



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA



LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA
DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL, 2022

TESIS PRESENTADA POR
HILDA MARUJA APAZA BORDA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ
2023



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA

LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA
DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL, 2022

TESIS PRESENTADA POR:
HILDA MARUJA APAZA BORDA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO :


Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL


MIEMBRO DEL JURADO :


Mgtr. ARNALDO YANA TORRES

MIEMBRO DEL JURADO :


Dra. DANYA CASTILLO MONROY

ASESOR DE TESIS :


Dra. GRACIELA BERNAL SALAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: DIDÁCTICA INTERCULTURAL – P34



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 375-2023-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 27 de diciembre del 2023

VISTOS:

El expediente N° 2023-012605, presentado por el (la) Bachiller **APAZA BORDA HILDA MARUJA**, con número de DNI. **42349611**, asignado (a) con código de matrícula **21325019**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **APAZA BORDA HILDA MARUJA**, con número de DNI. **42349611**, asignado (a) con código de matrícula **21325019**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis Titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL, 2022** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **DIDACTICA INTERCULTURAL - P34** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobada por los jurados el 11 de diciembre del 2023, Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítica, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso 17° del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis Titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL, 2022** Elaborado por el (la) Bachiller **APAZA BORDA HILDA MARUJA**, Integrado por los siguientes docentes:

- Presidente del Jurado : **Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL**
- Miembro del Jurado : **Mgtr. ARNALDO YANA TORRES**
- Miembro del Jurado : **Dra. DANYA CASTILLO MONROY**
- Asesor de Tesis : **Dra. GRACIELA BERNAL SALAS**

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

- Fecha : **Miércoles, 27 de diciembre del 2023**
- Hora : **08:00 a.m.**
- Modalidad : **Aula N° 309 EPG - UANCV - JULIACA**

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron anterior a la aprobación de la Ley Universitaria N° **30220**.

ARTÍCULO TERCERO. - Tévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Mercedes Coronel Carr
DIRECTOR (a)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Percy Gualillo Puma Puma
SECRETARIO ACADÉMICO

CALIFICADO POR:
UNIVERSIDAD
ANEXO 01
JULIACA 2023
CORONEL CARR
LEOPOLDO MERCEDES



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 282 -2023-USA-EPG/UANCV

VISTOS:

El expediente N° 003722, Presentado por el (a) Bach: APAZA BORDA HILDA MARUJA , con número de DNI 42349611, y asignado (a) con código de matrícula N° 21325019, quien solicita cambio de JURADO del Proyecto de Tesis titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL, 2022** Línea de Investigación: **DIDÁCTICA INTERCULTURAL – P34** Para optar el Grado de **MAGISTER en: EDUCACIÓN** mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la sede JULIACA ,

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach: APAZA BORDA HILDA MARUJA quien solicita el cambio de la terna de JURADOS del Comité de Investigación, aprobado con Resolución Directoral No. 042-2023-USA-EPG/UANCV, de fecha 27 de Marzo del 2023, en el que se le asignó como PRIMER MIEMBRO al Dra. NORMA ELENA FLORES VIZA, a los mismos que se cambia por no disponer de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 23 de Enero del 2023, registrado en el folio N° 003491 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestra y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de Investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones contenidas a la Dirección en el inciso "f" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 74 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO. - ACEPTAR EL CAMBIO DEL JURADO DE LA TERNA DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN, para su revisión de la Tesis titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL, 2022** Presentado por el (a) Bach: APAZA BORDA HILDA MARUJA. Conformada por los siguientes docentes:

Presidente	:	Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL
Primer Miembro	:	Mgtr. ARNALDO YANA TORRES
Segundo Miembro	:	Dra. DANYA CASTILLO MONRROY
Asesor (a)	:	Dra. GRACIELA BERNAL SALAS

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO. ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Escuela de Posgrado
Dr. Leopoldo Huérfano González
DIRECTOR



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Percy Escobedo Poma Palma
SECRETARÍA ACADÉMICA



LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

29%

INDICE DE SIMILITUD

29%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	mail.polodelconocimiento.com Fuente de Internet	5%
3	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	3%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	1%

Submitted to Universidad Alas Peruanas

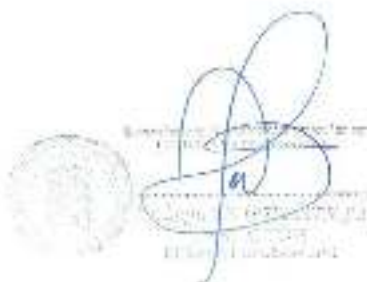


Metadatos complementarios - UANCV

Título de la Tesis	
LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL, 2022	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	HILDA MARUJA APAZA BORDA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42349611
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0000-8411-4723
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	GRACIELA BERNAL SALAS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02394874
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-0870-3896
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	ESPERANZA CUEVA ROSSEL
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02558176
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7453-3382
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6740-5024
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	DANYA CASTILLO MONROY



Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41007095
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9456-6491
Datos de investigación	
Línea de investigación	Didáctica Intercultural – P34
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>DISTRITO DE SAN MIGUEL - JULIACA</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: San Miguel</p> <p>Coordenadas: Latitud: -15.47817190980751 Longitud: -70.12471243342426</p> <p>https://maps.app.goo.gl/yBhVpRaENLtt3C1p6</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Noviembre del 2022 – Diciembre del 2023
URL de disciplinas OCDE https://concytec.pe/gihub.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p> <p>Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</p>





DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Hilda Mariya Apaza Borda, identificado con DNI
Nro. 42349611 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad.
- Programa de Maestría o Doctorado

Maestría en Educación : Mención : Educación Bilingüe intercultural y gerencia Educativa

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico
denominada:

Liderazgo directivo y su influencia en el desempeño laboral de los docentes
de las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito
de san miguel, 2022

Asesorado por: Dra. Graciela Bernal Salas

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia: a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juzaca 21 de Marzo de 2024


Firma del Asesor
(obligatoria)


Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A mis colegas de ayer de hoy y de mañana
por su elevada y sacrificada misión de
educar aun en las peores condiciones, a ti
apóstol de la educación.



AGRADECIMIENTO

Al altísimo por permitirme alcanzar mis metas profesionales y a todas las personas que constantemente me orientan y apoyan en esta brega gracias mil.



ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS.....	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática.....	1
1.2. Formulación del planteamiento del problema.....	2
1.2.1. Pregunta general.....	2
1.2.2. Preguntas específicas	2
1.3. Justificación de la investigación	3
1.4. OBJETIVOS	3
1.4.1. Objetivo general	3
1.4.2. Objetivos específicos.....	4
1.5. Hipótesis.....	4
1.5.1. Hipótesis general.....	4
1.5.2. Hipótesis específicas	4
1.6. Variables e indicadores.....	5
1.6.1. Conceptualización de variables	5



1.6.2. Operacionalización de variables 7

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio..... 10

 2.1.1. A nivel internacional..... 10

 2.1.2. A nivel nacional..... 12

 2.1.3. A nivel local..... 15

2.2. Bases teóricas 16

 2.2.1. Liderazgo 16

 2.2.2. Tipos de liderazgo..... 17

 2.2.3. Liderazgo y dirección 22

 2.2.4. Liderazgo para la organización escolar 23

 2.2.5. Liderazgo directivo 24

 2.2.6. Desempeño laboral 26

 2.2.7. Capacidades o habilidades 26

 2.2.8. Comportamiento laboral..... 27

 2.2.8 Resultados..... 27

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Método de investigación 28

3.2. Tipo de la investigación 28

3.3. Nivel de la investigación 28

3.4. Diseño de investigación 29



3.5. Población y muestra	29
3.5.1. Población	29
3.5.2. Muestra.....	30
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información	31
3.7. Validez y confiabilidad del instrumento	32

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos.....	34
4.2. Proceso de prueba de hipótesis.....	81
4.3. Discusión de resultados.....	89

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables.....	7
Tabla 2. Distribución de la población	29
Tabla 3. Distribución de la muestra.....	31
Tabla 4 P1 El líder directivo se muestra proactivo y comunica la visión metas a los docentes.	34
Tabla 5 P 2.- El líder directivo cumple los objetivos institucionales, con respeto a los derechos, valores y buenas costumbres.....	36
Tabla 6 P 3.- El líder directivo fomenta el trabajo docente centrado en la visión y metas y logro de competencias.	38
Tabla 7 P 4.- El líder directivo se muestra justo y equitativo al reconocer los logros del trabajo docente.	40
Tabla 8 P 5.- El líder directivo dialoga constantemente acerca de las fortalezas y deficiencias docentes.	42
Tabla 9 P 6.- El líder directivo asiste empáticamente a las necesidades personales y profesionales del docente.....	44
Tabla 10 P 7.- El líder directivo contribuye al desarrollo profesional y personal con un nivel académico adecuado.	46
Tabla 11 P 8.- El líder directivo se muestra coherente en sus afirmaciones, actitudes y comportamientos de vida.	48
Tabla 12 P 9.- El líder directivo promueve capacitaciones y actualizaciones efectivas para generar climas de aprendizajes.....	50
Tabla 13 P 10.- El líder directivo fomenta la confianza mutua entre docentes, estudiantes y padres de familia.....	52
Tabla 14 P 11.- El líder directivo Implementa y estimula experiencias innovadoras de calidad de aprendizajes.....	54



Tabla 15 P 12.- El líder directivo mantiene interacción colaborativa con Instituciones académicas de la región.....	56
Tabla 16 P 13.- El líder directivo constantemente pregunta sobre las actividades a desarrollar.	58
Tabla 17 P 14.- Incumples con las actividades que se les encomiendan.	60
Tabla 18 P 15.- Rechazas los recursos que te brinda la administración educativa.	62
Tabla 19 P 16.- No innovas tus estrategias de E – A.....	64
Tabla 20 P 17.- El trabajo en equipo es más coordinado y eficiente.....	66
Tabla 21 P 18.- Cooperas en el trabajo en equipos para el logro de los objetivos y metas.	68
Tabla 22 P 19.- Demuestras tu liderazgo y autonomía cuando realizas tu trabajo.....	70
Tabla 23 P 20.- Las relaciones interpersonales con tus colegas y directivos son adecuadas.....	72
Tabla 24 P 21.- Cumples inadecuadamente y de manera inoportuna las labores que te asignan.	74
Tabla 25 P 22.- Te preocupan los resultados de tu trabajo.....	76
Tabla 26 P 23.- El trabajo que desarrollas siempre es de mala calidad.	78
Tabla 27 P 24.- Siempre tienes tiempo para desarrollar tus actividades laborales y personales.	80
Tabla 28 Resumen del procesamiento de casos HG	82
Tabla 29 Prueba Ji – cuadrado hipótesis general	82
Tabla 30 Coeficiente de contingencia hipótesis general	83
Tabla 31 Resumen procesamiento de casos HE1	84
Tabla 32 Prueba de Ji – cuadrado HE1	84
Tabla 33 Coeficiente de contingencia HE1	85
Tabla 34 Resumen de procesamiento de casos HE2	86



Tabla 35 Prueba de Ji – cuadrado HE2	86
Tabla 36 Coeficiente de contingencia HE2	87
Tabla 37 Resumen de procesamiento de casos HE3	88
Tabla 38 Prueba de Ji – cuadrado HE3	88
Tabla 39 Coeficiente de contingencia HE3	89



ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1 P 1 El líder directivo se muestra proactivo y comunica la visión metas a los docentes..... 34

Gráfico 2 P 2 El líder directivo cumple los objetivos institucionales, con respeto a los derechos, valores y buenas costumbres..... 36

Gráfico 3 P 3 El líder directivo fomenta el trabajo docente centrado en la visión y metas y logro de competencias..... 38

Gráfico 4 P 4 El líder directivo se muestra justo y equitativo al reconocer los logros del trabajo docente. 40

Gráfico 5 P 5 El líder directivo dialoga constantemente acerca de las fortalezas y deficiencias docentes..... 42

Gráfico 6 P 6 El líder directivo asiste empáticamente a las necesidades personales y profesionales del docente. 44

Gráfico 7 P 7 El líder directivo contribuye al desarrollo profesional y personal con un nivel académico adecuado. 46

Gráfico 8 P 8 El líder directivo se muestra coherente en sus afirmaciones, actitudes y comportamientos de vida..... 48

Gráfico 9 P 9 El líder directivo promueve capacitaciones y actualizaciones efectivas para generar climas de aprendizajes..... 50

Gráfico 10 El líder directivo fomenta la confianza mutua entre docentes, estudiantes y padres de familia..... 52

Gráfico 11 P 11 El líder directivo Implementa y estimula experiencias innovadoras de calidad de aprendizajes..... 54

Gráfico 12 P 12 El líder directivo mantiene interacción colaborativa con Instituciones académicas de la región..... 56

Gráfico 13 P 13 El líder directivo constantemente pregunta sobre las actividades a desarrollar. 58



Gráfico 14 P 14 Incumples con las actividades que se les encomiendan.	60
Gráfico 15 P 15 Rechazas los recursos que te brinda la administración educativa.	62
Gráfico 16 P 16 No innovas tus estrategias de E – A.....	64
Gráfico 17 P 17 El trabajo en equipo es más coordinado y eficiente	66
Gráfico 18 P 18 Cooperas en el trabajo en equipos para el logro de los objetivos y metas.....	68
Gráfico 19 P 19 Demuestras tu liderazgo y autonomía cuando realizas tu trabajo	70
Gráfico 20 P 20 Las relaciones interpersonales con tus colegas y directivos son adecuadas.....	72
Gráfico 21 P 21 Cumples inadecuadamente y de manera inoportuna las labores que te asignan.....	74
Gráfico 22 P 22 Te preocupan los resultados de tu trabajo	76
Gráfico 23 P 23 El trabajo que desarrollas siempre es de mala calidad	78
Gráfico 24 P 24 Siempre tienes tiempo para desarrollar tus actividades laborales y personales	80



RESUMEN

En la investigación que presento nos hemos planteado como objetivo principal Evaluar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022, bajo esta premisa consideramos que el liderazgo directivo es muy importante en las instituciones educativas debido a que gracias a este desempeño del líder, podemos alcanzar nuevas metas con miras hacia el futuro para este cometido se ha desarrollado la investigación usando metodológicamente el tipo de investigación básica de nivel correlacional, de diseño no experimental transversal, la muestra estuvo representada por 159 sujetos de investigación, distribuidas entre directores subdirectores y docentes de primaria del distrito de San Miguel, el muestreo fue no probabilístico aplicando como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario a una muestra de 113 sujetos accesibles para la investigación para recoger la información que dé sustento a la investigación. Para la contrastación de las hipótesis se utilizó el estadígrafo software SPSS con la cual se realizó la prueba de chi cuadrado para ver la relación entre las variables de estudio liderazgo directivo y desempeño laboral docente. Como resultados de la investigación habiendo hecho las pruebas de relación del χ^2 llegamos a la conclusión de que existe una relación fuerte positiva en razón de que el p valor es menor de 0,05 ($0,000 < 0,05$) esto para todas las hipótesis planteadas por lo que se procedió a rechazar las hipótesis nulas y a aceptar las hipótesis planteadas en la investigación. concluyendo que existe una relación fuerte entre las variables de estudio liderazgo directivo y desempeño laboral docente.

Palabras clave: Liderazgo directivo y Desempeño laboral



ABSTRACT

In the research that I present, we have set as our main objective to evaluate the influence of managerial leadership on the work performance of teachers in public educational institutions at the primary level of the district of San Miguel, 2022, under this premise we consider that managerial leadership is very important in educational institutions because thanks to this performance of the leader, We can reach new goals with a view to the future For this task, the research has been developed methodologically using the type of basic research of correlational level, of cross-sectional non-experimental design, the sample was represented by 159 research subjects, distributed among directors, deputy principals and primary school teachers of the district of San Miguel, the sampling was non-probabilistic applying as a technique the survey and instrument the questionnaire to a Sample of 113 subjects accessible to the research to collect the information that supports the research. To test the hypotheses, the SPSS software statistician was used to perform the chi-square test to see the relationship between the study variables: managerial leadership and teacher job performance. As a result of the research, having done the chi2 relationship tests, we concluded that there is a strong positive relationship because the p value is less than 0.05 (0.000 0.05), this for all the hypotheses proposed, so we proceeded to reject the null hypotheses and accept the hypotheses raised in the research. concluding that there is a strong relationship between the study variables: managerial leadership and teacher job performance.<

Key words: Executive Leadership and Job Performance



INTRODUCCIÓN

El estilo de enseñanza en los centros educativos ha experimentado cambios significativos a lo largo del tiempo, en los que la llegada de la tecnología ha desempeñado un papel crucial. Muchas escuelas han adoptado la tecnología como una herramienta valiosa, proporcionando recursos y plataformas interactivas que mejoran la experiencia de aprendizaje. La disponibilidad de conexión a Internet ha facilitado aún más la integración de la tecnología en las prácticas docentes de los profesores.

En los países desarrollados, los estudiantes de diversas regiones tienen la oportunidad de matricularse en cursos que contribuyen a su crecimiento intelectual. Sin embargo, la situación en América Latina es distinta, ya que muchos profesores carecen de los conocimientos y habilidades necesarios para una instrucción eficaz, lo que supone un reto importante en el proceso de enseñanza. Por el contrario, se habla del liderazgo directivo, que es un elemento crucial para mejorar la calidad de la enseñanza. Estos líderes poseen la capacidad de influir en el rendimiento laboral de los profesores, promoviendo así el aprendizaje de los alumnos y facilitando la consecución de los objetivos.

Por lo tanto, dada la regularidad de los cambios, ya sean impulsados por la globalización y la tecnología o por circunstancias imprevistas como la reciente epidemia, las empresas deben ajustarse y pasar por transiciones para alcanzar sus objetivos. Varios elementos contribuyen a la sostenibilidad de una organización; sin embargo, múltiples estudios indican que el liderazgo desempeña el papel más crucial. A nivel educativo, la situación no contrasta. Para garantizar la calidad de la enseñanza, los directivos son responsables de aplicar estrategias que mejoren el rendimiento laboral de los profesores. Esto se ha convertido en un nuevo reto para las escuelas, ya que afecta a la dinámica organizativa de las instituciones. Por lo tanto, el objetivo principal de este estudio es determinar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral de los docentes de



las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de San Miguel durante el año 2022.



CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En la antigüedad, las instituciones educativas seguían un enfoque tradicional centrado en la transmisión de conocimientos. Este enfoque era adecuado para las necesidades de aquella época, y no se prestaba mucha atención a conceptos como capacidad o competencia. Sin embargo, con el progreso de la tecnología y la revolución industrial, han surgido nuevas demandas. Estas demandas implican la integración de la tecnología en los métodos de enseñanza, la adopción de nuevas metodologías que permitan a los estudiantes desarrollar sus capacidades y habilidades, y la implicación de los líderes educativos en actividades que tengan un mayor impacto en la educación (Palma-Bautista, 2022).

El liderazgo directivo es un concepto ampliamente investigado que busca mejorar la calidad de la educación. En los últimos tiempos, ha sido reconocido como un elemento crucial para promover el aprendizaje de los estudiantes y asegurar el funcionamiento eficaz de las instituciones educativas (Sánchez-Luján, Asmat-Castro, & Miranda-Gerónimo, 2020).



El sistema educativo en numerosas regiones de América Latina es inadecuado, como indica el Banco Mundial (2020), con la asombrosa cifra de 258 millones de alumnos que interrumpen su educación, lo que agrava la pobreza en educación científica fundamental. El sistema educativo para evaluar el desempeño laboral de los docentes se apoya en el líder directivo de las instituciones, quien juega un papel crucial en el desarrollo de estrategias para enfrentar los nuevos desafíos. Ellos brindan apoyo y capacitación a los docentes para asegurar su desempeño efectivo (Sánchez-Luján, Asmat-Castro, & Miranda-Gerónimo, 2020).

En el Perú, existen importantes deficiencias en la calidad educativa y en el liderazgo directivo, que han enfrentado severas críticas por parte de la sociedad. Estas deficiencias se evidencian en prácticas administrativas, calificación profesional inadecuada y autoridades no preparadas para los nuevos retos (Huamanlazo-Beltrán, 2021). Además, muchos estudiantes carecían del equipo necesario para participar en la enseñanza a distancia, lo que provocaba una alta tasa de deserción escolar. Asimismo, numerosos educadores estaban mal equipados para utilizar plataformas en línea para la enseñanza, lo que provocaba deficiencias en sus presentaciones.

1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. *Pregunta general*

¿De qué manera influye el liderazgo directivo en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022?

1.2.2. *Preguntas específicas*

P1. ¿Cómo el liderazgo directivo y su Responsabilidad y dirección de futuro influyen en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022?



P2. ¿Cómo el Desarrollo personal influye en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022?

P3. ¿Cómo el Rediseño de la organización influye en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación está teóricamente justificada, ya que utiliza conceptos para abordar y mejorar la problemática realidad existente. Además, la investigación contribuirá a ampliar los conocimientos actuales sobre el liderazgo directivo y su relación con la nueva realidad resultante de la reciente pandemia.

Además, existe una justificación social para esta investigación, ya que la calidad de la educación en las aulas virtuales es un tema de gran relevancia. Diversos sectores de la población perciben una fuerte conexión entre el desempeño de los profesores y el liderazgo de los gestores. Por lo tanto, este estudio tiene como objetivo descubrir esta asociación y ayudar a los gestores de las instituciones públicas a comprender la importancia de sus funciones en la realidad actual. Esta comprensión es crucial para proporcionar el apoyo necesario para alcanzar los objetivos académicos.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Evaluar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022.



1.4.2. Objetivos específicos

Identificar Cómo el liderazgo directivo y su Responsabilidad y dirección de futuro influyen en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022.

Identificar la influencia del Desarrollo personal en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022.

Conocer como el rediseño de la organización influye en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

Se evidencia baja influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022.

1.5.2. Hipótesis específicas

El liderazgo directivo y su responsabilidad y dirección de futuro influyen en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022.

Existe la influencia significativa del desarrollo personal en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022.



El rediseño de la organización influye directamente en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022.

1.6. VARIABLES E INDICADORES

1.6.1. Conceptualización de variables

Variable Independiente

Liderazgo directivo

Tarea enfocada en el establecimiento de normas, organizar el trabajo para el logro de las metas, resulta eficaz para conseguir un grupo enfocado en un objetivo (Farré-Martí & Lasheras-Pérez, 2002).

