



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Estilo de liderazgo directivo y desempeño de la labor profesional  
docente en una institución educativa publica Lurigancho  
Chosica-2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Taype Peñaloza, David ([orcid.org/0000-0002-4779-1212](https://orcid.org/0000-0002-4779-1212))

**ASESORES:**

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

Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes ([orcid.org/0000-0002-9453-9810](https://orcid.org/0000-0002-9453-9810))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LIMA - PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Estilo de liderazgo directivo y desempeño de la labor profesional docente en una institución educativa publica Lurigancho Chosica-2024", cuyo autor es TAYPE PEÑALOZA DAVID, 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.

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

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

LIMA, 01 de Agosto del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS DNI: 20048150 ORCID: 0000-0003-1744-5746	Firmado electrónicamente por: JCARDENASV el 07- 08-2024 12:56:44

Código documento Trilce: TRI - 0843188





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, TAYPE PEÑALOZA DAVID estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estilo de liderazgo directivo y desempeño de la labor profesional docente en una institución educativa publica Lurigancho Chosica-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
DAVID TAYPE PEÑALOZA DNI: 74873381 ORCID: 0000-0002-4779-1212	Firmado electrónicamente por: DTAYPEP el 01-08- 2024 10:40:54

Código documento Trilce: TRI - 0843186



## **DEDICATORIA**

Esta obra está dedicada a Dios, que me ha guiado y me ha permitido alcanzar esta meta a pesar de diversos conflictos; y a mis padres, que me han dado su amor y aliento inquebrantables.

## **AGRADECIMIENTOS**

A mis padres, a la Universidad César Vallejo y a mis instructores por su inalterable devoción, orientación y conocimientos que me ayudaron a llevar este proyecto a feliz término.

## Índice de contenidos

CARÁTULA.....	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO..	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras .....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA .....	18
III. RESULTADOS.....	22
IV. DISCUSIÓN .....	35
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES .....	42
REFERENCIA .....	
ANEXOS .....	

## Índice de tablas

Tabla 1. Síntesis de casos estadísticos la confiabilidad del instrumento de estilos de liderato directivo .....	22
Tabla 2. Resumen de casos estadística de fiabilidad del desempeño de la labor profesional docente .....	23
Tabla 3. Estadística de fiabilidad del desempeño de la labor profesional docente. ....	23
Tabla 4. Dim1_transformacional .....	24
Tabla 5. Dim2_Liderazgo transaccional .....	25
Tabla 6. Dim3_Liderazgo educativo .....	26
Tabla 7. Dim1_Comportamiento o conducta pedagógica .....	27
Tabla 8. Dim2_Gestión de proceso de enseñanza y aprendizaje .....	28
Tabla 9. Dim3_Responsabilidad del educador. ....	29
Tabla 10. Interpretación de coeficiente de correlación de Rho Spearman .....	30
Tabla 11. Correlación de Spearman Estilo de liderazgo directivo y Desempeño de la labor profesional .....	31
Tabla 12. Correlación de Spearman: Liderazgo transformacional y Desempeño de la labor profesional .....	32
Tabla 13. Correlación de Spearman: Liderazgo transaccional y Desempeño de la labor profesional .....	33
Tabla 14. Correlación de Spearman: Liderazgo educativo y Desempeño de la labor profesional.....	34

## Índice de figuras

Figura 1. Niveles y rango primera dimensión Liderazgo transformacional.....	24
Figura 2. Liderazgo transaccional .....	25
Figura 3. Liderazgo educativo.....	26
Figura 4. Comportamiento o conducta pedagógica.....	27
Figura 5. Dim2_Gestión de proceso de enseñanza y aprendizaje.....	28
Figura 6. Responsabilidad del educador.....	29

## RESUMEN

Verificar el grado de relación entre las variables investigadas en la escuela pública Lurigancho Chosica-2024 es el objetivo principal del estudio. Debido al entorno de la investigación, el marco descriptivo y explicativo del estudio de campo hace necesario un enfoque metodológico cuantitativo. Se utiliza un diseño descriptivo y correlacional que describe las variables de investigación, según el alcance. Según los razonamientos del estudio, la población fue de 50 profesores de la escuela pública Lurigancho Chosica. No hubo probabilidad en la muestra. Resultados: Refinamos aún más para concluir que la hipótesis nula ( $H_0$ ) es aceptada porque el valor  $p$  es inferior a  $+0,05$ . La correspondencia de arreglo a los coeficientes operados en las categorías criteriosales mostró una correlación fuerte y positiva entre las variables en cuestión - estilos de liderazgo directivo y eficacia del trabajo profesional docente- que se considera alta ( $r= 0,830$ ) y claramente conforme.

**Palabras clave:** Estilos directivos, Desempeño, Labor profesional.

## ABSTRACT

Verifying the degree of relationship between the variables investigated in the Lurigancho Chosica-2024 public school is the main objective of the study. Due to the research setting, the descriptive and explanatory framework of the field study makes a quantitative methodological approach necessary. A descriptive and correlational design is used to describe the research variables, according to the scope. According to the reasoning of the study, the population was 50 teachers from the Lurigancho Chosica public school. There was no probability in the sample. Results: We further refined to conclude that the null hypothesis ( $H_0$ ) is accepted because the p-value is less than +0.05. The correspondence of arrangement to the coefficients operated on the criterial categories showed a strong and positive correlation between the variables in question - managerial leadership styles and effectiveness of professional teaching work - which is considered high ( $r= 0.830$ ) and clearly conforming.

**Keywords:** Managerial styles, Performance, Professional work.

## I. INTRODUCCIÓN

El estilo de liderazgo directivo se centra en los líderes educativos que ocupan diversos cargos dentro del sistema educativo, todos ellos convencidos de que rescatan un papel esencial en los procesos de mejora institucional a largo plazo. Para Caballero (2022), estos líderes incluyen equipos directivos, profesores de nivel medio, patrocinadores y equipos técnicos de nivel intermedio, todos los cuales contribuyen a crear el entorno ideal para que el proceso de enseñanza dé lugar a un aprendizaje de alta calidad que sea duradero. De este modo, cada director educativo necesita un conjunto de cualidades personales y capacidades de gestión para que, con la ayuda de los principales interesados en la educación -profesores, padres, personal y alumnos-, pueda cumplir eficazmente sus objetivos.

A nivel internacional según Caballero (2022), manifiesta que durante muchos años ha predominado la forma ordinaria de varios directores fue el estilo autoritario, justificado en el poder que ejercía sobre un grupo de mano de obra en la actualidad, se tiene la esperanza de un líder un estilo más incluyente en el que la obligación y el mando resida en un equipo de trabajo o equipo directivo. El avance de la aptitud de liderazgo de los directivos en la institución educativa sigue siendo un obstáculo tanto en las públicas como también en las exclusivas.

A nivel nacional, según Minedu (2020) el director “Para regir y gestionar la educación” de forma objetiva, es determinante que los guías tengan práctica, orientada a una perspectiva pedagógica y una canalización escolar. No obstante, Chero (2022), expresa que varios de ellos, en el país, faltan de la luminosidad y la disposición imprescindible para enfrentar los retos institucionales, lo que forma que el liderato sea un inconveniente sustancial para rescatar con los modelos de eficacia.

A nivel local según Mayolo (2023). Las circunstancias confusas en la I.E. Marko Jara Shenone, Huaycán-Lima son múltiples y exacerbadas; en relación al encargo intermitente, que resulta de no saber qué estilo directivo proteger o cómo gobernar; los problemas que surgen en los contextos institucionales son comunes; la retroalimentación; el aviso entre el director y los docentes es ausente o nula; su acompañamiento es infrecuente y a la postre resulta en doce escenarios distintos; en la labor docente, también hay indicios de baja efectividad en el ocupación; falta de

ética en la enseñanza de prácticas o en el aprendizaje, con escasa o nula motivación; y, finalmente, prácticas extra institucionales que revelan su inconformidad con el modo de orientación.

¿Cuál es la relación que existe entre las cualidades de liderazgo directivo y desempeño de la labor profesional docente en una institución educativa pública Lurigancho Chosica-2024? ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y desempeño de la labor profesional docente en una institución educativa pública Lurigancho Chosica-2024? ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transaccional y desempeño de la labor profesional docente en una institución educativa pública Lurigancho Chosica-2024? ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo educativo y desempeño de la labor profesional docente en una institución educativa pública Lurigancho Chosica-2024?

En la actual investigación, se manifestará los conocimientos de justificación siguientes: en la parte teórica de indagación se sustenta en poder auxiliar a la comunidad científica con las consecuencias obtenidas, lo que a su vez permitirá dar una concepción amplia a los futuros investigadores. En la representación práctica se evidencia, porque será una referencia muy útil para las nuevas investigaciones, y a su vez se puede implementar como planes de mejoramiento en las instituciones. Desde la apariencia estratégica se justifica, por cuanto se usó métodos y procedimientos necesarios y efectivos que evidencie un buen horizonte de vehemencia positivo. Por otra parte, se validarán instrumentos que pueden ser útil para otros investigadores. Desde la perspectiva de excelencia social la presente investigación es muy trascendental porque va encaminado a mejorar las circunstancias educativas donde los educandos y estudiosos son los agentes beneficiados, los educativos, el momento y otras distribuciones públicas y privadas en el elemento por parte de la enseñanza.

Establecer la relación que existe entre las cualidades de liderazgo directivo y el desempeño de la labor profesional docente en una institución educativa pública Lurigancho Chosica-2024. Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y desempeño de la labor profesional docente en una institución educativa pública Lurigancho Chosica-2024. Determinar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y desempeño de la labor profesional docente en una

institución educativo pública Lurigancho Chosica-2024. Determinar la relación que existe entre el liderazgo educativo y desempeño de la labor profesional docente en una institución educativo pública Lurigancho Chosica-2024.

En lo referente a las situaciones hipotéticas planteadas, la hipótesis general fue conocer si preexiste relación explicativa positiva entre las cualidades de liderazgo director y el desempeño de la labor profesional docente en una institución educativo pública Lurigancho Chosica-2024

Existe una relación reveladora positiva entre el liderazgo transformacional y desempeño de la labor profesional docente en el organismo educativo pública Lurigancho Chosica-2024. Existe una relación reveladora positiva entre el liderazgo transaccional y desempeño de la labor profesional docente en el organismo educativo pública Lurigancho Chosica2024. Existe una relación reveladora positiva entre el liderazgo educativo y desempeño de la labor profesional docente en el organismo educativo pública Lurigancho Chosica-2024.

En memoria a las indagaciones conseguida en el espacio internacional, de la variable estilo de liderazgo directivo.

Gómez (2023). La categoría de estilo del liderazgo y rectores en el campo de la educación sintetizando la aptitud pedagógica que proporciona los componentes fundamentales para la creación y el compromiso en la educación. De acuerdo a un análisis de campo cuantitativo correlacional con un plan no experimental, lo cual se empleó una encuesta THALYS de la OCDE se utilizó como herramienta en un estudio de 37 directores de municipios para calcular su estilo de liderazgo. Se determinó que la estructura de una escuela es una red de conexiones entre muchos componentes interdependientes. En conclusión, la formación del estudiante establece una red de concordancia de diferentes manuales reciproco que no se retiran a la sociedad, lo que indica que se debe apoyar al constructo de lideres consistente comprometerse al desarrollo motivacional del maestro, para desempeñar los objetivos de la escuela, es forzoso desarrollar un entorno organizativo (p. 6).

En Priego (2024). Para percibir la síntesis a tener en cuenta para iniciar una misión del talento humano del profesorado, el liderazgo regente y sujeto a los presentadores establecidos en competencias que evocan la eficacia, se realizó una

revisión documental descriptiva desde los métodos de liderazgo. Esto se llevó a cabo mediante un opportunity review, que es un análisis y síntesis de literatura académica. Los principales hallazgos apuntan a la necesidad de cambiar la conversación que existe actualmente sobre los profesores para apoyar su avance desde roles de colaboración y diversas formas de liderazgo, con un enfoque en la administración escolar y el desarrollo humano. Para apoyar a las futuras generaciones en su colaboración hacia las mejoras pretendidas, es de esperar que se requieran nuevas investigaciones que profundicen en la correlación entre la gestión de la aptitud humana y la preparación del profesorado. (p. 1).

Para Castillo (2020). Para examinar el liderazgo directivo y la práctica pedagógica en la institución educativa de educación media desde la perspectiva de la legislación ecuatoriana, se llevó a cabo una revisión cualitativa en investigación documental. Esta revisión presidió la labor de las fundaciones educativas y el papel del director como líder institucional responsable de regir, supervisar y orientar las acciones que se despliegan internamente. Los resultados mostraron una clara correlación entre las calidades de análisis, lo que sugiere que la forma de liderazgo del director tiene un impacto significativo en los niveles de motivación, implicación y comunicación de los instructores en las instituciones educativas. Es evidente que la docente contempla las responsabilidades de los directores, una de las cuales es dirigir a sus profesores hacia los objetivos establecidos, y que el rendimiento de un profesor está directamente ligado al liderazgo que ejerce. (p. 2).

Así mismo Torcatt (2020). Para valorar el liderazgo gerencial y el cumplimiento laboral en el proceso educativo, es esencial la creación de técnicas de gestión eficaces que favorezcan la alteración de sus realidades. El enfoque fue cualitativo y se utilizó un estudio descriptivo. Se eligieron maestros del centro de educación inicial que cumplieran con el perfil de administradores educativos directores de cuatro instituciones del estado en cuestión. Los resultados permitieron identificar la mejor línea de actuación, y se descubrió que el director debía adoptar un estilo de liderazgo adecuado a la época. En resumen, los supervisores deben ejecutar una gestión eficaz mediante el desarrollo propio, y los instructores deben reforzar su liderazgo mediante una práctica pedagógica superior (p.2).

Para Castro (2019). El progreso de las cualidades de enseñanza en el liderazgo en los estudiantes es esencial, por lo que tiene sentido analizarlas para crear planes de acción que tengan un impacto educativo significativo. Para ello, se transformó un estudio no empírico, de corte transversal y método cuantitativo, con el objetivo de determinar el nivel de perfeccionamiento de competencias de liderazgo de docentes con cargos directivos de colegios específicos subvencionados de la V región de Chile. Los hallazgos demuestran en general altos niveles de avance, con fuerza en la comunicación y la propagación exitosa del plan institucional. Sin embargo, existen áreas que necesitan ser mejoradas, tales como la recopilación de datos pertinentes hacia la gestión del cambio y determinar las decisiones.

Según Chenet (2017). Este artículo se propuso crear la conexión entre la identificación de cultura y la ocupación educativa en las instituciones pedagógicas de Andahuaylas, Perú. Utilizando un método cuantitativo, con un plan representativo correlacional, se seleccionó como muestra a 138 profesores de secundaria, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios. Los hallazgos del estudio indican que existe una correlación efectiva con una estadística significativa ( $\rho = 0,847$ ) entre el desempeño docente y la variable de identificación cultural ( $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ ) al 5% de significación bilateral, lo que permite la generalización de los resultados. Se determina que los profesores poseen un rendimiento básico y una equivalencia cultural inadecuada. (2).

Según Bedoya (2023). Se realizó una investigación empírica para determinar si factores como la variedad, la decrepitud en el compromiso y el tipo de establecimiento de educación apoyan las filosofías de liderazgo de los administradores alumnos del instituto de Colombia. Se diseñó una técnica aplicada a una muestra de 272 directivos universitarios (60% privados y 40% públicos) de veinticuatro ciudades colombianas, empleando el interrogatorio multifactorial de liderazgo (MLQ). En cuanto a las muestras independientes, se utilizó la prueba t de Student para examinar los datos y un modelo de regresión lineal exacta para comprobar las hipótesis. Los resultados demostraron que, independientemente del tipo de institución, tanto los hombres como las mujeres son competentes en utilizar sus propios estilos de liderazgo. En conclusión, tanto el hombre como la mujer pueden ejercer el mismo estilo de liderazgo y su efectividad (2).

Para Coronado (2024). Este estudio se propuso evaluar el modelo teórico del cuestionario Multivariantes de Liderazgo (MLQ) para nivelar las tipologías de liderazgo de los estudiantes de agronomía del Instituto de Sonora, México. Se realizó un método cuantitativo, donde se efectuó un estudio correlacional. Se incluyeron 168 alumnos en el proceso de autoevaluación y se manejó una encuesta de 45 preguntas con escala de Likert para validar el constructor y la confiabilidad interna de la encuesta. Los resultados mostraron que las medidas de liderazgo de rendimiento, transaccional y transformacional y sus correspondientes subdimensiones teóricas están correlacionadas positivamente. Sin embargo, también se concluye que el liderazgo transformacional puede potenciar otros estilos de liderazgo y, como resultado, apoyar indirectamente el alto rendimiento (1012).

Así mismo Prieto et al (2022). Esta investigación se centró en conocer en qué medida se relacionan las normas éticas del gerente educativo del Municipio Mara del Zulia, Venezuela, en Educación Media General y el adiestramiento docente. La metodología empleada fue de tipo correlacional, representativa, no empírica, transversal y de campo. Participaron 56 personas en total, entre docentes y rectores. Los datos se recogieron mediante un cuestionario compuesto por 36 ítems con una escala de respuesta tipo Likert y cinco opciones cerradas. Los resultados mostraron una alta correlación entre las dos variables (0,763), lo que indica que la eficacia de los indicadores debe preservarse en aquellos que mostraron puntos fuertes y aumentarse en los que mostraron debilidades. En conclusión, al aumentar la eficacia de los indicadores con deficiencias, es necesario preservar la de aquellos que ya tenían puntos fuertes. (156).

Para Coluccio (2021). Este estudio examina cómo las interacciones entre seguidores y líderes de los estudiantes universitarios se ven afectadas por los estilos de liderazgo evitativo pasivo y cómo la dinámica de equipo influye en estas interacciones. Participaron en el estudio 181 participantes de 32 estudiantes de una universidad chilena, y los datos se analizaron mediante una guía de igualdad organizada multinivel. Los resultados muestran que los alumnos más avanzados en el plan de estudios favorecen positivamente la adopción de ambos comportamientos, mientras que el estilo de liderazgo evitativo pasivo se asocia negativamente con el intercambio de conductas entre líder y seguidor. En conclusión, existe una correlación

efectiva y un cambio en el vínculo entre el intercambio de comportamientos líder-seguidor y el estilo de liderazgo evitativo pasivo cuando los miembros del equipo no están muy avanzados en el plan de estudios. (130).

En cuanto al estudio de la variable identificada en el perímetro nacional.

