir es el cumplimiento de las metas logradas de manera individual (Robbins & Counter, 2013).	Se refiere a la capacidad de los educadores para diseñar y ejecutar estrategias de enseñanza estructuradas y efectivas	Planificación del trabajo pedagógico	Aprendizaje cognitivo.
		Implica la habilidad de los educadores para organizar, supervisar y evaluar de manera	Gestión del proceso de enseñanza y aprendizaje	Información basada en: competencias Información basada en: Capacidad Información basada en: Actitudes Calidad de la enseñanza Sesión de aprendizaje

		efectiva las actividades educativas con el objetivo de facilitar el aprendizaje significativo de los estudiantes.		Metodologías Innovadoras Evaluación formativa	
		Se refiere a las obligaciones y deberes específicos que los educadores asumen en su práctica diaria, incluyendo la preparación de clases, la evaluación del rendimiento estudiantil, el desarrollo profesional continuo.	Responsabilidades profesionales	Responsabilidad administrativa. Comunicación Efectiva: Colaboración y Trabajo en Equipo: Desarrollo profesional continuo	

ANEXO N° 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Tesis: Perfil del liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de Chimbote, 2024

Estimados docentes este cuestionario forma parte de un trabajo de investigación que tiene como propósito:

- Determinar la relación entre el perfil del liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Chimbote, 2024.
- Las respuestas son de carácter confidencial y los resultados sólo se utilizarán para este trabajo de investigación.

Autora: Lic. Celinda Flores Espinoza

1. Datos generales:

Institución Educativa:

2. Instrucción: Lea la siguiente información y marque con un aspa (X) las opciones que Ud. considere correctas.

Perfil del liderazgo directivo

Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
Autoritario coercitivo					
1. ¿El éxito de la institución educativa está vinculado a la conducción de un líder autoritario?					
2. ¿Considera que la comunicación en la institución tiende a ser de manera vertical, con sólo órdenes y escasas explicaciones?					
3. ¿Las situaciones e imprevistos que surgen en la institución, son comunicados en su momento para brindar soluciones adecuadas?					
4. ¿Cuándo los directivos de manera autoritaria solicitan el cumplimiento de la labor al personal docente, cumplen por temor?					

Autoritario benevolente					
5. ¿Cuándo solicitas alguna información en la institución educativa, es atendido con respeto y comprensión?					
6. ¿Para solucionar un problema de la institución, los directivos consideran un plan de acción con alternativa de solución?					
7. ¿La comunicación entre el personal directivo, administrativo y docentes son asertivas y propicia el crecimiento profesional?					
8. ¿Los directivos fomentan un ambiente de confianza y seguridad, donde se sientan motivados a contribuir positivamente?					
Consultivo					
9. ¿Las actividades realizadas en la institución se logra a través de una buena comunicación, evitando improvisaciones?					
10. ¿Los objetivos de la institución se logran con la participación y comunicación efectiva en las actividades programadas?					
11. ¿El esfuerzo de los docentes se reconoce públicamente?					
12. ¿Las estrategias propuestas por el docente se consideran como alternativas de solución para la institución?					
Participativo					
13. ¿El sistema de comunicación en la institución facilita la interacción fluida de información entre directivos, docentes, personal administrativo y estudiantes?					
14. ¿Las relaciones interpersonales son motivadores, espontáneos y afectivas, cuando se realizan las actividades del plan de trabajo?					
15. ¿Se otorgan estímulos a aquellos docentes que demuestren competencias laborales, contribuyendo así a mejorar el clima institucional?					

Desempeño docente

Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
Planificación del trabajo pedagógico					
1. ¿Reconoces las habilidades cognitivas de los estudiantes en las diferentes actividades del área que enseñas?					
2. ¿Estas promoviendo de manera efectiva el desarrollo de competencias en los estudiantes, adecuándolas a su nivel y grado de estudio?					
3. ¿Fomentas de manera integral y pertinente el desarrollo de las capacidades de acuerdo con los contenidos de las áreas curriculares?					
4. ¿Participas activamente en la gestión institucional para contribuir a su funcionamiento y mejora continua?					
5. ¿Fomentas en los estudiantes actitudes de responsabilidad al desarrollar actividades según el currículo establecido?					
Gestión del proceso de enseñanza y aprendizaje					
6. ¿Llevas a cabo el proceso enseñanza y aprendizaje conforme con los procesos pedagógicos establecidos?					
7. ¿Reconoces las diferentes habilidades al implementar los procesos de enseñanza aprendizaje?					
8. ¿Implementas estrategias metodológicas basados en proyectos, colaborativos o de resolución de problemas, considerando las capacidades de los estudiantes?					
9. Elaboras instrumentos de evaluación formativa durante el proceso de enseñanza para monitorear el progreso del estudiante.					