Variable Dependiente

Desempeño docente

“El desempeño docente está compuesto por un conjunto de características individuales y profesionales” (Cuenca, 2011). Para otros, es el “es el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo” (Rivas, 2010). “Es la actuación del docente en relación a cada uno de los aspectos relevantes del ejercicio de su profesión” (Acevedo, 2002; citado por Llanos, 2008). De acuerdo con Montenegro (2003), citado por Zarate (2011), es un conjunto de acciones concretas. “Se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno”.

Silva Huaman, Solis Trujillo, Huaman Vargas y Quispe Merma (2022) Según estos autores. Es un factor principal de la mejora de la enseñanza – aprendizaje es la utilización de la



evaluación formativa de los docentes universitarios que han ido mejorando en su desempeño en el aula, además del uso de los niveles de retroalimentación como el reflexivo y la descriptiva ha hecho realidad la mejora gradual en las diferentes áreas del ámbito universitario. El objetivo de este trabajo es realizar una revisión sistemática con temas relacionados a la evaluación formativa en el desempeño docente universitario, sistematizar en forma específica la información y tener una visión general de lo que significa una evaluación formativa. En la metodología se manejó el método prisma donde se desarrolló información seleccionada de forma sistemática y meta análisis realizando como primera acción una búsqueda exploratoria en las bases de datos scopus, google académico y science, seguido por la búsqueda sistemática de 75 artículos de los cuales se fue desacatando por duplicidad y otros criterios descritos, finalmente nos quedamos con 25 artículos publicados desde el 2017 hasta el 2021 que mostraron relación directa al tema de investigación. La evaluación de calidad se efectúa bajo 5 criterios: pertinencia, relación, relevancia, rigor y credibilidad para extraer los datos específicos y responder a las preguntas planteadas. Los principales resultados que encontramos son las variadas coincidencias de los autores en que la aplicación de la evaluación formativa de los docentes universitarios provoca efectos positivos en el desempeño laboral de los futuros profesionales, así como en un sector de docentes hay resistencia al cambio y siguen aplicando la evaluación tradicional sumativa al final de procesos de aprendizaje-enseñanza

Por su parte, el Ministerio de Educación de Perú (2013) lo entiende como las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan competencia [...] Tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. En consecuencia, un desempeño incluye una actuación (comportamiento observable que puede ser descrito y/o medido), responsabilidad (referencia a las funciones generales de la profesión) y resultados (referencia a la determinación de logros generales y específicos comprometidos en la actuación).



En lo que se refiere a la variable desempeño docente, se encuentra sustentado teóricamente en Orellana (2003, p. 54) quien señala que el docente es un profesional especializado en la enseñanza y el aprendizaje sobre determinado conocimiento del campo de la ciencia, la humanística o el arte. Como especialista de un determinado conocimiento y en el ejercicio del saber que lo capacita para relacionar conocimientos, diseña contenidos de la enseñanza de la mejor manera posible, ya sea empleando los instrumentos mediadores de la palabra o estrategias icónicas que incidan en el aprendizaje del alumno, configurando un proceso denominado de enseñanza- aprendizaje.

El trabajo del docente incluye el uso del diseño curricular, de la cual se vale para adecuar los temas a enseñar, de la misma el plantear estrategias, medios y materiales, con ello evaluar con el fin de la búsqueda de la comprensión y adquisición de los nuevos conocimientos y lograr el aprendizaje eficaz en el alumno. Conjuntamente existe otro aspecto primordial que desarrolla el docente, como es la planificación de la clase y métodos para el logro del aprendizaje. En virtud de la formación recibida y la preparación continúa por el docente con el fin de ejercer sus funciones con capacidad, conocimiento y destreza.

Montenegro (2003), señala que mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

1.6.2. Operacionalización de variables

Tabla 1. *Matriz de operacionalización de variables*



Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Instrumento
Variable 1: Liderazgo directivo	La tarea se centra en construir normas y organizar el trabajo para alcanzar objetivos. Es un enfoque excelente para crear un grupo centrado en un objetivo determinado (Farré-Martí y Lasheras-Pérez, 2002).	Influencia del directivo sobre la mejora de la educación, compromiso con el desarrollo de habilidades y capacidades de los docentes para la mejora de la calidad del desempeño laboral de los docentes.	Responsabilidad y dirección de futuro	-Motivación - Reconocimiento y justicia -Altas expectativas -Sentido ético	Ordinal	Cuestionario 12 ítems
			Desarrollo personal	-Compromiso y responsabilidad -Apoyo individual a docente -Interacción permanente -Conocimiento y habilidades docentes		
Desempeño o laboral de los docentes	Es el desempeño general o productividad que alguien pueda hacer un aporte en cuanto al cumplimiento de sus actividades que estás obligado a ejecutar en si centro laboral. (Chiavenato, 2016)	Son las capacidades o habilidades que tiene el maestro, sus comportamiento, metas y resultados	Rediseñar la organización	-Experiencias innovadoras -Cultura colaborativa -Organización que facilite el trabajo -Aprovecha oportunidades del entorno	Cuestionario 12 ítems	
			Capacidades o habilidades	-Conocimiento de lineamiento educativos -Puntualidad y responsabilidad -Eficiencia y eficacia -Estrategias para la E – A		
			Comportamiento laboral	-Trabajo en equipo -Trabajo cooperativo -Liderazgo - Comportamiento		
			Resultados	-Cumplimiento de actividades -Resultados		



-Calidad de
trabajo
-Gestión de
tiempo

Nota: Elaboración propia



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. A nivel internacional

Rionda Arjona y Mares cárdenas (2012), son los sujetos que se encuentran detrás de esta investigación que tiene como finalidad identificar la prevalencia del burnout y las relaciones que guarda con el desempeño laboral de los docentes de primaria, en escuelas públicas de la ciudad de México. La investigación se llevó a cabo desde un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, explicativo y correlacional, donde encontramos una población de 4000 profesores, pero una muestra de 304 profesores, a quienes se les aplicó el método de cuestionario sociodemográfico (abarca: edad, sexo) y desempeño laboral (abarca asistencia al consejo técnico, reuniones con los padres) como instrumentos de medición de la variable, los resultados del primer instrumento de medición fueron: 250 profesores pertenecen al sexo femenino (82%), mientras los 53 profesores restantes pertenecen al sexo masculino (18%), por otro lado, el instrumento del MBI, dio como resultado que el 31% de los profesores presentó un nivel bajo en



burnout y solo un 13% un nivel alto, los resultados de la segunda variable dieron como resultado: la asistencia de los docentes al consejo técnico fue de un 36%, reuniones con padres fue de un 63%. En pocas palabras, en los resultados obtenidos en la investigación no se encontró una asociación directa, ni significativa entre la presencia del síndrome y el bajo aprovechamiento de su grupo. Lo cual podría deberse a que los profesores que cursan con el síndrome no impactan directamente al aprovechamiento de sus alumnos o bien a que la calificación expresada por la prueba enlace no demuestra en su totalidad el aprovechamiento de los estudiantes y se requiere aplicar una evaluación directa a los grupos de esta muestra.

González (2020) realizó un estudio sobre el liderazgo en un contexto de crisis, centrándose específicamente en un equipo directivo de un colegio privado concertado. El estudio tenía como objetivo examinar cómo los directores del colegio afrontaron la suspensión de clases debido a Covid-19. Se emplearon métodos cualitativos, como la observación y las entrevistas, como principales instrumentos de investigación. Los resultados demostraron que la gestión educativa se llevaba a cabo de forma colaborativa, con la implicación de todos los miembros del equipo y centrándose en las emociones del personal. En consecuencia, se concluyó que la empatía, la motivación y las habilidades estratégicas son cualidades esenciales para un líder que pretenda gestionar eficazmente la educación.

Huamanlazo, M. (2021) realizó un estudio titulado «Relación entre el liderazgo directivo y la calidad del aprendizaje virtual en los centros educativos de secundaria de Sicaya-Huancayo 2020». El objetivo del estudio fue determinar la correlación entre la calidad del aprendizaje virtual, influenciado por la reciente pandemia, y el liderazgo directivo. Los datos fueron analizados mediante técnicas descriptivas e inferenciales. Se empleó la prueba Rho de Spearman para evaluar la relación entre las variables y la prueba de hipótesis. Los resultados revelaron un coeficiente de correlación de 0,846 con un valor p de 0,000, lo que indica una fuerte asociación entre el liderazgo directivo y la calidad del aprendizaje en las instituciones.



2.1.2. A nivel nacional

Jáuregui Eléspuru, Menacho Vargas, Chávez Espinoza, Ramírez García y Romero Carhuanchu (2022). el estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos. El método que se utilizó fue el cuantitativo, el estudio fue de tipo descriptivo correlacional y el diseño de investigación fue no experimental de tipo descriptivo transversal, la población estuvo conformada por 100 docentes y la muestra fue censal, la técnica que se empleó en la recolección de los datos fue la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario, para el análisis de los datos se empleó la estadística descriptiva y la estadística inferencial no paramétrica; según los resultados se obtuvo que $\chi^2_c = 15.35 > \chi^2_t = 9.48$, $gl 4$, $p < 0.05\%$, por lo que se concluye que existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la IE. 60756 Claverito de Iquitos

Benavides Espiritu (2020), es el autor de esta investigación que tiene como finalidad determinar la relación entre las competencias digitales y desempeño docente en la Institución Educativa Estatal, Villa el Salvador, 2020. La investigación se realizó desde un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental correlacional. La población son todos los docentes de la institución educativa estatal, Villa el Salvador, mientras que la muestra censal fue de 70 docentes de la institución anteriormente mencionada, donde para reunir información se utilizó la técnica de la encuesta en ambas variables a medir, en cuanto a la primera variable, las cuales fueron: Las competencias digitales según los docentes arrojaron que el 28.6% lo considera por desarrollar, el 40.0% los considera en proceso y el 31.4% es considerado como desarrolladas; en la dimensión Profundización de conocimientos, el 32.9% lo considera por desarrollar, 42.9% en proceso y el 24.3% cómo desarrolladas; en la dimensión Adquisición de conocimientos, el 22.9% lo considera por desarrollar, 45.7% en proceso y el 31.4% como desarrolladas. Por otro lado la variable de desempeño docente estuvo conformada por las siguientes: el desempeño docente según los docentes arrojó que el 31.4% lo considera malo, el 50.0% regular y el 18.6%



como bueno; en la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes el 34.3% lo considera malo, 37.1% regular y el 28.6% como bueno; en la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 25.7% lo considera malo, 40.0% regular y el 34.3% como bueno. Para finalizar, Las competencias digitales se relacionan con el desempeño docente con un nivel de correlación moderado (Rho 0,586 y p -valor 0,000), La adquisición de conocimientos se relacionan con el desempeño docente con un nivel de correlación moderado (Rho 0,575 y p -valor 0,000), La profundización de conocimientos se relacionan con el desempeño docente con un nivel de correlación moderado (Rho 0,534 y p -valor 0,000).