Para Gómez (2024). El neutral de este estudio fue establecer la importancia de la conexión entre la ejecución instruccional y la gestión académica en la Fundación Instruccional Alfredo Vargas Guerra de Pucallpa en 2021. El procedimiento utilizado fue de tipo cuantitativo, con un diseño no exploratorio, correlacional y transversal, con una muestra de 82 educadores. El resultado principal indica que no existe conexión inmediata y crítica entre la iniciativa instructiva y la ejecución del instructor en la Fundación Instructiva "Alfredo Vargas Guerra" de Pucallpa, 2021. En conclusión, según muestran que el 0.001 la relación es positiva, prácticamente inválida, y la estimación Sig. = 0.992 demuestra que el resultado no fue enorme.

Para Bravo (2020). El neutral de esta exploración es determinar la correspondencia entre la iniciativa administrativa y la ejecución en un establecimiento educativo privado de Lima Metropolitana. Se utilizó una metodología cuantitativa correlacional, elucidante de corte transversal, con una muestra inicial de 120 educadores, de los cuales se extrajo una prueba con 91 educadores. Los resultados mostraron que más del 80% del liderazgo directivo se sitúa en las categorías de eficiente y muy eficiente, y más del 70% del rendimiento docente se encuentra en estas mismas categorías. En conclusión, los hallazgos revelan una alta y significativa correlación efectiva entre la autoridad administrativa y la ejecución del educador en una institución educativa privada en Lima Metropolitana, con un Rho de 0.846<sup>\*\*</sup>; es decir, el índice de relación fue de 84.6%. Esto confirma que, a mayor iniciativa administrativa, mayor es la ejecución educativa.

Así mismos, Ñañez (2024). El objetivo de este estudio es analizar la similitud que preexiste entre el liderazgo educativo y la ocupación docente. La investigación empleó un diseño cuantitativo, de tipo fundamental y plan correlacional. La muestra estuvo compuesta por 14 profesores esenciales y opcionales de instituciones educativas públicas de la localidad de Huangáscar, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. La estrategia empleada fue una encuesta. Los resultados,

obtenidos a través de los análisis de referencia de Pearson, a un nivel de significancia de 0,05, demostraron que existe una conexión inmediata y significativa entre el liderazgo administrativo y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación de ( $r = 0,895$ ) y un valor  $p$  de 0,000 ( $p < 0,05$ ). Esto indica una alta y significativa correlación entre los factores de liderazgo educativo y desempeño docente. En conclusión, cuanto más destacada es la actividad de la autoridad instructora, mejor es el desempeño laboral de los educadores.

Para Gálvez (2024). El objetivo de este estudio fue conocer la conexión entre el liderazgo del director y la ocupación educativa en el nivel primaria, así como el desempeño docente en maestros de grado. La investigación se realizó desde una perspectiva cuantitativa, con un diseño correlacional transeccional no experimental de tipo fundamental, utilizando como instrumentos una encuesta y una estructura de percepción aplicada a una muestra de 49 educadores. Para el análisis de los datos se empleó la prueba  $b$  de Tau de Kendall con un nivel de significancia  $p = 0,05$ . Los resultados permiten suponer que las cualidades medibles están adecuadas para confirmar la existencia de una correspondencia entre el liderazgo directivo y la ocupación educativa en el nivel primario, según lo establecido en la muestra de la región Chiara, Ayacucho 2021 ( $T_b = 0,440$ ;  $p = 0,024 < 0,05$ ).

Para Carranza (2024). El propósito de este estudio fue proponer un programa de iniciativa innovadora para trabajar en el perfeccionamiento profesional de los educadores de un establecimiento educativo. Se realizó un procedimiento cuantitativo, con una técnica no exploratoria de diseño transversal y propositivo gráfico esencial. La estrategia utilizada fue la revisión aplicada a una muestra de 66 educadores del establecimiento educativo en cuestión. Los resultados permitieron desarrollar un modelo de iniciativa para el avance en el perfeccionamiento de los instructores, basado en una encuesta exhaustiva de los hipotéticos predecesores. En conclusión, se aprobó un programa orientado al desarrollo necesario del personal escolar.

Así mismo Cárdenas (2024). El propósito de este estudio fue establecer la conexión entre la administración de los directivos y la profesionalización de los educadores en las instituciones educativas abiertas de Perené, Chanchamayo, Junín, en 2023. La investigación se realizó con un diseño esencial, no exploratorio, de nivel

correlacional y metodología cuantitativa, utilizando una estrategia racional especulativa. Se incluyó a 102 educadores en el estudio, de los cuales 82 fueron seleccionados mediante un muestreo probabilístico. Los resultados se obtuvieron utilizando una encuesta diseñada por la científica Susy Saavedra Yoshida, aprobada por especialistas competentes en el campo de estudio. La encuesta pasó la evaluación de confiabilidad de Alfa de Cronbach, alcanzando un valor de 0,9253 para la iniciativa administrativa y 0,8868 para la profesionalización del instructor. En conclusión, el análisis gráfico determinó que la iniciativa administrativa se encuentra en un nivel insuficiente y la profesionalización del educador en un rango ordinario.

Para Poma (2024). El propósito de este estudio fue determinar cómo se vincula la administración del soporte directivo con la ejecución del educador en el contexto del aprendizaje en la Organización Educativa Pública Juana Moreno N.º 32232 - Huánuco, en 2019. Se realizó una exploración metodológica cuantitativa, con un diseño correlacional y no experimental, trabajando con una muestra de 30 educadores. Se utilizaron dos encuestas para recopilar la información. Los resultados mostraron que la prueba realizada dio un coeficiente rho de Spearman = 0,506, indicando una relación moderada entre la administración del director y la ejecución de los educadores. Se descartó la hipótesis nula debido a que la estimación  $p = 0,004$  es menor a 0,05. En conclusión, se puede certificar que la administración del soporte directivo está fuertemente relacionada con la ejecución del educador en el contexto del aprendizaje.

Para Alvarado (2024). El propósito de este estudio fue establecer la conexión entre la autoridad administrativa y la actividad instructiva en la UGEL Huarmey, Ancash, en 2023. La metodología empleada fue un diseño correlacional esclarecedor, con una muestra de 130 instructores. Se utilizó un enfoque general como método y encuestas como instrumento de recolección de datos. Los resultados mostraron una fuerte conexión entre el grado de calidad instructiva y el nivel de autoridad administrativa, con un coeficiente rho = 0,641 y un valor  $p = 0,000$ . En conclusión, a mayor grado de autoridad administrativa, mayor es la calidad de la enseñanza.

Para Zevallos (2019). El propósito de este estudio fue establecer la conexión entre el liderazgo transformacional del equipo supervisor y el desempeño de los educadores en cinco organizaciones educativas privadas del Perú en 2018. La

metodología empleada fue cuantitativa, con un diseño no exploratorio y de tipo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 149 educadores activos y permanentes de estas cinco organizaciones educativas privadas. Los resultados mostraron una relación significativa, indicando un impacto en el desempeño docente y la responsabilidad institucional. En conclusión, se encontró una fuerte relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los educadores.

Para Molina (2023). El propósito de este estudio fue presentar, desde una representación teórica, el liderazgo transformacional innovador como una guía para el desarrollo del entorno laboral en las instituciones educativas. La metodología empleada fue un enfoque narrativo teórico, con un diseño hipotético y fundamentado en citas universales y nacionales. Los resultados destacan la importancia de considerar ciertos aspectos y elementos para relacionar el liderazgo innovador con el entorno laboral. En conclusión, esta evaluación teórica puede servir como marco de referencia para desarrollar investigaciones sobre liderazgo transformacional que busquen mejorar los contextos de trabajo en las instituciones educativas del país.

En referencia a las exploraciones enfrentadas en el contorno local de la variable.

Para Romero (2024). El objetivo de este estudio fue investigar la relación entre la administración académica y el desempeño instruccional en una fundación educativa. El diseño del estudio fue transversal, correlacional, cuantitativo y fundamental. La población estuvo resignada por ochenta instructores, de los cuales se seleccionó una muestra de cincuenta y cuatro profesores de una fundación educativa pública en Lurigancho Chosica, en 2023. Los resultados inferenciales indicaron una correlación significativa, con un coeficiente rho de Spearman ajustado a 0,667 y un valor p menor a 0,05. En conclusión, se confirma la existencia de una relación productiva y equilibrada entre el liderato administrativo y la dedicación docente en el colegio público de Lurigancho Chosica en 2023.

Así mismo Savero (2024). El propósito de este estudio fue establecer si el liderazgo directivo y la gerencia formativa están relacionados en una institución educativa de S.J.L.-UGEL 05. La metodología empleada utilizó un diseño no práctico, de nivel relacional y con un enfoque de exploración básica. Los resultados mostraron

que el liderazgo directivo se caracteriza por un estilo autoritario coercitivo en un 76,5% de los casos, así como un estilo paternal benévolo y consultivo en un 76,8%. Además, el uso de medios y recursos educativos y la mediación del aprendizaje fueron categorizados como usuales en un 66,3%. En conclusión, se identificó una dinámica correspondencia entre la misión académica y el liderato directivo en la Institución Educativa S.J.L.-UGEL 05, lo que sugiere la necesidad de implementar capacitación adicional

Para Arias (2024). El propósito de este estudio fue analizar la relación entre la iniciativa administrativa y su impacto en la eficacia instructiva universitaria, considerando la disposición normativa administrativa de los líderes y la calidad educativa. La metodología empleada fue una investigación correlacional, de tipo cuantitativo, con un diseño no empírico y una técnica lógica especulativa. La muestra incluyó a 55 educadores, seleccionados de un total de 64, distribuidos en diversas zonas como Lima Norte, Lima Este, Ate y Callao, lo que representa el 74,32% de la población total. Los resultados mostraron una conexión significativa entre los factores analizados, sugiriendo fines y propuestas para mejorar los aspectos tratados en la investigación. En conclusión, se identificó una correlación entre las habilidades de liderazgo y el desempeño docente, destacando que los líderes educativos buscan mejorar la disposición y la transformación educativa a través de los instructores.

Para Curimania (2024). El propósito de este estudio fue instituir el vínculo entre la administración y el desempeño en una organización pública de instrucción, Ugel 06, en Ate, 2023. La metodología empleada se basó en un enfoque sistémico, con un diseño esencial y una estrategia racional. Se utilizó un método no basado en ensayo y error, sino en una evaluación con un nivel explicativo. Los resultados indicaron que, a medida que mejora la autoridad administrativa, también mejora el desempeño, con importantes mejoras observadas. En conclusión, este hallazgo confirma que una administración efectiva puede ser un factor decisivo en la mejora del desempeño en el entorno educativo estudiado.

Para Pacci (2024). El propósito de esta investigación fue establecer el impacto del liderazgo directivo sobre la responsabilidad institucional en las fundaciones pedagógicas públicas de Lima en 2023. La metodología empleada fue cuantitativa, con un diseño no exploratorio de tipo fundamental en un nivel correlacional causal.

Se trabajó con una muestra de 92 educadores y se utilizó una encuesta como herramienta en dos establecimientos educativos públicos. Los resultados mostraron que el nivel de significancia estaba por debajo de 0,05 ( $p < 0,05$ ), lo que permitió aceptar la hipótesis especulativa y rechazar la hipótesis nula. Además, el valor más alto de Chi-cuadrado fue de 101,637, relacionado con la autoridad administrativa y la responsabilidad plena de sentimiento, mientras que el valor más bajo fue de 44,145, relacionado con la administración administrativa y la responsabilidad de congruencia. En conclusión, se evidenció que la responsabilidad autoritaria representa un 53,1% de la iniciativa del liderazgo directivo.

Para Zevallos (2019). El propósito de este análisis fue determinar el vínculo entre el liderazgo transformativo del grupo de comisión y el desempeño educativo en cinco organizaciones instructivas privadas del Perú en 2018. La metodología empleada fue cuantitativa, con un diseño no exploratorio y de tipo correlacional. La muestra incluyó a 149 educadores activos y altamente comprometidos de las 5 organizaciones educativas privadas del Perú. Los resultados revelaron una correlación significativa entre las características del liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción organizativa del personal administrativo y docente. En conclusión, se encontró una relación crítica entre la variable de ejecución y la percepción del liderazgo transformacional.

Así mismo Casas Mallma (2019). El propósito de este estudio es exponer que existe una correlación efectiva entre el liderazgo educativo del administrador y el desempeño educativo en la Institución Educativa pública a nivel subsiguiente. La metodología empleada fue cuantitativa, con un diseño transversal correlacional. La muestra estuvo constituida por 280 alumnos, 44 instructores y 3 supervisores, a quienes se les aplicó un examen. La aprobación del instrumento se completó con el juicio de especialistas, obteniendo una calificación del 92%; además, se utilizó la prueba Alfa de Cronbach, logrando una confiabilidad de 0,916, lo que indica una estabilidad excepcionalmente alta. Los resultados mostraron que la relación de Pearson entre los factores de revisión, con una  $p$ -estima de  $0,000 < 0,05$ , permitió aceptar la hipótesis y rechazar la especulación inválida. En consecuencia, se encontró una conexión significativa entre los dos factores, con un grado de 0,897, indicando una relación alta. En conclusión, cuanto más destacado sea el liderazgo académico

del administrador, mayores serán los niveles de desempeño de los instructores. Sin embargo, si la autoridad del jefe no centra su labor en la función educativa como aspecto fundamental de su trabajo, los resultados pueden verse afectados.

Para Valverde (2021). El propósito de este estudio es adaptar un método de cálculo de constructos de liderazgo directivo para su uso en la enseñanza primaria ordinaria. Se aplicó una metodología no experimental, transaccional y cuantitativa a 206 docentes peruanos de la autonomía educativa. La robustez del constructo se verificó mediante la matriz de componentes rotatorios, la fiabilidad compuesta, la varianza recuperada y los índices de ajuste ( $X^2$  norm = 2,90; NFI = 0,93; IFI = 0,95; TLI = 0,94; CFI = 0,95 y RMSEA = 0,096). El constructo del estudio consistía en 13 ítems y 4 dimensiones. Los resultados sugieren que, gracias al nuevo enfoque de medición, se puede evaluar de manera justa la capacidad de liderazgo del director en la institución educativa de Educación Básica Regular. En conclusión, la actividad del director, como parte crucial de la administración escolar, tiene un impacto significativo en los resultados académicos de los alumnos. Para que la escuela tenga éxito y el liderazgo sea eficaz, los requisitos de responsabilidad interna, como la supervisión y el control, son fundamentales.

Para Loral (2022). El propósito de este estudio fue determinar la percepción de los alumnos de las escuelas optativas en la unidad de administración pedagógica cercana de Puno sobre la ejecución de los educadores y la eficacia educativa. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativo con un enfoque hipotético-deductivo y un diseño correlacional de corte transversal. La población consistía en 9,019 estudiantes, de los cuales se seleccionó una muestra de 189 estudiantes. Los resultados indican que la ejecución de la enseñanza fue evaluada como excelente por el 69,70% de los estudiantes, mientras que el nivel de calidad de la enseñanza alcanzó un 54,00%. Además, se encontró una correlación moderada y significativa entre ambos factores. En conclusión, los alumnos perciben que la presentación de los instructores contribuye significativamente a la calidad educativa, destacando la importancia de la enseñanza en el desarrollo de normas fundamentales como el respeto, las libertades y las obligaciones.

Para Chenet (2017). El objetivo de esta revisión fue distinguir la conexión entre la equivalencia cultural y la ocupación educativa en las organizaciones educativas de

Andahuaylas, Perú. La metodología utilizada fue cuantitativa con un diseño correlacional esclarecedor. Se emplearon dos encuestas con una muestra de 138 docentes opcionales. Los resultados revelaron una correspondencia efectiva y genuinamente significativa ( $\rho = 0,847$ ) entre la equivalencia cultural y el desempeño del docente ( $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ ) al 5% de significación bilateral. Esto indica que los resultados pueden resumirse como una relación fuerte entre las variables estudiadas. En conclusión, se presume que la dimensión social de los instructores es insuficiente y que su desempeño es fundamental para la calidad educativa.

En la primera dimensión sobre el liderazgo transformacional para Carranza (2024). se centró en aclarar la relación entre el liderazgo transformador de los directores y la dedicación de los instructores en el componente pedagógico fiscal teniente Hugo Ortiz de Guayaquil, Ecuador. La metodología utilizada fue descriptiva con un diseño correlacional. El estudio incluyó a 212 personas de la mencionada organización. Para medir ambas variables de estudio, se empleó una encuesta con un cuestionario estructurado de 35 ítems utilizando una escala Likert. Además, se utilizó otra herramienta de medición con 27 ítems, que fue evaluada por especialistas y mostró una fiabilidad aceptable (0,870 y 0,858, respectivamente). Los resultados indicaron que las responsabilidades de los instructores y el liderazgo transformacional de los gestores tienen una buena correlación ( $r = 0,752$ ), de acuerdo con el análisis de correlación que emplea el coeficiente de asociación de Pearson. En resumen, existe un nivel de confianza del 95% que sugiere una correlación explicativa entre las dos variables.

Así mismo se menciona en la dimensión de la variable dos enseñanza y labor profesional, para Marichal et al (2020). el objetivo fue describir las cualidades de la aptitud del liderazgo educativo en los directores de escuelas y ofrecer un plan de capacitación para ellos. En cuanto a la metodología, se utilizó una triangulación para definir las palabras clave teóricas "liderazgo", y el estudio se caracterizó por su naturaleza descriptiva e interpretativa, ya que busca identificar y categorizar características específicas. Los resultados, obtenidos a través de la exploración y el compromiso metodológico, llevaron a la creación de una estrategia de formación para líderes. En conclusión, los directores escolares ahora tienen una comprensión significativamente mayor del proceso de liderazgo dentro de la institución educativa.

Además, sus métodos de comunicación han mejorado, lo que se ha traducido en una mayor capacidad de escucha y en una mayor colaboración de los practicantes en la toma de decisiones.

En la dimensión según la variable ocupación profesional para García (2020). El objetivo fue analizar cómo el estilo de liderazgo puede afectar directamente la atmósfera organizativa de las instituciones, repercutiendo positivamente en el rendimiento de los alumnos, así como en el personal administrativo y docente. En términos metodológicos, se utilizó un modelo de estratificación que incluyó a 125 directores y 584 educadores de escuelas públicas del consejo regional de educación de Heredia. Se administró el informe multifactorial de liderazgo (MLQ) como parte de un método cuantitativo con un diseño ex post facto y normal. Los resultados mostraron que los estilos de liderato transformacional y transaccional obtuvieron valoraciones altas, mientras que el estilo laissez-faire presentó resultados pobres. En conclusión, la capacidad del director para gestionar de manera que se avancen los fines y objetivos compartidos puede verse obstaculizada por la disociación relativa a la misma realidad.