Responsabilidades profesionales

10. ¿Presentas documentos de gestión al personal directivo y/o jerárquico, cuando se requiere y de manera puntual?					
11. ¿Cumple con la jornada de trabajo de manera puntual dentro del plan estipulado?					
12. ¿Estableces canales de comunicación claros y abiertos con estudiantes, colegas, padres y la comunidad educativa, así como la capacidad de responder de manera oportuna a las consultas y preocupaciones de los estudiantes y sus familias?					
13. ¿Colaboran entre colegas para mejorar la calidad del proceso educativo?					
14. ¿Apoyas a otros docentes en el desarrollo de habilidades y competencias profesionales?					

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.

Denominación: Perfil del liderazgo directivo y Desempeño Docente

Cuestionario: Perfil del liderazgo directivo

I. Datos Personales:

1.1. **Nombre:**

1.2. **Autor:** Celinda Alejandrina Flores Espinoza

1.3. **Validadores**

- Doc. Lilia Tomasa Mejía Duclós
- Doc. Daly Cary Bada Cruz
- Mg. Manuel José Esquivel Rosado

1.4. Nivel de confiabilidad

1.5. Características del encuestado (a quien va dirigido) Docentes de los tres niveles.

II. Estrategias para su aplicación

- Aplicación directa: Impresión del cuestionario

2.1. Tiempo de aplicación: De 5 a 10 minutos.

2.2. **Aplicación:** Previo con el consentimiento informado y sensibilización con la colaboración a la investigación.

III. Características del Instrumento

3.1. Variable 1: Perfil del liderazgo directivo

VARIABLE	DIMENSIONES	PREGUNTAS	PESO	BAREMOS
Perfil del liderazgo directivo	Autoritario Coercitivo	4	20	15 – 20 = FRAC 10 – 14 = MRAC 4 – 9 = ARAC
	Autoritario Benevolente	4	20	15 – 20 = FRAB 10 – 14 = MRAB 4 – 9 = ARAB
	Consultivo	4	20	15 – 20 = FRC 10 – 14 = MRC 4 – 9 = ARC
	Participativo	3	15	11 – 15 = FRP 7 – 10 = MRP 3 – 6 = ARP
TOTAL	4	15	75	56 – 75 = FRPLD 36 – 55 = MRPLD 15 – 35 = ARPLD

IV. Descripción de baremos:

4.1. Variable 1: Perfil de liderazgo directivo

4.1.1. Dimensión: Autoritario Coercitivo

- Si el docente ha logrado el puntaje de (15 – 20 = FRAC), el docente si acepta que la dimensión Autoritario Coercitivo es de fuerte rasgos, es un perfil de liderazgo directivo donde los docentes se adecuan al trabajo bajo orden y presión. Mencionan que el trabajo bajo presión funciona mejor para el cumplimiento de sus actividades encomendadas obteniendo buenos resultados en su desempeño.
- Si el docente ha logrado el puntaje de (10 – 14 = MRAC), el docente acepta que este perfil autoritario coercitivo es de mediano rasgo, pero se adecúa a esta forma de liderar por el directivo. Aunque no se siente cómodo de trabajar bajo un orden autoritario, pero si cumplen con sus actividades encomendadas.
- Si el docente ha logrado el puntaje de (4 – 9 = ARAC), el docente acepta que este perfil tiene algunos rasgos, ve de manera deficiente a la dimensión Autoritario Coercitivo, este puntaje se ve reflejado en docentes descontentos al trabajar bajo el orden autoritario y se ve reflejado en su desempeño.

4.1.2. Dimensión: Autoritario Benevolente

- Si el docente ha logrado el puntaje de (15 – 20 = FRAB), el docente si acepta que la dimensión Autoritario Benevolente es de fuertes rasgos, porque tienen claro las metas y objetivos bajo con enfoque comprensivo y orientado al bienestar de la institución. Funciona mejor para el cumplimiento de las actividades encomendadas obteniendo buenos resultados en su desempeño.
- Si el docente ha logrado el puntaje de (10 – 14 = MRAB), el docente acepta que este perfil de autoritario benevolente es de mediano rasgo, pero se adecua a esta forma de liderar del directivo Autoritario Benevolente, tienen claro las metas y objetivos del directivo, bajo un enfoque comprensivo y orientado al bienestar de la institución. El docente no se siente cómodo trabajar en equipo pero es consciente

que el cumplimiento de las actividades tendrá buenos resultados en su desempeño.

- Si el docente ha logrado el puntaje de (4 – 9 = ARAB), el docente acepta que este perfil tiene algunos rasgos, ve de manera deficiente a la dimensión Autoritario Benevolente, tiene claro las metas y objetivos del directivo pero no le gusta trabajar en equipo, menciona que un enfoque comprensivo y orientado al bienestar no trae buenos resultados.