Ledesma Cuadros, Tejada Estrada, Lideña González, Rodríguez Chirinos, Cárdenas Bustamante, y Manrique Nugent (2019), todos ellos fueron los encargados del trabajo de investigación que tiene como objetivo la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones públicas de nivel primaria de la Red 14, UGEL 05 de Lima Metropolitana. Este trabajo se realizó desde un enfoque cuantitativo con diseño abordado no experimental, de corte transversal, donde la población fue conformada por los docentes de las instituciones inclusivas de nivel primaria de la RED 14, UGEL 05 de Lima Metropolitana, por otro lado, la muestra está representada por 125 docentes de las instituciones anteriormente mencionadas. Para reunir información se utilizó cuestionarios como instrumento de medición para cada variable las cuales son: Gestión educativa en las instituciones públicas que dio como resultado que el 22.4% tiene una gestión educativa regular y un 76.4% una gestión óptima; Desempeño docente en las instituciones educativas publicas nivel primaria la cual dejó como resultado que un 1.6% tiene un desempeño bajo, 26.4% un desempeño medio y un 72% un desempeño alto; Dimensión de gestión institucional en las instituciones educativas la cual tuvo como resultado que un 0.8% tiene una gestión no óptima, 29.6% tiene una gestión regular y 69.6 tiene una gestión óptima; Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas públicas donde la gestión educativa de nivel regular es conformada por 13.6%, por otro lado, la



gestión educativa nivel óptima, los docentes que presentan un desempeño regular es el 64.8%. En conclusión, la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas inclusivas de Lima Metropolitana se relacionan significativamente, lo cual lleva a considerar la importancia que tiene la realización de una gestión educativa de calidad que favorezca al crecimiento institucional de cada una de sus dimensiones, siendo notable, puesto que en un contexto de implementación de políticas, que tienden a estimular y secundar las capacidades de gestión de muchos directivos, se muestra que, efectivamente tendrá repercusiones, en la progreso del desempeño de la fuerza laboral a cargo.

Barrientos Fernández (2019), fue el encargado de detallar esta investigación que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre competencias digitales y el desempeño laboral de los docentes. Para ese fin, la investigación se desarrolló desde un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, transeccional y correlacional, en la cual encontramos que la población está dada de los docentes de la institución educativa pública del distrito de Villa el Salvador que asciende a 69 docentes, mientras que la muestra fue dada mediante la aplicación de una fórmula determinando 59 docentes. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, el instrumento para medir la variable de competencia digital fue el cuestionario y para la variable de desempeño docente fue cuestionario. Donde en la variable de competencia digital se obtuvo que un 0% de nivel bajo, 47.5% nivel medio y 52.5% nivel alto; En cuanto a la variable desempeño docente presentó un 0% de nivel deficiente. 42.3% nivel regular y un 57.6% nivel eficiente. En conclusión, existe relación positiva y moderada entre las variables competencias digitales y el desempeño laboral en los docentes, ya que presenta con un coeficiente de correlación es de 490 y un p valor de 0,000 que es menor a $\alpha = .05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula. Por consecuencia, a mejor manejo o desarrollo de las competencias digitales por parte de los docentes será mejor su desempeño en los procesos de enseñanza y aprendizaje.



Muñoz Cuchca (2023) este autor manifiesta sobre el desempeño docente indicando determinar el nivel a partir de la evaluación formativa; donde fue abordado desde un enfoque mixto de Diseño Explicativo Secuencial relevante Para ello se utilizó a la encuesta como instrumento de investigación cuantitativa, la misma que arrojó un Alpha de Cronbach de 0.94, aplicado a 35 docentes. Para el estudio cualitativo se utilizó la entrevista a diez docentes, información que permitió complementar los datos estadísticos encontrados. Se trabajó con cuatro dimensiones, las mismas que fueron obtenidas del Marco del Buen Desempeño docente que para la parte cualitativa actuaron como subcategorías apriorísticas. El diseño para la parte cualitativa fue pre experimental de pretest y pos test con la aplicación de un programa de fortalecimiento de las competencias docentes en evaluación formativa. Desde lo cualitativo se siguió un enfoque fenomenológico. Entre los resultados se constató que el programa aplicado en evaluación formativa, mejoró el nivel del desempeño docente el mismo que para que sea sostenible requiere de cuatro aspectos clave: acompañamiento técnico pedagógico para la formación continua, soporte socioafectivo para generar un compromiso constante, monitoreo y seguimiento; y, gestión escolar que involucre activamente a la familia En el campo educativo esta teoría clarifica la importancia de la capacidad de autorreflexión de los docentes sobre sus prácticas pedagógicas, orientadas al logro de metas optimistas de aprendizaje de sus estudiantes.

2.1.3. A nivel local

En el año 2020, Díaz presentó su tesis titulada «Influencia de los estilos de liderazgo directivo en la calidad de la gestión educativa de las instituciones públicas de educación secundaria del distrito de Puno en el año 2018». El propósito de la tesis fue determinar la incidencia del liderazgo directivo en la calidad de la gestión educativa. La principal herramienta de investigación utilizada fue una encuesta, la cual fue administrada para identificar los diferentes tipos de liderazgo y su relación con los procesos que contribuyen a lograr una educación de alta



calidad. Los datos recogidos se analizaron mediante métodos estadísticos. Los resultados de la prueba de hipótesis indicaron que el liderazgo directivo identificado tenía una influencia beneficiosa en la calidad de la gestión educativa.

En el año 2021, Cusicuna presentó la tesis titulada «El liderazgo directivo y su influencia en la gestión institucional de las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Challabamba Paucartambo Cusco en el año 2018.» El objetivo de la tesis fue determinar en qué medida el liderazgo directivo incide en la gestión educativa. El estudio consistió en la realización de entrevistas breves y la aplicación de cuestionarios a docentes y directivos, seguido del análisis estadístico de los datos recogidos. Al realizar la prueba de hipótesis, se determinó que la hipótesis era aceptada, lo que indicaba un impacto significativo, directo y favorable del liderazgo directivo en la gestión del aprendizaje de los alumnos.

En 2021, Zamata realizó un estudio titulado «Liderazgo directivo y gestión educativa en instituciones educativas de educación primaria del distrito de Asillo Azángaro en 2018.» El objetivo del estudio fue determinar en qué medida el liderazgo directivo influye en la gestión educativa. El estudio consistió en muestrear a docentes y directivos de instituciones educativas y aplicar una encuesta para medir diversas variables. La correlación entre estas variables se analizó mediante la prueba de chi-cuadrado. Los resultados obtenidos confirmaron la hipótesis, demostrando así que el liderazgo tiene un impacto significativo en la gestión de la educación.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Liderazgo

El liderazgo es el acto de recibir apoyo y refuerzo de un grupo de individuos para llevar a cabo eficazmente una tarea. Este proceso depende del nivel de influencia social del líder (Garay-Oñate, 2016).



El liderazgo puede definirse como el conjunto de talentos que posee un individuo y que le permiten influir en el comportamiento de un grupo o equipo, motivándoles para que se esfuercen en la consecución de un fin y una meta predeterminados (de Toro, 2022).

Por el contrario, según la Real Academia Española (2014), el liderazgo se define como el acto de superar a los competidores y mostrar supremacía en un sector económico, producto, empresa o institución.

Según varios autores, el liderazgo se define comúnmente como la capacidad innata de un individuo para dirigir o guiar a un grupo de otros en la consecución de una tarea específica. Sin embargo, una comprensión más completa de por qué este grupo de individuos decide seguir a una persona en particular requiere una exploración más profunda de la idea (Garay-Oñate, 2016).

El liderazgo puede ser analizado desde dos perspectivas: como una cualidad inherente a un individuo o como una función dentro de una empresa o sociedad. Esta última es más ampliamente estudiada debido a sus mayores beneficios prácticos. Además, es crucial para planificar, controlar y supervisar eficazmente los recursos con el fin de fomentar el desarrollo de la organización y guiarla hacia el logro de los objetivos y metas establecidos. (Noriega-Gómez, 2008).

2.2.2. Tipos de liderazgo

Bernard Bass (2000), según recoge Garay (2016), analiza ampliamente los múltiples estilos de liderazgo, clasificándolos en tres tipos distintos: *laissez faire* (también conocido como no-liderazgo), liderazgo transformacional y liderazgo transaccional.

2.2.2.1 Laissez faire (no liderazgo).



Según Garay (2016), el vacío de liderazgo se refiere a la falta de liderazgo de alguien en una posición de autoridad, donde ese individuo descuida sus responsabilidades y evita ejercer influencia sobre sus seguidores. Alternativamente, también se considera una forma permisiva de liderazgo, cuando el líder permite a los miembros del grupo completa autonomía para actuar sin restricciones y sin necesidad de rendir cuentas (Universidad Nacional de Ingeniería, s.f.). Según Georgia Hispanic (2020), esta forma de liderazgo, conocida como «laissez faire», puede ser beneficiosa ya que implica otorgar prácticamente todo el control a los miembros del grupo, permitiéndoles tomar las riendas.

Este estilo de liderazgo se utiliza con frecuencia en las nuevas empresas, ya que a menudo carecen de políticas de oficina establecidas. Implica depositar una gran confianza en las capacidades de los empleados de la empresa y darles poder. Sin embargo, también puede impedir su crecimiento y pasar por alto oportunidades importantes para el avance de la empresa (Georgia Hispanic, 2020). Además, para que esta forma de liderazgo sea eficaz, es vital contar con empleados que posean experiencia y un empuje excepcional para impulsar a la organización hacia el progreso. (Endalia, 2021).

2.2.2.2. Liderazgo transformacional.

James MacGregor fundó la organización y fue desarrollada aún más por Bernard M. Bass, el creador de la Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass (Innovation Factory Institute, 2013). El objetivo principal es alterar la mentalidad de los seguidores, obligándolos a renunciar a sus propias preocupaciones en favor de priorizar los intereses colectivos del grupo. Este enfoque requiere una fuerte dedicación por parte del seguidor (Garay-Oate, 2016).



Este estilo de liderazgo enfatiza el papel del líder como catalizador del cambio, inspirando y fomentando la dedicación de los miembros del equipo centrándose en cualidades intangibles. Su objetivo es construir relaciones y dar significado a las acciones realizadas. Además, tiene sus raíces en las cualidades, creencias y valores tanto del líder como de los miembros del equipo (Almirón-Arévalo, Tikhomirova, Trejo-Toriz, & García-Ramírez, 2015).

Un atributo clave de este estilo de liderazgo es el fuerte vínculo entre el líder y el seguidor. El seguidor no es visto como un mero medio para alcanzar objetivos, sino como un individuo. Como resultado, se anima al seguidor a participar activamente en las tareas que tiene entre manos y se estimulan sus capacidades intelectuales al considerar sus ideas. (Almirón-Arévalo, Tikhomirova, Trejo-Toriz, & García-Ramírez, 2015).

Almirón, Trejo y García (2015) mencionan que algunas características básicas con las que cuenta este tipo de líder son:

- Carisma
- Inspiración
- Consideración individualizada
- Estimulación intelectual

The Business School (2018) identifica cuatro pilares esenciales sobre los que se construye este tipo de liderazgo:

- La influencia idealizada se refiere a que el líder es visto como un modelo a seguir, como resultado del respeto y la confianza que se ha



establecido. En consecuencia, los seguidores se esfuerzan por imitar el comportamiento del líder (Innovation Factory Institute, 2013).

- La visión clara del líder le permite transferir entusiasmo y motivación a sus seguidores, lo que se traduce en una mayor dedicación y proactividad (Innovation Factory Institute, 2013).