En la dimensión ODS en la variable desempeño en la labor experto para Benoit, R. et al. (2022). El objetivo fue examinar cómo los profesores en formación que están en su último año de empleo perciben su formación y las herramientas que han aprendido para tener éxito en el mundo laboral. La metodología del estudio es descriptiva y se basa en un enfoque cualitativo. La muestra estuvo constituida por 37 alumnos de pedagogía en Chile, seleccionados intencionalmente con un muestreo no probabilístico. Para el resumen de los datos, se utilizó un cuestionario desarrollado en una plataforma digital. Los resultados se centraron en los puntos fuertes identificados por los profesores en la autoevaluación durante la formación, incluyendo el desarrollo de aspectos disciplinares y didácticos, la misión comunicativa, la vocación pedagógica y una línea integral. En conclusión, los hallazgos destacan las emociones positivas de confianza, compromiso y progreso de habilidades, pero también resaltan la conciencia de la estimación negativa, como los cuidados y temores asociados a la resolución efectiva de complicaciones.

Según la Teoría del Liderazgo Transaccional de Burns y Bass citada en Castro (2006). Las guías transaccionales investigan oportunidades para que sus

dependientes intercambien cosas. Estos intercambios consisten en las relaciones que surgen entre el líder y sus subordinados. Todo esto se hace para ayudar al líder y a sus subordinados a alcanzar sus objetivos institucionales y personales, lo que les da confianza en que tendrán éxito.

Según Bass como se indica en Castro (2006). Un líder transaccional es alguien que facilita las negociaciones entre colegas, subordinados y líderes. Estos intercambios se centran en lo que hay que lograr, y el líder sugiere a los subordinados lo que recibirán a cambio de alcanzar el objetivo establecido.

Según Geraldo C, (2020) para describir con precisión los estilos de liderazgo y ser consciente de su aplicabilidad práctica en las organizaciones, hay que comprender este crecimiento conceptual. Así, una forma de concebir el liderazgo es como el uso de los atributos de un líder para decidir un impacto en los demás con el fin de alcanzar objetivos específicos.

Salazar. (2006). afirma que este estilo de liderazgo se originó en el mundo empresarial y posteriormente se aplicó al ámbito educativo. Su fundamento radica en combinar todos los objetivos de la organización, comunicárselos a los miembros e inspirar en ellos una aceptación y un compromiso genuinos. De forma similar, el líder transformador inspira a los miembros del grupo.

Según Burns citado por Salazar, (2006) el desarrollo del concepto de liderazgo transformacional. Bass citado en Salazar, (2006) puso en práctica esta estrategia estableciendo cuatro componentes clave, que son los siguientes: carisma (crear una visión), iluminación (producir para alcanzar altos niveles), respeto individualizado (proporcionar atención, respeto y responsabilidad a los seguidores) y motivación intelectual (ofrecer nuevas perspectivas e ideas).

Liderazgo directivo se relaciona con el desempeño de la labor profesional docente en una institución educativa pública Lurigancho Chosica 2024.

La relación que existe entre la dimensión liderazgo transformacional y el desempeño de la labor profesional docente en una institución educativa pública Lurigancho Chosica-2024.

La relación que existe entre la dimensión liderazgo transaccional y el desempeño de la labor profesional docente en una institución educativo publica Lurigancho Chosica-2024

La relación que existe entre la dimensión liderazgo educativo y el desempeño de la labor profesional docente en una institución educativo publica Lurigancho Chosica-2024.

## II. METODOLOGÍA

La búsqueda de la naturaleza cuantitativa y se inscribe en el nivel descriptivo y explicativo del estudio de campo. Esto significa que examina el modo de liderazgo directivo y la ocupación laboral en una institución pedagógica estatal, así como la caracterización, descripción, análisis e interpretación de los eventos.

Según Orozco (2002). Desde el área metodológico, la metodología cuantitativa se refiere a la investigación que utiliza principalmente herramientas de medición y comparación que producen datos, que luego deben ser estudiados con técnicas estadísticas y matemáticas. Dado que los análisis de la investigación se definen por la medición numérica de los constituyentes, que constituyen los análisis precisos del estudio en curso, la investigación se basa en la técnica cuantitativa.

Por otro lado, la investigación es de campo; según Arias (2006) “...consiste en recopilar datos directamente de la situación en la que ocurren los eventos.” (p. 48). Efectivamente, los datos se recolectaron en los estudiantes de la institución de Lurigancho Chosica para conocer la forma de liderazgo directivo en primer lugar que el rendimiento profesional docentes. Aunque es cierto, el plan de campo permite la obtención de datos desde el lugar de los hechos que gira en torno a la perspectiva del liderazgo directivo y el desempeño educativo, lo que permite obtener respuestas a las interrogantes de esta investigación sin invertir el proceso de obtención de datos.

La profundidad del centro de estudio determina el nivel de investigación, en este caso de tipo correlacional-causal, que puede determinar y sin mencionar el sentido de contingencia o el objetivo de examinar la correlación causal, construir correlaciones entre variables. Tan pronto se localizan el vínculo no causal, se basan en proposiciones y suposición, y cuando se limitan explicaciones causales, se fundan en proposiciones o probabilidades causales. debido a que implica evaluar la relación entre las dos variantes. “sí coexiste relación entre las formas de liderazgo directivo y la ocupación de la labor competente del docente en una institución educativa pública Lurigancho Chosica-2024”. Hernández (2014). Intrínsecamente de este diseño coexisten dos tipos: Transversal La investigación puede tener un enfoque exploratorio, descriptivo o de correlación. El objetivo de la investigación es referir las variables y considerar cómo se afectan entre sí en un momento definitivo.

Para Arias (2021). Enfatizan que un diseño correlacional es no experimental, transversal y no implica motivación alguna, lo que significa que las variables de la encuesta no son manipuladas. Además, estos datos muestran transversalidad, ya que la información se recoge de una sola vez. Dado que las variables sugeridas se compararán de manera relacional, el diseño será de correlación.

### **Descripción del diseño:**

M: exhibe a la muestra.

Vx: Variable: Estilo del liderazgo directivo.

Vy: Variable: Desempeño de la labor profesional docente.

correlación entre variantes.

En cuanto a la variable, alcanza representarse mediante un rango de valores, que puede fluctuar en función de la influencia de otras variables. También puede observarse y controlarse a medida que avanza el estudio.

Definición conceptual: Para Alonzo Y, (2023). Los resultados educativos se verán afectados por el liderazgo directivo, que desempeña ocupaciones cruciales dentro del desarrollo educativo (698).

Definición conceptual: González (2021). Para alcanzar los objetivos propuestos, La forma en que los pasantes cumplen los deberes y obligaciones que se les asignan en sus puestos actuales dentro de la organización de acuerdo con sus conocimientos, habilidades y capacidades se denomina desempeño laboral. Esto se traduce en comportamientos y ajustes que ayudan a la entidad y a sus excedentes a evaluar su eficacia y eficiencia para alcanzar los objetivos propuestos. (58).

Para López (2015). conjunto de componentes que conforman el dominio de interés analítico y del que queremos extraer conclusiones analíticas, tanto de carácter sustantivo como estadístico. En el caso del tema de la exploración actual, la localidad está constituida por 80 docentes de secundaria, primaria e inicial entre los directivo y profesional pedagógico en una institución pedagógica publica Lurigancho Chosica-2024.

No probabilístico.

Se aplicará entre 20 y 30 años, entre 40 y 50 años, entre 50 y 65 años docentes de la institución educativa Lurigancho.

Para Otzen et al, (2017). Al restringir la muestra exclusivamente a determinadas instancias, permite seleccionar ejemplos distintivos dentro de una población. Se aplica en situaciones en las que existe una calidad significativa de inconstancia de la población y, en consecuencia, una dimensión limitada de la muestra (230).

Se elaborará a los educadores de la institución educativa pública Lurigancho Chosica-2024

En el procedimiento para calcular la variable, se utilizó una encuesta con una serie de preguntas uniformes utilizadas para obtener opiniones o ciertos hechos de una muestra representativa de organizaciones o del público en general, por lo tanto, la encuesta fue el método utilizado para obtener la información que se requería con el fin de ganar los datos más reales en su aplicación. Según Sabino (1992). El justo de la encuesta es recabar investigación sobre los temas estudiados a partir de una muestra de personas socialmente importantes, con el fin de realizar un análisis cuantitativo y extraer conclusiones que den sentido a los hechos.

En correspondencia con el instrumento se tiene el cuestionario, el cual se realiza según Arias (2006) "...escrita a través de un formato de papel que sujeta una serie de preguntas" (p. 74). De esta forma, se asume con una escala tipo Likert, puesto que para Hernández et al (2014) señalan que: "...reside en un compuesto de ítems enseñados en representación de afirmaciones o reflexiones, ante los cuales se requiere la respuesta de los partícipes" (p. 242). Según sus indicadores la escala de medición utiliza el método Likert. Siempre (4), casi siempre (3), algunas veces (2), casi nunca (1), nunca (0).

De acuerdo con Hernández (2014) "...La validez, en general, es el régimen en que un instrumento calcula la variable que existe destinado a calcular. (p. 243). La validez del método de recolección de antecedentes utilizado en la exploración actual se demostró a través de un veredicto de expertos.

Otro elemento aunado al anteriormente señalado es la confiabilidad, que para Corral (2006). Se obtiene mediante la medición de la reproducibilidad se refiere a la idea de que, si tuviéramos que medir de nuevo la misma característica en las mismas circunstancias, los resultados que hubiéramos obtenido con el instrumento en una ocasión determinada serían los mismos.” (p. 43). La idea de confiabilidad es importante porque los resultados deben ser más que un simple valor encontrado y deben ser intrínsecamente repetibles, lo que es medido y deben poder realizar un experimento exactamente igual en las propias condiciones y alcanzar los mismos resultados.

Después de utilizar los datos de los instrumentos (encuestas) previamente aprobados y medidos con fiabilidad, todas las respuestas se tabularán en el programa informático Excel para poder procesarlas luego, se procedió a calcular cada uno de los valores contenidos en la fórmula estadística del coeficiente de Cronbach, a través del esquema SPSS 25.0.

Para examinar los elementos se utilizará una representación descriptiva y e inferencial.

Al menos tres elementos conforman la presente investigación: la justicia, la consideración hacia los demás y el conocimiento adquirido al velar por el bien común.

La investigación defiende situaciones enmarcadas en criterios relativos a los derechos de autor, la mención de los autores y el reconocimiento de la creatividad y la inteligencia de quienes, de un modo u otro, apoyan y ayudan a aclarar conceptos y metodologías.

### III. RESULTADOS

#### Descripción de resultados

En este apartado se examinarán e informarán las consecuencias del uso de los estilos de liderazgo directivo y desempeño de la labor profesional docentes y los instrumentos inconstantes. Los datos recogidos se clasificaron y analizaron en ocupación de los objetivos y métodos de la investigación utilizando Excel y el programa informático SPSS. Asimismo, se realizará una prueba de fiabilidad con 50 participantes para establecer el nivel de fiabilidad de los instrumentos mencionados; para esta prueba se manejó el alfa de Cronbach.

A lo largo del intervalo de evaluación de la fiabilidad del instrumento, la siguiente tabla sirvió de ejemplo:

**Tabla 1**

Síntesis de casos estadísticos la confiabilidad del instrumento de estilos de liderazgo directivo.

Casos procesados		
	N	%
Casos Validos	50	100
Exclusivos	0	.0
Total	50	100.0

*Nota* El procesamiento del caso para la prueba piloto de confianza del instrumento de estilos de liderazgo utilizando SPSS se muestra a continuación. Fuente: Escrito por el autor mismo.

Estadística de fiabilidad de estilo de liderazgo directivo.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach		
Alfa de Cronbach	basada en elementos estandarizados	N de elementos
.842	.852	21

*Nota:* Las consecuencias alcanzadas fue a través de la prueba de fiabilidad del Spss.

**Fuente:** Elaboración del autor.

A partir de los resultados de la prueba alfa de Cronbach de la variable estilos de liderato directivo (0,842), se puede concluir que la variable tiene una fiabilidad aproximada alta, lo que indica que su uso es fiable.

**Tabla 2**

Resumen de casos estadística de fiabilidad del desempeño de la labor profesional docente.

Casos procesados		
	N	%
Casos Validos	50	100.0
Exclusivos	0	.0
Total	50	100.0

*Nota:* Se muestra el informe de proceso de casos para la prueba piloto de confiabilidad de la herramienta de desempeño profesional educativo, utilizando el SPSS 25. Fuente: Escrito por el propio autor.

**Tabla 3**

Estadística de fiabilidad del desempeño de la labor profesional docente.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.904	.906	21

*Nota:* A continuidad se presentan las consecuencias de la prueba piloto de fiabilidad realizada con SPSS 25. Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a las consecuencias de la prueba alfa de Cronbach de 0,904 para la variable desempeño de la labor profesional docente, se concluyó que la Tabla 2, que incluye la norma de categoría de fiabilidad, indica un nivel excelente fiabilidad, lo que indica que su uso es fiable.

## Presentación, interpretación y análisis de resultados de las variables.

### Niveles y rango primera dimensión Liderazgo transformacional.

**Tabla 4**

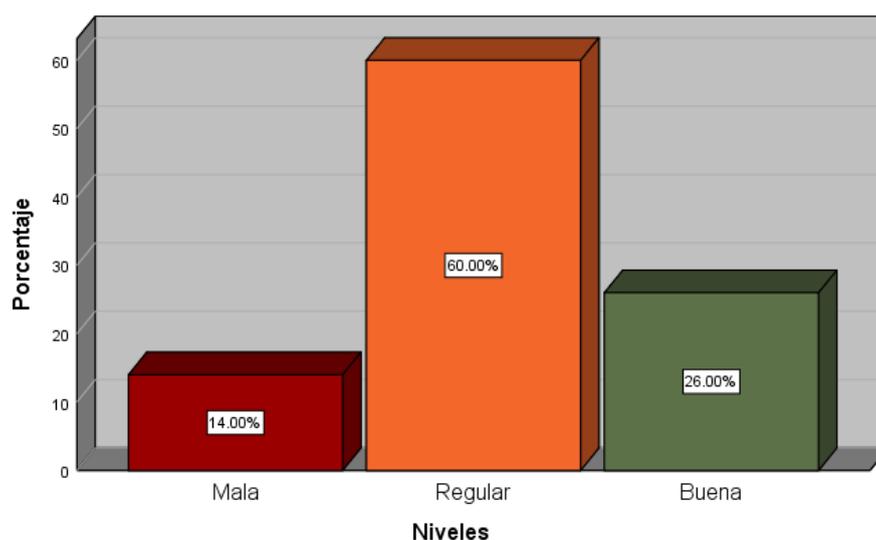
Dim 1\_transformacional

*Dim 1 transformacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	7	14.0	14.0	14.0
Regular	30	60.0	60.0	74.0
Buena	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Fuente:** Elaboración del autor.

**Figura 1.** Niveles y rango primera dimensión Liderazgo transformacional.



**Fuente:** Elaboración del autor.

### **Interpretación:**

Aproximada de la tabla 13 figura 8, se procedió las consecuencias subsiguientes, con razón a la variable 1 liderazgo estilo de liderato directivo, según sus niveles de rango; mala un 14%, regular 60%, buena el 26%, de acuerdo a los resultados según la dimensión 1, Liderazgo transformacional, de muestra que es Regular con un 60%, lo cual el directivo para mejorar debe proporcionar una retroalimentación regular y constante cumpliendo con las metas determinadas y así que aspectos deben mejorar.

**Tabla 5**

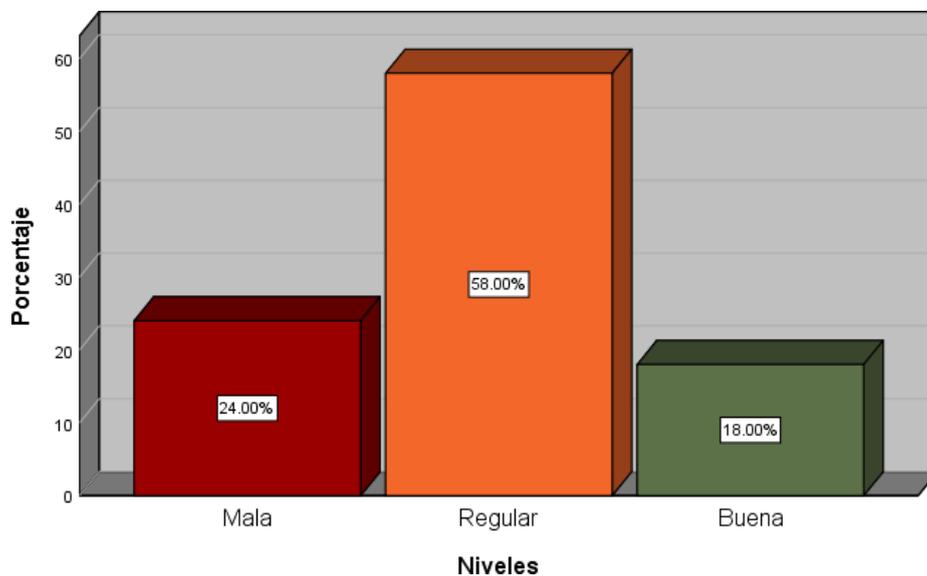
Dim 2\_Liderazgo transaccional

*Dim 2 Liderazgo transaccional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	12	24.0	24.0	24.0
Regular	29	58.0	58.0	82.0
Buena	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Fuente:** Elaboración del autor

**Figura 2.** Liderazgo transaccional.



**Fuente:** Elaboración del autor.

**Interpretación:**

Aproximadamente de la tabla 23 figura 18, se procedió los efectos siguientes, con proporción a la variable 1 liderazgo estilo de liderazgo director, según sus niveles de rango; mala un 24%, regular 58%, buena el 18% de los resultados para la dimensión 2 (Liderazgo Transaccional) indican que es Regular, con un 58% del grupo que sigue sus funciones según las indicaciones del manager a través de la comunicación unilateral.