4.1.3. Consultivo

- Si el docente ha logrado el puntaje de (15 – 20 = FRC), el docente si acepta que la dimensión Consultivo es de fuertes rasgos, ya que es un perfil directivo que promueve un ambiente de colaboración, participación y responsabilidad compartida en la institución. Las perspectivas y habilidades del trabajo en equipo son acertadas gracias a la toma de decisiones dando buenos resultados en su desempeño, favoreciendo el crecimiento y desarrollo profesional de los miembros del equipo.
- Si el docente ha logrado el puntaje de (10 – 14 = MRC), el docente acepta que este perfil de Consultivo es de mediano rasgos, Menciona que estas actividades es netamente responsabilidad del directivo y no de los docentes pero sí participa. Es consciente que la toma de decisiones dan buenos resultados.
- Si el docente ha logrado el puntaje de (4 – 9 = ARC), el docente acepta que este perfil tiene algunos rasgos, ve de manera deficiente a la dimensión Consultivo, señala que estas actividades es netamente responsabilidad del directivo, así como la toma de decisiones y no de lo docentes.

4.1.4. Participativo

- Si el docente ha logrado el puntaje de (11 – 15 = FRP), el docente si acepta que la dimensión Participativo es de fuertes rasgos, porque promueve la colaboración y participación de los miembros del equipo en la toma de decisiones y resolución de problemas. Considera que la

toma de decisiones compartida promueve el compromiso y la innovación de los docentes hacia los objetivos.

- Si el docente ha logrado el puntaje de $(7 - 10 = \text{MRP})$, el docente acepta que este perfil de Participativo es de mediano rasgos, promoviendo la colaboración y participación de los miembros del equipo en la toma de decisiones y resolución de problemas, pero es consciente que involucrar a los docentes genera un clima institucional y que estas funciones son responsabilidad del directivo.
- Si el docente ha logrado el puntaje de $(3 - 6 = \text{ARP})$, el docente acepta que este perfil tiene algunos rasgos, que ve de manera deficiente el perfil Participativo, menciona que la colaboración y participación es mínima, la toma de decisiones y resolución de problemas lo considera que son funciones y responsabilidad del directivo.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Denominación: Perfil del liderazgo directivo y Desempeño docente

Cuestionario: Desempeño docente

I. Datos Personales:

- 1.1. Nombre:
- 1.2. Autor: Celinda Alejandrina Flores Espinoza
- 1.3. Validadores
 - Doc. Lilia Tomasa Mejía Duclós
 - Doc. Daly Cary Bada Cruz
 - Mg. Manuel José Esquivel Rosado
- 1.4. Nivel de confiabilidad
- 1.5. Características del encuestado: Docentes de los tres niveles

II. Estrategias para su aplicación

- a. Aplicación directa
 - Impresión del cuestionario
- b. Tiempo de aplicación: De 5 a 10 minutos.
- c. Aplicación: Previo con el consentimiento informado y sensibilización con la colaboración a la investigación.

III. Características del Instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	PREGUNTAS	PESO	BAREMOS
Desempeño Docente	Planificación del trabajo docente	5	25	19 – 25 = BPTD 12 – 18 = RPTD 5 – 11 = DPTD
	Gestión del proceso enseñanza aprendizaje	4	20	15 – 20 = BGPEA 10 – 14 = RGPEA 4 – 9 = DGPEA
	Responsabilidades profesionales	5	25	19 – 25 = BRP 12 – 18 = RRP 5 – 11 = DRP
TOTAL	3	14	70	53 – 70 = BDD 34 – 52 = RDD 14 – 33 = DDD

IV. Descripción de baremos:

4.1. Variable 2: Desempeño Docente

4.1.1. Planificación del trabajo docente

- Si el docente ha logrado el puntaje de (19 – 25 = BPTD), significa que acepta que la planificación del trabajo docente es bueno, porque promueve el desarrollo de competencias, capacidades y reconoce las habilidades cognitivas y actitudes de sus estudiantes adecuándolas a su nivel y grado de estudio, fomentado actitudes de responsabilidad al desarrollar actividades según el currículo establecido.
- Si el docente ha logrado el puntaje de (12 – 18 = RPTD), significa que la planificación del trabajo docente es regular, tiene dificultades para planificar pero los adecúa promoviendo el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades cognitivas y actitudes de sus estudiantes adecuándolas algunas veces a su nivel y grado de estudio, fomentado actitudes de responsabilidad.
- Si el docente ha logrado el puntaje de (5 – 11 = DPTD), significa que la planificación del trabajo docente es deficiente porque el docente no planifica, improvisando el desarrollo de competencias, capacidades, limitando las habilidades cognitivas y actitudes de sus estudiantes; porque no los adecúa a su nivel y grado de estudio, fomentando deficientes actitudes de responsabilidad.

