



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño  
laboral docente en una Institución Educativa, 2024**

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

**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Pretell Verastegui, Damaris Jocabed (orcid.org/ 0009-0004-9726-6450)

**ASESORAS:**

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

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

**LÌNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Educación y Calidad Educativa

**LÌNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

CHIMBOTE – PERÚ

2024

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

**Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, TEMOCHE GUEVARA CECILIA LILIANA , CARBONELL GARCIA CARMEN ELENA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa, 2024", cuyo autor es PRETELL VERASTEGUI DAMARIS JOCABED, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 07 de Setiembre del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CARBONELL GARCIA CARMEN ELENA <b>DNI:</b> 19528879 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3692-3013	Firmado electrónicamente por: CCARBONELLG el 07-09-2024 11:36:06
TEMOCHE GUEVARA CECILIA LILIANA <b>DNI:</b> 32908162 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9113-8392	Firmado electrónicamente por: CTEMOCHE el 07- 09-2024 11:30:24

Código documento Trilce: TRI - 0866138

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, PRETELL VERASTEGUI DAMARIS JOCABED estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa, 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
DAMARIS JOCABED PRETELL VERASTEGUI <b>DNI:</b> 71748530 <b>ORCID:</b> 0009-0004-9726-6450	Firmado electrónicamente por: DJPRETELLP el 01-08- 2024 23:00:31

Código documento Trilce: TRI - 0842861

## DEDICATORIA

Este trabajo de Tesis está dedicado a una persona que desde antes de nacer ya me amaba, MI MADRE. Estoy muy agradecida por su apoyo incondicional y como ejemplo, dándome la fuerza para seguir adelante. Realmente muchas gracias por todo el amor que me das.

**Damaris Pretell**

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por su amor y fidelidad, y a mi madre por su constante apoyo y confianza en mis decisiones. A mis asesoras de tesis, Dra. Carbonel y la Dra. Temoche, por su guía y conocimientos. A la Universidad César Vallejo, por ser mi casa de estudios y permitirme crecer profesionalmente.

**Damaris Pretell**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES.....	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN .....	29
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES .....	35
REFERENCIAS .....	37
ANEXOS.....	42

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Identificación de la categoría "Liderazgo directivo" y sub categorías .....	17
Tabla 2: Identificación de "Liderazgo directivo" por observación.....	19
Tabla 3: Identificación de la categoría "Desempeño laboral docente" y sub categorías .....	23
Tabla 4: Identificación de "Desempeño laboral docente" por observación .....	25

## RESUMEN

El propósito de esta investigación fue determinar los aspectos prioritarios del liderazgo directivo que promueve el desempeño laboral docente en una institución educativa, 2024. La investigación fue de carácter cualitativo, utilizó la entrevista para la obtención de información y el método para obtener el análisis de la información fue la estadística descriptiva simple. La muestra estuvo compuesta por 9 docentes y 1 director a quienes se les observó. El instrumento estuvo compuesto por 20 ítems que abarcan las dos categorías, liderazgo directivo y desempeño laboral docente. La observación reveló un liderazgo participativo, caracterizado por la comunicación, el apoyo al personal docente y el cumplimiento de las normas. El directivo involucra al personal administrativo en la toma de decisiones, se relaciona de manera respetuosa con todos los actores educativos, promueve el desarrollo profesional de los docentes y practica valores como la puntualidad y el respeto. Por otro lado, los docentes observados demostraron un buen manejo del tiempo en el aula, fomentan la participación activa de los estudiantes en el aprendizaje y algunos motivan la participación en actividades extracurriculares. En conclusión, los aspectos del liderazgo directivo, promueve las prácticas pedagógicas innovadoras de los docentes para con los estudiantes.

Palabras clave: Liderazgo directivo, desempeño docente, comunicación e institución educativa.



## **ABSTRACT**

The purpose of this research was to determine the priority aspects of managerial leadership that promote teaching job performance in an educational institution, 2024. The research was qualitative in nature, it used the interview to obtain information and the method to obtain the analysis of the information was simple descriptive statistics. The sample was made up of 9 teachers and 1 director who were observed. The instrument was composed of 20 items that cover the two categories, direct leadership and teaching job performance. The observation revealed participatory leadership, characterized by communication, support for teaching staff, and compliance with rules. The manager involves the administrative staff in decision-making, relates respectfully with all educational actors, and promotes the professional development of teachers and practices values such as punctuality and respect. On the other hand, the observed teachers demonstrated good time management in the classroom, encouraged the active participation of students in learning and some motivated participation in extracurricular activities. In conclusion, the aspects of directive leadership promote innovative pedagogical practices of teachers towards students.

**Keywords:** Management leadership, teaching performance, communication and educational institution.

## I. INTRODUCCIÓN

La educación pública se enfrenta a serias dificultades, estas deficiencias impiden un acceso equitativo y una educación de calidad en todos sus niveles. En este contexto, dos factores cruciales que afectan la calidad educativa son el liderazgo directivo y el desempeño laboral docente. La ausencia de un liderazgo efectivo en las instituciones educativas, junto con un desempeño docente insuficiente, agrava estas dificultades y deficiencias, impactando negativamente la formación de los estudiantes y reduciendo la calidad del sistema educativo, objetivo (OD4).

El complejo tejido educativo, el liderazgo directivo es presentado como un elemento fundamental que da forma al entorno en el cual los educadores llevan a cabo su labor pedagógica. El presente estudio planteó de manera integral la identificación del perfil de liderazgo directivo que mejore la productividad profesional de los maestros dentro de los centros educativos. La comprensión minuciosa de esta relación resultó crucial para desarrollar entornos educativos que promuevan tanto la excelencia académica como el desarrollo profesional.

A nivel mundial existen reformas educativas exitosas que solo necesitan de un buen diseño de políticas, un verdadero compromiso y una eficaz implementación, es por ello que si la gestión es deficiente en todos los niveles es imposible que su muestra sea exitosa; es por esto que la investigación nos ayudó a definir los aspectos prioritarios del perfil de liderazgo directivo que promueva el desempeño laboral docente. Venezuela a pesar de la situación que enfrenta por temas políticos, económicos, sociales y culturales, impulsan la motivación y de los líderes educativos, remarcando la importancia de adaptarse a las demandas del entorno educativo. (Torcatt, 2020). Muchos países no pueden usar los recursos que tienen para mejorar sus servicios, porque no conocen la capacidad del liderazgo directivo que promueva un correcto desempeño laboral de los actores educativos en las instituciones.

En el contexto educativo actual, la gestión en la educación y el líder directivo desempeña una eficacia dentro del servicio educativo. Un problema recurrente radica en la falta de comprensión detallada sobre cómo el liderazgo impacta directamente en el desempeño laboral docente. Es fundamental

enfrentar esta problemática de manera holística para asegurar una educación que favorezca en calidad un desarrollo completo de los estudiantes y apoye el crecimiento sostenible del país.

Uno de los componentes importantes dentro de la institución es la gestión en el servicio educativo como parte del desempeño laboral docente, la cual es necesaria para un buen desarrollo de una institución educativa. Por ello, se abordó definir el perfil del liderazgo directivo que promueva el desempeño laboral docente en la institución. Asimismo, es necesario que las instituciones cuenten con un servicio educativo y desempeño laboral.

En la actualidad existe una crisis de liderazgo, es por esto, que se continúa haciendo investigaciones sobre la gestión institucional y el liderazgo directivo. Así mismo, el servicio educativo implica definir el perfil de liderazgo directivo pues estas acciones o características complementan la gestión educativa, como la “planificación”, “organización”, “dirección” y “control”; como parte su personalidad, el líder desarrolla su rol con el fin de asegurar el éxito en la institución educativa. La importancia del liderazgo directivo contribuye en el desempeño laboral docente, por medio de la comunicación les permite orientarles, transmitiendo inspiración y motivación en relación a sus actividades con el fin de compartir con ellos ideas nuevas y transmitirles, con el ejemplo, los valores de la institución educativa. Esto con el fin de relacionar el liderazgo directivo y el compromiso organizacional de los docentes en la Red Educativa N° 22-Ugel 01. (Salvador & Sánchez, 2018)

Debido a lo mencionado líneas arriba es que se formuló la interrogante: ¿Qué aspectos prioritarios del liderazgo directivo promueve el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa, 2024?

En contexto prioritario como es la gestión institucional es importante dado que comienza en la creación de las políticas públicas educativas, por las cuales funcionan las acciones y los procesos educativos en cada institución. La importancia del liderazgo del personal directivo permite que existan reglas de acuerdo a la realidad de la institución y en relación del bienestar de todo el personal educativo, el líder hace lo necesario; si se debe hacer un cambio, se hace. La importancia del desempeño laboral docente es un factor que debe ser considerado como futuros ascensos, aumento de salario o más

responsabilidades, esto debido a las medidas que se van corrigiendo con el fin de mejorar, esto pasa en diferentes empresas, tanto como en toda institución educativa.

La gestión institucional en la educación es importante porque dentro de los aspectos prioritarios como la comunicación entre el directivo y los docentes; y el desempeño laboral, está enfocado en su desempeño en una institución educativa. En última instancia, la sociedad será la principal beneficiaria. Optimizar el desempeño profesional de los docentes mediante una gestión institucional más eficiente, aparte de destacar la calidad educativa, también favorece el incremento integral en los estudiantes. El sistema educativo peruano viene formando buenos líderes, eficientes, innovadores en gestión y organizadores de calidad; Huarcaya (2014) considera que los maestros son capaces de formar individuos de bien.

En términos teóricos, Fiedler propone en su teoría de la contingencia que el éxito de un líder está determinado por la correspondencia entre su carácter de liderazgo, así como el nivel de control de la situación y según Fiedler, la situación dependerá de la efectividad del líder. La investigación buscó llenar un espacio de conocimiento identificando y comprendiendo a fondo los aspectos específicos del liderazgo directivo que influyen en el desempeño laboral docente. Metodológicamente, esta investigación aportó al desarrollo de la ciencia educativa cuando propuso un enfoque integral y multidimensional para analizar los aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente.

También Mohd explica la Teoría de las Expectativas, propuesta por Víctor Vroom, que es fundamental el estudio del comportamiento organizacional y tiene una relevancia significativa en el ámbito educativo. Es decir, ofrece una perspectiva valiosa para entender y mejorar la motivación en el contexto educativo, lo que contribuye a un mejor rendimiento académico y a un mayor bienestar tanto de los estudiantes como del personal educativo.

Mediante esta investigación, la información obtenida a partir de la gestión institucional en el servicio educativo, los beneficiados fueron el personal directivo y los actores educativos. Es crucial reconocer que un excelente servicio educativo requiere un liderazgo directivo que promueva el desarrollo profesional y el apoyo

continuo al personal docente. Aspectos prioritarios como el estilo de liderazgo, la comunicación efectiva y las relaciones interpersonales son fundamentales para generar un ambiente de confianza dentro de una institución educativa. Además, el liderazgo directivo desempeña un papel crucial en la toma de decisiones y la gestión del cambio, garantizando que la institución se adapte de la mejor manera posible a las necesidades cambiantes de una institución.

Asimismo, el liderazgo directivo debe fomentar una cultura ética y valores que se practiquen en toda la institución educativa. La labor del liderazgo directivo es esencial para garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos por la misma institución, el bienestar del personal educativo y el éxito del servicio educativo en su conjunto. Su capacidad para mantener y ajustar las reglas establecidas de acuerdo a la realidad de la institución es primordial en el crecimiento y lograr el desarrollo continuo de esta.

Dentro de la investigación como objetivo general fue determinar los aspectos prioritarios del liderazgo directivo que promueve el desempeño laboral docente en una institución educativa, 2024. Con respecto a los objetivos específicos tuvo como fin explicar los aspectos prioritarios que definen a un líder directivo, describir el desempeño laboral docente a través de aspectos como es la comunicación entre el directivo y los docentes en la institución, analizar el desempeño laboral docente y evaluar los aspectos prioritarios del líder directivo.

En Bolivia, Toledo (2020) en su investigación "Liderazgo Directivo y Desempeño Docente", destaca que el estilo de liderazgo democrático en la gestión directiva y su influencia en el desempeño docente prevalece. Aunque este estilo promueve un ambiente positivo y participativo, la correlación negativa del 60% entre liderazgo y desempeño docente sugiere que a medida que aumenta la participación en el liderazgo, el desempeño docente tiende a disminuir. Esto proyecta la urgencia de seguir investigando profundamente las dinámicas subyacentes que pueden estar afectando esta relación inversa.

En Venezuela, Torcatt (2020) en la investigación científica titulada "Liderazgo Gerencial y Desempeño Laboral en docentes del Estado Nueva Esparta, Venezuela", el propósito principal del estudio fue evaluar estos aspectos debido al déficit evidente en la convivencia escolar dentro del sistema educativo

venezolano, afectado significativamente por cambios políticos, económicos, sociales y culturales. Los resultados obtenidos resaltan los retos y oportunidades presentes en el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los docentes en Nueva Esparta. A pesar de los desafíos impuestos por temas políticos, económicos, sociales y culturales, estos cambios también impulsan la motivación y eficacia de los líderes educativos, subrayando la importancia de adaptarse y responder proactivamente a las demandas del entorno educativo en Venezuela.

En Chile, Aravena et al. (2023) en su artículo “Autoevaluación del liderazgo pedagógico: Una experiencia de aprendizaje y desarrollo profesional en la escuela”, los autores propusieron describir la experiencia de autoevaluación del liderazgo pedagógico llevada a cabo por un equipo directivo de un centro escolar particular subvencionado en la comuna de Loncoche. El propósito de su investigación permitió concluir que es necesario avanzar hacia procesos continuos de autoevaluación del liderazgo, que fomenten la reflexión crítica y colaborativa de la práctica, adoptando un enfoque formativo y contextualizado.

En Chile, Galaz y Verdugo (2023) en su artículo “Liderazgo distribuido en escuelas públicas y relación con sus categorías de desempeño”, se propusieron analizar las percepciones de los directivos y de los docentes acerca de los patrones del liderazgo distribuido. Sus resultados indican que en las unidades educativas predominan patrones de liderazgo pragmático, estratégico y formal. Además, los directivos tienen una percepción más favorable del liderazgo distribuido en comparación con los docentes. También se reveló una relación entre las categorías de desempeño y patrones de liderazgo estratégico e incremental.

En Ecuador, Vera y Suarez (2018) en su artículo de investigación “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente”, los autores destacan la importancia de asegurar que los empleados se sientan cómodos en su entorno laboral. Subrayan que no basta con satisfacer sus necesidades básicas; es igualmente crucial proporcionar un ambiente organizacional positivo. Para lograr esto, las empresas deben adoptar medidas adecuadas que evalúen cómo la gestión de recursos humanos influye en el desarrollo, la sostenibilidad y el éxito de la empresa.

En México, Henríquez (2023) en su artículo “Evaluación del desempeño docente durante la pandemia: opinión de estudiantes universitarios mexicanos”, sus resultados indican que la evaluación del desempeño docente universitario, basada en la opinión de los estudiantes, es un desarrollo habitual, aunque escasean las experiencias en la pandemia. La mayor parte de los docentes se ajustaron a una dinámica de trabajo virtual asincrónico. Docentes de las etapas formativas iniciales promovieron predominantemente el aprendizaje individual de contenidos, mientras que los de etapas avanzadas impulsaron un aprendizaje contextualizado.

En México Saavedra y Delgado (2020) en su investigación “Satisfacción laboral en la gestión administrativa” concluyeron que la satisfacción laboral en la gestión administrativa se refleja en cómo los empleados perciben su entorno laboral. Los colaboradores de estas instituciones no están completamente satisfechos debido a salarios bajos, ambientes de trabajo inadecuados y un liderazgo deficiente. Es fundamental que la dirección, organización, control y planificación se utilicen de manera adecuada para alcanzar estos objetivos.