**Tabla 6**

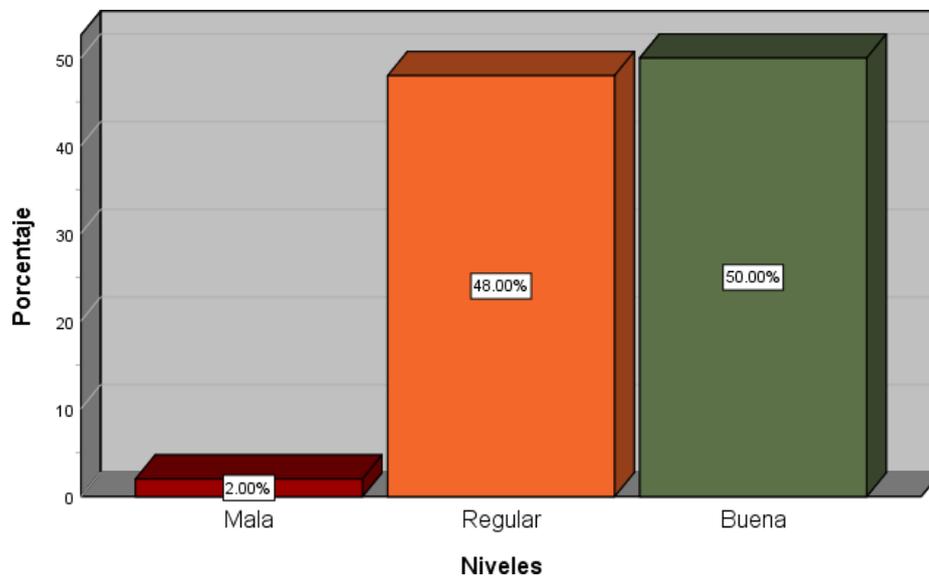
Dim 3\_Liderazgo educativo

Dim 3 Liderazgo educativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	1	2.0	2.0	2.0
Regular	24	48.0	48.0	50.0
Buena	25	50.0	50.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Fuente:** Elaboración del autor

**Figura 3.** Liderazgo educativo.



**Fuente:** Elaboración del autor.

**Interpretación:**

Aproximadamente de la tabla 29 figura 24, se procedió los efectos subsiguientes, con razón a la variable1 liderazgo estilo de liderazgo directivo, según sus niveles de rango; mala un2%, regular 48%, buena el 50%, de acuerdo a los resultados según la dimensión 3, Liderazgo educativo, de muestra que es Buena con un 50%, al aumentar el rendimiento de los profesores, que es esencial para el aprendizaje de los alumnos, es el énfasis de un liderazgo exitoso en educación. Esto se consigue mediante estrategias que abordan tanto los componentes visibles como personales del trabajo.

**Tabla 7**

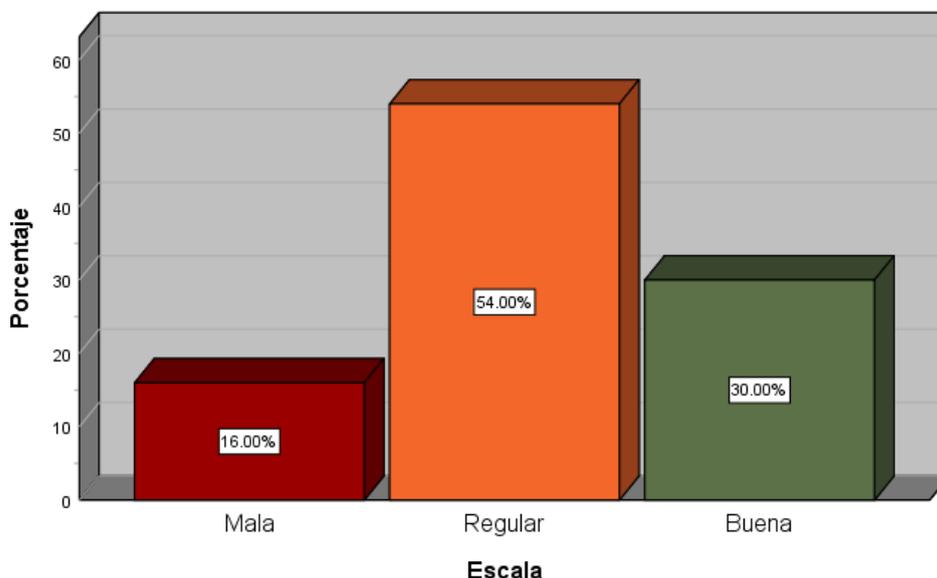
Dim 1\_Comportamiento o conducta pedagógica

Dim 1 Comportamiento o conducta pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	8	16.0	16.0	16.0
Regular	27	54.0	54.0	70.0
Buena	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Fuente:** Elaboración del autor

**Figura 4.** Comportamiento o conducta pedagógica



**Fuente:** Elaboración del autor.

**Interpretación:**

Aproximada de la tabla 38 figura 33, se procedió los efectos subsiguientes, con razón a la variable 2 Desempeño de la labor profesional, según sus niveles de rango; mala un 16%, regular 54%, buena el 30%, de acuerdo a los resultados según la dimensión 1, Comportamiento o conducta pedagógica, de muestra que es Regular con un 54%, donde su comportamiento o conducta pedagógica brinda y aprendizajes innovador, así mismo el docente debe analizar sus prácticas y corregir sus errores, para mejorar su conducta pedagógica deben aceptar que la tecnología va avanzando y actualizarse al mundo de hoy y proporcionar las herramientas necesarias para el aprendizaje del estudiante sea significativa.

**Tabla 8**

Dim 2\_Gestión de proceso de enseñanza y aprendizaje

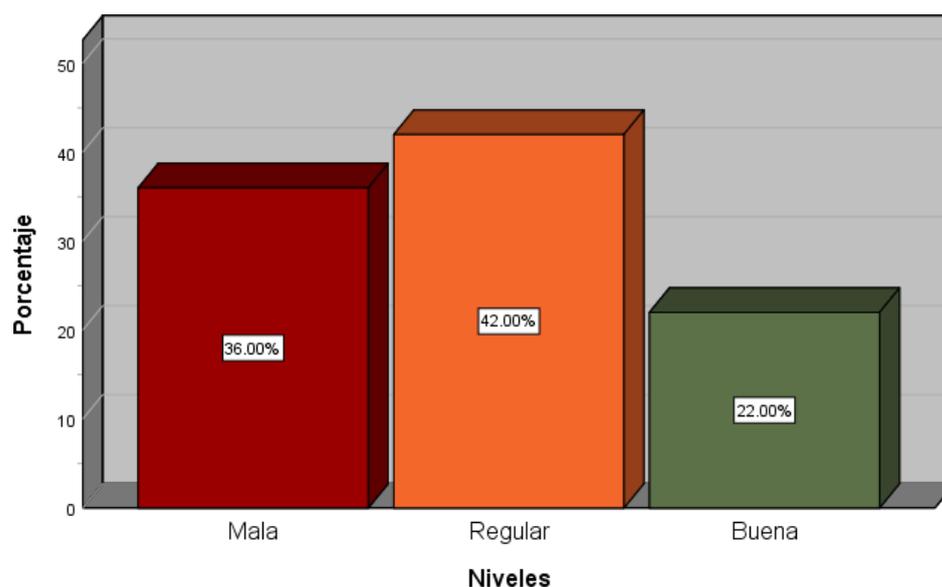
*Dim 2 Gestión de proceso de enseñanza y aprendizaje*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	18	36.0	36.0	36.0
Regular	21	42.0	42.0	78.0
Buena	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Fuente:** Elaboración del autor

**Figura 5.**

Dim 2\_Gestión de proceso de enseñanza y aprendizaje



**Fuente:** Elaboración del autor.

**Interpretación:**

Aproximada de la tabla 45 figura 40, se procedió los efectos consecutivos, con razón a la variable 2 Desempeño de la labor profesional, según sus niveles de rango; mala un 36%, regular 42%, buena el 22%, de acuerdo a los resultados según la dimensión 2, Gestión de proceso de instrucción y aprendizaje, de muestra que es Regular con un 42%, donde La gestión del aprendizaje vela por el alumno, le ayuda a construir un proyecto de vida con propósito y, por tanto, se concentra en sus estilos de aprendizaje, tanto individual como colectivo.

**Tabla 9**

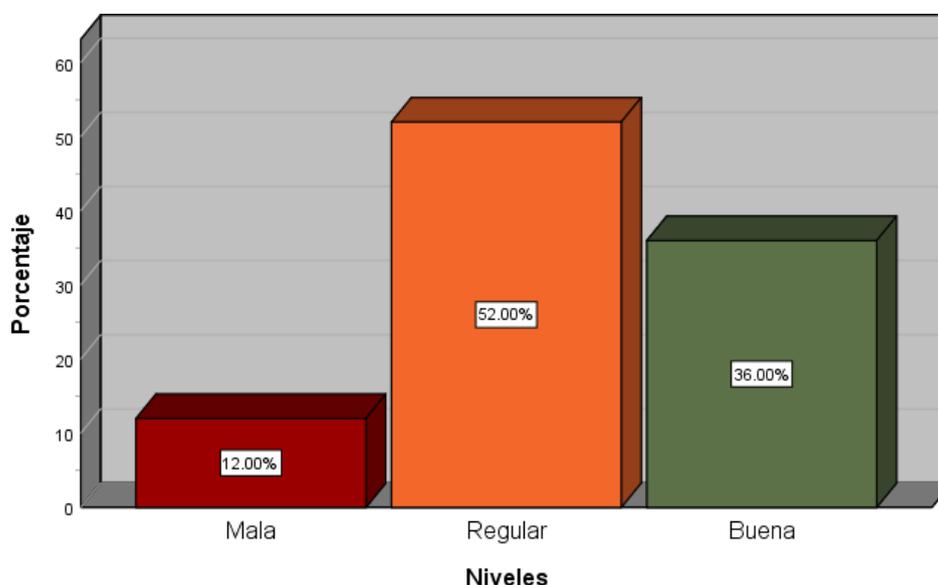
Dim 3\_Responsabilidad del educador

Dim 3 Responsabilidad del educador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	6	12.0	12.0	12.0
Regular	26	52.0	52.0	64.0
Buena	18	36.0	36.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Fuente:** Elaboración del autor

**Figura 6.** Responsabilidad del educador.



**Fuente:** Elaboración del autor.

**Interpretación:**

Aproximada de la tabla 53 figura 48, se procedió los efectos consecutivos, con razón a la variable 2 Desempeño de la labor profesional, según sus niveles de rango; mala un 12%, regular 52%, buena el 36%, de acuerdo a las consecuencias según la dimensión 2, Responsabilidad del educador, de modelo que es Regular con un 52%. A lo largo de la jornada escolar, se debe animar a los alumnos a ejercer su responsabilidad y a diferenciar entre sus propias creencias morales y sociales.

**Resultados de correlación**

A lo largo Las correlaciones se examinaron utilizando el coeficiente de correlación paramétrica r de Pearson a un nivel de significación del 5%.

**Tabla 10**

Interpretación de coeficiente de correlación de Rho Spearman.

<b>Valor de Rho</b>	<b>Significado</b>
-1	asociación negativa ideal
-0.901 hasta -0.999	relación inversa extremadamente fuerte
-0.701 hasta -0.899	relación inversa fuerte
-0.401 hasta -0.699	relación más bien negativa
-0.301 hasta -0.399	asociación negativa correlación
-0.201 hasta -0.199	negativa extremadamente baja
0	asociación adversa NULA
+0.201 hasta +0.199	conexión extremadamente poco positiva
+0.301 hasta +0.399	correlación mínimamente favorable
+0.401 hasta +0.699	Correlación positiva moderada
+0.701 hasta +0.899	Elevada Correlación Positiva
+0.901 hasta +0.999	Correlación Positiva Muy Elevada;
+1	Correlación Positiva Perfecta

**Fuente:** (Martínez, 2020).

Altura de relevancia de 0,05 Disposición: Si el valor p es inferior a 0,05 En este caso, la situación hipotética conocida como nula ( $H_0$ ) se refuta. En este caso, se admite la hipótesis nula ( $H_0$ ) si el valor de p es mayor a 0,05.

## Contrastación de la hipótesis general.

Explicación de la hipótesis general:

HO: El rendimiento profesional docente en un entorno educativo y el estilo de liderazgo directivo no se correlacionan significativamente publica Lurigancho Chosica-2024

HA: En un centro educativo, el rendimiento profesional docente y los estilos de liderazgo directivo tienen una fuerte correlación positiva. publica Lurigancho Chosica-2024.

**Tabla 11**

Correlación de Spearman Estilo de liderazgo directivo y Desempeño de la labor profesional.

*Correlaciones*

			Estilo de liderazgo directivo	Desempeño de la labor profesional
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1.000	.830**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	50	50
	Desempeño de la labor profesional	Coefficiente de correlación	.830**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	50	50

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

A partir de los resultados y dentro de los rangos críticos, el coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra que existe una relación positiva y significativa entre las variables estilos de liderazgo directivo y desempeño de la labor profesional docente. Esta relación se considera altamente positiva ( $r=0,830$ ) y claramente proporcional. Además, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) porque el valor p es inferior a  $+0,05$ .

## Contrastación de las hipótesis específicas.

### Hipótesis específicas H1.

HE1o: ¿No existe una relación explicativa positiva entre el Liderazgo transformacional y el desempeño de la labor profesional docente en la institución educativa publica Lurigancho Chosica-2024?

HE1a: ¿Existe una relación explicativa positiva entre el Liderazgo transformacional y el desempeño de la labor profesional docente en la institución educativa publica Lurigancho Chosica-2024?

**Tabla 12**

Correlación de Spearman: Liderazgo transformacional y Desempeño de la labor profesional.

*Correlaciones*

			liderazgo transformacional	Desempeño de la labor profesional
Rho de Spearman	liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1.000	.605**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	50	50
Desempeño de la labor profesional	Desempeño de la labor profesional	Coefficiente de correlación	.605**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	50	50

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

Podemos demostrar, de acuerdo con los resultados y cuando se presenta Se demuestra que la dimensión de la variable 1 Liderazgo transformacional y el desempeño profesional docente tienen una correlación moderadamente positiva ( $r = 0,605$ ) según el coeficiente de correlación Rho de Spearman en los rangos de criterio. Además, llegamos a la conclusión de que se admite la hipótesis alternativa ( $p = 0,05$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

## Hipótesis específica H2

HE2o: ¿No existe una relación explicativa positiva entre el Liderazgo transaccional y el y el desempeño de la labor profesional docente en la institución educativa publica Lurigancho Chosica-2024?

HE2o: ¿Existe una relación explicativa positiva entre el Liderazgo transaccional y el y el desempeño de la labor profesional docente en la institución educativa publica Lurigancho Chosica-2024?

**Tabla 13**

Correlación de Spearman: Liderazgo transaccional y Desempeño de la labor profesional.

*Correlaciones*

			Liderazgo transaccional	Desempeño de la labor profesional docente
Rho de Spearman	Liderazgo transaccional	Coefficiente de correlación	1.000	.776**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	50	50
Rho de Spearman	Desempeño de la labor profesional docente	Coefficiente de correlación	.776**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	50	50

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

Podemos demostrar, utilizando La dimensión 2 de la Variable 1 liderazgo transaccional y la ejecución de la labor profesional docente tienen una relación positiva y demostrativa, lo que se considera una correlación positiva alta ( $r = 0,776$ ) según los resultados y enmarcada en los rangos de criterio del coeficiente de correlación Rho de Spearman. Además, dado que el p\_valor es inferior a 0,05, llegamos a la conclusión de que se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ).

### Hipótesis específica H3

HE3o: ¿No existe una relación explicativa positiva entre el Liderazgo educativo y el y el desempeño de la labor profesional docente en la institución educativa publica Lurigancho Chosica-2024?

HE3o: ¿Existe una relación explicativa positiva entre el Liderazgo educativo y el y el desempeño de la labor profesional docente en la institución educativa publica Lurigancho Chosica-2024?

#### Tabla 14.

Correlación de Spearman: Liderazgo educativo y Desempeño de la labor profesional.

#### Correlaciones

			Liderazgo educativo	Desempeño de la labor profesional docente
Rho de Spearman	Liderazgo educativo	Coefficiente de correlación	1.000	.700**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	50	50
	Desempeño de la labor profesional docente	Coefficiente de correlación	.700**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	50	50

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

Utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman a partir de los resultados y enmarcados en los rangos de criterio, podemos mostrar una relación positiva y significativa entre la Dimensión 3 de la Variable 1 Liderazgo educativo y el desempeño del trabajo profesional docente, con una correlación positiva moderada estimada ( $r = 0,700$ ) y claramente conforme. Además, dado que el valor p es inferior a 0,05, llegamos a la conclusión de que se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ).

#### IV. DISCUSIÓN

El objetivo de la investigación fue conocer la correlación entre los estilos de liderazgo directivo y la ejecución de la función profesional docente en un establecimiento educacional público ubicado en Lurigancho Chosica. Respecto a la dimensión 1 de las repercusiones, el liderazgo directivo tuvo un porcentaje de nunca el 2 %, casi nunca 2%, a veces 28%, casi siempre 30% siempre el 13 %, casi en sus porcentaje se encuentra entre casi siempre y siempre hay liderazgo transformacional, así mismo dentro de sus niveles y rango; mala 14 %, Regular 60%, Buena 26% de acuerdo a los resultados la dimensión 1 existe una retroalimentación constante entre los directivos y docentes donde inspira y motiva a su equipo de trabajo, en la dimensión 2 de la variable 1; casi siempre 36%, siempre 38%, a veces 22%, casi nunca 2%, nunca 2%, así mismo obtuvo un porcentaje bajo pero si verificamos sus dimensiones se observa que Mala 24%, Regular 58%, Buena 18% , esto enseña y busca mejorar resultados estableciendo empatía y una comunicación transaccional es unilateral donde el directivo contrasta un camino y los docentes obedece sus órdenes. Así mismo en la dimensión 3 de la primera variable siempre 46%, casi siempre 34%, a veces 18%, casi nunca 2%, en su dimensión se detalla que siempre se enfoca en la formación de personas por medio de sus ciencias teóricos, prácticos y evalúa metas y objetivos, así mismo dentro de sus niveles de rango, mala 2%, Regular 48% y buena 50%, esto concierne que la estrategia que propone evalúa metas y objetivos desde el sentido de la responsabilidad con un 50% es buena la dimensión. En la variable 2 según su ocupación de la labor de experto dimensión 1 siempre es 44 %, casi siempre 36%, a veces el 18% y nunca el 2%, según sus resultados siempre se enfocas en prácticas educativas y donde elabora estrategias y según niveles de rango; Mala 16%, Regular 54 % Buena 30%, así mismo se detalla que es regular el comportamiento pedagógico brinda un aprendizaje innovador donde se analiza y corrige sus errores. En la dimensión 2 de la variable 2 señala siempre 62%, casi siempre 36%, casi nunca 2 %, a veces 14%, donde señala que siempre se planifica planes de estudios para las enseñanza y aprendizajes del docente y del estudiante, así mismo cabe destacar que en los niveles de rango, Mala 36%, Regular 42%, Buena el 22%, en el cual la gestión de proceso de instrucción y aprendizaje es regular con un 42% donde se tiene que evaluar un estilo de aprendizaje individual como colectivo. En la dimensión 3 Responsabilidad del educador de la variable 2 señala Nunca 2%, casi nunca 16%, a

veces 38%, casi nunca 16%, siempre 28%, esto señala que a veces con un 38% asegura el compromiso y aprendizaje las necesidades del estudiante, donde deben preparar más materiales de clases para que el estudiante entienda y brinde una retroalimentación, así mismo en los niveles de rango se destaca; Mala 12%, Regular 52%, Buena 36%, donde es regular con un 52% la responsabilidad del educador debe animar a cada estudiante, promover la participación del estudiante. Tenemos una relación fuerte y estadísticamente significativa con un valor p de significación inferior a +0,05 y un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,830, lo que muestra una fuerte correlación positiva entre las variables de la investigación. Basándonos en estos resultados, también sacamos la conclusión de que el estilo de liderazgo de un dirigente es crucial para el funcionamiento eficaz de un entorno de aprendizaje. De este modo, una estrategia de liderazgo directivo debería ofrecer una base sólida sobre la que desarrollar las prácticas de gestión superior de la institución. Es sabido que los enfoques orientados a los resultados, como el liderazgo transformacional, son más compatibles con la mejora de la satisfacción individual y colectiva, así como del rendimiento laboral. Además, un entorno cooperativo ofrece oportunidades de desarrollo individual, lo que a la larga beneficia a la organización. Para ello, es fundamental fomentar la familiaridad en el talento de los miembros del grupo y coordinar mejora su rendimiento que establece recompensas, estableciendo objetivos operativos preestablecidos en la institución. Además, un entorno cooperativo que ofrezca posibilidades de desarrollo individual, lo que a la larga beneficia a la institución. Para ello, hay que animar a los miembros del grupo a confiar en su talento, estableciendo tácticas o actividades que favorezcan su trabajo en equipo y su confianza, y coordinando las energías con los objetivos de la institución.