4.1.2. Gestión del proceso enseñanza aprendizaje

- Si el docente ha logrado el puntaje como resultado de (15 – 20 = BGPEA), significa que acepta que la gestión de proceso enseñanza aprendizaje es bueno, porque lleva acabo conforme con los procesos pedagógicos establecidos, promoviendo de manera efectiva el desarrollo de competencias en los estudiantes adecuándolas a su nivel y grado de estudio, fomentando de manera integral el desarrollo de las capacidades, actitudes de responsabilidad al desarrollar actividades según el currículo establecido.
- Si el docente ha logrado el puntaje como resultado de (10 – 14 = RGPEA), significa que acepta que la gestión de proceso enseñanza

aprendizaje es regular, porque no aplica en su totalidad los procesos pedagógicos establecidos, limitando el desarrollo de competencias en los estudiantes, adecuándolas regularmente a su nivel y grado de estudio, fomentando de manera limitada el desarrollo de las capacidades, actitudes de responsabilidad al desarrollar actividades según el currículo establecido.

- Si el docente ha logrado el puntaje como resultado de $(4 - 9 = DGPEA)$, significa que la gestión de proceso enseñanza aprendizaje es deficiente, porque no aplica los procesos pedagógicos establecidos, evitando el desarrollo de competencias en los estudiantes, inadecuándolas a su nivel y grado de estudio, limitando el desarrollo de las capacidades, actitudes de responsabilidad al desarrollar actividades según el currículo establecido.

4.1.3. Responsabilidades profesionales

- Si el docente ha logrado el puntaje como resultado de $(19 - 25 = BRP)$, significa que la Responsabilidad Profesional es bueno, porque el docente presenta los documentos de gestión al personal directivo cuando se requiere, cumple con la jornada de trabajo de manera puntual, establece comunicación de manera clara y efectiva con todos los integrantes de la comunidad educativa, teniendo una actitud de participación para mejorar la calidad del proceso educativo y la capacidad de colaboración con sus colegas en el desarrollo de habilidades y competencias profesionales.
- Si el docente ha logrado el puntaje como resultado de $(12 - 18 = RRP)$, significa que la Responsabilidad Profesional es regular, porque el docente presenta a destiempo los documentos de gestión al personal directivo, el cumplimiento de la jornada de su trabajo es intermitente, establece una comunicación no tan clara ni efectiva con los integrantes de la comunidad educativa, provocando en algunas ocasiones malosentendidos. Además cuando le exigen participa en mejora de la calidad del proceso educativo. y su capacidad de colaboración con sus colegas en el desarrollo de habilidades y competencias profesionales .

- Si el docente ha logrado el puntaje como resultado de $(5 - 11 = \text{DRP})$, significa que la Responsabilidad Profesional es deficiente, porque el docente presenta de manera intermitente los documentos de gestión al personal directivo, a eso suma el incumplimiento de la jornada de trabajo, además la escasa comunicación con los integrantes de la comunidad educativa provoca dudas y malosentendidos, evitando participar en las actividades para la mejora de la calidad del proceso educativo; no colabora con sus colegas en el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, siendo indiferente.

ANEXO N° 03: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente de las instituciones educativas de Chimbote, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Daly Cary Bada Cruz
Documento de identidad	DNI 32139402
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	CEBA "88025"
Cargo	Docente Nombrada
Número telefónico	974148278
Firma	
Fecha	23/05/2024


Dra. Daly Cary Bada Cruz
DOCENTE
Especialidades: Lengua y Literatura
Industria Alimentaria

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PERFIL DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

Variable X. Perfil del liderazgo directivo: Conjunto de actitudes, conocimientos, habilidades y competencias de las personas que están al frente de las direcciones, resuelvan conflictos y brindan alternativas de mejora para el plan de trabajo de las organizaciones

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Autoritario coercitivo	Proceso decisorio: extremo autocrático y fuerte.	¿Cree Ud. que el éxito de la institución educativa está vinculado a la conducción de un líder directivo autocrático o autoritario extremo?	x				
	Sistema de comunicaciones: vertical	¿Considera que la comunicación en la institución tiende a ser de manera vertical, caracterizada por la transmisión de órdenes y con escasas explicaciones?		y			
	Relaciones interpersonales: desconfianza.	¿Las situaciones e imprevistos que surgen en la institución, son comunicados en su momento para brindar soluciones adecuadas?		y			
	Sistema de recompensas y castigos: acatan normas de manera enfática	¿Cuándo se solicita el cumplimiento de su labor de manera enfática, el personal acata con un alto grado de atención y cumplimiento, por temor?		y			
Autoritario benevolente	Proceso decisorio: es atendido y comprensivo.	¿Cuándo solicitas alguna información en la institución educativa es atendido con respeto y comprensión?		x			
	Sistema de comunicaciones: tienden respuestas asertivas.	¿Para dar solución de algún problema identificado en la institución, se consideran alguna alternativa de solución y desarrollan un plan de acción?		x			
	Relaciones interpersonales: se muestran tolerable.	¿La comunicación entre el personal directivo, administrativo y docentes son asertivas y propicia el crecimiento profesional?			y		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PERFIL DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