En el Perú, Fernández (2019) en su tesis titulada “Relación entre los Instrumentos de Gestión Institucional y Liderazgo Directivo en las Instituciones Educativas del distrito de Vilcabamba, Provincia de la Convención y Departamento del Cusco”, los resultados del estudio demuestran una relación positiva y significativa entre los instrumentos de gestión institucional y el liderazgo directivo en las instituciones educativas del distrito de Vilcabamba, esto sugiere una gestión institucional eficaz está asociada con un liderazgo directivo sólido, subrayando la importancia de integrar ambos aspectos para mejorar la calidad educativa en esta región.

En el Perú, Tirado y Heredia (2022) en su artículo “Liderazgo transformacional e la gestión educativa: una revisión literaria”, concluyen que el liderazgo transformacional es fundamental para asegurar que las actividades asignadas en la gestión educativa de una escuela se lleven a cabo de manera efectiva. Este estilo de liderazgo también es crucial para el desempeño de los colaboradores. La gestión educativa, que incluye la dirección, organización y

control de los recursos de la institución, debe basarse en principios de liderazgo transformacional para ser eficaz.

En el Perú, Raggio et al. (2023) en su artículo “Plataformas educativas virtuales en el desempeño profesional de docentes de educación básica regular”, los resultados indican que la gestión de plataformas educativas virtuales tiene una influencia significativa en el desempeño profesional de los docentes, destacando que el uso de estas herramientas es un elemento crucial en el rendimiento docente en la educación básica regular.

En el Perú, Marrufo y Pacherez (2020) en su investigación “El desempeño laboral en la municipalidad de Rioja, región San Martín” en conclusión se observa que el desempeño laboral de los colaboradores nombrados es regular, indicando que no están cumpliendo con sus funciones de manera efectiva. Por lo tanto, los directivos de la municipalidad deben desarrollar estrategias para motivar al personal y así mejorar su rendimiento laboral.

En Lima, De La Rosa et al. (2023) en su artículo “Acompañamiento Pedagógico para el fortalecimiento del desempeño docente”, concluyeron que el acompañamiento pedagógico es una estrategia esencial para la mejora de la práctica docente en la Institución Educativa. Este acompañamiento es dirigido por los directivos o especialistas del Ministerio de Educación, quienes realizan visitas al aula para identificar las necesidades formativas de los docentes a través de una observación sistemática.

En Lima, Ñañez & Lucas (2019) en su investigación de posgrado titulada “Liderazgo del Director en la Calidad de la Gestión Institucional: un Reto en la Educación”, los resultados que fueron adquiridos por los autores indican que las características personales y el carisma del director tienen un impacto significativo y positivo en diversos aspectos de la gestión institucional, incluyendo los aspectos pedagógico, administrativo, social-comunitario y organizacional, estos hallazgos subrayan lo importante del liderazgo directivo en la mejora de la calidad de la gestión educativa.

En Trujillo, Peche et al. (2023) en su artículo “liderazgo directivo en clima institucional: una revisión sistemática”, en la recolección de datos se pudo concluir que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima



institucional. En la mayoría de los participantes coincide que las variables propuestas en sus diferentes dimensiones están relacionadas de manera notable.

En Puno, Chambi y Zela (2021) en su investigación “Diagnóstico del desempeño docente en tiempos de pandemia en docentes del nivel inicial”, sus resultados generales concluyeron que, los docentes del nivel Inicial presentan un desempeño regular. Y se ha revelado que uno de los elementos más importantes que respaldó el desempeño de los docentes durante la pandemia fue el apoyo institucional en el desarrollo de las sesiones de enseñanza.

El liderazgo directivo es un tema de estudio en constante análisis, y según Fiedler, la situación dependerá de la efectividad del líder. Fiedler propone que el éxito de un líder está determinado por la correspondencia entre su carácter de liderazgo, así como el nivel de control de la situación. En particular, el estudio destacó las condiciones específicas bajo las cuales tanto los líderes como los miembros del grupo aprovecharon de manera efectiva sus habilidades intelectuales, conocimientos técnicos y experiencia.

Este análisis identificó las condiciones en las que factores como los recursos cognitivos del líder y de los miembros del grupo influyen de manera positiva en la eficiencia organizacional. Estos hallazgos coinciden con la teoría de la contingencia de Fiedler, la cual expresa que la efectividad del liderazgo si depende de la congruencia entre el estilo de liderazgo directivo y la posición específica en la que se halla. (Fieldler & García, 1987)

La teoría de Liderazgo Transaccional y Transformacional de Bass, explora la transición del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional y destaca cuán importante es compartir una visión inspiradora como elemento central del liderazgo efectivo. Asimismo, fue fundamental para entender la evolución del pensamiento en el ámbito del liderazgo, especialmente en el contexto educativo. Esta información proporcionó un principio sólido, en teoría y práctica para englobar el liderazgo transformacional y como mejora el rendimiento estudiantil, el clima escolar y el comportamiento profesional de los actores educativos. (Bass, 1990)

Ryan y Deci (2000) presentan la Teoría de la Autodeterminación como un soporte teórico para abarcar la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar psicológico. Esta teoría pone énfasis en las necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relación, argumentando que satisfacer estas necesidades es esencial para fomentar la motivación intrínseca, un aumento saludable y un bienestar general.

En el contexto educativo, la Teoría de la Autodeterminación proporcionó una base sólida para comprender y promover la motivación intrínseca de los jóvenes estudiantes. Además, esta teoría destaca la importancia de que los educadores creen un entorno que favorezca la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas de los estudiantes. Esto implica proporcionar opciones y oportunidades para la autonomía, ofrecer retroalimentación constructiva que promueva la competencia y fomentar relaciones positivas y de apoyo entre estudiantes y con los docentes.

Por otro lado, el estudio de la categoría desempeño laboral docente donde la teoría de Frederick Herzberg (2003) destaca la importancia de que los gerentes se alejen de depender únicamente de incentivos extrínsecos y se centren en activar los verdaderos impulsores del alto desempeño. Herzberg señala que ofrecer a los empleados un trabajo interesante y desafiante, así como la oportunidad de lograr logros y crecer continuamente hacia una mayor responsabilidad, son factores clave para generar motivación intrínseca.

Los resultados de esta aproximación son una fuerza laboral altamente motivada y comprometida. La teoría de Herzberg continúa siendo pertinente en lo que abarca la gestión de recursos humanos, destacando la importancia de entender y atender las necesidades internas de los empleados para fomentar un desempeño óptimo.

La teoría de Teddlie y Reynolds (2009) destaca la importancia de adoptar un enfoque distribuido del liderazgo educativo para comprender y mejorar la eficacia escolar. Esta teoría presenta un marco conceptual que va más allá de la identificación de líderes individuales, centrándose en la distribución del liderazgo en la institución de educación.

Resalta la importancia de reconocer que el liderazgo efectivo no se limita únicamente al director, sino que es compartido entre diferentes miembros de la comunidad educativa. En otras palabras, ofrece un marco teórico sólido para entender y promover la eficacia escolar a través de un enfoque distribuido del liderazgo educativo, subrayando la importancia de la activa participación y colaboración de todos los actores educativos.

Mohd (2022) explica la Teoría de las Expectativas, propuesta por Víctor Vroom de la Escuela de Administración de Yale en 1964, es fundamental en el estudio del comportamiento organizacional y tiene una relevancia significativa en el ámbito educativo. Es decir, la Teoría de las Expectativas de Vroom ofrece una perspectiva valiosa para entender y mejorar la motivación en el contexto educativo, lo que contribuye a un mejor rendimiento académico y a un mayor bienestar tanto de los estudiantes como del personal educativo.

Dentro de la educación la Teoría de Vroom es especialmente relevante, pues proporciona un soporte teórico sólido con el fin de comprender la motivación de los estudiantes, así como del personal educativo. Al entender que la motivación de las personas está influenciada por sus expectativas sobre el esfuerzo, el desempeño y las recompensas, los educadores pueden proyectar y crear estrategias efectivas para promover un clima de aprendizaje motivador y estimulante. Esta teoría enfatiza la importancia de establecer expectativas claras, proporcionar retroalimentación constructiva y ofrecer recompensas significativas para impulsar el rendimiento y el deber de todos los estudiantes y todo el personal educativo.

En su histórico estudio sobre el intercambio y el poder en la vida social, Blau (1964) contribuye a la comprensión de la estructura social analizando los procesos sociales que gobiernan las relaciones entre individuos y grupos. Su obra fundamental en el ámbito de la sociología y tiene una gran relevancia en la investigación educativa.

En esta obra, Blau presenta la Teoría del Intercambio Social, la cual ofrece un marco teórico sólido para comprender las interacciones sociales, incluidas aquellas que tienen lugar en contextos educativos, se centra en la idea de que las interacciones sociales se basan en el intercambio de recursos entre

los individuos, y que estas interacciones están influenciadas por el poder y la dependencia. En la educación, esta teoría proporciona una comprensión profunda de las relaciones entre estudiantes, docentes, administradores y otros miembros que son parte de la comunidad educativa.

La teoría de la Autorregulación de Zimmerman y Schunk (2013) resalta la importancia del aprendizaje académico. Los autores ofrecen una revisión exhaustiva de la teoría, investigación y práctica relacionadas con el aprendizaje autorregulado. Según Zimmerman y Schunk, esta teoría se enfoca en cómo los jóvenes estudiantes pueden graduar y comprobar sus propios procesos de aprendizaje, incluida la planificación, supervisión y evaluación de su propio progreso.

Y se ha demostrado que esta capacidad de autorregulación está estrechamente vinculada con el rendimiento académico y el éxito en el aprendizaje a lo largo de la vida. Además de ser fundamental para el éxito académico, esta teoría prepara a los estudiantes para el aprendizaje continuo y su desarrollo personal y profesional.

## II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación que se llevó a cabo fue de carácter descriptivo. De acuerdo con el Manual Oslo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2018), la investigación descriptiva se define como aquella cuyo objetivo principal es describir las características o propiedades de un fenómeno o problema.

Este tipo de investigación, recogió información acerca de las características fundamentales de un área de interés como el liderazgo directo y el desempeño laboral docente; es decir consistió en recoger información sobre una situación en un tiempo y espacio determinado. (Fernández, 2019).

La metodología empleada en el proyecto fue un enfoque cualitativo, pues se orientó hacia la comprensión y explicación de fenómenos educativos desde una perspectiva holística y contextualizada. De acuerdo con Cresswell (2013), este método involucró la recolección de datos cualitativos, como es la entrevista y las fichas de observación, con el fin de indagar a fondo en las experiencias, percepciones y significados de los involucrados en el entorno educativo.

La investigación cualitativa permitió una comprensión detallada y rica de los procesos, interacciones y dinámicas que ocurrieron en el ámbito educativo, así como una interpretación contextualizada de los mismos.

El diseño de la investigación fue descriptiva simple, el cual solo se conocen las variables. Se limitó únicamente a observar la situación tal como se presenta en su contexto natural y luego se analizó (Nañez & Lucas, 2019).

M \_\_\_\_\_ O

Donde **M** es la muestra de los 10 participantes del estudio y **O** es el resultado de las observaciones en base a las categorías y sub categorías que se identifican a través de la observación.

Las categorías que se estudiaron fueron el liderazgo directivo y desempeño laboral docente, según Ñañez y Lucas (2019), el liderazgo directivo se considera un fenómeno social que genera altas expectativas en un grupo. La

personalidad, las circunstancias y el desempeño del que está a cargo también influyen en el compromiso de los seguidores. Todo esto implica una serie de rasgos que reflejan el papel del director, incluyendo sus características personales, habilidades organizativas y capacidades intelectuales.

El liderazgo directivo se comprende en la actualidad como elemento clave al momento de provocar acciones que realizan las organizaciones con el fin de cumplir los objetivos estratégicos, un factor esencial dentro de una institución educativa. Si estas tienen éxito es por el hecho del liderazgo esencial para la creación de una visión y que desarrollen estrategias que contribuyen en la comunicación. (Fretes, 2020).

De allí mismo se desprende las sub categorías: Estilo de liderazgo, se refiere al enfoque o manera en que un líder ejerce su influencia sobre un grupo o equipo, este enfoque puede variar desde ser autoritario y centrado en el líder, hasta ser participativo y centrado en los miembros del grupo. En el contexto educativo, el estilo de liderazgo de un director, administrador o maestro tiene un impacto significativo dentro del ambiente escolar, el rendimiento académico de los jóvenes estudiantes y el bienestar general dentro de una comunidad educativa. (Northouse, 2018).

Comunicación y relaciones interpersonales, son aspectos fundamentales en el ámbito educativo, pues influyen directamente en el proceso enseñanza-aprendizaje y la relación en aula. La comunicación efectiva que existe docentes y estudiantes, asimismo, entre los jóvenes estudiantes, es esencial para la interrelación, el incremento de habilidades sociales y el fomento de un ambiente de aprendizaje positivo y colaborativo. En la educación, la comunicación no se limita simplemente a la transmisión de información, sino que implica un proceso interactivo en el que se comparten ideas, se clarifican conceptos y se establecen vínculos significativos. (Gonzales, 2017).

En el contexto educativo, la toma de decisiones y la gestión del cambio son procesos esenciales que actúan directamente en la calidad y eficacia de la enseñanza y el aprendizaje. La toma de decisiones implica seleccionar entre diferentes opciones aquella que se considere más adecuada para alcanzar los objetivos educativos, resaltando factores como carencias en los estudiantes, así

como recursos disponibles y los resultados esperados. Por otro lado, la gestión del cambio se refiere al talento de los líderes directivos cuando tienen que planificar, implementar y evaluar cambios significativos en los procesos, las estructuras o las prácticas educativas, con el fin de mejorar continuamente la calidad del sistema educativo. (Fullan, 2014).

El desarrollo profesional y el apoyo al personal, en la educación son procesos fundamentales para la mejora de la calidad de la enseñanza e impulsar el crecimiento profesional de los docentes. El desarrollo profesional implica la obtención de nuevas habilidades, experiencias e inteligencia, y así como la actualización y perfeccionamiento de las ya existentes, siendo el principal objetivo mejorar la formación docente y, en consecuencia, el aprendizaje de los jóvenes estudiantes. Así también, el apoyo al personal se refiere a las acciones y recursos proporcionados por las instituciones educativas para promover el bienestar, la motivación y el crecimiento profesional de los docentes, lo que incluye tanto el apoyo emocional como el apoyo pedagógico y administrativo. (Hargreaves & Fullan, 2012).

La ética y los valores institucionales, en el ámbito educativo se refieren a los principios morales y las normas de conducta que guían el comportamiento de todos los actores educativos, incluyendo docentes, estudiantes, directivos y personal administrativo. Estos valores institucionales crean un marco ético que fomenta el respeto, la responsabilidad, la honestidad, la equidad y la solidaridad, tanto en las relaciones interpersonales como en las actividades académicas y administrativas (Navarro & San Martín, 2015).

Por otro lado, la otra categoría desempeño laboral docente, Bautista et al. (2020) afirman que el desempeño laboral docente son un conjunto de conductas y acciones realizadas por los colaboradores que contribuye al logro de los objetivos previamente propuestos, previamente planificado el éxito de una empresa o institución. Estas conductas realizadas por los colaboradores impulsan el crecimiento de la institución; el éxito de estas depende de las acciones que muestre por medio de la conducta del trabajador.

Incio y Capuñay (2020) sostienen que la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico es significativa en diversos niveles

educativos. Destacan que el desempeño docente es un rasgo crucial del liderazgo educativo, el cual incluye el conocimiento de las capacidades pedagógicas, la responsabilidad en sus funciones, las relaciones interpersonales con los estudiantes y los resultados de su labor docente.

El liderazgo del director de la institución es fundamental para el desempeño docente y, por ende, para el éxito del proceso enseñanza-aprendizaje. Davies et al. (2001) destaca que el cambio en el estilo de liderazgo puede conducir a mejoras significativas en los docentes, subrayando así la relevancia del rol directivo en la motivación y en la generación de conocimiento hacia los estudiantes.