Del mismo modo, la apertura para aceptar el desacuerdo entre el líder educativo y aquellos a quienes sirve revela la estructura y la eficacia del cambio. Los proyectos que se inician se perfeccionan, dando prioridad a la mejora del proceso por encima de los meros resultados. Teniendo en cuenta las circunstancias particulares, el objetivo principal debe ser provocar un método abierto que admita a la institución funcionar con eficacia. En su investigación Gómez Q. Otoniel., (2023). Cuando confirmamos una alta correlación entre las variables e inferimos que existe una correspondencia entre las variables hipotetizadas, validando así un lugar de coexistencia con nuestra exploración. donde, llega a su conclusión que la estructura

de la escuela crea una red de conexiones entre varios elementos recíprocos que permanecen en la sociedad, lo que significa que, para alcanzar los objetivos de la escuela, ésta debe apoyar la idea de líderes fiables y dedicados al crecimiento profesional de los profesores. Asimismo, (Castillo C, 2020), concluyeron al mismo tiempo que nuestro estudio, en el que está claro que los educadores piensan en las funciones de los directores, que incluyen guiar a los miembros de su personal hacia los objetivos predeterminados, y que la actividad de un educador está estrechamente relacionada con el liderazgo que ejerce.

En referencia, al objetivo 1, el cual fue, Existe una correlación reveladora positiva entre el liderato transformacional y el desempeño de la labor profesional docente en el organismo educativo pública Lurigancho Chosica-2024. Los resultados fueron según niveles Mala 14 %, Regular 60%, Buena 26 %, lo cual que es regular con un 60% de acuerdo al discurso de A partir de los datos y del coeficiente de correlación Rho de Spearman mostrado en los rangos de criterio, podemos concluir que la hipótesis 1 demuestra una relación existente entre el liderazgo transformacional y la ejecución de la labor profesional, rechazando la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptando la hipótesis alternativa ( $H_a$ ). También podemos demostrar que la dimensión de la variable 1 Liderato transformacional y la ejecución del trabajo profesional docente tienen una correlación algo positiva ( $r=0,605$ ) y un vínculo claro.

De acuerdo con el resultado y en congruencia con la investigación realizada por (Castro Castro, S. (2019). Los resultados muestran que se ha mejorado mucho en general, que el plan institucional se ha difundido con éxito y que existe una comunicación activa. En resumen, algunos aspectos deben mejorarse, como la recopilación de datos pertinentes para la misión del cambio y determinar las decisiones.

En relación, con el objetivo 2, que fue relación reveladora positiva entre el liderazgo transaccional y el desempeño de la labor profesional docente en el organismo educativo pública Lurigancho Chosica2024. Los resultados en los niveles de rango, Mala 24%, Regular 58 %, Buena 18%, lo cual obtuvo fue regular el 58% de acuerdo al coeficiente podemos mostrar que la Dimensión 2 de la Variable 1 Liderazgo Transaccional tiene un vínculo positivo y significativo que es claramente proporcional y tiene una fuerte correlación positiva ( $r= 0,776$ ).

Basándonos en los resultados de este estudio, estamos de acuerdo con (Chenet Zuta, M. (2017). Los efectos de la investigación muestran una semejanza positiva con un valor estadísticamente significativo de  $\rho = 0,847$ . Igualmente, para (Coronado Quintana. (2024), como otras investigaciones recalca que se descubrieron correlaciones positivas entre las métricas de rendimiento, los subdimensiones teóricas relevantes y las medidas de liderazgo transaccional y transformacional. En conclusión, también piensan que, en ausencia de un ataque, el liderazgo transformador potencia otro liderazgo transformador y, por tanto, fomenta el alto rendimiento de forma indirecta. Así como (Prieto Villalobos, et al (2022). reveló una fuerte correlación (0,763) entre las dos variables, lo que sugiere que la eficacia de los indicadores debe mantenerse en los casos en que mostraron puntos fuertes y potenciarse en los casos en que mostraron deficiencias. En conclusión, habría que mantener la eficacia de los indicadores que mostraron puntos fuertes y potenciar la de los que no los mostraron. En su indagación (Carranza N, ( 2024), la correlación se midió utilizando el coeficiente de asociación de Pearson, y los resultados muestran una fuerte correlación ( $r = 0,752$ ) entre el liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los instructores de la población estudiada. En resumen, existe un nivel de confianza del 95% que indica una correlación significativa entre las dos variables. (García, (2020). La forma de liderazgo laissez-faire recibió valoraciones bajas, mientras que los modelos transformacional y transaccional recibieron buenas puntuaciones. Por lo que respecta a los métodos mencionados, también se observaron diferencias notables en las autopercepciones de directores e instructores. Destacan las opiniones divergentes de ambos grupos profesionales sobre determinadas actividades, creencias, confianza y técnicas de resolución de problemas. Así mismo Benoit Ríos, et al. (2022), preste atención a las áreas en las que los profesores se autoevaluaron a lo largo de la formación y encontraron puntos fuertes: desarrollo de aspectos disciplinares y didácticos; gestión comunicativa; vocación pedagógica; y formación exhaustiva. Uno de los inconvenientes del proceso es que carece de control del grupo y de experiencia práctica.

En referencia, al objetivo 3, que fue crear, la relación reveladora positiva entre el liderazgo educativo y el desempeño de la labor profesional docente en el organismo educativo pública Lurigancho Chosica-2024, el 2 % Mala, 48 %Regular, 50 %Buena según los niveles de rango fue Buena el 50 %, De acuerdo con la disertación de

hipótesis 3 Sobre la base de los resultados y dentro de los parámetros, podemos demostrar una correlación fuerte y positiva entre la eficacia de los trabajos profesionales docentes y el liderazgo educativo que se considera una correlación moderadamente positiva ( $r= 0,700$ ) y definitivamente proporcional. tienen una significancia. Así mismo para (Bravo H, 2020). Más del 70% del rendimiento docente se sitúa entre las categorías eficiente y muy eficiente, que representan más del 80% del liderazgo directivo. Así mismos, (Ñañez Vargas Heber Santos., 2024). Coinciden en sus niveles que existe un nivel de liderazgo educativo y se proponen en apoyarse, para así mejorar el desempeño, así en sus los efectos de la prueba de referencia de Pearson a un nivel de significación de 0,05 permiten demostrar la fuerte e inmediata relación entre los factores concentrados entre iniciativa instructiva y ejecución demostrativa. La autoridad administrativa y la ejecución demostrativa tienen una correlación de ( $r = 0,895$ ), con un rango de significación de 0,000 ( $p<0,05$ ). Así mismo para Para (Alvarado G, 2024). Los resultados demostraron una fuerte correlación entre el nivel de iniciativa funcionaria y la calidad de la enseñanza ( $\rho=0,641$ ; valor  $p=0,000$ ). Conclusiones: En general, la calidad de la instrucción aumenta con el grado de autoridad, en nuestra investigación y la aptitud de enseñanza es un meta que brinda un desempeño en la labor profesional. Así mismos para Para (Zevallos-Guillén, 2019). Lograron resultados similares a los de nosotros por enseñar una la correspondencia entre variables de estudio estimada alta existe una fuerte correlación, demostrada por la influencia de la responsabilidad institucional y docente. En terminación, se ha encontrado una correlación explicativa entre la impresión de la iniciativa creativa y la variable que indica su ejecución. así mismo Para (Romero C, 2024). Demuestra En cuanto a los resultados inferenciales, la aceptación de la probabilidad fue indicada por el Rho de spearman ajustado a 0.667 y la significancia de la prueba de hipótesis igual a 0, valor menor a 0.05. En conclusión, se ratifica que existe una correlación productiva y equilibrada, donde es similar con el liderazgo educativo el desempeño de la labor profesional. Así mismo, (Curimania A, 2024) Se cree que cuando crece la autoridad administrativa, crece también la ejecución de los espectáculos, que experimentan avances significativos. Con respecto a sus resultados concedimos si existe un estudio corroboran la hipótesis de que una administración sólida logra ejercer un documento esencial en el progreso del rendimiento durante la ejecución de exposiciones en los centros educativo objeto de estudio. Así mismo (Casas Mallma, 2019). Como consecuencia, existe una

correspondencia instantánea entre las dos variables, que alcanza un grado de 0,897, lo que muestra un alto valor de relación segura. Esto favorece y conduce al aprendizaje de los profesores, en nuestra investigación se puede afirmar que si se desarrolla una buena gestión mejora su presentación y garantiza que los profesores bajo su supervisión rindan más y mejor.

La metodología empleada en este estudio tiene una clara fortaleza en su enfoque cuantitativo, que arroja una correspondencia precisa con factores estadísticos. Esta es la mayor fortaleza a destacar, ya que permite utilizar todos los antecedentes impactados y contribuidos por una serie de variables contextuales, educativas y sociales que otros métodos no tienen en cuenta.

Hay un claro fallo metodológico en el trabajo de campo que se realizó; podría haber habido más directivos o profesores implicados que sólo 50, y podría haber habido más investigaciones realizadas en el texto de intuición. Estos fallos se debieron a la falta de recursos y a las limitaciones de tiempo, que provocaron conflictos de programación y una serie de acciones institucionales que afectaron negativamente al proceso en muchos aspectos. En esta investigación la institución puede tener muchos problemas, y uno de los principales es que carece de un estilo beneficioso que permita la misión directiva de la institución. Un buen liderazgo tienen que tener un buen líder educativo, donde repercute en el rendimiento de los profesores, lo que a su vez afecta al aprendizaje de los alumnos; por consiguiente, es fundamental que los líderes educativos se mantengan al día para capacitar a los profesores y proporcionar un aprendizaje de alta calidad en sus alumnos., lo que hace que sea crucial para los científicos e hipotéticos poder confirmar que el director de una institución necesita poseer habilidades innovadoras y comunicativas específicas para que la institución marche de forma más eficiente.

## VI. CONCLUSIONES

A partir de los resultados de este estudio, se han extraído las sucesivas conclusiones.

En contestación con respecto a HE1, valor de correlación Rho de Spearman en los rangos de criterio, podemos mostrar que existe una clara asociación ( $r = 0,605$ ) y es considerada correlación positiva moderada, donde Debido a que existe liderazgo transformacional y el desempeño de la labor profesional docente, concluimos que la hipótesis nula ( $H_0$ ) se rechaza y la hipótesis alternativa ( $H_a$ ) se acepta.

En contestación a la HE2 El factor de Podemos demostrar, utilizando De acuerdo con los hallazgos y los rangos de criterios, en una relación positiva y significativa se indica mediante un coeficiente de correlación Rho de Spearman, que se considera una correlación positiva alta. ( $r <SEP> 0,776$ ), lo que deja claro que el liderazgo transaccional y la ejecución del trabajo docente profesional están relacionados. Además, llegamos a la conclusión de que la hipótesis nula ( $H_0$ ) es verdadera. debido a que el  $p\_valor$  es menor o igual a 0.05.

En réplica a HE3, Podemos demostrar, utilizando el De acuerdo con los hallazgos y mostrados en los rangos de criterios, el Existe una clara correlación entre la eficacia profesional docente y el liderazgo educativo, tal indica el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que muestra una asociación positiva y sustancial con una correlación moderadamente positiva ( $r. 700$ ). Además, concluimos que la hipótesis nula ( $H_0$ ) es aceptada debido a que el  $p\_valor$  es menos de 0.05.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Con el fin de mejorar sus habilidades, capacidades y destrezas para la misión eficaz de las instituciones educativas, se deben diseñar programas nacionales de formación para directores de acuerdo con el Ministerio de Educación, incluidos los destinados a directores

Este enfoque de liderazgo transformacional inspira y motiva a los equipos para lograr cambios significativos y constructivos dentro de la organización, pero asimismo tiene el potencial de encolerizar las tensiones entre padres y profesores. Para preservar la buena voluntad de toda la comunidad escolar, los directores lo compensan manteniendo una estrategia más cohesionada y eficaz.

Se expone que los directores de la Institución Educativa Lurigancho Chosica adopten un enfoque transaccional, centrándose en objetivos precisos, fijando la dirección (visión, expectativas, metas del grupo) y supervisando las iniciativas de enseñanza y aprendizaje. Para asegurarse de que los trabajadores cumplan con las expectativas, debería establecerse un sistema riguroso de evaluación del rendimiento.

## REFERENCIAS

- Alonzo Y, L. L. Q. K. A. C. C. E. (2023). El liderazgo directivo en el proceso educativo. *Horizontes*, 7(28), 698-711.
- Alvarado G, V. (2024). *Liderazgo directivo y calidad educativa en las instituciones educativas de la UGEL Huarmey, Ancash 2023* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
- Arias, F. G. (2006). *Introducción a la Técnica de Investigación en ciencias de la Administración y del Comportamiento* (C. A. EPISTEME, Ed.; Sexta edición).
- Arias G, J. L. C. G. M. (2021). *diseño y metodología de la investigación* (ENFOQUES CONSULTING EIRL, Ed.; Primera edición).
- Arias S. Natalia E. (2024). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente de la Escuela Profesional de Negocios Internacionales de la Universidad Peruana del Cono Norte, 2021* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. .
- Bedoya Dorado, C. G. S. M. G. C. A. María. (2023). Estilos de liderazgo de directivos universitarios en Colombia: un análisis del género, la experiencia y el tipo de institución. *Revista CEA*, 9(21), 1-31.
- Benoit Ríos, C. G. V. P. Héctor. (2022). Autopercepciones del profesor en formación sobre su rol docente y desempeño laboral. . *Mendive*, 20(3), 790-808.
- Bravo H, L. E.; D. S. Luis. (2020). *El Liderazgo Directivo Y El Desempeño Docente En Una Institución Educativa Privada De Lima Metropolitana*. [Tesis de Maestría]. Universidad Marcelino Champagnat.
- Cárdenas A, J. L. (2024). *Liderazgo directivo y profesionalización docente en instituciones educativas públicas, Perené, Chanchamayo, Junín 2023* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
- Carranza N, W. (2024). *Programa de liderazgo transformacional para gestionar el desarrollo profesional docente en una institución de educación secundaria, Chiclayo* [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo.

- Casas Mallma, A. C. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente Investigación Valdizana. *INVESTIGACIÓN VALDIZANA*, 13(1), 51-60.
- Castillo C, D. C. O. L. A. L. del R. O. G. M. P. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of Business and Entrepreneurial Studies*, 4(1), 1-12.
- Castro Castro, S. A. F. C. F. C. G. C. A. C. C. (2019). Competencias de liderazgo que movilizan docentes en puestos directivos escolares de establecimientos educativos particulares subvencionados de la V Región de Chile. *Revista Educación*, 43(2), 1-31.
- Castro, E. M. E. P. R. (2006). Las nuevas tendencias del liderazgo: hacia una nueva visión de las organizaciones educativas . *Omnia*, 12(1), 83-96.
- Chenet Zuta, M. E. A. Q. J. C. P. A. F. (2017). Identidad cultural y desempeño docente en instituciones educativas. *Opción*, 33(84), 292-322.
- Chenet Zuta, M. E. A. Q. J. C. P. A. Fuster. (2017). Identidad cultural y desempeño docente en instituciones educativas Opción. *Opción*, 33(84), 292-322.
- Coluccio Piñones, G. P.-R. L. M. R. C. M. C. Nicolás. (2021). Estilo de liderazgo pasivo-evitador e intercambio de comportamientos líder seguidor en estudiantes universitarios: una aproximación desde Chile. *Hallazgos*, 18(35), 129-147.
- Coronado Quintana, J. Á. D. C. K. G. O. L. A. R. L. Rafael. (2024). Estilos De Liderazgo De Los Agrónomos Y Su Percepción De Desempeño: Caso Universidad De Sonora, México . *Revista Mexicana de Agronegocios*, 35, 1012-1022.
- Corral Yadira. (20069). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *REVISTA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN*, 19(33), 1-20.
- Curimania A, L. M. (2024). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública, Ugel 06, Ate 2023*. [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo.