Variable X. Perfil del liderazgo directivo: Conjunto de actitudes, conocimientos, habilidades y competencias de las personas que están al frente de las direcciones, resuelvan conflictos y brindan alternativas de mejora para el plan de trabajo de las organizaciones

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Autoritario coercitivo	Proceso decisorio: extremo autocrático y fuerte.	¿Cree Ud. que el éxito de la institución educativa está vinculado a la conducción de un líder directivo autocrático o autoritario extremo?	x				
	Sistema de comunicaciones: vertical	¿Considera que la comunicación en la institución tiende a ser de manera vertical, caracterizada por la transmisión de órdenes y con escasas explicaciones?		γ			
	Relaciones interpersonales: desconfianza.	¿Las situaciones e imprevistos que surgen en la institución, son comunicados en su momento para brindar soluciones adecuadas?		γ			
	Sistema de recompensas y castigos: acatan normas de manera enfática	¿Cuándo se solicita el cumplimiento de su labor de manera enfática, el personal acata con un alto grado de atención y cumplimiento, por temor?		γ			
Autoritario benevolente	Proceso decisorio: es atendido y comprensivo.	¿Cuándo solicitas alguna información en la institución educativa es atendido con respeto y comprensión?		x			
	Sistema de comunicaciones: tienden respuestas asertivas.	¿Para dar solución de algún problema identificado en la institución, se consideran alguna alternativa de solución y desarrollan un plan de acción?		4			
	Relaciones interpersonales: se muestran tolerable.	¿La comunicación entre el personal directivo, administrativo y docentes son asertivas y propicia el crecimiento profesional?			γ		

Variable Y: Desempeño docente: Es el desempeño de sus logros en las diferentes actividades y objetivos trazados en las instituciones, es decir es el cumplimiento de las metas logradas de manera individual.

Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación del trabajo pedagógico	Aprendizaje cognitivo.	¿Reconoces las habilidades cognitivas de los estudiantes en las diferentes actividades del área que enseñas?			✓		
	Información basada en: competencias	¿Estas promoviendo de manera efectiva el desarrollo de competencias en los estudiantes, adecuándolas a su nivel y grado de estudio?			✓		
	Información basada en: Capacidades	¿Fomentas de manera integral y pertinente el desarrollo de las capacidades de acuerdo con los contenidos de las áreas curriculares?		✓			
		¿Participa activamente en la gestión institucional colaborando en las actividades realizadas por la institución para contribuir a su funcionamiento y mejora continua?		✓			
	Información basada en: Actitudes	¿Fomentas en los estudiantes actitudes de responsabilidad al desarrollar actividades según el currículo establecido?		✓			
Gestión del proceso de enseñanza y aprendizaje	Calidad de la enseñanza	¿Llevas a cabo el proceso enseñanza y aprendizaje conforme con los procesos pedagógicos establecidos?		✓			
		¿Reconoces los diferentes ritmos de aprendizaje al		✓			

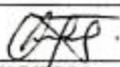
*Trabajo
Planificación
Proceso*

		¿Apoyas a otros docentes en el desarrollo de habilidades y competencias profesionales?	Y				
	Desarrollo profesional continuo	¿Participas en actividades de formación y capacitación profesional relevantes para la enseñanza y actualización regular de conocimientos pedagógicos y disciplinares?	Y				
		¿Participas en presentar alternativas de solución ante conflictos que afectan la gestión pedagógica?	Y				


Dra. Daisy Carvajal Cruz
 DOCENTE
 Especialidades: Lengua y Literatura
 Industria Alimentaria



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente de las instituciones educativas de Chimbote, 2024.
Nombres y apellidos del experto	LILIA TOMASA MEJÍA DUCLÓS
Documento de identidad	32790428
Años de experiencia en el área	38
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANA
Institución	"SECONTUR"
Cargo	DIRECTORA
Número telefónico	986307392
Firma	
Fecha	22/05/2024

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PERFIL DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

Variable X. Perfil del liderazgo directivo: Conjunto de actitudes, conocimientos, habilidades y competencias de las personas que están al frente de las direcciones, resuelvan conflictos y brindan alternativas de mejora para el plan de trabajo de las organizaciones

Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Autoritario coercitivo	Proceso decisorio: extremo autocrático y fuerte.	¿Cree Ud. que el éxito de la institución educativa está vinculado a la conducción de un líder directivo autocrático o autoritario extremo?	0	1	0	0	
	Sistema de comunicaciones: vertical	¿Considera que la comunicación en la institución tiende a ser de manera vertical, caracterizada por la transmisión de órdenes y con escasas explicaciones?	1	0	0	0	
	Relaciones interpersonales: desconfianza.	¿Las situaciones e imprevistos que surgen en la institución, son comunicados en su momento para brindar soluciones adecuadas?	0	1	0	0	
	Sistema de recompensas y castigos: acatan normas de manera enfática	¿Cuándo se solicita el cumplimiento de su labor de manera enfática, el personal acata con un alto grado de atención y cumplimiento, por temor?	1	0	1	0	
Autoritario benevolente	Proceso decisorio: es atendido y comprensivo.	¿Cuándo solicitas alguna información en la institución educativa es atendido con respeto y comprensión?	1	1	1	0	
	Sistema de comunicaciones: tienden respuestas asertivas.	¿Para dar solución de algún problema identificado en la institución, se consideran alguna alternativa de solución y desarrollan un plan de acción?	1	0	0	0	
	Relaciones interpersonales: se muestran tolerable.	¿La comunicación entre el personal directivo, administrativo y docentes son asertivas y propicia el crecimiento profesional?	1	1	1	0	