De allí mismo se desprende las sub categorías: La práctica pedagógica es definida como un grupo de acciones, estrategias y decisiones que el maestro lleva a cabo en el contexto del aula con el fin de facilitar el proceso enseñanza-aprendizaje. Esto incluye la planificación y elaboración de clases, la selección de contenidos, la aplicación de metodologías adecuadas, la evaluación del progreso de los estudiantes y la retroalimentación constante. La metodología de enseñanza, por otro lado, se refiere al enfoque o conjunto de técnicas, estrategias y recursos que el maestro utiliza para transmitir los contenidos de manera efectiva. (Cárdenas, 2014).

La participación en actividades extracurriculares, se refiere a la implicación de los jóvenes estudiantes en actividades fuera del programa de estudios regular, como clubes, deportes, voluntariado, etc. Estas actividades complementan la educación formal y ofrecen oportunidades para el desarrollo personal, académico y social de los alumnos. (Fredricks & Eccles, 2006).

La gestión del tiempo y la organización, en el desempeño laboral docente se refiere a la capacidad del docente para planificar, distribuir y utilizar eficientemente el tiempo disponible, así como para organizar los recursos y actividades educativas de manera efectiva. Esto implica establecer prioridades, cumplir con los plazos y mantener un entorno de trabajo ordenado y productivo. (Travers & Cooper, 1996)

La investigación fue de carácter cualitativo, la población estuvo compuesta por 68 miembros que conforman la comunidad educativa de la



institución educativa en estudio, para efecto de caracterización las entrevistas y observación se aplicó solo en el nivel secundaria (9 docentes y 1 director) un total de 10 participantes (muestra).

Esta investigación utilizó la entrevista para la obtención de información, el instrumento estuvo compuesto por 20 ítems que abarcan las dos categorías, entre ellas cinco subcategorías sobre el liderazgo directo y tres subcategorías del desempeño laboral docente, debido a su utilidad para obtener datos. Por ello el instrumento fue validado por tres expertos. Las observaciones se tomaron en cuenta y se hicieron las correcciones, pues es importante destacar que el instrumento diseñado en este proyecto surgió del proceso de operacionalización de las variables así como la determinación de categorías y sub categorías.

El método para obtener el análisis de la información que se obtuvo fue la estadística descriptiva simple. Se utilizó las fichas de observación para rescatar la información de ambas categorías. Además, se necesitó el método interpretativo para analizar la información de las fichas de observaciones.

Dentro de los aspectos éticos, se consideró los principios básicos relacionados a los directivos y docentes en el plano educativo. Durante el desarrollo de la investigación, la información solo se utilizó de acuerdo a los objetivos establecidos. La entrevista fue de carácter anónimo y los datos que se recogieron no fueron alterados ni modificados. Asimismo, se solicitó la autorización del directivo de una institución educativa.

### III. RESULTADOS

Tabla 1: Identificación de la categoría "Liderazgo directivo" y sub categorías

Sub categorías	Ítems	Características observadas
<b>Estilo de liderazgo</b>	¿El director toma todas las decisiones importantes de la institución sin consultar al personal docente y administrativo? No	El director está en constante comunicación con el personal administrativo sobre cualquier documentación o algún caso con padres de familia.
	¿El director fomenta y facilita la participación activa de los docentes en la toma de decisiones? No	El director toma las decisiones involucrando al personal administrativo.
<b>Comunicación y relaciones interpersonales</b>	¿Cómo describirías la comunicación del líder con el personal docente?	El líder se comunica en cualquier situación, se lo hace saber. Los directivos están pendientes del trabajo de los docentes, en especial al momento del monitoreo.
	¿El líder demuestra capacidad para escuchar activamente y considerar las opiniones y preocupaciones del personal docente antes de tomar decisiones?	El líder conversa previamente escucha y luego pregunta para poder tomar una correcta decisión, siempre con el apoyo del personal administrativo.
<b>Toma de decisiones y gestión de cambio</b>	¿Cómo describe el personal docente el proceso de toma de decisiones en la institución educativa?	Lo toma de buena manera pues se trabaja en base a las normas de la Ugel, las reuniones que son convocadas son para conocer la manera de trabajar de acuerdo a las nuevas normas.
	¿El líder proporciona apoyo y recursos adecuados para facilitar la implementación exitosa de cambios?	Convoca a reuniones para dar a conocer las nuevas normas que se van a utilizar.
	¿El líder demuestra flexibilidad y adaptabilidad en la respuesta a situaciones cambiantes o imprevistas?	El líder actúa en base a su decisión. Atiende las situaciones y se toma su tiempo al conversar con ellas para saber de qué se trata.
<b>Desarrollo profesional y apoyo personal</b>	¿El líder facilita la participación del personal docente en actividades de desarrollo profesional externas, como conferencias, talleres y seminarios?	El líder facilita a los docentes organizan el desarrollo de las actividades con la participación de los padres de familia.
	¿Se fomenta la participación activa del personal docente en la planificación y diseño de actividades de desarrollo profesional?	El director se reúne previamente con los docentes que participaran en actividades para organizarse.
<b>Ética y valores institucionales</b>	¿Cómo describirías la cultura ética de la institución educativa en cuanto al cumplimiento de normas y regulaciones?	Que es buena, pues cumple con las normas de la institución, es puntual, organiza su tiempo, se comunica, escucha y respeta las opiniones (secretaria, docentes, padres de familia).

¿El líder de la institución educa y promueve activamente la importancia de la ética y los valores institucionales entre el personal docente y los estudiantes?	Promueve y favorece la dignidad además del pensamiento crítico en situaciones con padres de familia (como actuar frente a ello.)
--	--

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Según la subcategoría estilos de liderazgo, el directivo involucra al personal administrativo para la toma de decisiones, comunicando de algún trámite de papeles o algún caso que discutir con padres de familia. Según la subcategoría comunicación y relaciones interpersonales, el líder se comunica y se relaciona de buena manera con el personal administrativo, con los docentes y con los padres de familia, su relación es buena, acepta las visitas con respeto y escucha el motivo por el cual se presentan a la institución dando una respuesta en comunicación con las secretarías. Según la subcategoría toma de decisiones y gestión de cambio, el directivo toma una correcta decisión avalado por su firma y sello que es requerido por la secretaria, sabe cómo actuar frente a casos, les invita a su oficina a conversar detalladamente y brinda una respuesta. Según la subcategoría desarrollo profesional y apoyo al personal, el directivo convoca a reuniones y comunica a los docentes su rol que deben desarrollar para ciertas actividades (llenado de notas bimestrales), permite la participación activa de los jóvenes estudiantes en actividades extracurriculares (aniversario de Nuevo Chimbote). Según la subcategoría ética y valores institucionales, el líder cumple con las normas, es puntual, organizado y respeta opiniones (secretaría, docentes, padres de familia).

Tabla 2: Identificación de "Liderazgo directivo" por observación

Sub categorías	Observaciones				Características frecuentes (O1, O2, O3,O4)
	O1	O2	O3	O4	
<b>Estilo de liderazgo</b>	Su estilo de liderazgo involucra la participación del personal administrativo (secretaria) , el directivo pregunta por documentación previa que necesite realizar, es decir, se asegura que la información sea verdadera. Él toma la decisión de aceptar o negar documentos que se presenten a la institución.	Su liderazgo participativo involucra al personal administrativo y al personal docente al momento de convocar a una reunión para el llenado de notas bimestrales y todos tienen que asistir para cumplir con la actividad.	Su liderazgo representa la democracia , pues toma las decisiones y comunica al personal administrativo para que proceda con la documentación que se requiere.	Su liderazgo se ve reflejado en su trabajo diario al coordinar con el personal administrativo.	El estilo de liderazgo del directivo es participativo con el personal administrativo, de cualquier situación él toma decisiones comunicándose con el personal administrativo más que con los docentes.
<b>Comunicación y relaciones personales</b>	Se expresa con claridad, se comunica haciendo énfasis su rol como directivo y dejando en claro el rol del docente, lo que puede o no hacer. Escucha las solicitudes y analiza la situación y comunica al personal administrativo para que	Se comunica de manera clara y lo explica si es necesario , la relación que existe entre el directivo y los docentes es buena, pues considera los puntos de opiniones de los docentes.	Se comunica de manera clara haciendo entender el proceso de documentación que se necesita antes de brindar una respuesta, pide a la secretaria el apoyo a las solicitudes que se presentan. También se relaciona con los	Se comunica de manera clara con el personal administrativo, también con los docentes y sobretodo con los padres de familia. Tiene casos que conversar con padres de	La comunicación del líder es respetuosa, con autoridad, clara y fomenta la escucha activa, tanto del personal administrativo, como de los docentes y de los padres de familia al conversar sobre los estudiantes.

		proceda, preguntando de donde viene el documento y quien es el responsable de la solicitud.		padres de familia, conversa con ellos de manera rápida en la institución.	familia (personal)	
<b>Toma de decisiones y gestión de cambios</b>		Al momento de tomar una decisión se asegura que la documentación sea verdadera, conoce el proceso que demora la aprobación del documento. Al tomar las decisiones implica la poca participación de los docentes (al tener un invitado en aula) por medio de la solicitud, los docentes también son conocedores de la toma de decisión del directivo.	La toma de decisiones del directivo se ve reflejada en el apoyo de los docentes pues por orden de los docentes dan permiso a sus alumnos en la participación del batallón para el aniversario de Nuevo Chimbote.	Toma la decisión y acepta las solicitudes, si existe algún cambio lo analiza y lo aprueba. Tiene consideración del personal administrativo al hacer su trabajo también y está pendiente hasta que haya concluido.	Sus decisiones son parte de su trabajo, al momento de conversar con padres de familia y conocer su caso, se involucra y se toma el tiempo para hablar con ellos.	La toma de decisiones del directivo, lo hace con transparencia y una buena comunicación con resultados beneficioso a la comunidad educativa. Toma las decisiones, dando evidencia de ellos su firma, aceptando o negando solicitudes.
<b>Desarrollo profesional y apoyo al personal</b>		Se involucra en la participación en actividades que se llevan a cabo en la institución, los docentes organizan	Se mantiene al tanto de lo que pasa en la institución, y se asegura que los docentes estén en aula	Su apoyo al personal docente refleja monitoreos, y cuando tiene la oportunidad de hablar con ellos les comunica	Su apoyo es eficiente pues con el personal administrativo está en constante coordinación y cualquier	El líder muestra su apoyo al personal docente en su desarrollo profesional, convocando reuniones, hablando con ellos individualmente, preguntando como esta su ficha de monitoreo.

	una actividad que involucra a los jóvenes estudiantes y también a los padres de familia. El directivo está presente hasta la culminación de la actividad	trabajando.	que se reunirán en sus horas libres para darles las sugerencias de mejoras en su trabajo.	información que halla se le hace saber inmediatamente (algún caso con padres o documentación).	
<b>Ética y valores institucionales</b>	El directivo cumple con lo importante que es la ética y los valores institucionales pues en situaciones de presentar un documento, él lo analiza y revisa que la información verdadera y que debe regirse a las normas de la institución, aclarando siempre los posibles escenarios que pueden presentarse de no seguir el cumplimiento de estas	Se asegura de cumplir las normas de la institución, siendo ejemplo para los docentes y está pendiente de la participación de los demás.	Si cumple con las normas y los valores institucionales, siempre con respeto hacia el personal administrativo y a los docentes.	La práctica de valores se ve reflejado en su manera de trabajar pues es respetuoso con todos los actores educativos trabaja en la institución, administrativo, auxiliares, docentes incluso con los padres de familia.	El líder promueve la práctica de ética y valores con su ejemplo, llegando temprano, siendo respetuoso, mostrando confianza y autoridad a los docentes, los padres de familia y a los estudiantes.

Nota. Fichas de observación

Interpretación: En las fichas de observación, en las cuatro fechas de visita a la institución se observó al directivo cumpliendo sus funciones, llegando temprano a la institución mostrando un respeto hacia todo el personal de la institución (personal administrativo, personal de limpieza, auxiliares y docentes). Según la

subcategoría estilos de liderazgo, el directivo involucra al personal administrativo para la toma de decisiones, está en constante comunicación sobre documentación. Se traslada a las oficinas de secretaria, camina por la institución supervisando que todos los estudiantes lleguen a sus aulas, así también como a los docentes. Según la subcategoría comunicación y relaciones interpersonales, el líder se comunica y se relaciona de buena manera con el personal administrativo, con los docentes y con los padres de familia, su relación es buena, muestra respeto cuando se dirige a los docentes, pese a ser amigos, cuando llega algún enviado solicitando algo, el director acepta escuchar su propuesta, se relaciona de una buena manera. Según la subcategoría toma de decisiones y gestión de cambio, el directivo toma una correcta decisión avalado por su firma y sello que es requerido por la secretaria, sabe cómo actuar frente a casos, les invita a su oficina a conversar detalladamente y brinda una respuesta. Según la subcategoría desarrollo profesional y apoyo al personal, el directivo convoca a reuniones y muestra interés en los monitores, el sub director se encarga de los monitores, él busca al docente que tiene alguna dificultad y le pregunta su tiempo para reunirse y conversar sobre ello y que debe mejorar. Según la subcategoría ética y valores institucionales, el líder cumple con las normas, es puntual, organizado y respeta opiniones. Trabaja de buena manera que cumple con los valores y es ejemplo para los demás actores educativos.

Tabla 3: Identificación de la categoría "Desempeño laboral docente" y sub categorías

Sub categorías	Ítems	Observación
<b>Practica pedagógica y metodología de enseñanza</b>	¿Qué variedad de enfoques pedagógicos se implementan para adaptarse a diferentes estilos de aprendizaje y necesidades de los estudiantes?	El aprendizaje significativo destaca en el desarrollo de las clases y los docentes apoyan a los estudiantes con más necesidades.
	¿Se brinda apoyo y orientación adicional a los docentes que enfrentan desafíos específicos en el manejo del aula?	Si, es parte del trabajo colegiado que desarrollan.
<b>Participación en actividades extracurriculares</b>	¿En cuántos comités de trabajo de la institución participa usted?	Todos los docentes participan en comités, como el comité de disciplina y estudiantes con problemas.
	¿Cómo apoya o promueve la participación de los estudiantes en eventos extracurriculares?	Muy pocos docentes se involucran con la participación de los estudiantes en eventos, muestran su interés hacia los estudiantes en apoyo de sus padres.
	¿Cómo colabora usted con los padres y la comunidad para identificar las necesidades y la planificación de actividades extracurriculares?	Algunos docentes comunican a los estudiantes y ellos hacen llegar el mensaje. Pero es poco el interés de la participación por parte de los estuantes en eventos
<b>Gestión del tiempo y la organización</b>	¿Se cumplen consistentemente los horarios establecidos para las clases, las actividades académicas y las reuniones del personal?	Si, el cumplimiento de horarios en clases se cumple, los docentes se organizan para desarrollar su clase, hacer actividades, hacer participar a los estudiantes incluso tomarles una pequeña evaluación.
	¿Cómo describirías la eficacia de la planificación de actividades por parte de los docentes y administradores?	Que es buena, para la participación de una actividad (primaria) los actores educativos y los padres de familia se organizaron (lugar y tiempo)
	¿Cómo describirías el nivel de satisfacción del personal docente en cuanto al equilibrio entre su vida laboral y personal?	Que es bajo pues a pesar de su horario de salida, continúan con la responsabilidad de llegar al estudiante de una u otra manera y eso lo hace estresante.
	¿Qué medidas se toman para monitorear y abordar los factores de estrés específicos que enfrentan los docentes en su trabajo diario?	El monitoreo que les realizan es en base a su desempeño en aula, no en su vida personal. La única motivación es su remuneración por AFP.