- Gálvez J, L. (2024). *Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Chiara, Ayacucho 2021*. [Tesis de maestría, ]. Universidad Nacional De San Cristóbal De Huamanga. .
- García, M. J. A. C. M. Virginia. (2020). Estilos de liderazgo en centros educativos de Heredia: un estudio comparativo entre el colectivo directivo y docente (2020). *Revista Innovaciones Educativas*, 22(33), 1-16.
- Geraldo C, L. A. M. S. A. R. P. E. R. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10(1), 155-174.
- Gómez L, J. C. (2024). *Relación Entre Liderazgo Pedagógico Y Desempeño Docente En La Institución Educativa “Alfredo Vargas Guerra” De Pucallpa, 2021*. Universidad Nacional de Ucayali.
- Gómez Q. Otoniel. (2023). *Estilos de liderazgo directivo y su correlación con el índice sintético de calidad educativa*. Universidad de Granada.
- González García, W. de J. V. P. R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, 51, 54-74.
- Hernández S, R. F. C. C. B. L. M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (S. A. D. C. V. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, Ed.; 6ta edición).
- López R, P. F. Sandra. (2015). *Metodología De La Investigación Social Cuantitativa: Vol. Campus de la UAB* (1ª edición).
- LoraL, M. G. L. F. W. M. H. L. H. A. J. (2022). Percepción del estudiante de secundaria sobre desempeño docente y calidad educativa en tiempos COVID-19, Puno-Perú . *Revista de Ciencias Sociales*, 28(6), 1-12.
- Marichal G, O. C. R. B. C. F. M. V. M. P. V. J. L. R. del R. M. M. M. H. J. C. R. M. D. P. A. D. I. H. L. F. J. B. P. (2020). Formación de la competencia liderazgo educacional en los directores de escuelas (2015-2020). . *Anales de La Academia de Ciencias de Cuba*, 11(3), 1-8.
- Martínez, G. E. A. y G. R. (2020). *El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional”* .

- Molina Vicuña, G. del P. (2023). Liderazgo transformacional como modelo para mejorar el clima laboral docente. *Telos*, , 25(3), 783-801.
- Ñañez Vargas Heber Santos. (2024). *Importancia Del Liderazgo Directivo En El Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Del Nivel Primario Y Secundario De Menores Del Distrito De Huangascar -Provincia De Yauyos-Lima* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional "San Luis Gonzaga.
- Orozco C, L. M. P. A. (2002). Metodología. Manual Teórico práctico de Metodología para Tesistas, Asesores, Tutores y Jurados de trabajos de Investigación y Ascenso. *Ofimax de Venezuela*, 1, 1-34.
- Otzen Tamara; Manterola Carlos. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Morphol*, 35(1), 227-232.
- Pacci S, L. I. (2024). *Liderazgo directivo en el compromiso organizacional en las instituciones educativas públicas de Lima, 2023* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
- Poma C, G. M. (2024). *Gestión De Acompañamiento Directivo Y El Desempeño Docente En La Calidad De Aprendizaje De Los Estudiantes De La Institución Educativa Pública Juana Moreno N° 32232 – Huánuco, 2019*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Priego M, R. A. (2024). El liderazgo directivo en la Nueva Escuela Mexicana y la revalorización docente desde el reconocimiento del talento humano: a scoping review. *Región Científica.*, 3(1), 1-11.
- Prieto Villalobos, D. J. M. G. R. J. F. B. D. A. (2022). Ética del gerente educativo y desempeño docente en educación media general . *Revista de Ciencias Sociales* , 28(5), 1-13.
- Romero C, K. D. (2024). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa pública de Lurigancho Chosica 2023*. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.

- Rossi Valverde, R. M. R. O. R. G. (2021). Liderazgo directivo, modelo de medida del constructo para aplicación en Educación Básica regular. *Andina de Educación*, 4(1), 11-22.
- Sabino Carlos. (1992). *El proceso de investigación* (Ed. Panamericana).
- Salazar, M. (2006). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? *UNI*, 1, 1-12.
- Savero C, E. Y. (2024). *Liderazgo Directivo Y Gestión Pedagógica En La I.E. N° 9969 Machu Picchu, San Juan De Luriganchougel 05, Lima 2022* [Tesis de maestría]. Universidad José Carlos Mariátegui. .
- Tirsa Gabriela Caballero Pineda. (2022). Liderazgo Directivo Para Una Administración Educativa Eficiente. *REVISTA CIENTÍFICA DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA –* , 2, 166-182.
- Torcatt G, T. J. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela . *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 26, 1-14.
- Zevallos-Guillén, L. M. (2019). Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú. . *Horizonte de La Ciencia*, 9(17), 1-8.
- Zevallos-Guillén, L. M. (2019). Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú. . *Horizonte de La Ciencia*, 9(17), 1-8.

## **ANEXOS**

## Anexo A: Matriz de consistencia

### ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DE LA LABOR PROFESIONAL DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA LURIGANCHO CHOSICA-2024

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de liderazgo directivo y desempeño de la labor profesional docente en una institución educativo publica Lurigancho Chosica-2024?</p> <p><b>ESPECIFICOS</b>            ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y desempeño de la labor profesional docente en una institución educativo publica Lurigancho Chosica-2024?            ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transaccional y desempeño de la labor profesional docente en una institución educativo publica Lurigancho Chosica-2024?            ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo educativo y desempeño de la labor profesional docente en una institución educativo publica Lurigancho Chosica-2024?</p>	<p>¿Establecer la relación que existe entre los estilos de liderazgo directivo y desempeño de la labor profesional docente en una institución educativo pública Lurigancho Chosica-2024?</p> <p><b>ESPECIFICOS</b>            Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y desempeño de la labor profesional docente en una institución educativo pública Lurigancho Chosica-2024.            Determinar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y desempeño de la labor profesional docente en una institución educativo pública Lurigancho Chosica-2024.            Determinar la relación que existe entre el liderazgo educativo y desempeño de la labor profesional docente en una institución educativo pública Lurigancho Chosica-2024.</p>	<p>fue conocer si existe relación significativa positiva entre los estilos de liderazgo directivo y desempeño de la labor profesional docente en una institución educativo pública Lurigancho Chosica-2024?</p> <p><b>ESPECIFICOS</b>            Existe una relación significativa positiva entre el liderazgo transformacional y desempeño de la labor profesional docente en una institución educativo pública Lurigancho Chosica-2024.            Existe una relación significativa positiva entre el liderazgo transaccional y desempeño de la labor profesional docente en una institución educativo pública Lurigancho Chosica-2024.            Existe una relación significativa positiva entre el liderazgo educativo y desempeño de la labor profesional docente en una institución educativo pública Lurigancho Chosica-2024.</p>	<p>Estilo de liderazgo directivo.</p> <p><b>Dimensiones</b>            - Liderazgo transformacional            - Liderazgo transaccional            - Liderazgo educativo</p> <p><b>Variable 2</b>            Desempeño de la labor profesional</p> <p><b>Dimensiones:</b>            - Comportamiento o conducta pedagógica            - Gestión de proceso de enseñanza y aprendizaje            - Responsabilidad del educador</p>	<p><b>Tipo:</b>            Descriptivo</p> <p><b>Nivel:</b>            Explicativo</p> <p><b>Diseño:</b>            Descriptivo            Transversal            Correlacional</p> <p><b>Población:</b>            Directivo y profesional docente en una institución educativa publica Lurigancho Chosica-2024.</p> <p><b>Muestra:</b>            50 directivo y profesional docente en una institución educativa publica Lurigancho Chosica-2024.</p> <p><b>Técnicas estadísticas de análisis y procesamiento de datos:</b>            Estadísticas descriptiva e inferencial.</p>

Fuente: Elaboración del autor.

## Anexo B: Operacionalización de variables

### Variable 1:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estilo de liderazgo directivo.	El liderazgo directivo cumple funciones vitales dentro del desarrollo educativo, por lo que su capacidad, visión positiva, proactiva y transformadora, repercutirá en los resultados educativos (Alonzo et al 2023).	Cada una de sus dimensiones se producirá utilizando sus técnicas.	Liderazgo transformacional  Liderazgo transaccional  Liderazgo educativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación</li> <li>- Estimulación</li> <li>- Personalización</li> <li>- Delegación</li>   <li>- Racionalidad.</li> <li>- Capacidad para delegar.</li> <li>- Motivar a su equipo.</li> <li>- Enfoque a los resultados</li>   <li>- Toma de decisiones.</li> <li>- Planificación de objetivos</li> <li>- Planes de mejorar.</li> </ul>	<p><b>Ordinal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nunca (1)</li> <li>- Casi nunca (2)</li> <li>- A veces (3)</li> <li>- Casi siempre (4)</li> <li>- Siempre (5)</li> </ul> <p><b>Niveles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mala (1)</li> <li>- Regular (2)</li> <li>- Bueno (3)</li> </ul>

**Fuente: Elaboración del autor.**

**Variable 2:**

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
Desempeño de la labor profesional	Alcanzar los objetivos propuestos, el desempeño laboral se refiere a la forma en que los empleados de una organización llevan a cabo las tareas y responsabilidades que les han sido asignadas en sus puestos actuales dentro de la organización de acuerdo con sus habilidades, conocimientos, destrezas y capacidades. Esto se traduce en comportamientos y ajustes que ayudan a la organización y a sus empleados a evaluar su eficacia y eficiencia para alcanzar los objetivos propuestos (González et al 2021).	Mediante el cumplimiento de sus dimensiones, crecer.	Comportamiento o conducta pedagógica  Gestión de proceso de enseñanza y aprendizaje  Responsabilidad del educador	- Vocación para enseñar. - Capacidad de dialogar. - Respetuoso en las normas.  - Sistema de comunicación. - Estrategias pedagógicas.  - Demostrar integridad - Empatía - Responsabilidad y respecto en todas sus interacciones.	<b>Ordinal</b> - Nunca (1) - Casi nunca (2) - A veces (3) - Casi siempre (4) - Siempre (5)  <b>Niveles</b> - Mala (1) - Regular (2) - Bueno (3)

**Fuente: Elaboración del autor.**

**Anexo C: Instrumentos de recolección de datos**  
**Cuestionario sobre estilo de liderazgo**

Estimado (a) Docente:

El presente cuestionario tiene como objetivo Determinar la relación que existe entre las cualidades de liderazgo directivo y el desempeño de la labor profesional docente en una institución educativa pública Lurigancho Chosica-2024. Es totalmente anónimo y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta (en beneficio de la mejora de la productividad en la institución).

NIVEL		
Inicial	Primaria	Secundaria

Edad					Género	
Menos de 20	20 A 30	30 A 40	40 A 50	50 A 65	Femenino	Masculino

**INSTRUCCIONES:**

Lee detenidamente cada uno de ítems y marca la respuesta con una (X), que consideres pertinente de acuerdo con la escala de valoración.

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA

N°	Dimensiones/Indicadores	Escala de valoración				
<b>VARIABLE 1: ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO</b>						
<b>DIMENSIÓN 1: Liderazgo transformacional</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	Acepto mis errores de manera constructiva y aprendo de ellos.					
2	Tengo diálogo activo con muchos compañeros de trabajo.					
3	Los directores te motivan a los maestros que destacan en su trabajo.					
4	El desempeño profesional refuerza la organización para lograr sus metas y objetivos.					
5	Eres capaz de colaborar con otros y aceptar nuevas ideas.					
6	Es eficiente la comunicación cuando transmite ordenes					
7	Es motivador con los miembros de la institución a los nuevos cambios que se presenta en la organización.					
<b>Dimensión 2: Liderazgo transaccional</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
8	A menudo alientas a tus compañeros de trabajo o equipo a lograr sus objetivos.					
9	Si algo va mal en el trabajo, intenta no perder la calma, busca respuestas e intenta no alterarte demasiado rápido					

10	En el desempeño de sus funciones, respeta y valora las ideas de cada miembro para alcanzar objetivos comunes.					
11	Necesitará más tiempo del previsto porque es una persona dedicada al trabajo en equipo y deseosa de ayudar a sus colegas y a otros educadores.					
12	Cree que si colaboramos será más sencillo realizar tareas o productos de forma mucho más rápida y eficaz.					
13	Las infracciones cometidas por los miembros de la institución son sancionadas de manera justa.					
14	Ofrece algún incentivo o premio para alcanzar el objetivo propuesto.					
15	Tomas iniciativa para llevar a cabo las tareas, funciones y comisiones que se te han encomendado en tu trabajo docente y de gestión.					
16	A menudo alientas a tus compañeros de trabajo o equipo a lograr sus objetivos.					
<b>Dimensión 3: Liderazgo educativo</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
17	Es tu responsabilidad como profesor tener en cuenta las condiciones emocionales y sociales de tus compañeros, padres y alumnos.					
18	Es tu responsabilidad como profesor tener en cuenta las condiciones emocionales y sociales de tus compañeros, padres y alumnos.					
19	Eres capaz de asignar tareas de manera efectiva.					
20	Es fácil hablar con ellos y se expresan verbalmente con facilidad y fluidez.					
21	organiza y coordina con anticipación sobre las actividades de la institución.					

Ficha técnica cuestionario 1

<b>Nombre del instrumento</b>	Estilo de liderazgo directivo
<b>Autor</b>	Taype Peñaloza David
<b>Año</b>	2024
<b>Aplicación</b>	Individual
<b>Población</b>	Docentes de una institución pública Lurigancho-Chosica
<b>Lugar</b>	Lurigancho-Chosica
<b>Objetivo</b>	Determinar la relación que existe entre las cualidades de liderazgo directivo y el desempeño de la labor profesional docente en una institución educativa publica Lurigancho Chosica-2024
<b>Significación</b>	Está referido a evaluar el estilo de liderazgo directivo
<b>Número de ítems</b>	21
<b>Dimensiones</b>	3 dimensiones, siendo: Dimensión Liderazgo transformacional: 7 ítems Dimensión Liderazgo transaccional: 7 ítems Dimensión Liderazgo educativo: 7 ítems
<b>Escala</b>	Ordinal, siendo: 1 Nunca, 2 Casi nunca; 3 A veces; 4 Casi siempre y 5 Siempre
<b>Niveles</b>	Serán 1 Muy bajo, 2 Bajo, 3 Medio, 4 Alto y 5 Muy Alto
<b>Confiabilidad</b>	Alpha de Cronbach
<b>Validez</b>	Juicio de expertos

## Cuestionario sobre desempeño de la labor profesional docente

Estimado (a) Docente:

El presente cuestionario tiene como objetivo Determinar la relación que existe entre las cualidades de liderazgo directivo y el desempeño de la labor profesional docente en una institución educativo publica Lurigancho Chosica-2024. Es totalmente anónimo y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta (en beneficio de la mejora de la productividad en la institución).

NIVEL		
Inicial	Primaria	Secundaria

Edad					Género	
Menos de 20	20 A 30	30 A 40	40 A 50	50 A 65	Femenino	Masculino

### INSTRUCCIONES:

Lee detenidamente cada uno de ítems y marca la respuesta con una (X), que consideres pertinente de acuerdo con la escala de valoración.

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DE LA LABOR PROFESIONAL DOCENTE						
Dimensión 1: Comportamiento o conducta pedagógica		5	4	3	2	1
22	Demuestra su ética profesional y valores al desempeñar su trabajo docente.					
23	En el desarrollo de su carrera docente, demuestre su vocación por el desarrollo integral de los estudiantes con énfasis en el servicio social, la justicia y la equidad.					
24	Me mantengo al día de los descubrimientos científicos importantes, mantengo una mentalidad transparente y soy plenamente consciente de mis ventajas y desventajas.					
25	Se implica en el trabajo asignado y hace sugerencias originales e imaginativas.					
26	¿Incentiva el trabajo en equipo en sus clases? .					
27	Con que frecuencia Fortaleces las áreas débiles de los estudiantes					
28	Comparte sus conocimientos con los demás docentes para mejorar la calidad educativa.					
29	Usted organiza cuidadosamente sus sesiones y experiencias de aprendizaje (AED), convencido de que deben ser inspiradoras y significativas.					

<b>Dimensión 2: Gestión de proceso de enseñanza y aprendizaje</b>						
30	Participa en formaciones y conferencias sobre la materia en la que trabaja en la institución educativa.					
31	Fomenta una comunicación horizontal eficaz entre los responsables de la institución y los profesores.					
32	Conectas con la visión y la misión de la institución.					
33	Para mejorar las metas de aprendizaje, fomenta la autoevaluación y la mejora continua.					
34	Estimula la práctica investigativa con los miembros de tu institución.					
35	Cumples al pie de la letra a la sesión que elaboraste.					
<b>Dimensión 3: Responsabilidad del educador</b>						
36	Proporcione apoyo socioemocional a los niños, profesores, padres y personas de su entorno inmediato, reconociendo y respetando sus sentimientos, si es consciente de las circunstancias.					
37	Cuando has ayudado a tus compañeros de trabajo, lo has hecho con la mejor disposición y empatía.					
38	Asumir todas las responsabilidades laborales y perseverar con diligencia es un deber apasionante y gratificante.					
39	En el entorno educativo en el que trabajo, sirvo de mentora y doy ejemplo de devoción a mis colegas y alumnos					
40	Promueve espacios de formación, intercambio de experiencias.					
41	Entrega sus sesiones de clase en la fecha indicada a las autoridades competentes.					
42	Cumple las horas pedagógicas estipulados en el reglamento de la institución.					