La consideración individualizada en el liderazgo implica mantener canales de comunicación abiertos con los miembros del equipo, tanto colectiva como individualmente. Esto facilita el intercambio de ideas entre todos los participantes, fomentando el potencial de nuevas innovaciones o productos. Además, estos canales sirven para reconocer los esfuerzos y contribuciones de los seguidores, motivándolos e inspirándolos (Innovation Factory Institute, 2013).

El líder fomenta la estimulación intelectual animando a los miembros del equipo a pensar creativamente y explorar enfoques alternativos de trabajo, con el objetivo de beneficiar a la organización (Innovation Factory Institute, 2013).

Al igual que otros estilos de liderazgo, este enfoque tiene ciertos beneficios. Sin embargo, también tiene varios inconvenientes, que se describen en la Tabla 1.



2.2.2.3. Liderazgo transaccional.

Según Garay (2016), se puede definir como una transacción en el contexto de la negociación, donde el monto que me das es el monto exacto que me será entregado. En pocas palabras, el líder participa en negociaciones proporcionando premios o imponiendo castigos según el grado en que el seguidor o grupo de seguidores completa las tareas asignadas. Se dan dos circunstancias: La recompensa contingente se refiere a la práctica de recompensar a los seguidores cuando cumplen con los resultados deseados establecidos por el líder, considerando sus propios intereses. Toma de decisiones administrativas basada en el principio de abordar únicamente las desviaciones significativas de la norma. Cuando no se cumplen los resultados esperados, el líder implementa sanciones, ajustes o críticas hacia los seguidores. Sin embargo, este enfoque genera retroalimentación adversa que, con el tiempo, dará lugar a problemas organizacionales. Se emplea comúnmente para rectificar hábitos específicos entre sus seguidores. Este tipo de liderazgo prioriza supervisar el desempeño del equipo de trabajo antes que inspirar al personal (Business School, 2018). El liderazgo transaccional es un estilo de liderazgo que sigue un modelo tradicional de intercambio. En este estilo, el líder usa su poder para recompensar o castigar a los seguidores en función de su desempeño, sin alterar las operaciones normales de la empresa. El líder identifica los deseos y necesidades de sus seguidores y los orienta sobre cómo cumplir esos deseos y necesidades mediante el logro de objetivos y metas (Almirón-Arévalo, Tikhomirova, Trejo-Toriz, & García-Ramírez, 2015). Esta forma de liderazgo es beneficiosa para las empresas convencionales, ya que enfatiza el estricto cumplimiento de los procedimientos operativos que producen resultados deseables. En consecuencia, los líderes diseñan e implementan estrategias para asegurar el logro de estos objetivos deseados. (Almirón-Arévalo, Tikhomirova, Trejo-Toriz, & García-Ramírez, 2015).



2.2.3. Liderazgo y dirección

Aunque a veces las nociones de gestión y liderazgo pueden confundirse, un conocimiento más claro de cada término revela sus claras diferencias. Al comprender esta distinción, es posible establecer una conexión entre ambos (Garay-Oñate, 2016).

La distinción entre liderazgo y gestión puede resultar desconcertante. La definición de Zaleznik, citada por Pautt (2011), ejemplifica esta confusión. Según Zaleznik, un directivo se centra principalmente en la ejecución de tareas, mientras que un líder se preocupa principalmente por el significado de estas tareas para las personas que trabajan a sus órdenes.

Según Garay (2016), las nociones de gestión y liderazgo pueden definirse como:

La dirección se refiere a la ocupación de un puesto de trabajo que implica mandar y ejercer influencia sobre un grupo de subordinados dentro de una empresa.

Liderazgo: Un líder no siempre desempeña una función directiva, a diferencia de un director. Un líder se distingue por tener seguidores voluntarios que no son subordinados, sino individuos influidos por las habilidades sociales del líder.

La figura 1 ilustra los rasgos superficiales que distinguen a una persona que asume un papel de liderazgo de otra que adopta un cargo directivo.

En cambio, Pautt (2011) sostiene que el objetivo primordial de un líder es priorizar y lograr resultados, en particular los de naturaleza cualitativa. Por otro lado, los directivos se concentran principalmente en garantizar el buen funcionamiento del sistema general de la empresa, aunque para ello deban descuidar el bienestar de los empleados.

Warren Bennis creó una matriz que esboza las distinciones clave entre un líder y un directivo (Pautt-Torres, 2011), tal y como se presenta en la Tabla 2. Sin embargo, algunos de los



rasgos mencionados no son exclusivos de ninguno de los dos roles. Por ejemplo, la capacidad de iniciar cambios no se limita únicamente a los líderes; los directivos también pueden iniciar y aplicar cambios. La diferencia radica en el enfoque que cada rol adopta a la hora de guiar a sus respectivos equipos hacia la consecución del objetivo deseado.

Pautt (2011) afirma que un directivo en una empresa produce una fuerza que consta de dos elementos: magnitud y dirección.

Las decisiones del directivo están guiadas por la dirección, con el objetivo principal de impulsar a la organización hacia adelante.

La magnitud del compromiso emocional del directivo con los nuevos conceptos se expresa por el grado de intensidad.

Pautt (2011) identifica tres tipos principales de cualidades de liderazgo que dependen de habilidades sociales avanzadas e intrincadas.

Habilidades para resolver dificultades intrincadas.

Habilidades para formular la solución a diversas dificultades.

Habilidades para evaluar y formar opiniones sobre situaciones sociales y personas.

2.2.4. Liderazgo para la organización escolar

El liderazgo se ha convertido en un concepto crucial para muchas empresas hoy en día. Éstas realizan importantes esfuerzos para identificar a las personas que poseen la capacidad de ejercer el liderazgo y asignarles funciones que contribuyan a la consecución de los objetivos. En las instituciones educativas, el director es la figura clave responsable de dirigir y orientar el



desarrollo de la institución. El director desempeña un papel crucial en la consecución de los objetivos de la institución y participa estrechamente en la dirección del personal.

Además, la investigación ha demostrado sistemáticamente que el director desempeña un papel crucial en el crecimiento y el éxito de una escuela. Numerosos estudios han demostrado una fuerte correlación entre el liderazgo del director y los logros académicos de los alumnos. Esta relación se considera uno de los factores más influyentes a la hora de evaluar la eficacia de una institución educativa (Garay-Oñate, 2016).

Cuando se habla de liderazgo en instituciones educativas, múltiples estudios indican que el liderazgo transformacional es el enfoque más empleado. Este estilo de liderazgo tiene un impacto significativo en el rendimiento de los estudiantes y en el compromiso general de la escuela. También influyen en él factores como la cultura, el compromiso y la pasión del profesorado y la satisfacción laboral. Además, la investigación ha demostrado que el liderazgo transformacional aumenta en gran medida la confianza entre profesores y directores, lo que afecta directamente al compromiso organizativo de cada individuo. (Pedraja-Rejas, Rodríguez-Ponce, & Rodríguez-Mardones, 2016).

2.2.5. Liderazgo directivo

El liderazgo es la capacidad de un individuo para ejercer influencia sobre los demás, dando lugar a la aceptación y puesta en práctica de las ideas organizativas que propone. Esta influencia sobre un grupo de personas pretende motivarlas e inspirarlas para que trabajen con voluntad y entusiasmo en las tareas asignadas, con el objetivo primordial de alcanzar las metas y objetivos previstos (Maita-Díaz, Nolazco-Labajos, & Menacho-Carhuamaca, 2022).

El liderazgo, como se describió anteriormente, implica la influencia social de un individuo sobre otros, motivándolos a participar voluntariamente en una actividad determinada. Sin



embargo, esta influencia debe basarse en una estructura democrática horizontal, caracterizada por interacciones respetuosas dentro del equipo. Esto incluye llegar a consensos entre las diferentes opiniones para lograr objetivos compartidos y mejorar la colaboración en el entorno de trabajo, creando en última instancia un ambiente favorable (Maita-Díaz, Nolazco-Labajos, & Menacho-Carhuamaca, 2022).

Basándonos en las distinciones previamente discutidas entre liderazgo y gestión, puede ser tentador considerar el liderazgo como lo «bueno» y la gestión como lo «malo». Sin embargo, tal perspectiva es inadecuada ya que cada uno persigue un objetivo distinto. Además, Pautt (2011) subraya la importancia de encontrar un equilibrio entre los rasgos de ambas funciones para lograr los resultados más óptimos para la empresa. Favorecer un lado sobre el otro podría resultar en extremos perjudiciales para una organización bien establecida. Si uno tiene una inclinación excesiva hacia el seguimiento de directrices, puede encontrarse con una burocracia excesiva al estar muy regido por procesos administrativos que dan prioridad a los resultados cuantitativos, lo que podría conducir a una pérdida de confianza. Por el contrario, una inclinación hacia el liderazgo puede resultar en anarquía, ya que el líder se centra más en los procesos personales de los miembros de su equipo y descuida las metas y objetivos establecidos. Por lo tanto, es esencial que un líder se adhiera a principios y valores éticos.

El cuadrante óptimo es el que sinergiza las funciones de un líder y un gestor, ya que una gestión eficaz no puede funcionar sin un liderazgo adecuado y viceversa. Un énfasis excesivo en los procesos formales conduce a la inflexibilidad, que obstaculiza la capacidad de responder eficazmente en situaciones de emergencia. Un verdadero líder directivo es alguien capaz de combinar eficazmente los procesos intuitivos y las corazonadas del entorno y de los miembros de su equipo con procesos lógicos, articulados y analíticos. Estos procesos deben estar respaldados por pruebas y contribuir a estrategias de toma de decisiones que promuevan el desarrollo de la organización (Pautt-Torres, 2011).



En el liderazgo directivo, la figura clave de la organización es responsable de tomar numerosas decisiones. Estas decisiones deben ser estratégicas y visionarias. Por lo tanto, la persona encargada de este papel crucial debe estar adecuadamente preparada para el cargo. Será responsable de comunicar las estrategias que deben aplicarse y de definir la cultura de la organización. En tiempos de crisis, la persona asume un papel crucial como pilar de apoyo de la institución. Ofrecen tranquilidad y difunden información para ayudar a profesores, padres y alumnos a sortear los retos que surjan. (Sotelo-Broncano, 2021).

2.5.6. Desempeño laboral

Podemos decir que desempeño laboral es el rendimiento de los trabajadores en el desempeño de sus funciones, en relación o tomando en cuenta el puesto que ocupan.

Por su parte Chiavenato (2016) refiere que el desempeño laboral viene a ser la eficacia con la que se desempeña un trabajador dentro de la entidad donde trabaja, esto es muy importante puesto que el trabajador se siente motivado y trabaja cumpliendo sus funciones adecuadamente y por ende siente una satisfacción laboral cuando cumple con sus funciones y cuando recibe el reconocimiento debido.

Al respecto debemos decir que todo trabajador tiende a lograr los objetivos trazados no porque actúa solo sino que necesariamente tiene que relacionarse con otras personas de su entorno de trabajo, entonces las entidades donde trabajan, influyen grandemente en la vida de las personas, por ende en su desempeño.