Nota. Elaboración propia

Interpretación: Según la subcategoría práctica pedagógica y metodológica de enseñanza, los docentes incentivan la participación activa de los jóvenes estudiantes y refuerzan sus ideas con actividades destacando su aprendizaje en las horas de clases. Según la subcategoría participación en actividades extracurriculares, dos docentes motivan a sus estudiantes a participar en actividades (aniversario de Nuevo Chimbote) en exámenes de conocimiento y el batallón, el docente comunica al padre de familia del estudiante que participara representando la institución. Según la subcategoría gestión del tiempo y la organización, los docentes se organizan muy bien, comunican a los estudiantes la manera en que van a trabajar, les dan tiempo para que vayan realizando actividades, evalúan las participaciones y brindan información para complementar su aprendizaje.

Tabla 4: Identificación de "Desempeño laboral docente" por observación

Observación	Sub categorías			Características frecuentes
	Practica pedagógica y metodológica de enseñanza	Participación en actividades extracurriculares	Gestión de tiempo y la organización	
D1	El docente anima la participación de los estudiantes y evalúa individualmente, organiza actividades y da las indicaciones para que desarrollen. Mantiene el orden y el control en el aula, los estudiantes son evaluados mientras los demás trabajan en silencio.	El docente motiva a que los estudiantes participen en talleres de lectura en la biblioteca. También informa que las notas de prácticas que van desarrollando deben ser firmadas por sus padres.	El docente cumple con su horario de trabajo en aula pues organiza su tiempo al realizar sus actividades, explica las actividades que va a realizar, les da tiempo a los estudiantes para que lean y/o para que escuchen audios y puedan desarrollar los ejercicios.	Su desempeño laboral es satisfactorio porque logra la participación de los estudiantes en su totalidad y evalúa constantemente sus conocimientos.
D2	La docente fomenta la participación de los estudiantes al desarrollar actividades en conjunto, hace que ellos mismos con la información que han encontrado desarrollen.	La docente explica la importancia de participar en clase, pues eso califa como su nota.	La docente organiza su tiempo de retroalimentación y avanza con su nuevo tema. Explica a los estudiantes como van a trabajar por el tema de su horario. Una hora antes y una hora después de recreo.	Su desempeño es satisfactorio y necesario para que los estudiantes participen (no memorizar) sino conocer e inferir en un texto su significado y usarlo en su vida cotidiana (adaptar nuevas palabras a su vocabulario).
D3	El docente desarrolla un modelo de dibujo en la pizarra y en base a ellos los estudiantes trabajan, el docente mantiene el orden en el aula.	El docente comunica a los estudiantes sobre la importancia de desarrollar talleres de arte.	El docente cumple con su horario en aula, establece horarios para presentar sus trabajos.	Trabaja en un ambiente calmado, en serenidad, dando sugerencias de mejoras a los estudiantes resaltando técnicas anteriores trabajadas y que pueden ser utilizados nuevamente.
D4	El docente se expresa con	El docente motiva la activa	El docente cumple con el	Su desempeño es bueno, pues

	ideas claras hacia los estudiantes, mantiene en orden en el aula.	participación de los alumnos en su curso, arte.	horario respecto a los alumnos en presentar sus trabajos. Se organiza adecuadamente en desarrollar los trabajos de pintura.	brinda una idea y en base a ella los estudiantes desarrollan así su creatividad en su trabajo de pintura. El docente se asegura que todos presente sus trabajos, comparte conceptos esenciales para desarrollar en sus próximas clases relacionado a su tema.
D5	La docente explica la clase y aplica lo aprendido en el campo, dando indicaciones de cómo trabajar intercaladamente.	La docente comenta sobre la participación en actividades extracurriculares (aniversario de Nuevo Chimbote) y muestra su apoyo dando permiso a los estudiantes que participarán (batallón) representando al colegio.	La docente cumple con su horario, se organiza en aula, con su clase y de igual manera en el campo al realizar sus actividades con los estudiantes.	Su desempeño es bueno, mantiene el orden en aula/campo, explica previamente las actividades que se realizaran, hace énfasis en el desarrollo de trabajar en simultaneo (en parejas). Toma precauciones y comparte con los estudiantes el campo (evalúa y luego se recrean) porque todos participan y se recrean con supervisión.
D6	El docente apoya al estudiante con su método, apoya al estudiante que tiene más dificultad. Mantiene el orden en el aula, vuelve a explicar para que todos comprendan sobre el desarrollo de los ejercicios.	El docente se involucra más en el apoyo hacia los estudiantes por ser el tutor del aula.	El docente cumple con la realización de ejercicios, explica y luego desarrolla en conjunto las actividades. Es responsable como tutor de aula.	El desempeño del docente es bueno, pues se involucra y apoya al estudiante a resolver ejercicios, con su mismo método trata de explicar nuevamente e incentiva al estudiante a cumplir con su tarea.

D7	El docente inicia con una prueba diagnóstica por el final del I bimestre y su manejo de aula es ordenado. Mantiene el orden y se muestra confiado.	El docente apoya la participación de actividades extracurriculares, expresa su apoyo con la sugerencia de la participación de una alumna (examen de conocimiento) informa y motiva a todos los estudiantes, el apoyo que tiene que darle a su compañera, posteriormente se comunica con el padre de familia	El docente establece horarios para la evaluación y para el desarrollo de su clase, explicando por qué se toma esta evaluación. Desarrolla sus actividades de manera ordenada.	El desempeño es satisfactorio pues el docente se involucra en las actividades extracurriculares (la participación) y en el aprendizaje de los estudiantes mediante evaluaciones diagnósticas, pues es un repaso para demostrar que verdaderamente han aprendido los estudiantes. Remarca las competencias que se están evaluando y la importancia de desarrollar en aula.
D8	La docente propicia una activa participación de los estudiantes, ella refuerza las ideas de los estudiantes, manteniendo el orden dentro y fuera del aula.	La docente comenta sobre la participación para el aniversario de Nuevo Chimbote.	La docente establece tiempos para desarrollar las actividades que va a desarrollar, cumple sus actividades con la participación de todos los estudiantes.	Su desempeño es satisfactorio pues hace que el estudiante participe con la información previa que el mismo ha buscado y comparte ideas con sus compañeros, la docente complementa la información. Favorece la participación de todos los estudiantes (trabajo individual y grupal).
D9	La docente promueve la participación de todos y cada uno de los alumnos, manteniendo el control en aula. De una idea se desprenden más, las opiniones de los	La docente usa ejemplos referentes a la participación del aniversario de Nuevo Chimbote, Comenta sobre las actividades que se están realizando.	La docente cumple con sus tiempos, organiza sus actividades, las participaciones y las lecturas. Hace participar a todos los estudiantes con opiniones, o leyendo.	Su desempeño es destacable pues proporciona una idea general y en base a ella los estudiantes opinan acerca del tema y comparten su opinión personal.

---

estudiantes son diversas, la docente une las ideas y explica mediante ejemplos.

Destaca la importancia que hace el docente en cada intervención del estudiante, motivando así que siga participando.

---

#### Nota. Fichas de observación

Interpretación: Se ingresó a las aulas del nivel secundaria y se observó a los docentes y su desempeño, todos con su muy buena organización del tiempo por tema de cambio de hora. Según la subcategoría práctica pedagógica y metodológica de enseñanza, los profesores promueven activamente la participación de los alumnos, son ellos quienes traen conocimientos y el docente refuerza sus ideas. La enseñanza de los docentes es buena cuando se ve reflejado cuando los estudiantes han comprendido. Según la subcategoría participación en actividades extracurriculares, pocos docentes motivan a sus estudiantes en participar en las actividades extracurriculares, los docentes saben que la institución participara en las actividades dependiendo de su área pero no todos invitan a los estudiantes a participar, apoyan en el sentido del batallón dándoles permiso a los estudiantes para que salgan a practicar. Según la subcategoría gestión del tiempo y la organización, los docentes se organizan muy bien con su tiempo, por el tema del cambio de hora, al iniciar la clase comunican a los estudiantes la manera en que van a trabajar, explicando las actividades que desarrollaran para complementar su aprendizaje, de no cumplir con el tiempo continúan la siguiente clase.

#### **IV. DISCUSIÓN**

En los resultados de la investigación coinciden con aportes de Toledo (2020), se observó un estilo de liderazgo democrático en el que el director involucra al personal administrativo en la toma de decisiones, esto se puede observar en la Tabla 1: Identificación de la categoría “Liderazgo directivo” y sub categoría; mantiene una comunicación fluida con todos los actores educativos. Este estilo promueve un ambiente positivo y participativo, como lo menciona Aravena et al. (2023), requiere un análisis más profundo para comprender la relación entre la participación docente y el desempeño, tal como lo sugiere Toledo (2020).

En relación con Torcatt (2020), el líder demuestra habilidades para la gestión del cambio, tomando decisiones acertadas y brindando apoyo a los docentes que enfrentan dificultades. Esto se aprecia en la Tabla 2: Identificación de “Liderazgo directivo” por observación, su interés en los docentes para enfrentar desafíos y apoyar al personal docente es fundamental para el éxito de la institución, especialmente en contextos con cambios constantes en Venezuela, como lo resalta Torcatt (2020).

Los resultados también corroboran la importancia del desarrollo profesional docente, aspecto enfatizado por autores como Galaz y Verdugo (2023). El director convoca reuniones y muestra interés en el monitoreo docente, buscando oportunidades para mejorar las prácticas pedagógicas. Así como lo explica la Tabla 1 en la subcategoría, desarrollo profesional y apoyo al personal, esta preocupación por el desarrollo profesional de los docentes es elemento importante para el crecimiento institucional, tal como lo señalan Galaz y Verdugo (2023).

En cuanto a la ética y valores institucionales, el líder cumple con las normas, es puntual, organizado y respeta las opiniones de los demás. Tal como se ve en la Tabla 2, por observación, el directivo es puntual y respetuoso con todos los actores educativos, este comportamiento ético y respetuoso es fundamental para crear un ambiente de confianza y colaboración, como lo destaca Fernández (2019).

Los resultados de la investigación evidencian la complejidad del liderazgo directivo, el cual se manifiesta en categorías y sub categorías que interactúan entre sí para generar un impacto en el desempeño laboral docente. De acuerdo con la Teoría de la Contingencia de Fiedler, el estilo de liderazgo democrático observado en el director parece ser efectivo en el contexto de la institución educativa, fomentando un ambiente participativo y colaborativo.

La Teoría del Liderazgo Transaccional y Transformacional de Bass encuentra una repercusión en las prácticas del director, quien no solo se enfoca en aspectos transaccionales como la supervisión y la evaluación del desempeño, sino también en aspectos transformacionales como la motivación del personal docente, la visión compartida y la creación de un ambiente de aprendizaje positivo. En base a la observación en la Tabla 2, el líder directivo monitorea a los docentes, desarrollando actividades, convocando a reuniones, todos los docente participan en comités, estos aspectos son fundamentales para un liderazgo directivo eficaz. (Bass, 1990)

La Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan se refleja en el interés del director por promover actividades hacia el personal docente. Al brindar oportunidades para que los docentes tomen decisiones sobre sus prácticas pedagógicas y desarrollen sus habilidades profesionales, el director se involucra en las actividades que se realiza en la institución, y él está presente, lo cual es un factor clave para el desempeño laboral efectivo. Esta alineación entre las prácticas directivas y los principios de la teoría de la autodeterminación contribuye a crear un ambiente de trabajo donde los docentes se sienten valorados y comprometidos con su labor.

Los docentes observados demuestran una buena organización del tiempo y promueven la participación activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje. Estas prácticas pedagógicas se alinean con las investigaciones de autores como Ñañez & Lucas (2019) y De La Rosa et al. (2023), quienes resaltan la importancia de la organización, la participación y el enfoque activo en el aprendizaje. Asimismo en la Tabla 3: “Desempeño laboral docente” y sub categorías, se observa que todos los profesores se organizan bien, comunican a los estudiantes la manera en que desarrollan su clase y establece tiempos para

actividades, evaluaciones, participaciones y reforzar información con intervenciones cumple con su tiempo.

Asimismo, en general, los docentes se organizan bien con su tiempo y gestionan sus clases de manera efectiva, adaptándose a los cambios de horario. Esta capacidad para adaptarse y gestionar el tiempo es crucial para el éxito de la enseñanza, tal como lo menciona Saavedra y Delgado (2020). Y en lo observado en la Tabla 3 y Tabla 4, los docentes se organizan por el tema del cambio de hora, al iniciar la clase se organizan como van a trabajar en el transcurso de la hora y de no cumplir con el tiempo continúan la siguiente clase.

Sin embargo, se identificó que la motivación de los docentes para involucrar a los estudiantes en actividades extracurriculares es variable, si bien algunos docentes apoyan y motivan la participación, otros no lo hacen de manera consistente. En los resultados de la Tabla 3: Identificación del “Desempeño laboral docente” por observación se refleja que solo dos docentes comunican a los estudiantes sobre participar e incentivan al estudiante que va a participar en examen de conocimiento representando a la institución. Esta disparidad coincide con los hallazgos de Henríquez (2023), quien señala que la motivación docente puede variar según las etapas formativas y las características del contexto.

La teoría de la motivación laboral de Herzberg encuentra sustento en los hallazgos de la investigación. El director reconoce y valora el trabajo del personal docente, creando un ambiente de respeto y confianza. Además, brinda oportunidades para el crecimiento profesional y el desarrollo personal, como se menciona en la Tabla 3 en la sub categoría, práctica pedagógica y metodología de enseñanza, pues los docentes solo llevan la orientación del trabajo colegiado lo cual satisface las necesidades de los docentes de mayor nivel y contribuye a su motivación intrínseca. Esta combinación de factores, tal como lo propone Herzberg, es esencial para mantener una alta motivación y un desempeño laboral óptimo.

En la Teoría de la eficacia escolar de Teddlie y Reynolds se ve reforzada por los resultados en la Tabla 1 y Tabla 2, el liderazgo directivo es eficaz, junto con la capacidad docente y un clima escolar positivo, son elementos fundamentales para lograr una escuela eficaz. El director, al crear un ambiente



de apoyo y colaboración, y al promover el desarrollo profesional del personal docente, contribuye al crecimiento de la institución donde el aprendizaje y la enseñanza son procesos efectivos.

Así también la Teoría de la motivación social de Vroom se refleja en la comunicación clara y transparente que mantiene el director con el personal administrativo y docentes. Al establecer metas alcanzables, brindar retroalimentación oportuna y reconocer los logros, el director crea un ambiente donde los docentes se sienten valorados y motivados para alcanzar los objetivos establecidos. Esta alineación entre las prácticas directivas y los principios de la teoría de la motivación social contribuye a un mayor compromiso y esfuerzo por parte del personal docente.

La Teoría del intercambio social de Blau apoya en las relaciones positivas que mantiene el director con todos los actores educativos. Al mostrar respeto, confianza y justicia en sus interacciones, el director crea un ambiente de reciprocidad donde los docentes se sienten apoyados, valorados y comprometidos con la institución. Esta construcción de relaciones sólidas, tal como lo propone Blau, es fundamental para fomentar la colaboración, el trabajo en equipo y el compromiso con los objetivos institucionales.

En la Teoría de la autorregulación de Zimmerman encuentra apoyo en el interés del director por promover el desarrollo de habilidades de autorregulación en el personal docente. Al fomentar la planificación y el monitoreo, el director contribuye a que los docentes sean capaces de superar las dificultades y alcanzar sus metas profesionales. Como se ve reflejado en la Tabla 1 y Tabla 2, es el directivo quien está pendiente de las fichas de monitoreo y ver sus tiempos para conversar personalmente con ellos y apoyar en sus deficiencias. Esta alineación entre las prácticas directivas y los principios de la teoría de la autorregulación es crucial para el desarrollo profesional continuo y el éxito de los docentes.

Los resultados de la investigación muestran que el estilo de liderazgo democrático y participativo del director, junto con su enfoque en el desarrollo profesional docente, crea un ambiente positivo que favorece el desempeño laboral docente. Esta relación positiva entre el liderazgo directivo y el desempeño

docente es consistente con los hallazgos de los autores, como Tirado y Heredia (2022), Raggio et al. (2023), Peche et al. (2023) y Chambi y Zela (2021).