Ficha técnica cuestionario 2

<b>Nombre del instrumento</b>	Desempeño de la labor profesional docente
<b>Autor</b>	Taype Peñaloza David
<b>Año</b>	2024
<b>Aplicación</b>	Individual
<b>Población</b>	Docentes de una institución pública Lurigancho-Chosica
<b>Lugar</b>	Lurigancho-Chosica
<b>Objetivo</b>	Determinar la relación que existe entre las cualidades de liderazgo directivo y el desempeño de la labor profesional docente en una institución educativa publica Lurigancho Chosica-2024
<b>Significación</b>	Está referido a evaluar al desempeño de la labor del docente
<b>Número de ítems</b>	21
<b>Dimensiones</b>	3 dimensiones, siendo: Dimensión Comportamiento o conducta pedagógica: 7 ítems Dimensión Gestión de proceso de enseñanza y aprendizaje: 7 ítems Dimensión Responsabilidad del educador: 7 ítems
<b>Escala</b>	Ordinal, siendo: 1 Nunca, 2 Casi nunca; 3 A veces; 4 Casi siempre y 5 Siempre
<b>Niveles</b>	Serán 1 Muy bajo, 2 Bajo, 3 Medio, 4 Alto y 5 Muy Alto
<b>Confiabilidad</b>	Alpha de Cronbach
<b>Validez</b>	Juicio de expertos

## CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: (Estilos de liderazgo directivo)

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Liderazgo directivo en gestión de proyectos según percepción de docentes de una Institución Educativa de Lurigancho Chosica, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

### Matriz de validación del cuestionario de la variable Estilo de liderazgo directivo

Definición de la variable: Por medio de este, se demuestra la forma de llevar la dirección de un establecimiento educativo porque el director comunica a sus colaboradores sobre las funciones que deben de realizar mientras forman parte de la entidad.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Liderazgo transformacional	- Motivación - Estimulación - Personalización	1. Adopto una actitud constructiva ante mis errores y	1	1	1	1	

	ón - Delegación	aprendo de ellos.					
		2. Mantengo una conversación activa con la mayoría de mis colegas.	1	1	1	1	
		3. Recibes motivación de los directivos hacia los docentes que destacan dentro de su función.	1	1	1	1	
		4. El desempeño profesional favorece en cumplir los objetivos y metas organizacionales.	1	1	1	1	
		5. Eres capaz de colaborar con otros y aceptar nuevas ideas.	1	1	1	1	
		6. Es eficiente la comunicación cuando transmite ordenes	1	1	1	1	
		7. Es motivador con los miembros de la institución a los nuevos cambios que se presenta en la organización	1	1	1	1	
Liderazgo transaccional	- Racionalidad. - Capacidad para delegar. - Motivar a su equipo. - Enfoque a los resultados	8. Motivadas con frecuencia a tus pares o equipo de trabajo para cumplir los objetivos propuestos.	1	1	1	1	
		9. Si algo no resulta bien en tu trabajo docente, mantienes la calma, buscas soluciones y evitas enojarte con facilidad.	1	1	1	1	
		10. Realizas las funciones de tu trabajo, respetando y valorando las ideas de todos los integrantes, para así	1	1	1	1	

		lograr los objetivos en común.					
		11. Eres perseverante en el trabajo colaborativo, dispuesto a ayudar a tus pares, y demás docentes, así te demande mucho más tiempo de lo establecido.	1	1	1	1	
		12. Crees que si trabajamos en equipo, será más fácil obtener trabajos o productos mucho más eficientes y de forma oportuna.	1	1	1	1	
		13. Las faltas cometidas por los miembros de la institución es sancionado con justicia	1	1	1	1	
		14. Ofrece algún incentivo o premio para alcanzar el objetivo propuesto	1	1	1	1	
Liderazgo educativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma de decisiones.</li> <li>- Planificación de objetivos</li> <li>- Planes de mejorar.</li> </ul>	15. Tomas iniciativa para realizar las tareas, funciones y comisiones encomendadas en tu trabajo docente y de gestión.	1	1	1	1	
		16. Motivás con frecuencia a tus pares o equipo de trabajo para cumplir los objetivos propuestos.	1	1	1	1	
		17. Te preocupas por las personas que están atravesando por situaciones difíciles y siempre estás dispuesta a brindar apoyo.	1	1	1	1	
		18. Realizas tu tarea	1	1	1	1	

		docente teniendo en cuenta, el estado de ánimo y socioemocional de los estudiantes, padres de familia y compañeros de trabajo.					
		19. Eres capaz de delegar responsabilidades de manera eficientes.	1	1	1	1	1
		20. Es de palabra fácil, tienen facilidad y soltura para expresarse verbalmente	1	1	1	1	
		21. organiza y coordina con anticipación sobre las actividades de la institución	1	1	1	1	

#### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Estilo de liderazgo directivo
Objetivo del instrumento	Determinar la influencia significativa del estilo de liderazgo directivo
Nombres y apellidos del experto	Felipe Moisés Sotelo Maguiña
Documento de identidad	09396092
Años de experiencia en el área	30
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	I.E. Manuel Fernando Cabriel Nicho
Cargo	Docente
Número telefónico	967705069
Firma	
Fecha	10/20/2024

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Liderazgo directivo en gestión de proyectos según percepción de docentes de una Institución Educativa de Lurigancho Chosica, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

**Matriz de validación del cuestionario de la variable  
Estilo de liderazgo directivo**

Definición de la variable: Por medio de este, se demuestra la forma de llevar la dirección de un establecimiento educativo porque el director comunica a sus colaboradores sobre las funciones que deben de realizar mientras forman parte de la entidad.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación</li> <li>- Estimulación</li> <li>- Personalización</li> <li>- Delegación</li> </ul>	22. Adopto una actitud constructiva ante mis errores y aprendo de ellos.	1	1	1	1	
		23. Mantengo una conversación activa con la mayoría de mis colegas.	1	1	1	1	

		24. Recibes motivación de los directivos hacia los docentes que destacan dentro de su función.	1	1	1	1	
		25. El desempeño profesional favorece en cumplir los objetivos y metas organizacionales.	1	1	1	1	
		26. Eres capaz de colaborar con otros y aceptar nuevas ideas.	1	1	1	1	
		27. Es eficiente la comunicación cuando transmite ordenes	1	1	1	1	
		28. Es motivador con los miembros de la institución a los nuevos cambios que se presenta en la organización	1	1	1	1	
Liderazgo transaccional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Racionalidad.</li> <li>- Capacidad para delegar.</li> <li>- Motivar a su equipo.</li> <li>- Enfoque a los resultados</li> </ul>	29. Motivadas con frecuencia a tus pares o equipo de trabajo para cumplir los objetivos propuestos.	1	1	1	1	
		30. Si algo no resulta bien en tu trabajo docente, mantienes la calma, buscas soluciones y evitas enojarte con facilidad.	1	1	1	1	
		31. Realizas las funciones de tu trabajo, respetando y valorando las ideas de todos los integrantes, para así lograr los objetivos en común.	1	1	1	1	
		32. Eres perseverante en el trabajo colaborativo, dispuesto a ayudar a	1	1	1	1	

		tus pares, y demás docentes, así te demande mucho más tiempo de lo establecido.					
		33. Crees que si trabajamos en equipo, será más fácil obtener trabajos o productos mucho más eficientes y de forma oportuna.	1	1	1	1	
		34. Las faltas cometidas por los miembros de la institución es sancionado con justicia	1	1	1	1	
		35. Ofrece algún incentivo o premio para alcanzar el objetivo propuesto	1	1	1	1	
Liderazgo educativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma de decisiones.</li> <li>- Planificación de objetivos</li> <li>- Planes de mejorar.</li> </ul>	36. Tomas iniciativa para realizar las tareas, funciones y comisiones encomendadas en tu trabajo docente y de gestión.	1	1	1	1	
		37. Motivadas con frecuencia a tus pares o equipo de trabajo para cumplir los objetivos propuestos.	1	1	1	1	
		38. Te preocupas por las personas que están atravesando por situaciones difíciles y siempre estás dispuesta a brindar apoyo.	1	1	1	1	
		39. Realizas tu tarea docente teniendo en cuenta, el estado de ánimo y socioemocional de los estudiantes, padres de familia y	1	1	1	1	

		compañeros de trabajo.					
		40. Eres capaz de delegar responsabilidades de manera eficientes.	1	1	1	1	1
		41. Es de palabra fácil, tienen facilidad y soltura para expresarse verbalmente	1	1	1	1	
		42. organiza y coordina con anticipación sobre las actividades de la institución	1	1	1	1	

#### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Estilo de liderazgo directivo
Objetivo del instrumento	Determinar la influencia significativa del estilo de liderazgo directivo
Nombres y apellidos del experto	Raúl Benito Romero Cárdenas
Documento de identidad	06810017
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	I.E. Manuel Fernando Cabriel Nicho
Cargo	director
Número telefónico	947434713
Firma	
Fecha	11/06/2024

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Liderazgo directivo en gestión de proyectos según percepción de docentes de una Institución Educativa de Lurigancho Chosica, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

**Matriz de validación del cuestionario de la variable  
Estilo de liderazgo directivo**

Definición de la variable: Por medio de este, se demuestra la forma de llevar la dirección de un establecimiento educativo porque el director comunica a sus colaboradores sobre las funciones que deben de realizar mientras forman parte de la entidad.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Liderazgo transformacional	- Motivación - Estimulación - Personalización - Delegación	43. Adopto una actitud constructiva ante mis errores y aprendo de ellos.	1	1	1	1	
		44. Mantengo una conversación activa con la mayoría de mis colegas.	1	1	1	1	

		45. Recibes motivación de los directivos hacia los docentes que destacan dentro de su función.	1	1	1	1	
		46. El desempeño profesional favorece en cumplir los objetivos y metas organizacionales.	1	1	1	1	
		47. Eres capaz de colaborar con otros y aceptar nuevas ideas.	1	1	1	1	
		48. Es eficiente la comunicación cuando transmite ordenes	1	1	1	1	
		49. Es motivador con los miembros de la institución a los nuevos cambios que se presenta en la organización	1	1	1	1	
Liderazgo transaccional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Racionalidad.</li> <li>- Capacidad para delegar.</li> <li>- Motivar a su equipo.</li> <li>- Enfoque a los resultados</li> </ul>	50. Motivadas con frecuencia a tus pares o equipo de trabajo para cumplir los objetivos propuestos.	1	1	1	1	
		51. Si algo no resulta bien en tu trabajo docente, mantienes la calma, buscas soluciones y evitas enojarte con facilidad.	1	1	1	1	
		52. Realizas las funciones de tu trabajo, respetando y valorando las ideas de todos los integrantes, para así lograr los objetivos en común.	1	1	1	1	
		53. Eres perseverante en el trabajo colaborativo, dispuesto a ayudar a	1	1	1	1	

		tus pares, y demás docentes, así te demande mucho más tiempo de lo establecido.					
		54. Crees que si trabajamos en equipo, será más fácil obtener trabajos o productos mucho más eficientes y de forma oportuna.	1	1	1	1	
		55. Las faltas cometidas por los miembros de la institución es sancionado con justicia	1	1	1	1	
		56. Ofrece algún incentivo o premio para alcanzar el objetivo propuesto	1	1	1	1	
Liderazgo educativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma de decisiones.</li> <li>- Planificación de objetivos</li> <li>- Planes de mejorar.</li> </ul>	57. Tomas iniciativa para realizar las tareas, funciones y comisiones encomendadas en tu trabajo docente y de gestión.	1	1	1	1	
		58. Motivadas con frecuencia a tus pares o equipo de trabajo para cumplir los objetivos propuestos.	1	1	1	1	
		59. Te preocupas por las personas que están atravesando por situaciones difíciles y siempre estás dispuesta a brindar apoyo.	1	1	1	1	
		60. Realizas tu tarea docente teniendo en cuenta, el estado de ánimo y socioemocional de los estudiantes, padres de familia y	1	1	1	1	

		compañeros de trabajo.					
		61. Eres capaz de delegar responsabilidades de manera eficientes.	1	1	1	1	1
		62. Es de palabra fácil, tienen facilidad y soltura para expresarse verbalmente	1	1	1	1	
		63. organiza y coordina con anticipación sobre las actividades de la institución	1	1	1	1	

#### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Estilo de liderazgo directivo
Objetivo del instrumento	Determinar la influencia significativa del estilo de liderazgo directivo
Nombres y apellidos del experto	Mayolo Romero Vila
Documento de identidad	70154611
Años de experiencia en el área	3
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	I.E. 1290 " Nueva América "
Cargo	Docente
Número telefónico	939120078
Firma	
Fecha	20/05/2024

## CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: (DESEMPEÑO DE LA LABOR PROFESIONAL DOCENTE)

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Liderazgo directivo en gestión de proyectos según percepción de docentes de una Institución Educativa de Lurigancho Chosica, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

### Matriz de validación del cuestionario de la variable Desempeño de la labor profesional

**Definición de la variable:** Se relaciona de manera directa con el proceso de enseñar y generar situaciones para aprender, para ello, es necesario planificar, ejecutar y valorar cada proceso y resultado; todas las actividades deben estar sujetas a los lineamientos que se establece en el Marco de Buen Desempeño Docente.

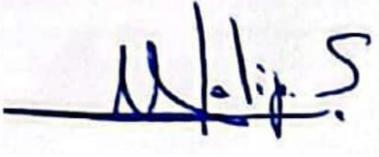
Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación

Comportamiento o conducta pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vocación para enseñar.</li> <li>- Capacidad de dialogar.</li> <li>- Respetuoso en las normas.</li> </ul>	1. Desempeña su labor docente practicando valores, demostrando su ética profesional.	1	1	1	1	
		2. Desarrollas tu trabajo docente, demostrando vocación por la formación integral de los estudiantes, con un enfoque de servicio social, de justicia y equidad.	1	1	1	1	
		3. Me mantengo informado de los grandes aportes de la investigación, con actitud abierta y plena conciencia de mis fortalezas y debilidades.	1	1	1	1	
		4. Participas en los trabajos encomendados, llevando propuestas innovadoras y creativas para presentar un trabajo eficiente.	1	1	1	1	
		5. En las clases que brinda ¿Promueve el trabajo en equipo.	1	1	1	1	
		6. Con que frecuencia Fortaleces las áreas débiles de los estudiantes	1	1	1	1	
		7. Comparte sus conocimientos con los demás docentes para mejorar la calidad educativa	1	1	1	1	
Gestión de proceso de enseñanza y aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema de comunicación.</li> <li>- Estrategias pedagógicas.</li> </ul>	8 Planificas con responsabilidad tu EDA (experiencia de aprendizaje) y sesiones de aprendizaje, considerando que sean significativas y motivadoras.	1	1	1	1	

		9 En la institución educativa recibe charlas y capacitaciones con referencia al área curricular que desempeña.	1	1	1	1	
		10. Promueves una buena comunicación de forma horizontal con los directivos y docentes de la Institución.	1	1	1	1	
		11. Te encuentras comprometido con la visión y misión de la institución.	1	1	1	1	
		12. Promueve la autoevaluación y por ende la mejora continua con el fin de mejorar las metas de aprendizaje.	1	1	1	1	
		13. Estimula la practica investigativa con los miembros de tu institución	1	1	1	1	
		14. Cumples al pie de la letra a la sesión que elaboraste	1	1	1	1	
Responsabilidad del educador	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demostrar integridad</li> <li>- Empatía</li> <li>- Responsabilidad y respecto en todas sus interacciones.</li> </ul>	15. Brindas soporte socioemocional, respetando sus emociones de los estudiantes, maestros y padres de familia y de los que te rodean, en caso de conocer la situación que lo aqueja.	1	1	1	1	
		16. Las veces que has brindado apoyo a tus colegas, lo has hecho con la mejor disposición y empatía.	1	1	1	1	
		17. Asumir con perseverancia y responsabilidad todas las actividades laborales es una tarea estimulante y gratificante.	1	1	1	1	

		18. Oriento y demuestro el ejemplo de compromiso en la institución educativa donde trabajo, siendo un buen referente para mis estudiantes y colegas	1	1	1	1	
		19. Promueve espacios de formación, intercambio de experiencias.	1	1	1	1	
		20. Entrega sus sesiones de clase en la fecha indicada a las autoridades competentes	1	1	1	1	
		21. Cumple las horas pedagógicas estipulados en el reglamento de la institución	1	1	1	1	

#### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Desempeño de la labor profesional docente
Objetivo del instrumento	Determinar la influencia en el desempeño de la labor profesional
Nombres y apellidos del experto	Felipe Moisés Sotelo Maguiña
Documento de identidad	09396092
Años de experiencia en el área	30
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	I.E. Manuel Fernando Cabriel Nicho
Cargo	Docente
Número telefónico	967705069
Firma	
Fecha	10/20/2024

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Liderazgo directivo en gestión de proyectos según percepción de docentes de una Institución Educativa de Lurigancho Chosica, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

**Matriz de validación del cuestionario de la variable  
Desempeño de la labor profesional**

**Definición de la variable:** Se relaciona de manera directa con el proceso de enseñar y generar situaciones para aprender, para ello, es necesario planificar, ejecutar y valorar cada proceso y resultado; todas las actividades deben estar sujetas a los lineamientos que se establece en el Marco de Buen Desempeño Docente.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comportamiento o conducta pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vocación para enseñar.</li> <li>- Capacidad de dialogar.</li> <li>- Respetuoso en las normas.</li> </ul>	1. Desempeña su labor docente practicando valores, demostrando su ética profesional.	1	1	1	1	
		2. Desarrollas tu trabajo docente, demostrando vocación por la formación integral de los estudiantes, con un enfoque de servicio social, de justicia y	1	1	1	1	

		equidad.					
		3. Me mantengo informado de los grandes aportes de la investigación, con actitud abierta y plena conciencia de mis fortalezas y debilidades.	1	1	1	1	
		4. Participas en los trabajos encomendados, llevando propuestas innovadoras y creativas para presentar un trabajo eficiente.	1	1	1	1	
		5. En las clases que brinda ¿Promueve el trabajo en equipo.	1	1	1	1	
		6. Con que frecuencia Fortaleces las áreas débiles de los estudiantes	1	1	1	1	
		7. Comparte sus conocimientos con los demás docentes para mejorar la calidad educativa	1	1	1	1	
Gestión de proceso de enseñanza y aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema de comunicación.</li> <li>- Estrategias pedagógicas.</li> </ul>	8 Planificas con responsabilidad tu EDA (experiencia de aprendizaje) y sesiones de aprendizaje, considerando que sean significativas y motivadoras.	1	1	1	1	
		9 En la institución educativa recibe charlas y capacitaciones con referencia al área curricular que desempeña.	1	1	1	1	
		10. Promueves una buena comunicación de forma horizontal con los directivos y docentes de la Institución.	1	1	1	1	

		11. Te encuentras comprometido con la visión y misión de la institución.	1	1	1	1	
		12. Promueve la autoevaluación y por ende la mejora continua con el fin de mejorar las metas de aprendizaje.	1	1	1	1	
		13. Estimula la practica investigativa con los miembros de tu institución	1	1	1	1	
		14. Cumples al pie de la letra a la sesión que elaboraste	1	1	1	1	
Responsabilidad del educador	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demostrar integridad</li> <li>- Empatía</li> <li>- Responsabilidad y respecto en todas sus interacciones.</li> </ul>	15. Brindas soporte socioemocional, respetando sus emociones de los estudiantes, maestros y padres de familia y de los que te rodean, en caso de conocer la situación que lo aqueja.	1	1	1	1	
		16. Las veces que has brindado apoyo a tus colegas, lo has hecho con la mejor disposición y empatía.	1	1	1	1	
		17. Asumir con perseverancia y responsabilidad todas las actividades laborales es una tarea estimulante y gratificante.	1	1	1	1	
		18. Oriento y demuestro el ejemplo de compromiso en la institución educativa donde trabajo, siendo un buen referente para mis estudiantes y colegas	1	1	1	1	
		19. Promueve espacios de formación, intercambio de experiencias.	1	1	1	1	

		20. Entrega sus sesiones de clase en la fecha indicada a las autoridades competentes	1	1	1	1	
		21. Cumple las horas pedagógicas estipulados en el reglamento de la institución	1	1	1	1	