2.5.7. Capacidades o habilidades

Se refieren al conjunto de cualidades que permite que las personas puedan ser capaces de ejecutar cualquier tarea que se les asigne, y cuando se trata del desempeño de un cargo dentro de ellas debemos destacar que las habilidades o capacidades de las personas pasan por



la planificación y organización, el pensamiento crítico que poseen sobre algunas acciones, y algo muy importante es las habilidades para resolver problemas, también podemos decir las habilidades que posee de liderazgo, la gestión del tiempo y la orientación a los resultados u objetivos trazados en la entidad, entonces el desempeño docentes es aquella que esta destinada a obtener mejores logros en el logro de capacidades de los estudiantes en el nivel primaria lo que debe estar en consonancia con el marco del buen desempeño docente aprobado por el ministerio de educación.

2.5.8. Comportamiento laboral

Debe ser entendida como las acciones que desarrollan los trabajadores de una entidad, para nuestro caso, los docentes, con miras al cumplimiento de las obligaciones u objetivos educacionales, esta conducta laboral permite que los docentes puedan trabajar en consonancia o coordinación con sus colegas y padres de familia para lograr sus objetivos educacionales.

2.5.8 Resultados

De acuerdo a la RAE se dice que es el efecto o cosa que resulta de la acción, operación, proceso o suceso, y cuando hablamos del proceso educativo los resultados vienen ha ser el fruto de una determinada planificación como es la aplicación de la programación anual de aprendizajes y el logro de competencias en los estudiantes, lo que en el sector educación son presentados muchas veces en el día del logro de aprendizajes donde los mismos estudiantes presentan objetivamente los logros alcanzados.



CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La metodología para la recopilación de datos comenzará solicitando permisos a los directivos de cada institución educativa pública incluida en la muestra, y se informará a cada docente sobre el propósito de la investigación. Luego de comunicar esta información, se enviarán cuestionarios a los docentes y directivos seleccionados, asegurando que cada participante reciba el instrumento individualmente. Una vez recibidas las respuestas, los datos se ordenarán en una tabla de Excel y se procesarán para crear gráficos y cuadros. Posteriormente, se usarán SPSS para calcular la estadística inferencial y encontrar la relación entre las variables propuestas.

3.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es de tipo básica. Según Hernández et al. (2014), este tipo de investigación se centra en la creación de teorías y conocimientos que expliquen situaciones o eventos, contribuyendo así al avance de la ciencia.

3.3. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es de nivel **correlacional**, según Hernández, et al. (2014), esta investigación asocia variables buscando hallar un vínculo entre alguna de sus categorías, para



ello se parte por la cuantificación de cada una de estas variables, de modo que, al encontrar una relación y dependiendo de la magnitud de esta, modificando una se cambia la otra.

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación utiliza un diseño no experimental transversal. Según Hernández et al. (2014), en una investigación no experimental no se manipulan deliberadamente las variables; solo se observan situaciones existentes sin influir en ellas. Además, se considera transversal porque la recolección de datos se realiza en un único momento específico.

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1. Población

La población está representada por los directivos y docentes de 6 instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel.

Tabla 2. *Distribución de la población*

Institución Educativa	Director	Sub director	Docentes
70605 DOMINGO SAVIO	1	1	41
70606	1	1	29
70613	1	1	22
70618	1	1	27
70660	1	-	13
70709	1	-	17
Subtotal	6	4	149
Total		159	



Fuente: Estadística del MINEDU.

El total de la población será de 159 personas entre directivos y docentes de las instituciones educativas del nivel primario el distrito de San Miguel.

3.5.2. Muestra

Al poseer un número finito en la población, el cálculo de la muestra se realizará empleando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{(N - 1)e^2 + Z^2 pq}$$

Donde:

n: tamaño de la muestra

N: tamaño de la población → 159

Z: nivel de confianza al 95% → 1.96

p: probabilidad de que ocurra el evento estudiado → 0.5

q: probabilidad de que no ocurra el evento estudiado → 0.5

e: error de estimación máximo aceptado → 5% = 0.05

Entonces, al reemplazar se tendrá lo siguiente:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(623)}{(159 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$n = 113$

La muestra para el presente estudio será de 113 personas, entre directivos y docentes.

Para la selección de la muestra se tendrá en cuenta a la totalidad de los directores, y subdirectores.

Tabla 3. *Distribución de la muestra*

Institución educativa	Director	Sub directores	Docentes	Total, muestra	% Docentes
70605 DOMINGO SAVIO	1	1	30	32	28 %
70606	1	1	21	23	20 %
70613	1	1	15	17	15 %
70618	1	1	19	21	19 %
70660	1	-	7	8	7 %
70709	1	-	11	12	11 %
Subtotal	6	4	103	113	100 %
Total		113			

Nota: Elaboración propia.

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

La metodología principal empleada en esta investigación será la encuesta, una herramienta no intrusiva utilizada para la recogida de datos. La investigación en desarrollo utilizará dos cuestionarios para medir cada variable de estudio. El primer cuestionario, adaptado de Huamanlazo-Beltrán, M. (2021), se utilizará para cuantificar el liderazgo directivo. Este cuestionario consta de 12 ítems organizados en 3 dimensiones. El segundo cuestionario se



empleará para medir el alcance de las aulas virtuales. Consta de 12 ítems que se clasifican en 4 dimensiones. Este instrumento ha sido adaptado de Huamanlazo-Beltrán, M. (2021). Ambos cuestionarios se miden mediante una escala tipo Likert, que asigna valores numéricos a las respuestas que van desde 1 (insuficiente) hasta 4 (sobresaliente).

3.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Los cuestionarios propuestos para la presente investigación fueron elaborados y empleados por otro autor, estos fueron **validados** por tres profesionales con grado mínimo de magister; sin embargo, para asegurar la validez de los cuestionarios resultantes se contará con la evaluación de tres profesionales.

Para asegurar la **confiabilidad** del instrumento se empleará estadística, específicamente se utilizará el alfa de Cronbach, coeficiente usado para conocer el grado de fiabilidad de un test o escala.



CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

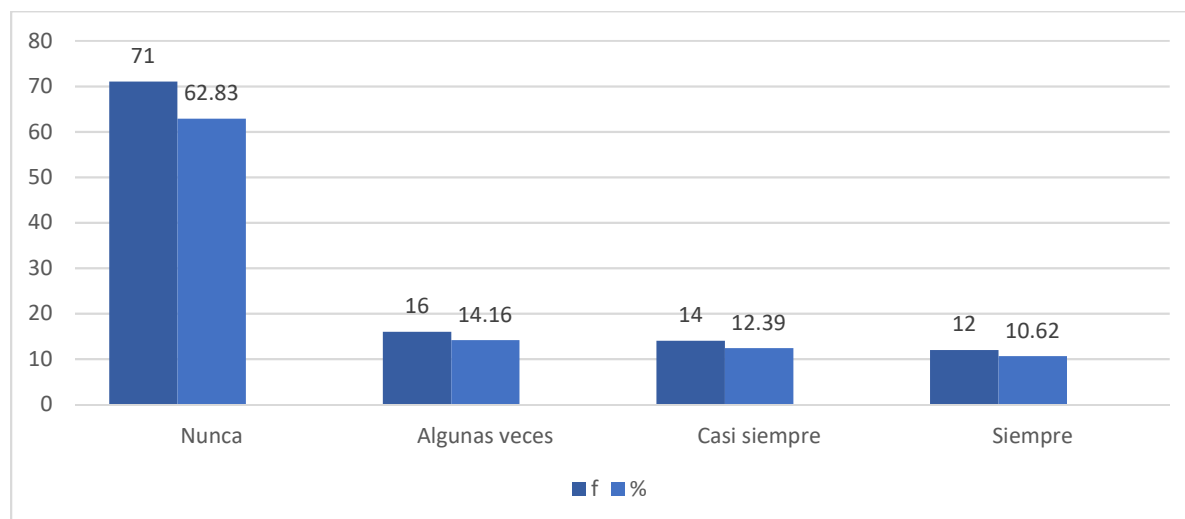
Responsabilidad y dirección del futuro

Tabla 4 P1 El líder directivo se muestra proactivo y comunica la visión metas a los docentes.

VARIABLES	f	%
1 Nunca	71	62.83
2 Algunas veces	16	14.16
3 Casi siempre	14	12.39
4 Siempre	12	10.62
Total	113	100

Nota: La tabla muestra las respuestas extraídas de la encuesta, se detalla las variables de medición, la frecuencia y el porcentaje acumulado, mostrándose de mayor a menor; elaborado por la investigadora.

Gráfico 1 P1 El líder directivo se muestra proactivo y comunica la visión metas a los docentes.



Nota: El gráfico de diseño lineal muestra la progresión y distribución porcentual; los datos han sido extraído de la tabla que antecede; elaborado por la investigadora.



Interpretación y análisis

Con base en la información proporcionada en la tabla número 4 y su pregunta correspondiente, que señala que el líder dirigido es proactivo y comunica efectivamente la visión y metas a los instructores, los encuestados proporcionaron la siguiente respuesta: El 62,83% señaló que nunca se muestra, mientras que el 14,16% reportó que ocasionalmente se muestra. Por el contrario, el 12,39% afirma que se muestra casi siempre y el 10,62% que siempre. Por el contrario, el 12,39% de los encuestados afirmó que el líder directivo se muestra casi siempre, mientras que el 10,62% afirmó que siempre se muestra. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados indicaron que el líder directivo nunca es proactivo y no comunica la visión y los objetivos a los profesores.

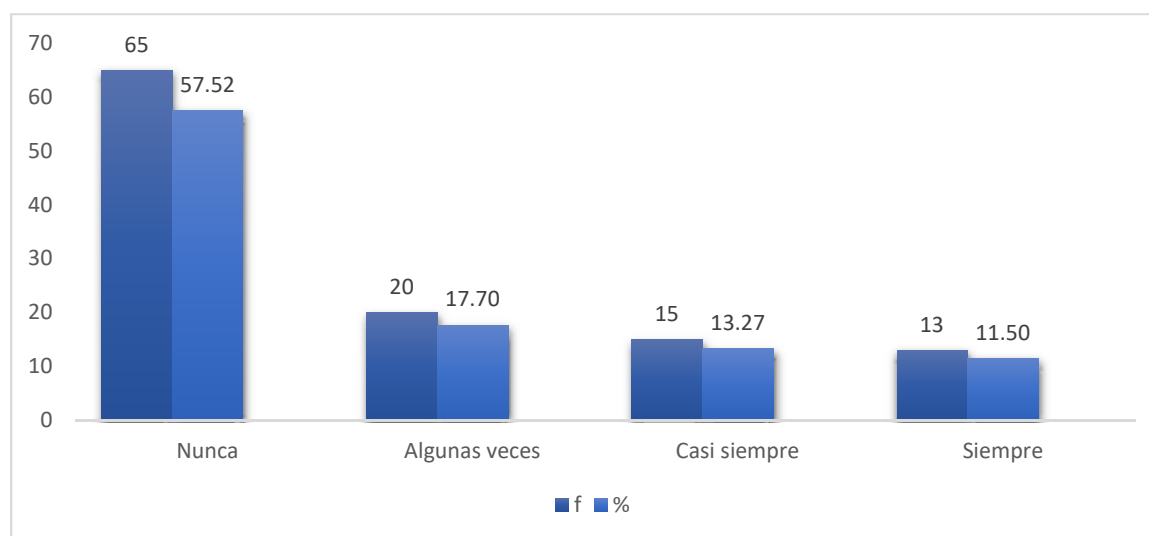
Responsabilidad y dirección del futuro

Tabla 5 P 2.- El líder directivo cumple los objetivos institucionales, con respeto a los derechos, valores y buenas costumbres.