Los resultados muestran que el director, al involucrar activamente al personal administrativo y docente en la toma de decisiones, fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y positivo, lo que se refleja en prácticas pedagógicas más efectivas. Este estilo de liderazgo no solo promueve una comunicación fluida y una gestión eficiente del tiempo, sino que también alinea las actividades directivas con teorías como la de la Contingencia de Fiedler y la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan, que enfatizan la importancia de la motivación intrínseca y la autodeterminación para el éxito institucional. Además, la atención del director al desarrollo profesional y al monitoreo constante de los docentes contribuye a su crecimiento personal y profesional, lo cual es esencial para mantener un alto nivel de desempeño laboral.

Asimismo, el liderazgo del director refleja una integración de múltiples teorías organizacionales y motivacionales, como la Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass y la Teoría de la motivación laboral de Herzberg, que resaltan la importancia de crear un entorno de respeto, confianza y reconocimiento. La investigación corrobora que estas prácticas, junto con un enfoque en la formación continua y el apoyo en la gestión del cambio, son fundamentales para crear un ambiente escolar eficaz y un clima de trabajo que motive a los docentes a comprometerse plenamente con los objetivos institucionales. De esta manera, se evidencia que un liderazgo directivo efectivo es crucial para el éxito educativo, ya que influye directamente en la calidad del desempeño docente y en el logro de los objetivos pedagógicos.

## V. CONCLUSIONES

**Primera** Se observa un estilo de liderazgo democrático en el que el director involucra al personal administrativo en la toma de decisiones y mantiene una comunicación fluida con todos los actores educativos. El director muestra preocupación por el desarrollo profesional docente, convocando reuniones y mostrando interés en el monitoreo docente, buscando oportunidades para mejorar las prácticas pedagógicas. También el líder directivo cumple con las normas, es puntual, organizado y respeta las opiniones del personal administrativo, de los docentes y de los padres de familia creando un ambiente de confianza y colaboración.

**Segunda** Los docentes demuestran una buena organización del tiempo y promueven la participación activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje. Se identificó que la motivación de los docentes para involucrar a los estudiantes en actividades extracurriculares es mínima. Así también los docentes se organizan bien con su tiempo y gestionan sus clases de manera efectiva, adaptándose a los cambios de horario, los docentes mantienen una comunicación fluida con los padres de familia, informándoles sobre el progreso académico de sus hijos y trabajando en conjunto para apoyar su aprendizaje.

**Tercera** El estilo de liderazgo democrático y participativo del director, junto con su enfoque en el desarrollo profesional docente, crea un ambiente positivo que favorece el desempeño laboral docente.

**Cuarta** La investigación destaca la importancia de un enfoque cualitativo para comprender el desempeño laboral docente, considerando las diversas categorías y sub categorías es que lo influyen, como los aspectos prioritarios del liderazgo directivo, las prácticas pedagógicas, y las relaciones interpersonales.

**Quinta** Los resultados de la investigación tienen el potencial de ser utilizados para informar políticas y prácticas educativas que promuevan el liderazgo directivo, el desarrollo profesional docente y el aprendizaje de calidad para todos los estudiantes.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera** Ampliar la participación del personal administrativo y docente en la toma de decisiones, fomentar la creación de comités donde diferentes actores de la comunidad educativa puedan aportar sus ideas y perspectivas en la toma de decisiones estratégicas. Así como implementar mecanismos regulares de comunicación formal e informal para mantener informados a todos los actores educativos sobre las decisiones, avances y desafíos que enfrenta la institución.

**Segunda** Desarrollar habilidades de gestión del tiempo en los docentes, al brindar capacitación y apoyo a los docentes para optimizar su gestión del tiempo, incluyendo técnicas de planificación, priorización de tareas, delegación y manejo del estrés. Esto permitirá que dediquen más tiempo a la preparación de actividades que promuevan la participación activa de los estudiantes y a la atención individualizada. Al fortalecer este aspecto, se podrá crear un ambiente de aprendizaje más dinámico y significativo para los estudiantes, donde se sientan motivados a participar activamente y desarrollen habilidades esenciales para su futuro.

**Tercera** Institucionalizar mecanismos de retroalimentación continua e implementar canales formales e informales para que el director pueda recibir retroalimentación regular del personal docente sobre su estilo de liderazgo, la gestión institucional y las necesidades de apoyo profesional. Promoviendo la colaboración entre docentes.

**Cuarta** Continuar con investigaciones cualitativas que exploren en profundidad las experiencias y perspectivas de los docentes, esto permitirá comprender mejor los factores contextuales, las motivaciones intrínsecas y las relaciones interpersonales que influyen en su desempeño. Así como fomentar la triangulación de métodos de investigación y combinar la investigación cualitativa con estudios cuantitativos para obtener una visión más completa y rigurosa del desempeño laboral docente y los factores que lo afectan.

**Quinta** Difundir los resultados de la investigación a los responsables de la toma de decisiones, compartir los hallazgos con ministerios de educación, organismos internacionales, instituciones educativas y otros actores clave para que puedan ser utilizados para el diseño e implementación de políticas y programas educativos.

## REFERENCIAS

- Aravena Kenigs, O., Villagra Bravo, C., Troncoso Bustos, C., & Mellado Hernández, M. (2023). Autoevaluación del liderazgo pedagógico: Una experiencia de aprendizaje y desarrollo profesional en la escuela. *Perspectiva Educativa*, 62(1), 113-139. <https://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.62-iss.1-art.1396>
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Bautista Cuello, R. ., Cienfuegos Fructus, R. ., & Aquilar Panduro, J. D. . (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Blau, P. (1964). Exchange and Power in Social Life. *Transaction Publishers*. <https://doi.org/10.4324/9780203792643>
- Cárdenas, M. A. (2014). Pedagogía y didáctica: conceptos, enfoques y prácticas. *Editorial Magisterio*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/prasa/v7n13/v7n13a03.pdf>
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)
- Chambi Condori, N. ., & Zela Payi, N. O. (2021). Diagnóstico del desempeño docente en tiempos de pandemia en docentes del nivel inicial. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 5(21), 1350–1362. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.280>
- Creswell, J. W. (2013). "Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches." Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781506335193>

- Davies, J., Hides, M. T., & Casey, S. (2001). Leadership in higher education. *Total Quality Management*, 12(7–8), 1025–1030. <https://doi.org/10.1080/09544120120096197>
- De La Rosa Ochoa, A. M., Chumpitaz Panta, J., & Gallegos Caballero, C. R. (2023). Acompañamiento Pedagógico para el fortalecimiento del desempeño docente. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(28), 996–1001. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.569>
- Fernández Lara, G. (2019) Relación entre los Instrumentos de Gestión Institucional y Liderazgo Directivo en las Instituciones Educativas del distrito de Vilcabamba, Provincia de la Convención y Departamento del Cusco. <http://hdl.handle.net/20.500.12918/4520>
- Fiedler, F. E., & García, J. E. (1987). New approaches to leadership: Cognitive resources and organizational performance. *John Wiley & Sons*. <https://psycnet.apa.org/record/1987-97488-000>
- Fredricks, J. A., & Eccles, J. S. (2006). Is extracurricular participation associated with beneficial outcomes? Concurrent and longitudinal relations. *Developmental psychology*, 42(4), 698-713. <https://psycnet.apa.org/record/2006-08097-009>
- Fretes Ayala, P. E. (2020). Estilos de liderazgo directivo en educación superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 594-612. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.101](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.101)
- Fullan, M. (2014). Leading in a Culture of Change. *John Wiley & Sons*. <https://www.csus.edu/indiv/j/jelinekd/edte%20227/fullanleadinginaculturofchange.pdf>
- Galaz Moraga, E., & Verdugo Peñaloza, A. . (2023). Liderazgo distribuido en escuelas públicas y relación con sus categorías de desempeño. *Cuadernos De Investigación Educativa*, 14(especial). <https://doi.org/10.18861/cied.2023.14.especial.3318>

- González, M. (2017). Comunicación y relaciones interpersonales en el ámbito educativo. *Revista de Investigación Educativa*, 35(2), 415-430. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe>
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). Professional capital: Transforming teaching in every school. *Teachers College Press*. [https://books.google.com.pe/books/about/Professional\\_Capital.html?id=2sRWQxBBsj4C&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Professional_Capital.html?id=2sRWQxBBsj4C&redir_esc=y)
- Henríquez Ritchie P. (2023). Evaluación del desempeño docente durante la pandemia: opinión de estudiantes universitarios mexicanos. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9664228>
- Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees? *Revisit Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2003/01/one-more-time-how-do-you-motivate-employees>
- Huarcaya Valentin, J. (2014). Relación entre el compromiso docente y la cultura organizacional en las instituciones educativas de la RED N° 05, UGEL de Ventanilla – Callao – 2013. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13184>
- Incio, F. & Capuñay, D. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares. *Revista Científica, Epistemia*. 4(3), 119-128. <https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1422>
- Manual de Oslo: Propuesta de directrices para la recogida e interpretación de datos sobre innovación. (2018). Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).
- Marrufo Fernández , G., & Pacherez Riva , J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1574-1593. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.182](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.182)



- Mohd Irfan W. (2022) Vroom's expectancy theory of motivation. University of Kashmir.  
[https://www.researchgate.net/publication/365964314\\_](https://www.researchgate.net/publication/365964314_)
- Navarro, J., & San Martín, A. (2015). Ética y valores en la educación. Propuesta para su integración en el currículo escolar. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 18(2), 13-24.
- Northouse, P. G. (2018). Leadership: Theory and practice. *Sage publications*.  
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3568102>
- Ñañez Silva, M. & Lucas Valdez, G. (2019). Liderazgo del director en la calidad de la gestión institucional: Un reto en la educación actual. *Dialnet* 167-168.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6931371>
- Peche Sanes, J., Cortez Rodríguez, N. & Merino Salazar, T. (2023). Liderazgo directivo en clima institucional: una revisión sistemática. *Revista Investigación y Negocios*, 16(28), 121-127. Epub October 00, 2023.  
<https://doi.org/10.38147/invneg.v16i28.237>
- Raggio Ramírez, G. Grados Zavala, E. , Tang Almeida, A. & Quintanilla Gutiérrez, L. (2023). Plataformas educativas virtuales en el desempeño profesional de docentes de educación básica regular. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(31), 2243-2251. Epub 16 de octubre de 2023.  
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i31.659>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Saavedra Meléndez, J., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.176](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176)

- Salvador Cornelio, E. & Sánchez Ortega, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Tirado Gálvez, M. & Heredia Llatas, F. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *Conrado*, 18(85), 246-251. Epub 02 de abril de 2022. Recuperado en 12 de diciembre de 2024, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442022000200246&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000200246&lng=es&tlng=es).
- Teddlie, C., & Reynolds, D. (2009). La teoría de la eficacia escolar: Un enfoque distribuido del liderazgo educativo. *Revista de Investigación Educativa*, 27(1), 139-158.
- Travers, C. J., & Cooper, C. L. (1996). *Teachers Under Pressure: Stress in the Teaching Profession*. Routledge. [https://www.researchgate.net/publication/27247482\\_Teacher\\_Stress\\_and\\_the\\_Management\\_of\\_Accountability](https://www.researchgate.net/publication/27247482_Teacher_Stress_and_the_Management_of_Accountability)
- Toledo Chambilla, A. (2020). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. *Revista Compás Empresarial*, 11(30), 76–99. <https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>
- Torcatt González, T. J., (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 26( ), . Vera, N. & Suarez, A. (2018, 2 de marzo). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista: Universidad y Sociedad*, 181-182. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S221836202018000100180&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S221836202018000100180&script=sci_arttext&tlng=en)
- Zimmerman, B. J., & Schunk, D. H. (2013). Self-regulated learning and academic achievement: Theory, research, and practice. *Springer Science & Business Media*. [https://www.researchgate.net/publication/243783857\\_Self-regulated\\_learning\\_and\\_academic\\_achievement\\_Theory](https://www.researchgate.net/publication/243783857_Self-regulated_learning_and_academic_achievement_Theory)

## ANEXOS

Anexo 1 Tabla de categorización

Categoría de estudio	Definición conceptual	Subcategorías	Indicadores
Liderazgo directivo	Ñañez & Lucas (2019) sostienen que el liderazgo directivo es un fenómeno social, hace que las expectativas de un grupo sean grandes, la personalidad, las circunstancias y la actuación del líder también favorecen en el compromiso de los seguidores. Todo esto implica un conjunto de rasgos que refleja el rol del director sobre sus características personales, capacidades organizacionales y habilidades intelectuales.	Estilo de liderazgo	Liderazgo autoritario (autocrático)
			Liderazgo participativo (democrático)
		Comunicación y relaciones interpersonales	Claridad y efectividad de la comunicación
			Habilidades de escucha activa
		Toma de decisiones y gestión de cambio	Claridad y transparencia en la comunicación de decisiones
			Facilitación de la implementación de cambios
			Gestión de resistencias al cambio
		Desarrollo profesional y apoyo al personal	Acceso a recursos y oportunidades de capacitación
			Desarrollo de habilidades pedagógicas y tecnológicas
		Ética y valores	Cumplimiento de normas y regulaciones
Liderazgo ético			
Desempeño laboral docente	Bautista et al. (2020) afirman que el desempeño laboral docente son un conjunto de acciones y conductas realizadas por los trabajadores que contribuye a alcanzar el logro de los objetivos propuestos, previamente planificado el éxito de una	Practica pedagógica y metodológica de enseñanza	Variedad de métodos de enseñanza
			Efectividad en el manejo del aula
		Participación en actividad extracurriculares	Participación en comités y grupos de trabajo
			Apoyo a eventos estudiantiles

	empresa o institución. Estas conductas realizadas por los colaboradores impulsan el crecimiento de la institución; el éxito de estas depende de las acciones que muestre por medio de la conducta del trabajador.	Gestión del tiempo y la organización	Colaboración con padres y la comunidad
			Cumplimiento de horarios y plazos
			Planificación y organización de actividades
			Equilibrio entre vida laboral y personal
			Gestión del estrés y la carga de trabajo

## Anexo 2 Instrumento de recolección de datos

<b>Categoría: Liderazgo directivo</b>		
Subcategorías	Ítems	Observación
Estilo de liderazgo	¿El director toma todas las decisiones importantes de la institución sin consultar al personal docente y administrativo?	
	¿El director fomenta y facilita la participación activa de los docentes en la toma de decisiones?	
Comunicación y relaciones interpersonales	¿Cómo describirías la comunicación del líder con el personal docente?	
	¿El líder demuestra capacidad para escuchar activamente y considerar las opiniones y preocupaciones del personal docente antes de tomar decisiones?	
Toma de decisiones y gestión de cambio	¿Cómo describe el personal docente el proceso de toma de decisiones en la institución educativa?	
	¿El líder proporciona apoyo y recursos adecuados para facilitar la implementación exitosa de cambios?	
	¿El líder demuestra flexibilidad y adaptabilidad en la respuesta a situaciones cambiantes o imprevistas?	
Desarrollo profesional y apoyo al personal	¿El líder facilita la participación del personal docente en actividades de desarrollo profesional externas, como conferencias, talleres y seminarios?	
	¿Se fomenta la participación activa del personal docente en la planificación y	

	diseño de actividades de desarrollo profesional?	
Ética y valores institucionales	¿Cómo describirías la cultura ética de la institución educativa en cuanto al cumplimiento de normas y regulaciones?	
	¿El líder de la institución educa y promueve activamente la importancia de la ética y los valores institucionales entre el personal docente y los estudiantes?	