**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento	Desempeño de la labor profesional docente
Objetivo del instrumento	Determinar la influencia en el desempeño de la labor profesional
Nombres y apellidos del experto	Raúl Benito Romero Cárdenas
Documento de identidad	06810017
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	I.E. Manuel Fernando Cabriel Nicho
Cargo	director
Número telefónico	947434713
Firma	
Fecha	11/06/2024

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Liderazgo directivo en gestión de proyectos según percepción de docentes de una Institución Educativa de Lurigancho Chosica, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

**Matriz de validación del cuestionario de la variable  
Desempeño de la labor profesional**

**Definición de la variable:** Se relaciona de manera directa con el proceso de enseñar y generar situaciones para aprender, para ello, es necesario planificar, ejecutar y valorar cada proceso y resultado; todas las actividades deben estar sujetas a los lineamientos que se establece en el Marco de Buen Desempeño Docente.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comportamiento o conducta pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vocación para enseñar.</li> <li>- Capacidad de dialogar.</li> <li>- Respetuoso en las normas.</li> </ul>	1. Desempeña su labor docente practicando valores, demostrando su ética profesional.	1	1	1	1	
		2. Desarrollas tu trabajo docente, demostrando vocación por la formación integral de los estudiantes, con un enfoque de servicio social, de justicia y	1	1	1	1	

		equidad.					
		3. Me mantengo informado de los grandes aportes de la investigación, con actitud abierta y plena conciencia de mis fortalezas y debilidades.	1	1	1	1	
		4. Participas en los trabajos encomendados, llevando propuestas innovadoras y creativas para presentar un trabajo eficiente.	1	1	1	1	
		5. En las clases que brinda ¿Promueve el trabajo en equipo.	1	1	1	1	
		6. Con que frecuencia Fortaleces las áreas débiles de los estudiantes	1	1	1	1	
		7. Comparte sus conocimientos con los demás docentes para mejorar la calidad educativa	1	1	1	1	
Gestión de proceso de enseñanza y aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema de comunicación.</li> <li>- Estrategias pedagógicas.</li> </ul>	8 Planificas con responsabilidad tu EDA (experiencia de aprendizaje) y sesiones de aprendizaje, considerando que sean significativas y motivadoras.	1	1	1	1	
		9 En la institución educativa recibe charlas y capacitaciones con referencia al área curricular que desempeña.	1	1	1	1	
		10. Promueves una buena comunicación de forma horizontal con los directivos y docentes de la Institución.	1	1	1	1	

		11. Te encuentras comprometido con la visión y misión de la institución.	1	1	1	1	
		12. Promueve la autoevaluación y por ende la mejora continua con el fin de mejorar las metas de aprendizaje.	1	1	1	1	
		13. Estimula la practica investigativa con los miembros de tu institución	1	1	1	1	
		14. Cumples al pie de la letra a la sesión que elaboraste	1	1	1	1	
Responsabilidad del educador	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demostrar integridad</li> <li>- Empatía</li> <li>- Responsabilidad y respecto en todas sus interacciones.</li> </ul>	15. Brindas soporte socioemocional, respetando sus emociones de los estudiantes, maestros y padres de familia y de los que te rodean, en caso de conocer la situación que lo aqueja.	1	1	1	1	
		16. Las veces que has brindado apoyo a tus colegas, lo has hecho con la mejor disposición y empatía.	1	1	1	1	
		17. Asumir con perseverancia y responsabilidad todas las actividades laborales es una tarea estimulante y gratificante.	1	1	1	1	
		18. Oriento y demuestro el ejemplo de compromiso en la institución educativa donde trabajo, siendo un buen referente para mis estudiantes y colegas	1	1	1	1	
		19. Promueve espacios de formación, intercambio de experiencias.	1	1	1	1	

		20. Entrega sus sesiones de clase en la fecha indicada a las autoridades competentes	1	1	1	1	
		21. Cumple las horas pedagógicas estipulados en el reglamento de la institución	1	1	1	1	

**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento	Desempeño de la labor profesional docente
Objetivo del instrumento	Determinar la influencia en el desempeño de la labor profesional
Nombres y apellidos del experto	Mayolo Romero Vila
Documento de identidad	70154611
Años de experiencia en el área	3
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	I.E. 1290 " Nueva América"
Cargo	Docente
Número telefónico	939120078
Firma	
Fecha	20/05/2024

# Consentimiento Informado

**Título de la investigación:** Estilo de liderazgo directivo y desempeño de la labor profesional docente en una institución educativa pública Lurigancho Chosica-2024

**Investigador:** Taype Peñaloza, David

## Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Estilo de liderazgo directivo y desempeño de la labor profesional docente en una institución educativa pública Lurigancho Chosica-2024 cuyo objetivo es, Establecer relación que existe entre las cualidades de liderazgo directivo y el desempeño de la labor profesional docente en una institución educativa pública Lurigancho Chosica-2024?”

Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudios Maestría, de la Universidad César Vallejo del campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del Director de la I.E. “Manuel Fernando Cabriel nicho”

## Describir el impacto del problema de la investigación.

Esta investigación se realiza dado que en los últimos años y más aún con la llegada de la pandemia se ha vivido un cambio acelerado drástico en la gestión administrativa; por otro lado, a nivel internacional y nacional se ha venido buscando algunas reformas para una buena administración buscando una educación de calidad y mejor clima institucional. Es por ello, que conociendo la importancia que tiene el desempeño docente en el logro de los aprendizajes de los estudiantes, se ve por conveniente realizar el presente trabajo de investigación para lograr conocer la relación que existe el estilo de liderazgo directivo y desempeño de la labor profesional docente.

## Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en su respectivo salón de clases. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación, y, por lo tanto, serán anónimas.

## Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

## Riesgo (principio de No maleficencia):

Estimado estudiante, le indicamos que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizaremos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a): David Taype Peñaloza, email: [dvd.taype@gmail.com](mailto:dvd.taype@gmail.com) y asesor: Dr. Juan Carlos Cárdenas Valverde, [jcardenasva@ucv.edu.pe](mailto:jcardenasva@ucv.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

**Nombres y apellidos** :

**Firma** :

**Fecha y hora** :

### Anexo E: Base de datos de la investigación

N°	Dimensión 1									Dimensión 2						Dimensión 3						Puntaje total			
	Liderazgo transformacional									Liderazgo transaccional						Liderazgo paternalista									
	1. Adaptación	2. Motivación	3. Reconocimiento	4. El liderazgo	5. Ejecución	6. Efectividad	7. Resultados	8. Total	9. Total	10. Motivación	11. Situación	12. Realización	13. Ejecución	14. Control	15. Las fallas	16. Ofensas	17. Tareas	18. Motivación	Total	17. Teoría	18. Realización		19. Ejecución	20. El liderazgo	21. ejecución
1	4	4	4	4	4	4	4	4	22	3	4	5	5	5	5	5	5	42	5	5	5	5	5	25	83
2	4	5	4	4	5	4	4	4	38	5	5	5	4	5	4	3	4	33	4	5	4	4	5	22	51
3	5	4	4	5	5	3	4	38	4	3	5	4	5	3	1	4	4	33	5	4	5	4	4	22	85
4	5	5	3	5	5	4	5	32	5	4	5	5	5	3	3	4	5	33	5	5	4	5	4	23	34
5	5	4	3	5	4	4	3	28	4	3	5	5	4	3	3	5	3	35	4	3	4	3	4	18	81
6	4	5	4	3	5	3	4	28	5	5	5	5	5	2	3	5	5	48	4	5	5	4	4	22	38
7	4	5	5	5	4	3	3	29	5	4	5	5	4	5	3	4	5	48	5	5	5	4	5	24	33
8	5	5	4	5	5	5	3	32	5	5	5	4	5	1	1	5	5	36	5	5	5	5	5	25	33
9	4	4	3	4	5	4	3	27	3	4	4	4	4	3	2	3	4	34	4	4	3	4	4	13	77
10	5	5	5	5	5	5	1	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	25	184
11	5	5	4	5	5	5	4	5	32	5	4	5	5	5	3	5	4	44	4	4	4	4	4	28	33
12	4	5	3	5	5	4	4	38	5	5	5	5	5	2	3	4	5	33	5	5	4	4	5	23	32
13	4	5	3	5	4	4	4	29	4	5	5	4	5	3	3	4	4	37	4	5	5	4	4	22	88
14	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	3	2	3	4	32	4	4	3	4	3	18	77
15	3	4	3	4	4	3	4	25	5	4	4	3	5	3	5	3	35	5	3	3	4	4	13	73	
16	4	5	4	4	5	5	5	32	5	4	5	5	5	4	2	5	5	48	5	4	4	5	5	23	35
17	4	3	5	4	5	3	4	38	4	5	5	5	4	4	3	3	4	37	5	5	4	4	4	22	83
18	5	4	3	5	4	5	4	38	4	4	4	4	5	3	1	4	3	32	4	5	3	3	3	18	88
19	5	5	4	5	5	4	5	33	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43	5	4	5	4	5	23	33
20	4	4	3	4	5	3	3	26	3	3	4	4	5	3	2	3	4	34	5	4	4	3	4	28	77
21	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	25	185
22	3	4	3	5	3	5	4	27	5	4	5	5	4	3	5	5	4	48	5	2	5	3	5	28	87
23	4	3	4	4	4	3	3	25	3	3	3	4	4	2	3	4	4	38	4	4	4	4	3	13	74
24	4	5	3	4	4	3	5	28	5	2	1	5	5	3	1	3	3	28	2	3	1	3	3	12	88
25	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	5	4	5	4	3	3	4	36	4	3	5	4	5	24	32
26	5	4	3	5	5	4	5	34	5	4	5	5	5	4	4	5	4	44	5	5	5	4	5	24	36
27	4	3	3	3	4	4	4	25	4	3	3	4	3	4	3	4	3	34	4	4	3	4	4	13	75
28	5	3	4	5	4	4	3	28	3	4	5	4	4	5	3	3	3	34	4	4	4	3	4	13	84
29	4	5	4	5	5	4	5	32	4	4	5	4	5	4	3	4	4	37	4	4	4	4	4	28	83
30	4	4	3	4	4	3	3	25	4	4	4	4	5	2	4	3	4	34	4	3	4	4	3	18	77
31	4	4	3	3	4	5	3	26	3	4	5	4	5	3	2	3	3	32	4	4	5	5	5	23	84
32	5	4	4	4	5	4	4	38	4	5	5	4	5	3	3	4	4	37	5	5	4	4	4	22	83
33	5	5	5	5	5	3	5	33	5	5	5	5	5	5	3	3	5	44	5	3	5	3	5	24	35
34	5	5	3	4	4	4	4	29	4	5	5	4	5	3	3	4	3	36	4	5	5	4	5	23	88
35	5	4	3	5	5	5	5	32	4	5	5	5	5	4	3	4	5	48	5	4	5	4	5	23	35
36	4	4	1	3	3	3	2	28	3	4	3	3	4	3	1	3	3	27	4	4	4	4	5	24	88
37	5	5	4	3	5	4	5	34	5	5	4	5	5	4	5	5	4	42	5	5	5	4	4	23	36
38	4	4	5	5	4	4	4	38	5	4	5	4	5	4	4	3	4	38	4	5	3	4	4	28	88
39	4	5	5	4	4	3	4	29	4	5	4	4	4	3	4	3	3	34	4	4	4	5	4	22	85
40	4	4	1	5	5	4	4	27	3	5	5	5	5	3	2	4	4	36	4	5	5	5	5	24	87
41	5	5	4	5	5	4	5	33	5	4	4	5	5	4	4	3	4	38	5	3	4	5	4	24	32
42	4	5	4	5	5	5	4	32	5	5	5	5	5	4	5	5	44	5	5	5	5	5	25	184	
43	4	5	5	4	3	5	5	34	3	5	4	3	5	5	3	3	4	35	5	4	3	5	4	24	87
44	4	5	1	3	5	3	5	26	3	5	3	5	3	3	4	4	3	33	4	3	3	3	5	18	77
45	4	3	4	4	5	4	4	28	4	4	3	4	3	5	4	4	4	35	4	5	5	4	3	24	84
46	4	3	4	4	3	4	3	25	4	5	3	4	3	5	4	4	4	36	5	5	3	4	4	24	82
47	5	4	3	5	5	5	3	38	4	5	4	4	5	3	4	3	3	35	4	4	5	5	5	23	88
48	5	4	3	5	5	4	3	29	4	4	4	5	5	3	5	4	3	33	4	5	4	4	4	24	83
49	5	4	5	4	5	4	5	32	3	4	4	5	4	3	1	3	5	32	4	3	4	3	3	17	84
50	4	4	5	5	4	4	4	38	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	5	5	4	4	4	22	38

## Anexo E: Base de datos de la investigación

N°	Componentes de la producción										Gratificación por proceso de enseñanza y aprendizaje							Responsabilidad del docente							Total
	22. Docente	23. Docente	24. Material	25. Participa	26. Evaluación	27. Carga	28. Compartir	29. Planificar	Total	30. Evaluación	31. Promover	32. Trabaja	33. Promover	34. Estimular	35. Completar	Total	36. Orientar	37. Lograr	38. Resumir	39. Orientar	40. Promover	41. Estimar	42. Completar	Total	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	32	182
2	5	4	4	5	5	4	4	5	36	3	4	4	4	4	4	29	4	5	5	4	4	4	5	32	91
3	5	5	5	4	5	4	4	4	36	4	5	5	4	4	4	26	4	4	5	4	4	4	5	38	92
4	5	5	5	4	5	5	5	5	39	3	5	5	5	3	4	25	5	5	5	5	5	5	5	35	99
5	4	4	3	4	3	4	3	4	23	2	4	4	3	3	4	28	4	4	4	4	3	4	5	28	77
6	5	5	5	5	4	4	5	5	38	4	5	4	4	4	5	26	4	4	5	5	4	5	5	32	96
7	5	5	5	4	4	5	5	5	38	3	5	5	5	4	4	26	5	5	5	5	3	5	5	33	97
8	5	5	4	5	5	4	4	4	36	3	5	5	5	3	4	25	4	4	5	5	3	5	5	31	92
9	4	4	4	4	4	4	4	5	33	2	3	4	4	3	4	28	4	5	4	4	3	3	3	27	88
10	5	5	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	3	5	33	182
11	5	5	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	3	5	33	181
12	5	5	4	4	5	5	4	5	37	5	5	5	5	4	4	28	5	5	4	5	4	3	5	31	96
13	5	5	4	4	4	3	4	5	34	3	5	5	4	4	5	26	4	5	5	5	4	3	5	31	91
14	4	4	4	3	3	4	4	4	38	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	3	3	4	26	79
15	4	4	3	5	4	4	3	4	31	3	3	3	4	4	3	28	5	4	4	5	5	5	5	31	82
16	5	5	5	5	5	5	4	4	38	2	4	4	5	4	5	24	5	5	5	5	4	5	5	34	96
17	4	4	4	4	5	5	4	5	35	3	5	5	4	5	5	27	5	5	5	5	5	5	5	35	97
18	5	5	4	3	5	5	3	5	35	3	4	5	3	3	4	22	4	5	5	4	3	4	5	38	87
19	5	5	5	5	4	4	5	4	37	5	5	5	5	5	4	23	4	4	5	5	5	4	5	32	98
20	4	4	3	3	4	4	4	4	38	2	4	4	4	3	3	28	4	4	4	4	3	4	4	27	77
21	5	5	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	35	185
22	5	5	5	5	5	4	4	3	35	3	3	4	4	3	3	22	5	4	4	5	4	5	5	32	89
23	4	5	4	4	4	4	4	4	33	2	3	4	4	3	4	28	4	4	4	4	3	5	4	28	81
24	3	2	3	2	5	4	4	3	26	3	3	5	3	3	5	22	5	2	1	3	5	4	3	23	71
25	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	38	4	5	5	5	5	5	5	34	189
26	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	5	5	34	182
27	4	5	4	4	5	4	4	4	34	2	4	4	4	4	4	22	4	5	4	4	4	4	5	38	86
28	4	4	4	4	5	3	4	4	32	3	5	4	4	4	4	24	4	4	4	2	3	4	5	26	82
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	3	5	5	23	83
30	5	5	4	4	5	3	4	5	35	4	5	4	4	4	4	25	5	5	4	4	3	4	5	38	98
31	5	5	4	4	5	5	4	5	37	3	3	5	4	3	4	22	4	4	3	4	4	5	5	23	88
32	5	5	4	4	4	4	5	5	36	5	5	5	4	5	4	28	4	5	5	4	4	5	5	32	96
33	5	5	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	35	185
34	5	5	5	4	5	5	4	5	38	3	4	5	4	3	4	23	4	5	4	5	5	5	5	33	94
35	5	5	5	3	5	5	5	5	38	3	5	5	5	5	5	28	5	4	5	5	5	5	5	34	188
36	4	4	3	3	4	4	5	5	32	1	3	4	4	3	4	19	5	4	4	5	3	4	5	38	81
37	5	4	5	4	5	4	5	3	35	5	4	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	5	5	35	99
38	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	4	3	5	4	4	24	4	5	3	4	4	4	4	28	85
39	4	4	5	5	5	4	4	5	36	5	5	5	5	4	5	23	4	5	4	5	5	5	5	33	98
40	3	5	5	5	4	5	4	4	35	4	5	5	5	5	5	23	5	5	5	4	4	4	5	32	96
41	5	5	5	4	4	4	4	5	37	4	5	5	5	4	3	26	4	5	5	5	4	5	5	33	96
42	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	35	184
43	3	4	3	5	4	5	4	3	31	5	3	3	4	3	3	25	5	5	4	4	4	5	5	32	88
44	4	5	5	4	5	4	3	3	35	5	3	3	3	5	4	24	4	4	3	5	5	4	5	38	83
45	4	4	4	3	3	4	4	4	38	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	3	3	4	26	79
46	4	4	3	5	4	4	3	4	31	3	3	3	4	4	3	28	5	4	4	5	5	3	5	31	82
47	5	5	5	5	5	5	4	4	38	2	4	4	5	4	5	24	5	5	5	5	4	5	5	34	96
48	4	4	4	4	5	5	4	5	35	3	5	5	4	5	5	27	5	5	5	5	5	5	5	35	97
49	5	5	4	3	5	5	3	5	35	3	4	5	3	3	4	22	4	5	5	4	3	4	5	38	87
50	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	4	3	5	4	4	24	4	5	3	4	4	4	4	28	85

Anexo. Fiabilidad del instrumento confiabilidad.

<b>Rangos de Consistencia</b>	<b>Magnitud de Alfa de Cronbach</b>
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Alta
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Moderada
$0,5 \leq \alpha < 0,4$	Baja
$\alpha < 0,01$	Muy baja

Fuente: Pérez G (2022).