VARIABLES	f	%
1 Nunca	65	57.52
2 Algunas veces	20	17.70
3 Casi siempre	15	13.27
4 Siempre	13	11.50
Total	113	100

Nota: La tabla muestra las respuestas extraídas de la encuesta, se detalla las variables de medición, la frecuencia y el porcentaje acumulado, mostrándose de mayor a menor; elaborado por la investigadora.

Gráfico 2 P 2 El líder directivo cumple los objetivos institucionales, con respeto a los derechos, valores y buenas costumbres.



Nota: El gráfico de diseño lineal muestra la progresión y distribución porcentual; los datos han sido extraído de la tabla que antecede; elaborado por la investigadora.



Interpretación y análisis

Los encuestados ofrecieron la siguiente respuesta a la pregunta planteada en la Tabla 5, que indaga sobre el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales por parte del líder directivo en relación con los derechos, valores y buenas costumbres: El 57,52% indicó que nunca los cumple, mientras que el 17,70% indicó que a veces los cumple. Por el contrario, el 13,27% indicó que casi siempre cumple, mientras que el 11,50% señaló que siempre cumple. Por lo tanto, se puede deducir que la mayoría de los participantes manifestó que el líder gerencial constantemente no cumple con las metas institucionales.

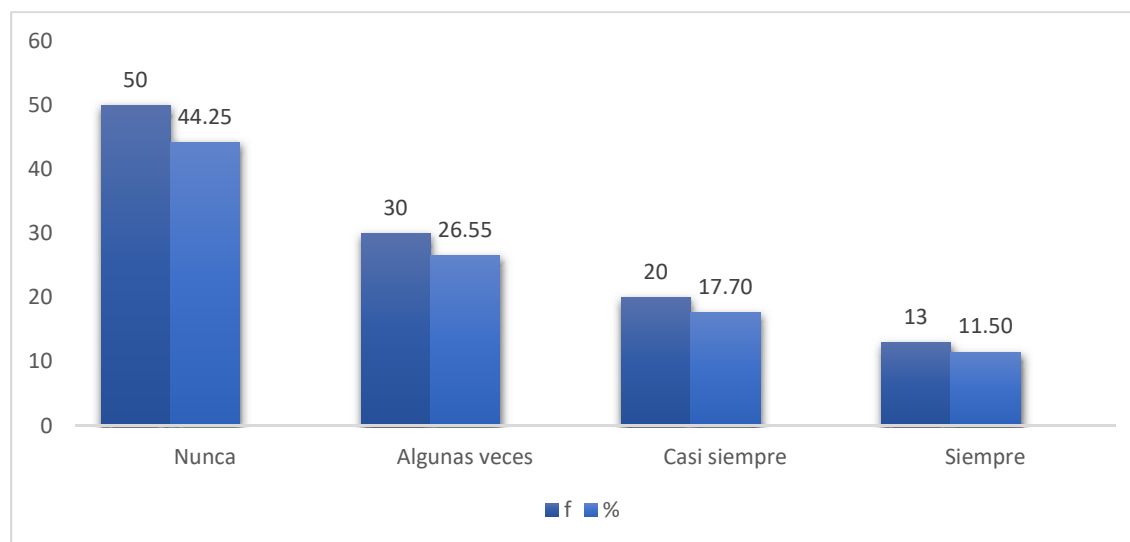
Responsabilidad y dirección del futuro

Tabla 6 P 3.- El líder directivo fomenta el trabajo docente centrado en la visión y metas y logro de competencias.

VARIABLES	f	%
1 Nunca	50	44.25
2 Algunas veces	30	26.55
3 Casi siempre	20	17.70
4 Siempre	13	11.50
Total	113	100

Nota: La tabla muestra las respuestas extraídas de la encuesta, se detalla las variables de medición, la frecuencia y el porcentaje acumulado, mostrándose de mayor a menor; elaborado por la investigadora.

Gráfico 3 P 3 El líder directivo fomenta el trabajo docente centrado en la visión y metas y logro de competencias.



Nota: El gráfico de diseño lineal muestra la progresión y distribución porcentual; los datos han sido extraído de la tabla que antecede; elaborado por la investigadora.



Interpretación y análisis

Conforme a la tabla número 6. Y su respectiva pregunta, la misma que es: El líder directivo fomenta el trabajo docente centrado en la visión y metas y logro de competencias, los encuestados dieron como respuesta de la siguiente manera: en un 44.25% indican que nunca fomenta; lo mismo que el 26.55 % indicaron que algunas veces fomenta; por otro lado, el 17.70% indican que casi siempre fomenta; y el 11.50% indican que siempre fomenta. Concluyendo de esta manera que la gran mayoría de los encuestados indicaron que nunca el líder directivo fomenta el trabajo docente centrado en la visión, metas y logro de competencias.

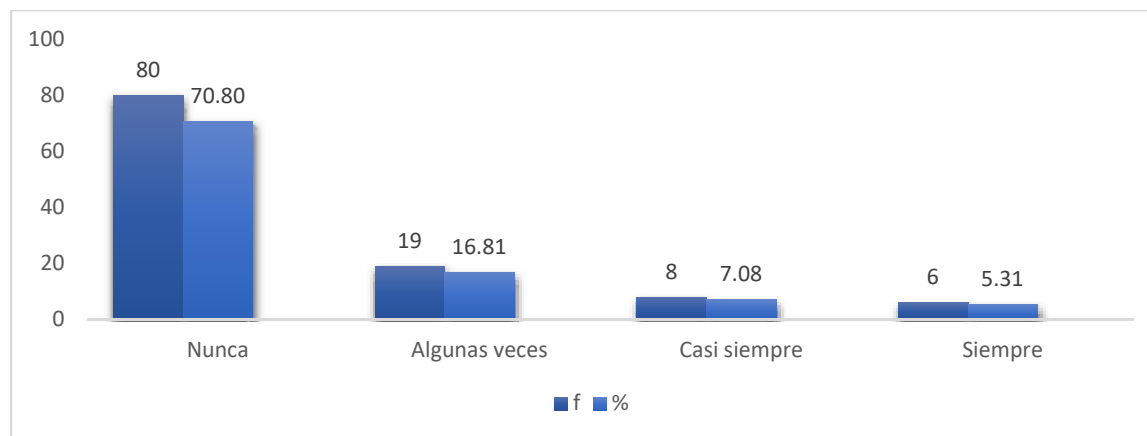
Responsabilidad y dirección del futuro

Tabla 7 P 4.- El líder directivo se muestra justo y equitativo al reconocer los logros del trabajo docente.

VARIABLES	f	%
1 Nunca	80	70.80
2 Algunas veces	19	16.81
3 Casi siempre	8	7.08
4 Siempre	6	5.31
Total	113	100

Nota: La tabla muestra las respuestas extraídas de la encuesta, se detalla las variables de medición, la frecuencia y el porcentaje acumulado, mostrándose de mayor a menor; elaborado por la investigadora.

Gráfico 4 P 4 El líder directivo se muestra justo y equitativo al reconocer los logros del trabajo docente.



Nota: El gráfico de diseño lineal muestra la progresión y distribución porcentual; los datos han sido extraído de la tabla que antecede; elaborado por la investigadora.



Interpretación y análisis

Conforme a la tabla número 7. Y su respectiva pregunta, la misma que es: El líder directivo se muestra justo y equitativo al reconocer los logros del trabajo docente, los encuestados dieron como respuesta de la siguiente manera: en un 70.80% indican que nunca se muestra justo; así mismo el 16.81 % indican que algunas veces se muestra justo; por otro lado, el 7.08% indicaron que casi siempre se muestra justo; y el 5.31% indican que siempre se muestra justo. Concluyendo de esta manera que la gran mayoría de los encuestados indicaron que el líder directivo nunca se muestra justo y equitativo al reconocer los logros del trabajo docente.

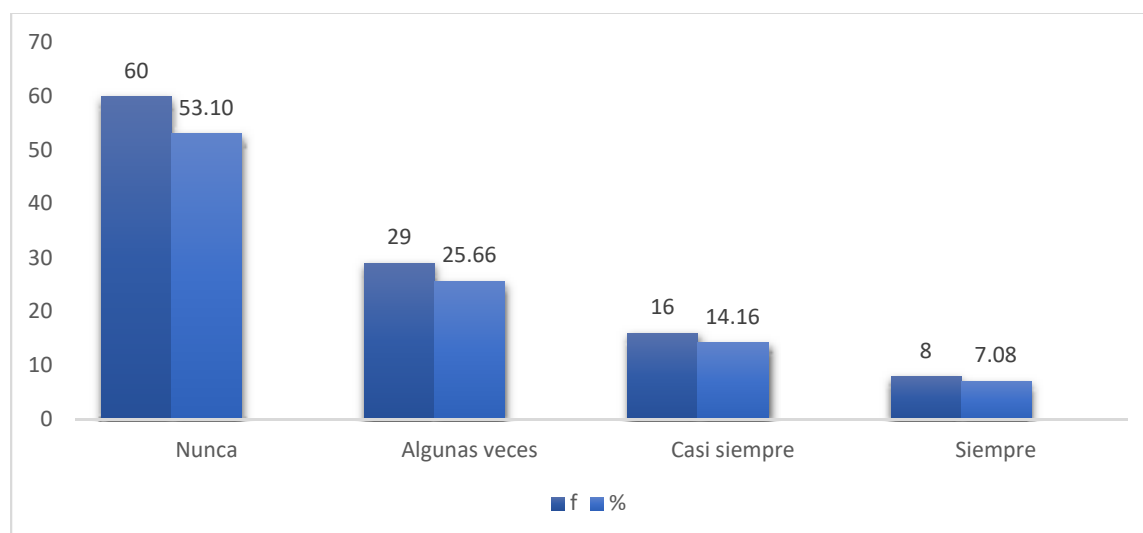
Desarrollo personal

Tabla 8 P 5.- El líder directivo dialoga constantemente acerca de las fortalezas y deficiencias docentes.

VARIABLES	f	%
1 Nunca	60	53.10
2 Algunas veces	29	25.66
3 Casi siempre	16	14.16
4 Siempre	8	7.08
Total	113	100

Nota: La tabla muestra las respuestas extraídas de la encuesta, se detalla las variables de medición, la frecuencia y el porcentaje acumulado, mostrándose de mayor a menor; elaborado por la investigadora.

Gráfico 5 P 5 El líder directivo dialoga constantemente acerca de las fortalezas y deficiencias docentes.



Nota: El gráfico de diseño lineal muestra la progresión y distribución porcentual; los datos han sido extraído de la tabla que antecede; elaborado por la investigadora.



Interpretación y análisis

Conforme a la tabla número 8. Y su respectiva pregunta, la misma que es: El líder directivo dialoga constantemente acerca de las fortalezas y deficiencias docentes, los encuestados dieron como respuesta de la siguiente manera: en un 53.10% indicaron que nunca dialoga; así mismo el 25.66 % indicaron que algunas veces dialoga; sin embargo, por otro lado, el 14.16% indican que casi siempre dialoga; y el 7.08% indican que siempre dialoga. Concluyendo de esta manera que la gran mayoría de los encuetados indicaron que el líder directivo nunca dialoga constantemente acerca de las fortalezas y deficiencias de los docentes.