<b>Categoría: Desempeño laboral docente</b>		
Subcategorías	Ítems	Observación
Practica pedagógica y metodología de enseñanza	¿Qué variedad de enfoques pedagógicos se implementan para adaptarse a diferentes estilos de aprendizaje y necesidades de los estudiantes?	
	¿Se brinda apoyo y orientación adicional a los docentes que enfrentan desafíos específicos en el manejo del aula?	
Participación en actividades extracurriculares	¿En cuántos comités de trabajo de la institución participa usted?	
	¿Cómo apoya o promueve la participación de los estudiantes en eventos extracurriculares?	
	¿Cómo colabora usted con los padres y la comunidad para identificar las necesidades y la planificación de actividades extracurriculares?	
Gestión del tiempo y la organización	¿Se cumplen consistentemente los horarios establecidos para las clases, las actividades académicas y las reuniones del personal?	
	¿Cómo describirías la eficacia de la planificación de actividades por parte de los docentes y administradores?	
	¿Cómo describirías el nivel de satisfacción del personal docente en cuanto al equilibrio entre su vida laboral y personal?	
	¿Qué medidas se toman para monitorear y abordar los factores de estrés específicos que enfrentan los docentes en su trabajo diario?	

Anexo 3 Evaluación por juicio de expertos


**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento	Matriz de validación del cuestionario de la categoría "Liderazgo directivo"
Objetivo del instrumento	Recoger información sobre el liderazgo directivo mediante la aplicación de un cuestionario.
Nombres y apellidos del experto	Octavio Fermin Bada Quispe
Documento de identidad	32986485
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración de la Educación.
Nacionalidad	Peruano
Institución	Dirección Regional de Educación de Ancash
Cargo	Especialista en Educación
Número telefónico	954414130
Firma	 Lic. Octavio F. Bada Quispe DR. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN C.D. N° 832-009359
Fecha	22-05-2024

**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Validación del contenido para el instrumento
Nombres y apellidos del experto	Karina Aurora Huanca Alva
Documento de identidad	42786981
Años de experiencia en el área	14
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional del Santa y I.E Fe y Alegria N°14
Cargo	Docente de pregrado e Institución educativa nacional.
Número telefónico	948776380
Firma	
Fecha	24 de Marzo del 2024

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Focus group
Objetivo del instrumento	recoger información
Nombres y apellidos del experto	Betty Claire Rino Rodriguez
Documento de identidad	DNI 17273801
Años de experiencia en el área	30 años.
Máximo Grado Académico	Doctor en ciencias de la Educación
Nacionalidad	Peruana.
Institución	Universidad Nacional del Sur.
Cargo	Docente de Edición.
Número telefónico	999995127
Firma	
Fecha	17-06-24

## Anexo 4 Consentimiento o asentimiento informado UCV



### **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: “Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa, 2024”

Investigadora: PRETELL VERASTEGUI Damaris Jocabed

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa, 2024”, cuyo objetivo es determinar el perfil del liderazgo directivo que promueva el desempeño laboral docente en una institución educativa, 2024. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa de estudio de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa República Argentina.

Describir el impacto del problema de la investigación: El complejo tejido educativo, el liderazgo directivo se presenta como un elemento fundamental que da forma al entorno en el cual los educadores llevan a cabo su labor pedagógica. El presente estudio plantea de manera integral la identificación del perfil de liderazgo directivo que mejore la productividad profesional de los maestros dentro de los centros educativos. La comprensión minuciosa de esta relación resulta crucial para desarrollar entornos educativos que promuevan tanto la excelencia académica como el desarrollo profesional.

### **Procedimiento**

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

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente más amplio de la institución educativa República Argentina. Las respuestas a la guía de entrevista 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):**

Indicar al participante la existencia 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. Garantizamos 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 la Investigadora PRETELL VERASTEGUI Damaris Jocabed email: [djpretellp@ucv.edu.pe](mailto:djpretellp@ucv.edu.pe) y asesoras CARBONEL GARCIA Carmen Elena: [ccarbonell@ucv.edu.pe](mailto:ccarbonell@ucv.edu.pe) TEMOCHE GUEVARA Cecilia Liliana: [ctemoche@ucvirtual.edu.pe](mailto:ctemoche@ucvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_ Fecha y hora: \_\_\_\_\_

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_ Firma(s): \_\_\_\_\_

Fecha y hora: \_\_\_\_\_

Nota: Los datos serán firmados cuando se aplique el instrumento.

## Anexo 5 Reporte de similitud en software Turnitin

### Resumen de coincidencias ✕

# 13 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

#### Coincidencias

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %	>
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
3	www.scielo.cl Fuente de Internet	1 %	>
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %	>
6	www.scielo.org.pe Fuente de Internet	<1 %	>
7	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %	>
8	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %	>
9	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %	>
10	Vallejos Mamani, Eliza... Publicación	<1 %	>
11	inba.info Fuente de Internet	<1 %	>

## Anexo 6 Autorización para desarrollo de la investigación



"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HERÓICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

Nuevo Chimbote, 12 de junio del 2024

OFICIO N° 185 – 2024 – MINEDU/DREA/UGEL-S-IEERA-D

Señor:

**DR. ANDRES ALBERTO RUIZ GOMEZ**  
**JEFE DE LA ESCUELA DE POS-GRADO**  
**UNIVERSIDAD PARTICULAR "CESAR VALLEJO"**  
**PRESENTE:**

**Asunto:** Carta de Aceptación


Tengo el honor de dirigirme a Usted, para hacerle llegar el cordial saludo a nombre de la Institución Educativa "Emblemática República Argentina" y a la vez manifestarles que se **AUTORIZA**, al estudiante de la Universidad "Cesar Vallejo" del Programa de Maestría en la Administración en la Educación: **Damaris Jocabed Pretell Verastegui**, para desarrollar el trabajo de investigación (TESIS) **Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa**, en nuestra institución Educativa.

Asimismo, la Dirección de la Institución Educativa, autoriza al estudiante la aplicación de encuestas en las áreas correspondientes, y brindarle las facilidades, para el respectivo análisis documental. Que están relacionados al estudio del trabajo de investigación, agradeciéndole por haber considerado a nuestra institución I.E. formar parte de este gran Proyecto.

Aprovecho la oportunidad para desearle éxitos y triunfos y reiterar las muestras de consideración y estima.

Atentamente,



  
Dr. Groberti Alfredo Medina Corcuera  
Director.

## Anexo 7 Otras evidencias



### **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: “Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa, 2024”

Investigadora: PRETELL VERASTEGUI Damaris Jocabed

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa, 2024”, cuyo objetivo es determinar el perfil del liderazgo directivo que promueva el desempeño laboral docente en una institución educativa, 2024. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa de estudio de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa República Argentina.

Describir el impacto del problema de la investigación: El complejo tejido educativo, el liderazgo directivo se presenta como un elemento fundamental que da forma al entorno en el cual los educadores llevan a cabo su labor pedagógica. El presente estudio plantea de manera integral la identificación del perfil de liderazgo directivo que mejore la productividad profesional de los maestros dentro de los centros educativos. La comprensión minuciosa de esta relación resulta crucial para desarrollar entornos educativos que promuevan tanto la excelencia académica como el desarrollo profesional.

### **Procedimiento**

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

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente más amplio de la institución educativa República Argentina. Las respuestas a la guía de entrevista 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):**

Indicar al participante la existencia 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 informara 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. Garantizamos 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 la Investigadora PRETELL VERASTEGUI Damaris Jocabed email: [djpretellp@ucv.edu.pe](mailto:djpretellp@ucv.edu.pe) y asesoras CARBONEL GARCIA Carmen Elena: [ccarbonell@ucv.edu.pe](mailto:ccarbonell@ucv.edu.pe) TEMOCHE GUEVARA Cecilia Liliana: [ctemoche@ucvirtual.edu.pe](mailto:ctemoche@ucvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre ALFREDO MEDINA CORCUERA y apellidos:

Fecha y hora: 8:30 am 12-06-24

Nombre y apellidos: ALFREDO MEDINA CORCUERA Firma(s): 

Fecha y hora: 8:30 am 12-06-24

Nota: Los datos serán firmados cuando se aplique el instrumento

## FICHA DE OBSERVACION

**Proyecto de Investigación:** Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa.

**Fecha de la Observación:** 14/05/2024

**Observador:** Damaris Pretell

**Escuela/Institución:** República Argentina

**Líder Directivo Observado:** Alfredo Medina Corcuera

**Categoría a observar:** Liderazgo Directivo

### Subcategorías:

1. Estilo de liderazgo: Su estilo de liderazgo involucra la participación del personal administrativo (secretaria), el directivo pregunta por documentación previa que necesite realizar, es decir, se asegura que la información sea verdadera. Él toma la decisión de aceptar o negar documentos que se presenten a la institución.
2. Comunicación y relaciones interpersonales: Se expresa con claridad, se comunica haciendo énfasis su rol como directivo y dejando en claro el rol del docente, lo que puede o no hacer. Escucha las solicitudes y analiza la situación y comunica al personal administrativo para que proceda, preguntando de donde viene el documento y quien es el responsable de la solicitud.
3. Toma de decisiones y gestión de cambio: Al momento de tomar una decisión se asegura que la documentación sea verdadera, conoce el proceso que demora la aprobación del documento. La toma de decisiones implica la participación del personal docente (al tener un invitado en aula) por medio de la solicitud, los docentes también son concedores de la toma de decisión del directivo.
4. Desarrollo profesional y apoyo al personal: Se involucra en las actividades que se realizan en la institución, los docentes organizan una actividad que involucra a los estudiantes y a los padres de familia. El directivo está presente hasta la culminación de la actividad.
5. Ética y valores institucionales: El directivo cumple con la importancia de la ética y los valores institucionales pues en situaciones de presentar un documento, él lo analiza y revisa que la sea información verdadera y que debe regirse a las normas de la institución, aclarando siempre los posibles escenarios que pueden presentarse de no seguir el cumplimiento de estas

**Conclusiones:** El liderazgo directivo en la toma de decisiones es notorio y tiene en cuenta el proceso de la documentación que realiza el personal administrativo, el director se comunica con respeto y de manera clara.

## FICHA DE OBSERVACION

**Proyecto de Investigación:** Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa.

**Fecha de la Observación:** 17/05/2024

**Observador:** Damaris Pretell

**Escuela/Institución:** República Argentina

**Líder Directivo Observado:** Alfredo Medina Corcuera

**Categoría a observar:** Liderazgo Directivo

### Subcategorías:

1. Estilo de liderazgo: Su liderazgo participativo involucra al personal administrativo y al personal docente al momento de convocar a una reunión para el llenado de notas bimestrales y todos tienen que asistir para cumplir con la actividad.
2. Comunicación y relaciones interpersonales: Se comunica de manera clara y lo explica si es necesario, la relación entre el directivo y los docentes es buena, pues considera los puntos de opiniones de los docentes.
3. Toma de decisiones y gestión de cambio: La toma de decisiones del directivo se ve reflejada en el apoyo de los docentes pues por orden de director los docentes dan permiso a sus alumnos en la participación del batallón para el aniversario de Nuevo Chimbote.
4. Desarrollo profesional y apoyo al personal: Se mantiene al tanto de lo que pasa en la institución, y se asegura que los docentes estén en aula trabajando.
5. Ética y valores institucionales: Se asegura de cumplir las normas de la institución, siendo ejemplo para los docentes y está pendiente de la participación de los demás.

**Conclusiones:** El liderazgo directivo frente al apoyo de actividades dentro y fuera de la institución es buena, primero autorizo la realización de una exposición de trabajos de primaria invitando a los padres de familia a un auditorio. Segundo los estudiantes que participan en el batallón tienen permiso de salir, ellos mismo comunican a su docente en aula.

## FICHA DE OBSERVACION

**Proyecto de Investigación:** Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa.

**Fecha de la Observación:** 12/06/2024

**Observador:** Damaris Pretell

**Escuela/Institución:** República Argentina

**Líder Directivo Observado:** Alfredo Medina Corcuera

**Categoría a observar:** Liderazgo Directivo

### Subcategorías:

1. Estilo de liderazgo: Su liderazgo representa la democracia, pues toma las decisiones y comunica al personal administrativo para que proceda con la documentación que se requiere
2. Comunicación y relaciones interpersonales: Se comunica de manera clara haciendo entender el proceso de documentación que se necesita antes de brindar una respuesta, pide a la secretaria el apoyo a las solicitudes que se presentan. También se relaciona con los padres de familia, conversa con ellos de manera rápida en la institución.
3. Toma de decisiones y gestión de cambio: Toma la decisión y acepta las solicitudes, si existe algún cambio lo analiza y lo aprueba. Tiene consideración del personal administrativo al hacer su trabajo también y está pendiente hasta que haya concluido.
4. Desarrollo profesional y apoyo al personal: Su apoyo al personal docente lo refleja monitoreándolos, y cuando tiene la oportunidad de hablar con ellos les comunica que se reunirán en sus horas libres para darles las sugerencias de mejora en su trabajo.
5. Ética y valores institucionales: Si cumple con las normas y los valores institucionales, siempre con respeto hacia el personal administrativo y a los docentes.

**Conclusiones:** El líder trabaja y se comunica con el personal administrativo correctamente, se preocupa por el personal docente y su trabajo en aula. Su relación con ellos es buena y siempre recorre el colegio para supervisar a los docentes.



## FICHA DE OBSERVACION

**Proyecto de Investigación:** Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa.

**Fecha de la Observación:** 18/06/2024

**Observador:** Damaris Pretell

**Escuela/Institución:** República Argentina

**Líder Directivo Observado:** Alfredo Medina Corcuera

**Categoría a observar:** Liderazgo Directivo

### Subcategorías:

1. Estilo de liderazgo: Su liderazgo se ve reflejado en su trabajo diario al coordinar con el personal administrativo.
2. Comunicación y relaciones interpersonales: Se comunica de manera clara con el personal administrativo, con los docentes y con los padres de familia. Tiene casos que tiene que conversar con padres de familia (personal).
3. Toma de decisiones y gestión de cambio: Sus decisiones son parte de su trabajo, al momento de conversar con padres de familia y conocer su caso, se involucra y se toma el tiempo para hablar con ellos.
4. Desarrollo profesional y apoyo al personal: Su apoyo es eficiente pues con el personal administrativo está en constante coordinación y cualquier información que halla se le hace saber inmediatamente (algún caso con padres o documentación).
5. Ética y valores institucionales: La práctica de valores se ve reflejado en su manera de trabajar pues es respetuoso con todo el personal que trabaja en la institución, administrativo, auxiliares, docentes incluso con los padres de familia.

**Conclusiones:** El lides trabaja de manera coordinada con el personal administrativo, pues es la labor de la secretaria comunicar al director sobre cualquier situación (conversar con los padres) se toma el tiempo de conocer la situación y en base a ella actuar. En cuanto a la documentación, se asegura de revisar y leer los papeles que se presentan a la institución y da la autorización a la secretaria para que pase por su oficina y sea sellado y firmado.

## **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: “Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa, 2024”

Investigadora: PRETELL VERASTEGUI Damaris Jocabed

## **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa, 2024”, cuyo objetivo es determinar el perfil del liderazgo directivo que promueva el desempeño laboral docente en una institución educativa, 2024. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa de estudio de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa República Argentina.

Describir el impacto del problema de la investigación: El complejo tejido educativo, el liderazgo directivo se presenta como un elemento fundamental que da forma al entorno en el cual los educadores llevan a cabo su labor pedagógica. El presente estudio plantea de manera integral la identificación del perfil de liderazgo directivo que mejore la productividad profesional de los maestros dentro de los centros educativos. La comprensión minuciosa de esta relación resulta crucial para desarrollar entornos educativos que promuevan tanto la excelencia académica como el desarrollo profesional.