	Sistema de recompensas y castigos: se observa de manera continua.	¿Los directivos fomentan un ambiente de confianza y seguridad, donde se sientan motivados a contribuir positivamente?	1	0	0	0	
Estilo consultivo	Proceso decisorio: se evita la arbitrariedad.	¿Las actividades realizadas en la institución se logra a través de una buena comunicación evitando alguna arbitrariedad?	1	1	1	0	
	Sistema de comunicaciones: tienden ser más comunicativo.	¿Los objetivos de la institución se logran gracias a la participación y comunicación efectiva en las actividades programadas?	1	1	1	1	
	Relaciones interpersonales: se muestra más saludable.	¿El esfuerzo del personal se reconoce públicamente?	1	1	1	0	
	Sistema de recompensas y castigos: se muestra mayores recompensas y ascensos.	¿Las estrategias propuesta por el personal profesional se consideran como alternativas de solución para la institución?	1	1	1	0	
Estilo participativo Democrático	Sistema de comunicaciones: fluida en diferentes direcciones.	¿El sistema de comunicaciones en la institución facilita una interacción fluida en diversas direcciones, permitiendo una efectiva transmisión de información entre directivos, docentes, personal administrativo y estudiantes?	1	1	1	1	
	Relaciones interpersonales: motivadoras.	¿Las relaciones interpersonales son motivadores, espontáneos y afectivos, cuando se realizan las actividades del plan de trabajo?	1	1	1	1	
	Sistema de recompensas y castigos: existen contribuciones y mayores recompensas.	¿Se otorgan estímulos a aquellos que demuestren méritos, contribuyendo así a mejorar el clima institucional?	1	1	0	0	

Variable Y: Desempeño docente: Es el desempeño de sus logros en las diferentes actividades y objetivos trazados en las instituciones, es decir es el cumplimiento de las metas logradas de manera individual.

Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación del trabajo pedagógico	Aprendizaje cognitivo.	¿Reconoces las habilidades cognitivas de los estudiantes en las diferentes actividades del área que enseñas?	1	1	1	0	
	Información basada en: competencias	¿Estas promoviendo de manera efectiva el desarrollo de competencias en los estudiantes, adecuándolas a su nivel y grado de estudio?	1	1	1	1	
	Información basada en: Capacidades	¿Fomentas de manera integral y pertinente el desarrollo de las capacidades de acuerdo con los contenidos de las áreas curriculares?	1	1	1	0	
		¿Participa activamente en la gestión institucional colaborando en las actividades realizadas por la institución para contribuir a su funcionamiento y mejora continua?	1	1	1	1	
	Información basada en: Actitudes	¿Fomentas en los estudiantes actitudes de responsabilidad al desarrollar actividades según el currículo establecido?	1	1	1	0	
Gestión del proceso de enseñanza y aprendizaje	Calidad de la enseñanza	¿Llevas a cabo el proceso enseñanza y aprendizaje conforme con los procesos pedagógicos establecidos?	1	1	1	0	
		¿Reconoces los diferentes ritmos de aprendizaje al	1	1	1	0	

		implementar el proceso de enseñanza aprendizaje?					
	Sesión de aprendizaje	¿Diseñas las sesiones de clase de manera didáctica para lograr los objetivos de aprendizajes esperados?	1	1	1	1	
	Metodologías Innovadoras	¿Implementas estrategias metodológicas basados en proyectos, colaborativos o de resolución de problemas, considerando las capacidades individuales de los estudiantes?	1	1	1	0	
	Evaluación formativa	Elaboras instrumentos de evaluación formativa durante el proceso de enseñanza para monitorear el progreso del estudiante.	1	1	1	0	
Responsabilidades profesionales	Responsabilidad administrativa.	¿Presentas documentos de gestión al personal directivo y/o jerárquico, cuando se requiere y de manera puntual?	1	1	1	0	
		¿Cumple con la jornada de trabajo de manera puntual dentro del plan estipulado?	1	1	1	0	
	Comunicación Efectiva	¿Estableces canales de comunicación claros y abiertos con estudiantes, colegas, padres y la comunidad educativa, así como la capacidad de responder de manera oportuna a las consultas y preocupaciones de los estudiantes y sus familias?	1	1	1	1	
	Colaboración y Trabajo en Equipo:	¿Colaboran entre colegas para mejorar la calidad del proceso educativo?	1	1	1	1	