## **Procedimiento**

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

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente más amplio de la institución educativa República Argentina. Las respuestas a la guía de entrevista 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):**

Indicar al participante la existencia 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 informara 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. Garantizamos 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 la Investigadora PRETELL VERASTEGUI Damaris Jocabed email: [djpretellp@ucv.edu.pe](mailto:djpretellp@ucv.edu.pe) y asesoras CARBONEL GARCIA Carmen Elena: [ccarbonell@ucv.edu.pe](mailto:ccarbonell@ucv.edu.pe) TEMOCHE GUEVARA Cecilia Liliana: [ctemoche@ucvirtual.edu.pe](mailto:ctemoche@ucvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos:

ROY LAIZA CORNEJO Fecha y hora: 7:45 am 12-06-24

Nombre y apellidos: ROY LAIZA CORNEJO Firma(s): 

Fecha y hora: 7:15 am 12-06-24

Nota: Los datos serán firmados cuando se aplique el instrumento

## FICHA DE OBSERVACION

**Proyecto de Investigación:** Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa.

**Fecha de la Observación:** 14/05/2024

**Observador:** Damaris Pretell

**Escuela/Institución:** República Argentina

**Docente Observado:** Roy Laiza Cornelio (Ingles)

**Categoría a observar:** [Desempeño laboral docente](#)

### Subcategorías:

1. Práctica pedagógica y metodología de enseñanza: El docente propicia la participación de los estudiantes y evalúa individualmente, organiza actividades y da las indicaciones para que desarrollen. Mantiene el orden y el control en el aula, los estudiantes son evaluados mientras los demás trabajan en silencio.
2. Participación en actividades extracurriculares: El docente motiva a que los estudiantes participen en talleres de lectura en la biblioteca. También informa que las notas de prácticas que van desarrollando deben ser firmadas por sus padres.
3. Gestión del tiempo y la organización: El docente cumple con su horario de trabajo en aula pues organiza su tiempo al realizar sus actividades, explica las actividades que va a realizar, les da tiempo a los estudiantes para que lean y/o para que escuchen audios y puedan desarrollar los ejercicios.

**Conclusiones:** Su desempeño laboral es satisfactorio porque logra la participación de los estudiantes en su totalidad y evalúa constantemente sus conocimientos.

Observación: Roy Liza Cornelia (Inglés)

- Dada a los estudiantes y explica las habilidades que desarrollara en la clase, se expresa con confianza y pone orden en el aula.
- Hace participar a los estudiantes y proporciona material para el desarrollo de su clase, revisa que todos los estudiantes tengan su material y pregunta a los estudiantes si comprendieron.
- Establece una hora para trabajar con los estudiantes y una hora para evaluarlos individualmente, se organiza (tiempo).
- Toma asistencia, luego llama para evaluar su participación oral en pares, continúa con un audio para que los estudiantes desarrollen, lo pone varias veces para que ellos mismos comprendan que dicen (conversaciones). Para finalizar realiza una actividad de lectura para que puedan resolver preguntas y revisa la tarea de la semana pasada.

## **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: “Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa, 2024”

Investigadora: PRETELL VERASTEGUI Damaris Jocabed

## **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa, 2024”, cuyo objetivo es determinar el perfil del liderazgo directivo que promueva el desempeño laboral docente en una institución educativa, 2024. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa de estudio de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa República Argentina.

Describir el impacto del problema de la investigación: El complejo tejido educativo, el liderazgo directivo se presenta como un elemento fundamental que da forma al entorno en el cual los educadores llevan a cabo su labor pedagógica. El presente estudio plantea de manera integral la identificación del perfil de liderazgo directivo que mejore la productividad profesional de los maestros dentro de los centros educativos. La comprensión minuciosa de esta relación resulta crucial para desarrollar entornos educativos que promuevan tanto la excelencia académica como el desarrollo profesional.

## **Procedimiento**

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

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente más amplio de la institución educativa República Argentina. Las respuestas a la guía de entrevista 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):**

Indicar al participante la existencia 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 informara 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. Garantizamos 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 la Investigadora PRETELL VERASTEGUI Damaris Jocabed email: [djpretellp@ucv.edu.pe](mailto:djpretellp@ucv.edu.pe) y asesoras CARBONEL GARCIA Carmen Elena: [ccarbonell@ucv.edu.pe](mailto:ccarbonell@ucv.edu.pe) TEMOCHE GUEVARA Cecilia Liliana: [ctemoche@ucvirtual.edu.pe](mailto:ctemoche@ucvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos:

WENDY ALEJANDRO JARAMILLO Fecha y hora: 18-06-24 10:00 am

Nombre y apellidos: WENDY ALEJANDRO JARAMILLO Firma(s): 

Fecha y hora: 18-06-24 10:00 am

Nota: Los datos serán firmados cuando se aplique el instrumento

## FICHA DE OBSERVACION

**Proyecto de Investigación:** Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa.

**Fecha de la Observación:** 14/05/2024

**Observador:** Damaris Pretell

**Escuela/Institución:** República Argentina

**Docente Observado:** Wendy Alejandro Jaramillo (Comunicación)

**Categoría a observar:** [Desempeño laboral docente](#)

### Subcategorías:

1. Práctica pedagógica y metodología de enseñanza: La docente fomenta la participación de los estudiantes al desarrollar actividades en conjunto, hace que ellos mismos con la información que han encontrado desarrollen.
2. Participación en actividades extracurriculares: La docente explica la importancia de participar en clase, pues eso califica como su nota.
3. Gestión del tiempo y la organización: La docente organiza su tiempo de retroalimentación y avanza con su nuevo tema. Explica a los estudiantes como van a trabajar por el tema de su horario Una ahora antes y una hora después de recreo.

**Conclusiones:** Su desempeño es satisfactorio y necesario para que los estudiantes participen (no memorizar) sino conocer e inferir en un texto su significado y usarlo en su vida cotidiana (adaptar nuevas palabras a su vocabulario).



Observación : Wendy Alejandro Jaramillo (Comunicación)

- Pide trabajar la última parte de la clase anterior, muestra autoridad en el aula, se expresa con claridad. Se desplaza por todo el aula y fomenta la participación de los estudiantes, que ellos deduzcan los respuestas y la docente afirma las participaciones.
- Explica con claridad el final del primer bimestre y presenta el nuevo tema con palabras ya estudiadas para que repasen (sabiendo ya su significado, sinónimos y antónimos) pide emplearlo en las oraciones y lecturas que deja como tarea.

## **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: “Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa, 2024”

Investigadora: PRETELL VERASTEGUI Damaris Jocabed

## **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa, 2024”, cuyo objetivo es determinar el perfil del liderazgo directivo que promueva el desempeño laboral docente en una institución educativa, 2024. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa de estudio de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa República Argentina.

Describir el impacto del problema de la investigación: El complejo tejido educativo, el liderazgo directivo se presenta como un elemento fundamental que da forma al entorno en el cual los educadores llevan a cabo su labor pedagógica. El presente estudio plantea de manera integral la identificación del perfil de liderazgo directivo que mejore la productividad profesional de los maestros dentro de los centros educativos. La comprensión minuciosa de esta relación resulta crucial para desarrollar entornos educativos que promuevan tanto la excelencia académica como el desarrollo profesional.

## **Procedimiento**

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

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente más amplio de la institución educativa República Argentina. Las respuestas a la guía de entrevista 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):**

Indicar al participante la existencia 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 informara 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. Garantizamos 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 la Investigadora PRETELL VERASTEGUI Damaris Jocabed email: [dipretellp@ucv.edu.pe](mailto:dipretellp@ucv.edu.pe) y asesoras CARBONEL GARCIA Carmen Elena: [ccarbonell@ucv.edu.pe](mailto:ccarbonell@ucv.edu.pe) TEMOCHE GUEVARA Cecilia Liliana: [ctemoche@ucvirtual.edu.pe](mailto:ctemoche@ucvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos:

AENULFO MALDONADO ROMERO Fecha y hora: 18-06-24 9:00 am

Nombre y apellidos: AENULFO MALDONADO ROMERO Firma(s): 

Fecha y hora: 18-06-24 9:00 am

Nota: Los datos serán firmados cuando se aplique el instrumento

## FICHA DE OBSERVACION

**Proyecto de Investigación:** Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa.

**Fecha de la Observación:** 14/05/2024

**Observador:** Damaris Pretell

**Escuela/Institución:** República Argentina

**Docente Observado:** Arnulfo Maldonado Romero (Arte y cultura)

**Categoría a observar:** [Desempeño laboral docente](#)

### Subcategorías:

1. Práctica pedagógica y metodología de enseñanza: El docente desarrolla un modelo de dibujo en la pizarra y en base a ellos los estudiantes trabajan, el docente mantiene el orden en el aula.
2. Participación en actividades extracurriculares: El docente comunica a los estudiantes sobre la importancia de desarrollar talleres de arte.
3. Gestión del tiempo y la organización: El docente cumple con su horario en aula, establece horarios para presentar sus trabajos.

**Conclusiones:** Trabaja en un ambiente calmado, en serenidad, dando sugerencias de mejoras a los estudiantes resaltando técnicas anteriores trabajadas y que pueden ser utilizados nuevamente.

## Observación:

Arnulfo Maldonado Romero (Arte y cultura)

- El docente da las indicaciones respectivas para que desarrollen su actividad de dibujo, aclara dudas y se involucra dando sugerencias de mejora a cada alumno, mantiene el orden en el aula.
- Propicia un ambiente calmado y relajado con el acompañamiento de música, muestra el tipo de técnicas que usan en su dibujo y pide que trabajen con el material requerido.
- Los estudiantes trabajan solos, crean sus propios dibujos y sintetizan su técnica de acuerdo a su imaginación, el docente solo acompaña en su proceso. Para terminar revisa el avance final de sus trabajos.

## **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: “Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa, 2024”

Investigadora: PRETELL VERASTEGUI Damaris Jocabed

## **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa, 2024”, cuyo objetivo es determinar el perfil del liderazgo directivo que promueva el desempeño laboral docente en una institución educativa, 2024. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa de estudio de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa República Argentina.

Describir el impacto del problema de la investigación: El complejo tejido educativo, el liderazgo directivo se presenta como un elemento fundamental que da forma al entorno en el cual los educadores llevan a cabo su labor pedagógica. El presente estudio plantea de manera integral la identificación del perfil de liderazgo directivo que mejore la productividad profesional de los maestros dentro de los centros educativos. La comprensión minuciosa de esta relación resulta crucial para desarrollar entornos educativos que promuevan tanto la excelencia académica como el desarrollo profesional.

## **Procedimiento**

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

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente más amplio de la institución educativa República Argentina. Las respuestas a la guía de entrevista 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):**

Indicar al participante la existencia 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 informara 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. Garantizamos 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 la Investigadora PRETELL VERASTEGUI Damaris Jocabed email: [djpretellp@ucv.edu.pe](mailto:djpretellp@ucv.edu.pe) y asesoras CARBONEL GARCIA Carmen Elena: [ccarbonell@ucv.edu.pe](mailto:ccarbonell@ucv.edu.pe) TEMOCHE GUEVARA Cecilia Liliana: [ctemoche@ucvirtual.edu.pe](mailto:ctemoche@ucvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos:

ZION PARZACHI MILLA Fecha y hora: 18-06-24 3:30am

Nombre y apellidos: ZION PARZACHI MILLA Firma(s): 

Fecha y hora: 18-06-24 3:30 am

Nota: Los datos serán firmados cuando se aplique el instrumento

## FICHA DE OBSERVACION

**Proyecto de Investigación:** Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa.

**Fecha de la Observación:** 17/05/2024

**Observador:** Damaris Pretell

**Escuela/Institución:** República Argentina

**Docente Observado:** Jhon Pariachi Milla (Arte y cultura)

**Categoría a observar:** [Desempeño laboral docente](#)

### Subcategorías:

1. Práctica pedagógica y metodología de enseñanza: El docente se expresa con ideas claras hacia los estudiantes, mantiene en orden en el aula.
2. Participación en actividades extracurriculares: El docente motiva la participación de los estudiantes en el curso de arte.
3. Gestión del tiempo y la organización: El docente cumple con el horario respecto a los alumnos en presentar sus trabajos. Se organiza adecuadamente en desarrollar los trabajos de pintura

**Conclusiones:** Su desempeño es bueno, pues brinda una idea y en base a ella los estudiantes desarrollan así su creatividad en su trabajo de pintura. El docente se asegura que todos presente sus trabajos, comparte conceptos esenciales para desarrollar en sus próximas clases relacionado a su tema.



Observación: Iván Pomaqui Mella (Arte y cultura)

- El docente se expresa con claridad y brinda a los estudiantes un tema de creatividad (música) y que ellos mismos desarrollen sus actividades (pantom).
- Brinda el tiempo necesario para que puedan realizar sus trabajos y cumple con el tiempo para recoger y revisar los trabajos (visuales). Mantiene el orden en el aula, permite la salida de los estudiantes para los materiales de trabajo (agua). Está atento que todos presenten sus trabajos y facilita la limpieza de los materiales que se están utilizando (limpieza en el aula).
- El docente expresa brevemente el tema sobre la música y hace participar a todos los estudiantes con preguntas y pequeñas actividades que fomenten compartir ideas y que todos compartan. Dicta pequeños conceptos útiles en clase para que desarrollen en las próximas clases.

## **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: “Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa, 2024”

Investigadora: PRETELL VERASTEGUI Damaris Jocabed

## **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa, 2024”, cuyo objetivo es determinar el perfil del liderazgo directivo que promueva el desempeño laboral docente en una institución educativa, 2024. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa de estudio de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa República Argentina.

Describir el impacto del problema de la investigación: El complejo tejido educativo, el liderazgo directivo se presenta como un elemento fundamental que da forma al entorno en el cual los educadores llevan a cabo su labor pedagógica. El presente estudio plantea de manera integral la identificación del perfil de liderazgo directivo que mejore la productividad profesional de los maestros dentro de los centros educativos. La comprensión minuciosa de esta relación resulta crucial para desarrollar entornos educativos que promuevan tanto la excelencia académica como el desarrollo profesional.

## **Procedimiento**

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

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente más amplio de la institución educativa República Argentina. Las respuestas a la guía de entrevista 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):**

Indicar al participante la existencia 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 informara 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. Garantizamos 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 la Investigadora PRETELL VERASTEGUI Damaris Jocabed email: [djpretellp@ucv.edu.pe](mailto:djpretellp@ucv.edu.pe) y asesoras CARBONEL GARCIA Carmen Elena: [ccarbonell@ucv.edu.pe](mailto:ccarbonell@ucv.edu.pe) TEMOCHE GUEVARA Cecilia Liliana: [ctemoche@ucvirtual.edu.pe](mailto:ctemoche@ucvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos:

CRISTINA ZAPATA MORALES Fecha y hora: 9:30 am 12-06-24

Nombre y apellidos: CRISTINA ZAPATA MORALES Firma(s): 

Fecha y hora: 9:30 am 12-06-24

Nota: Los datos serán firmados cuando se aplique el instrumento

## FICHA DE OBSERVACION

**Proyecto de Investigación:** Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa.

**Fecha de la Observación:** 17/05/2024

**Observador:** Damaris Pretell

**Escuela/Institución:** República Argentina

**Docente Observado:** Cristina Zapata Morales (Educación Física)

**Categoría a observar:** [Desempeño laboral docente](#)

### Subcategorías:

1. Práctica pedagógica y metodología de enseñanza: La docente explica la clase y aplica lo aprendido en el campo, dando indicaciones de cómo trabajar intercaladamente.
2. Participación en actividades extracurriculares: La docente comenta sobre la participación en actividades extracurriculares (aniversario de Nuevo Chimbote) y muestra su apoyo dando permiso a los estudiantes que participarán (batallón) representando al colegio
3. Gestión del tiempo y la organización: La docente cumple con su horario, se organiza en aula, con su clase y de igual manera en el campo al realizar sus actividades con los estudiantes.

**Conclusiones:** Su desempeño es bueno, mantiene el orden en aula/ campo, explica previamente las actividades que se realizaran, hace énfasis en el desarrollo de trabajar en simultaneo (en parejas). Toma precauciones y comparte con los estudiantes el campo (evalúa y luego se recrean) porque todos participan y se recrean con supervisión.