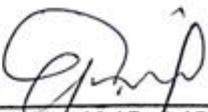
		¿Apoyas a otros docentes en el desarrollo de habilidades y competencias profesionales?					
	Desarrollo profesional continuo	¿Participas en actividades de formación y capacitación profesional relevantes para la enseñanza y actualización regular de conocimientos pedagógicos y disciplinares?	1	1	1	1	
		¿Participas en presentar alternativas de solución ante conflictos que afectan la gestión pedagógica?	1	1	1	1	



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente de las instituciones educativas de Chimbote, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Manuel José Esquivel Rosado
Documento de identidad	DNI 32542208
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	IE N° 88014 - José Olaya
Cargo	Coordinador TOECE
Número telefónico	947 500 279
Firma	
Fecha	




Mg. Manuel José Esquivel Rosado
COORDINADOR TOECE
I.E. N° 88014 JOSÉ OLAYA

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (cuestionario) que permitirá recoger la información de la presente investigación: "Perfil del liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de Chimbote, 2024". Por lo que se solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes.

Crterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/ la ítems pertenece dimensión e indicador para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítems se comprende fácilmente, es decir su sintaxis y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	E/la ítems tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	E/la ítems es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)




Mg. Manuel José Esquivel Rosado
COORDINADOR TOECE
I.E. N° 88014 JOSÉ OLAYA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PERFIL DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

Variable X. Perfil del liderazgo directivo: Conjunto de actitudes, conocimientos, habilidades y competencias de las personas que están al frente de las direcciones, resuelvan conflictos y brindan alternativas de mejora para el plan de trabajo de las organizaciones

Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Autoritario coercitivo	Proceso decisorio: extremo autocrático y fuerte.	¿Cree Ud. que el éxito de la institución educativa está vinculado a la conducción de un líder directivo autocrático o autoritario extremo?		1			
	Sistema de comunicaciones: vertical	¿Considera que la comunicación en la institución tiende a ser de manera vertical, caracterizada por la transmisión de órdenes y con escasas explicaciones?	1				
	Relaciones interpersonales: desconfianza.	¿Las situaciones e imprevistos que surgen en la institución, son comunicados en su momento para brindar soluciones adecuadas?		1			1
	Sistema de recompensas y castigos: acatan normas de manera enfática	¿Cuándo se solicita el cumplimiento de su labor de manera enfática, el personal acata con un alto grado de atención y cumplimiento, por temor?			1		
Autoritario benevolente	Proceso decisorio: es atendido y comprensivo.	¿Cuándo solicitas alguna información en la institución educativa es atendido con respeto y comprensión?		1			
	Sistema de comunicaciones: tienden respuestas asertivas.	¿Para dar solución de algún problema identificado en la institución, se considera alguna alternativa de solución y desarrollan un plan de acción?			1		
	Relaciones interpersonales: se muestran tolerable.	¿La comunicación entre el personal directivo, administrativo y docentes son asertivas y propicia el crecimiento profesional?		1			

	Sistema de recompensas y castigos: se observa de manera continua.	¿Los directivos fomentan un ambiente de confianza y seguridad, donde se sientan motivados a contribuir positivamente?	1				
Estilo consultivo	Proceso decisorio: se evita la arbitrariedad.	¿Las actividades realizadas en la institución se logra a través de una buena comunicación evitando alguna arbitrariedad?		1			
	Sistema de comunicaciones: tienden ser más comunicativo.	¿Los objetivos de la institución se logran gracias a la participación y comunicación efectiva entre los actores educativos?	1				
	Relaciones interpersonales: Recompensas y méritos.	¿El esfuerzo del personal se reconoce públicamente?		1			
Estilo participativo Democrático	Sistema de comunicaciones: fluida en diferentes direcciones.	¿El sistema de comunicaciones en la institución facilita una interacción fluida en diversas direcciones, permitiendo una efectiva transmisión de información entre directivos, docentes, personal administrativo y estudiantes?		1			
	Relaciones interpersonales: motivadoras.	¿Las relaciones interpersonales son motivadoras, espontáneas y afectivas, cuando se realizan las actividades del plan de trabajo?		1			
	Sistema de recompensas y castigos: existen contribuciones y mayores recompensas.	¿Se otorgan estímulos a aquellos que demuestren méritos, contribuyendo así a mejorar el clima institucional?		1			

Variable Y: Desempeño docente: Es el desempeño de sus logros en las diferentes actividades y objetivos trazados en las instituciones, es decir es el cumplimiento de las metas logradas de manera individual.

Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación del trabajo pedagógico	Aprendizaje cognitivo.	¿Reconoces las habilidades cognitivas de los estudiantes en las diferentes actividades del área que enseñas?	1				
	Información basada en: competencias	¿Estas promoviendo de manera efectiva el desarrollo de competencias en los estudiantes, adecuándolas a su nivel y grado de estudio?		1			
	Información basada en: Capacidades	¿Fomentas de manera integral y pertinente el desarrollo de las capacidades de acuerdo con los contenidos de las áreas curriculares?		1			
		¿Participa activamente en la gestión institucional colaborando en las actividades realizadas por la institución para contribuir a su funcionamiento y mejora continua?		1			
	Información basada en: Actitudes	¿Fomentas en los estudiantes actitudes de responsabilidad al desarrollar actividades según el currículo establecido?			1		
Gestión del proceso de enseñanza y aprendizaje	Calidad de la enseñanza	¿Llevas a cabo el proceso enseñanza y aprendizaje conforme con los procesos pedagógicos y didácticos establecidos?		1			
		¿Reconoces los diferentes ritmos de aprendizaje al					

		implementar el proceso de enseñanza aprendizaje?	1			
	Sesión de aprendizaje	¿Diseñas las sesiones de clase de manera didáctica para lograr los objetivos de aprendizajes esperados?	1			
	Metodologías Innovadoras	¿Implementas estrategias metodológicas basados en proyectos, colaborativos o de resolución de problemas, considerando las capacidades individuales de los estudiantes?		1		
	Evaluación formativa	Elaboras instrumentos de evaluación formativa durante el proceso de enseñanza para monitorear el progreso del estudiante.	1			
Responsabilidades profesionales	Responsabilidad administrativa.	¿Presentas documentos de gestión al personal directivo y/o jerárquico, cuando se requiere y de manera puntual?	1			
		¿Cumple con la jornada de trabajo de manera puntual dentro del plan estipulado?	1			
	Comunicación Efectiva	¿Estableces canales de comunicación claros y abiertos con estudiantes, colegas, padres y la comunidad educativa, así como la capacidad de responder de manera oportuna a las consultas y preocupaciones de los estudiantes y sus familias?	1			
	Colaboración y Trabajo en Equipo:	¿Colaboran entre colegas para mejorar la calidad del servicio educativo?		1		

		¿Apoyas a otros docentes en el desarrollo de habilidades y competencias profesionales?			1		
	Desarrollo profesional continuo	¿Participas en actividades de formación y capacitación profesional relevantes para la enseñanza y actualización regular de conocimientos pedagógicos y disciplinares?			1		
		¿Participas en presentar alternativas de solución ante conflictos que afectan la gestión pedagógica?			1		





 Mg. Manuel José Esquivel Rosado
 COORDINADOR TOECE
 I.E. N° 88014 JOSÉ OLAYA

ANEXO N° 04: RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE CONSISTENCIA INTERNA

Para el análisis de la Consistencia Interna se hizo la evaluación de las dos variables, encontrando el coeficiente de confiabilidad (**Alfa de Cronbach**), mediante la fórmula

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

K: Número de ítems

$\sum S^2 \text{items}$: Cálculo varianza por items

$\sum S^2 T$: Cálculo varianza total

1. Variable 1: Perfil de liderazgo directivo

K: 15

$\sum S^2 \text{items}$: 13

$\sum S^2 T$: 47.7

$$\alpha = \frac{15}{15 - 1} * \left[1 - \frac{13}{47.7} \right]$$

$$\alpha = 0.8089646$$

1. Variable 2: Desempeño Docente

K: 14

$\sum S^2 \text{items}$: 5.2

$\sum S^2 T$: 31.8

$$\alpha = \frac{14}{14 - 1} * \left[1 - \frac{5.2}{31.8} \right]$$

$$\alpha = 0.89930182$$

ANEXO N° 05: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Tesis: Perfil del liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de Chimbote, 2024

Consentimiento informado para participar en el cuestionario

Estimada Sra. directora Nelly Salinas Morales.

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Tesis: Perfil del liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de Chimbote, 2024".

El objetivo de esta investigación es Determinar la relación entre el perfil del liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Chimbote, 2024.

Todas las respuestas que proporcione serán tratadas con la más estricta confidencialidad y se utilizarán únicamente con fines de esta investigación. Los datos permanecerán bajo custodia de la investigadora y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Su participación en este cuestionario es completamente voluntaria.

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora **Celinda Flores Espinoza** email: cfloresesp@ucvvirtual.edu.pe y las asesoras **Carmen Carbonell García** email: ccarbonellg@ucvvirtual.edu.pe. Y Cecilia Temoche Guevara email; ctemoche@ucvvirtual.edu.pe

Después de haber leído el propósito de la investigación respaldo la participación de los docentes que están a mi cargo.

Nombre y apellidos: Nelly Consuelo Salinas Morales

Fecha y hora: 18 de junio del 2024, hora 6:56' p.m.

Institución: N° 88005 "Corazón de Jesús"




Nelly C. Salinas Morales
C.M. 1032805189
DIRECTORA

DIRECTOR

Adjunta la lista de docentes participantes del cuestionario.