Observación: Carolina Zapata Morales (Educación Física)

- La docente empieza con el tema "Salud Saludable", explica la importancia brevemente y lleva a los estudiantes al campo. Con el fin de fortalecer lo explicado en el aula mantiene a los estudiantes enfocados en salud saludable.
- En el campo explica las actividades a realizar, manteniendo el orden y resaltando la importancia de la limpieza del complejo deportivo. Los estudiantes desarrollan su actividad física con el apoyo de sus compañeros al contabilizar. La docente evalúa individualmente hace que trabajen de manera simultánea y con tiempo establecido (cronómetro).
- Al finalizar les da tiempo para que se recreen jugando voley, no se retira hasta que termine su hora, después revisa que todos hallan participado y al finalizar su hora se retira del campo junto con los estudiantes.

## **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: “Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa, 2024”

Investigadora: PRETELL VERASTEGUI Damaris Jocabed

## **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa, 2024”, cuyo objetivo es determinar el perfil del liderazgo directivo que promueva el desempeño laboral docente en una institución educativa, 2024. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa de estudio de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa República Argentina.

Describir el impacto del problema de la investigación: El complejo tejido educativo, el liderazgo directivo se presenta como un elemento fundamental que da forma al entorno en el cual los educadores llevan a cabo su labor pedagógica. El presente estudio plantea de manera integral la identificación del perfil de liderazgo directivo que mejore la productividad profesional de los maestros dentro de los centros educativos. La comprensión minuciosa de esta relación resulta crucial para desarrollar entornos educativos que promuevan tanto la excelencia académica como el desarrollo profesional.

## **Procedimiento**

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

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente más amplio de la institución educativa República Argentina. Las respuestas a la guía de entrevista 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):**

Indicar al participante la existencia 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 informara 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. Garantizamos 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 la Investigadora PRETELL VERASTEGUI Damaris Jocabed email: [djpretellp@ucv.edu.pe](mailto:djpretellp@ucv.edu.pe) y asesoras CARBONEL GARCIA Carmen Elena: [ccarbonell@ucv.edu.pe](mailto:ccarbonell@ucv.edu.pe) TEMOCHE GUEVARA Cecilia Liliana: [ctemoche@ucvirtual.edu.pe](mailto:ctemoche@ucvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos:

MARINO LOPEZ AGUIRRE Fecha y hora: 18-06-24 10:00 am

Nombre y apellidos: MARINO LOPEZ AGUIRRE Firma(s): 

Fecha y hora: 18-06-24 10:00 am

Nota: Los datos serán firmados cuando se aplique el instrumento

## FICHA DE OBSERVACION

**Proyecto de Investigación:** Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa.

**Fecha de la Observación:** 17/05/2024

**Observador:** Damaris Pretell

**Escuela/Institución:** República Argentina

**Docente Observado:** Marino López Aguirre (Matemática)

**Categoría a observar:** [Desempeño laboral docente](#)

### Subcategorías:

1. Práctica pedagógica y metodología de enseñanza: El docente apoya al estudiante con su método, apoya al estudiante que tiene más dificultad. Mantiene el orden en el aula, vuelve a explicar para que todos comprendan sobre el desarrollo de los ejercicios.
2. Participación en actividades extracurriculares: El docente se involucra más en el apoyo hacia los estudiantes por ser el tutor del aula.
3. Gestión del tiempo y la organización: El docente cumple con la realización de ejercicios, explica y luego desarrolla en conjunto las actividades. Es responsable como tutor de aula.

**Conclusiones:** El desempeño del docente es bueno, pues se involucra y apoya al estudiante a resolver ejercicios, con su mismo método trata de explicar nuevamente e incentiva al estudiante a cumplir con su tarea.



Observación

Manrico Lopez Aguirre (Matemáticas)

- El docente trabaja en conjunto con los estudiantes, apoya en el desarrollo de ejercicios, permite el uso de calculadoras inteligentes, trabaja en grupo para componer ideas o respuestas para desmenuarlos de manera clara.
- Explica punto por punto y responde a las preguntas de los estudiantes para que puedan comprender, el uso de la calculadora fomenta con los resultados, el docente respalda diciendo: lo importante es comprender el significado del problema.
- Apoya al estudiante que presenta dificultades, explica nuevamente y retroalimenta con ejercicios similares, mientras explica los demás continúan con sus actividades en silencio. Los estudiantes preguntan por algo que no han entendido y el docente explica nuevamente, siendo el líder del aula se involucra más con los estudiantes y los motiva a cumplir con sus tareas.

## **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: “Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa, 2024”

Investigadora: PRETELL VERASTEGUI Damaris Jocabed

## **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa, 2024”, cuyo objetivo es determinar el perfil del liderazgo directivo que promueva el desempeño laboral docente en una institución educativa, 2024. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa de estudio de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa República Argentina.

Describir el impacto del problema de la investigación: El complejo tejido educativo, el liderazgo directivo se presenta como un elemento fundamental que da forma al entorno en el cual los educadores llevan a cabo su labor pedagógica. El presente estudio plantea de manera integral la identificación del perfil de liderazgo directivo que mejore la productividad profesional de los maestros dentro de los centros educativos. La comprensión minuciosa de esta relación resulta crucial para desarrollar entornos educativos que promuevan tanto la excelencia académica como el desarrollo profesional.

## **Procedimiento**

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

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente más amplio de la institución educativa República Argentina. Las respuestas a la guía de entrevista 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):**

Indicar al participante la existencia 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 informara 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. Garantizamos 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 la Investigadora PRETELL VERASTEGUI Damaris Jocabed email: [djpretellp@ucv.edu.pe](mailto:djpretellp@ucv.edu.pe) y asesoras CARBONEL GARCIA Carmen Elena: [ccarbonell@ucv.edu.pe](mailto:ccarbonell@ucv.edu.pe) TEMOCHE GUEVARA Cecilia Liliana: [ctemoch@ucvirtual.edu.pe](mailto:ctemoch@ucvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: JORGE RONERO MELLENDEZ Fecha y hora: 18-06-24 7:30am

Nombre y apellidos: JORGE RONERO MELLENDEZ Firma(s): 

Fecha y hora: 18-06-24 7:30am

Nota: Los datos serán firmados cuando se aplique el instrumento

## FICHA DE OBSERVACION

**Proyecto de Investigación:** Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa.

**Fecha de la Observación:** 17/05/2024

**Observador:** Damaris Pretell

**Escuela/Institución:** República Argentina

**Docente Observado:** Jorge Romero Meléndez (Comunicación)

**Categoría a observar:** [Desempeño laboral docente](#)

### Subcategorías:

1. Práctica pedagógica y metodología de enseñanza: El docente inicia con una prueba diagnóstica por el final del I bimestre y su manejo de aula es ordenado. Mantiene el orden y se muestra confiado.
2. Participación en actividades extracurriculares: El docente apoya la participación de actividades extracurriculares, expresa su apoyo con la sugerencia de la participación de una alumna (examen de conocimiento) informa y motiva a todos los estudiantes, el apoyo que tiene que darle a su compañera, posteriormente se comunica con el padre de familia.
3. Gestión del tiempo y la organización: El docente establece horarios para la evaluación y para el desarrollo de su clase, explicando por qué se toma esta evaluación. Desarrolla sus actividades de manera ordenada.

**Conclusiones:** El desempeño es satisfactorio pues el docente se involucra en las actividades extracurriculares (la participación) y en el aprendizaje de los estudiantes mediante evaluaciones diagnósticas, pues es un repaso para demostrar que verdaderamente han aprendido los estudiantes. Remarca las competencias que se están evaluando y la importancia de desarrollar en aula.

Observación: Jorge Romero Meléndez (comunicación)

- Saluda al docente y se expresa con respeto a los estudiantes y comunica sobre posibles actividades extracurriculares (la participación de su examen de conocimiento) se involucra con la estudiante que participara y se da todos los requisitos que necesita.
- Inicia con una evaluación cuantitativa de calidad (fin de trimestre) explicando porque se realiza esta prueba y la importancia de realizarla, pues por orden del Ministerio de Educación, los docentes deben trabajar su función a ello. Mantiene el orden en el aula y explica con claridad el proceso del desarrollo de la evaluación resaltando las competencias que se trabajaron en el aula.
- Los estudiantes trabajan en silencio después de todas las recomendaciones que el docente dio, existe un ambiente cálido en el aula, si existen dudas, se puede preguntar al docente. Él explica al momento de culminar y se retoma la clase con un nuevo tema, dando indicaciones de una obra que se desarrolla en el curso de las de las próximas clases.

## **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: “Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa, 2024”

Investigadora: PRETELL VERASTEGUI Damaris Jocabed

## **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa, 2024”, cuyo objetivo es determinar el perfil del liderazgo directivo que promueva el desempeño laboral docente en una institución educativa, 2024. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa de estudio de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa República Argentina.

Describir el impacto del problema de la investigación: El complejo tejido educativo, el liderazgo directivo se presenta como un elemento fundamental que da forma al entorno en el cual los educadores llevan a cabo su labor pedagógica. El presente estudio plantea de manera integral la identificación del perfil de liderazgo directivo que mejore la productividad profesional de los maestros dentro de los centros educativos. La comprensión minuciosa de esta relación resulta crucial para desarrollar entornos educativos que promuevan tanto la excelencia académica como el desarrollo profesional.

## **Procedimiento**

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

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente más amplio de la institución educativa República Argentina. Las respuestas a la guía de entrevista 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):**

Indicar al participante la existencia 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 informara 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. Garantizamos 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 la Investigadora PRETELL VERASTEGUI Damaris Jocabed email: [djpretellp@ucv.edu.pe](mailto:djpretellp@ucv.edu.pe) y asesoras CARBONEL GARCIA Carmen Elena: [ccarbonell@ucv.edu.pe](mailto:ccarbonell@ucv.edu.pe) TEMOCHE GUEVARA Cecilia Liliana: [ctemoche@ucvirtual.edu.pe](mailto:ctemoche@ucvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos:

ROSA MELCHORA LUÑO CUENTAS Fecha y hora: 18-06-24 7:30 am

Nombre y apellidos: ROSA MELCHORA LUÑO CUENTAS Firma(s):

Fecha y hora: 18-06-24 7:30 am

Nota: Los datos serán firmados cuando se aplique el instrumento

## FICHA DE OBSERVACION

**Proyecto de Investigación:** Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa.

**Fecha de la Observación:** 17/05/2024

**Observador:** Damaris Pretell

**Escuela/Institución:** República Argentina

**Docente Observado:** Rosa Melchora Lugo Cuentas (Lengua y Literatura)

**Categoría a observar:** [Desempeño laboral docente](#)

### Subcategorías:

1. Práctica pedagógica y metodología de enseñanza: La docente propicia una activa participación de los estudiantes, ella refuerza las ideas de los estudiantes, manteniendo el orden dentro y fuera del aula.
2. Participación en actividades extracurriculares: La docente comenta sobre la participación para el aniversario de Nuevo Chimbote.
3. Gestión del tiempo y la organización: La docente establece tiempos para desarrollar las actividades que va a desarrollar, cumple sus actividades con la participación de todos los estudiantes.

**Conclusiones:** Su desempeño es satisfactorio pues hace que el estudiante participe con la información previa que el mismo ha buscado y comparte ideas con sus compañeros, la docente complementa la información. Fomenta la participación de todos los estudiantes (trabajo individual y grupal).



Observación: Para Melchora Juegos Cuartas ( Lengua y Literatura)

- La docente ingresa al aula y saluda a Todos, se muestra confiante y mantiene el orden. Continúa con su clase y hace que los estudiantes participen activamente muestra la competencia de trabajar y aclaro los acuerdos previamente establecidos.
- Agrupa a los estudiantes para trabajos e intercambian ideas sobre su propia investigación para seguir trabajando con obras literarias ( pide conocer sus obras, su vida, sus premios) referente al autor. Busca que el estudiante participe previo a su investigación.
- Cada estudiante de un grupo participa de acuerdo a su investigación, pide la docente sintetizar la información acerca de su biografía, la docente sintetiza los puntos que previamente los estudiantes comentaron y complementa la información contando su vida del autor. Realiza algunas preguntas y los estudiantes responden para evaluar sus conocimientos y su participación.

## **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: “Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa, 2024”

Investigadora: PRETELL VERASTEGUI Damaris Jocabed

## **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa, 2024”, cuyo objetivo es determinar el perfil del liderazgo directivo que promueva el desempeño laboral docente en una institución educativa, 2024. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa de estudio de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa República Argentina.

Describir el impacto del problema de la investigación: El complejo tejido educativo, el liderazgo directivo se presenta como un elemento fundamental que da forma al entorno en el cual los educadores llevan a cabo su labor pedagógica. El presente estudio plantea de manera integral la identificación del perfil de liderazgo directivo que mejore la productividad profesional de los maestros dentro de los centros educativos. La comprensión minuciosa de esta relación resulta crucial para desarrollar entornos educativos que promuevan tanto la excelencia académica como el desarrollo profesional.

## **Procedimiento**

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

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente más amplio de la institución educativa República Argentina. Las respuestas a la guía de entrevista 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):**

Indicar al participante la existencia 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 informara 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. Garantizamos 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 la Investigadora PRETELL VERASTEGUI Damaris Jocabed email: [djpretellp@ucv.edu.pe](mailto:djpretellp@ucv.edu.pe) y asesoras CARBONEL GARCIA Carmen Elena: [ccarbonell@ucv.edu.pe](mailto:ccarbonell@ucv.edu.pe) TEMOCHE GUEVARA Cecilia Liliana: [ctemoche@ucvirtual.edu.pe](mailto:ctemoche@ucvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos:

MARIA FELIPE ZEGARRA Fecha y hora: 7:30am 12-06-24

Nombre y apellidos: MARIA FELIPE ZEGARRA Firma(s): 

Fecha y hora: 7:30am 12-06-24

Nota: Los datos serán firmados cuando se aplique el instrumento

## FICHA DE OBSERVACION

**Proyecto de Investigación:** Aspectos prioritarios del liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en una Institución Educativa.

**Fecha de la Observación:** 17/05/2024

**Observador:** Damaris Pretell

**Escuela/Institución:** República Argentina

**Docente Observado:** María Felipe Zegarra (Desarrollo Personal, Ciudadanía y Cívica)

**Categoría a observar:** [Desempeño laboral docente](#)

### Subcategorías:

1. Práctica pedagógica y metodología de enseñanza: La docente fomenta la participación de todos los estudiantes, manteniendo el control en aula. De una idea se desprenden más, las opiniones de los estudiantes son diversas, la docente une las ideas y explica mediante ejemplos.
2. Participación en actividades extracurriculares: La docente usa ejemplos referentes a la participación del aniversario de Nuevo Chimbote, Comenta sobre las actividades que se están realizando.
3. Gestión del tiempo y la organización: La docente cumple con sus tiempos, organiza sus actividades, las participaciones y las lecturas. Hace participar a todos los estudiantes con opiniones, o leyendo.

**Conclusiones:** Su desempeño es destacable pues proporciona una idea general y en base a ella los estudiantes opinan acerca del tema y comparten su opinión personal. Destaca la importancia que hace el docente en cada intervención del estudiante, motivando así que siga participando.

Observación : Maria Felipe Legano (Desarrollo Personal Ciudadanía y Aula)

- La docente saluda y se expresa con respeto hacia los estudiantes, explica en primer lugar la competencia que va a desarrollar y mediante una pregunta hace participar a los estudiantes de una manera en que los ideas complementan la respuesta (lluvia de ideas) comprenden ideas para iniciar la clase.
- Después de las ideas presentadas, inicia con su tema y el apoyo de textos (libros) lo cual complementa las actividades. Los estudiantes participan de manera ordenada, en silencio y tomando turnos.
- La docente establece los actividades a realizar, mantiene el orden y el silencio al desarrollar las actividades dentro del aula. Refuerza las respuestas de los estudiantes resaltando la importancia de cada punto de vista, repitiendo las ideas.