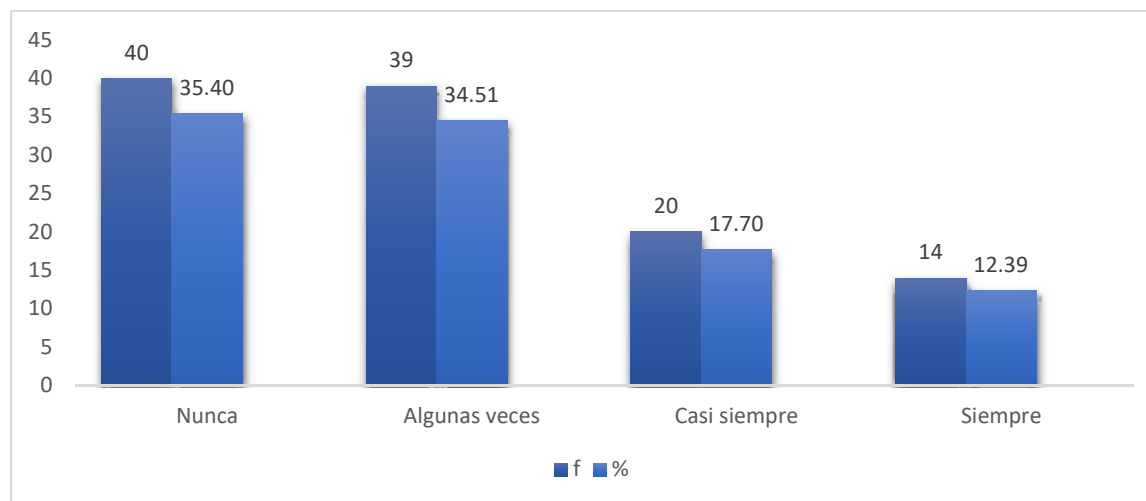
Desarrollo personal

Tabla 9 P 6.- El líder directivo asiste empáticamente a las necesidades personales y profesionales del docente.

VARIABLES		f	%
1	Nunca	40	35.40
2	Algunas veces	39	34.51
3	Casi siempre	20	17.70
4	Siempre	14	12.39
Total		113	100

Nota: La tabla muestra las respuestas extraídas de la encuesta, se detalla las variables de medición, la frecuencia y el porcentaje acumulado, mostrándose de mayor a menor; elaborado por la investigadora.

Gráfico 6 P 6 El líder directivo asiste empáticamente a las necesidades personales y profesionales del docente.



Nota: El gráfico de diseño lineal muestra la progresión y distribución porcentual; los datos han sido extraído de la tabla que antecede; elaborado por la investigadora.



Interpretación y análisis

Conforme a la tabla número 9. Y su respectiva pregunta, la misma que es: El líder directivo asiste empáticamente a las necesidades personales y profesionales del docente, los encuestados dieron como respuesta de la siguiente manera: en un 35.40% indican que nunca asiste; así mismo el 34.51 % indican que algunas veces asiste; lo que, el 17.70% indican que casi siempre asiste; y el 12.39% indican que siempre. Concluyendo de esta manera que la gran mayoría de los encuestados indicaron que el líder directivo nunca asiste empáticamente a las necesidades personales y profesionales del docente.

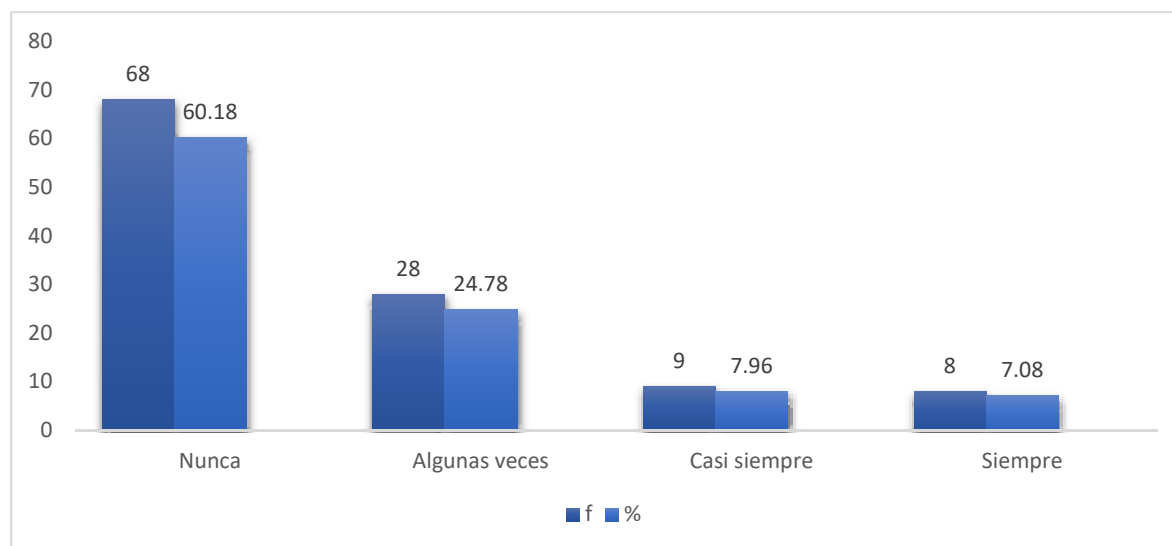
Desarrollo personal

Tabla 10 P 7.- El líder directivo contribuye al desarrollo profesional y personal con un nivel académico adecuado.

VARIABLES	f	%
1 Nunca	68	60.18
2 Algunas veces	28	24.78
3 Casi siempre	9	7.96
4 Siempre	8	7.08
Total	113	100

Nota: La tabla muestra las respuestas extraídas de la encuesta, se detalla las variables de medición, la frecuencia y el porcentaje acumulado, mostrándose de mayor a menor; elaborado por la investigadora.

Gráfico 7 P 7 El líder directivo contribuye al desarrollo profesional y personal con un nivel académico adecuado.



Nota: El gráfico de diseño lineal muestra la progresión y distribución porcentual; los datos han sido extraído de la tabla que antecede; elaborado por la investigadora.



Interpretación y análisis

Conforme a la tabla número 10. Y su respectiva pregunta, la misma que es: El líder directivo contribuye al desarrollo profesional y personal con un nivel académico adecuado, los encuestados dieron como respuesta de la siguiente manera: en un 60.18% indican que nunca contribuye; lo mismo que el 24.78 % indican que algunas veces contribuye; por otro lado, el 7.96% indican que casi siempre contribuye; y el 7.08% indican que siempre contribuye. Concluyendo de esta manera que la gran mayoría de los encuestados indicaron que el líder directivo nunca contribuye al desarrollo profesional y personal con un nivel académico adecuado.

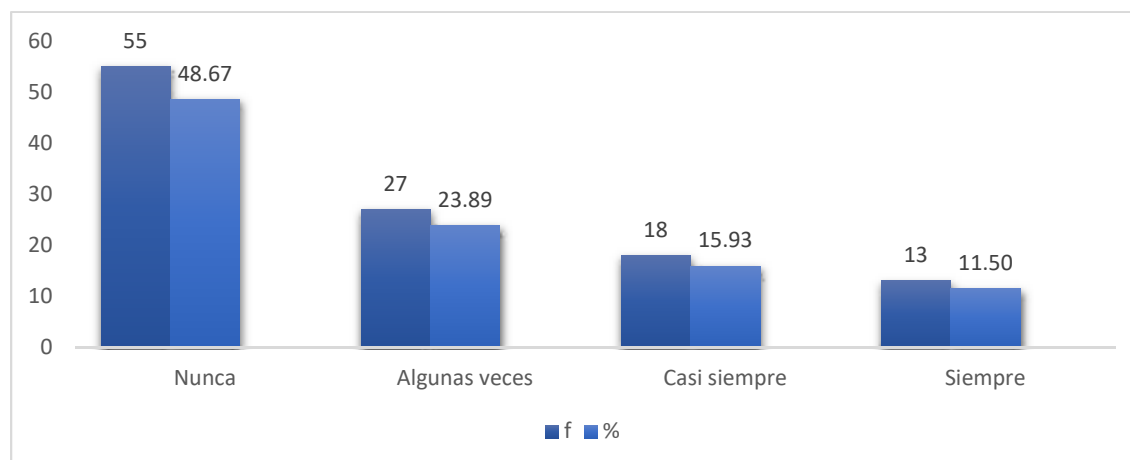
Desarrollo personal

Tabla 11 P 8.- El líder directivo se muestra coherente en sus afirmaciones, actitudes y comportamientos de vida.

VARIABLES	f	%
1 Nunca	55	48.67
2 Algunas veces	27	23.89
3 Casi siempre	18	15.93
4 Siempre	13	11.50
Total	113	100

Nota: La tabla muestra las respuestas extraídas de la encuesta, se detalla las variables de medición, la frecuencia y el porcentaje acumulado, mostrándose de mayor a menor; elaborado por la investigadora.

Gráfico 8 P 8 El líder directivo se muestra coherente en sus afirmaciones, actitudes y comportamientos de vida.



Nota: El gráfico de diseño lineal muestra la progresión y distribución porcentual; los datos han sido extraído de la tabla que antecede; elaborado por la investigadora.



Interpretación y análisis

Conforme a la tabla número 11. Y su respectiva pregunta, la misma que es: El líder directivo se muestra coherente en sus afirmaciones, actitudes y comportamientos de vida, los encuestados dieron como respuesta de la siguiente manera: en un 48.67% indican que nunca se muestra coherente; lo mismo que el 23.89% indicaron que algunas veces se muestra coherente; sin embargo, por otro lado, el 15.93% indican que casi siempre se muestra coherente; y el 11.50% indican que siempre se muestra coherente. Concluyendo de esta manera que la gran mayoría de los encuestados indicaron que nunca el líder directivo se muestra coherente en sus afirmaciones, actitudes y comportamientos de vida.

Rediseñar la organización

Tabla 12 P 9.- El líder directivo promueve capacitaciones y actualizaciones efectivas para generar climas de aprendizajes.

VARIABLES		f	%
1	Nunca	64	56.64
2	Algunas veces	28	24.78
3	Casi siempre	14	12.39
4	Siempre	7	6.19
Total		113	100

Nota: La tabla muestra las respuestas extraídas de la encuesta, se detalla las variables de medición, la frecuencia y el porcentaje acumulado, mostrándose de mayor a menor; elaborado por la investigadora.

Gráfico 9 P 9 El líder directivo promueve capacitaciones y actualizaciones efectivas para generar climas de aprendizajes.



Nota: El gráfico de diseño lineal muestra la progresión y distribución porcentual; los datos han sido extraído de la tabla que antecede; elaborado por la investigadora.



Interpretación y análisis

Conforme a la tabla número 12. Y su respectiva pregunta, la misma que es: El líder directivo promueve capacitaciones y actualizaciones efectivas para generar climas de aprendizajes, los encuestados dieron como respuesta de la siguiente manera: en un 56.64% indican que nunca promueve; así mismo el 24.78 % indican que algunas veces promueve; por otro lado, el 12.39% indican que casi siempre promueve; y el 6.19% indican que siempre promueve. Concluyendo de esta manera que la gran mayoría de los encuetados indicaron que nunca el líder directivo promueve capacitaciones y actualizaciones efectivas para generar climas de aprendizajes.

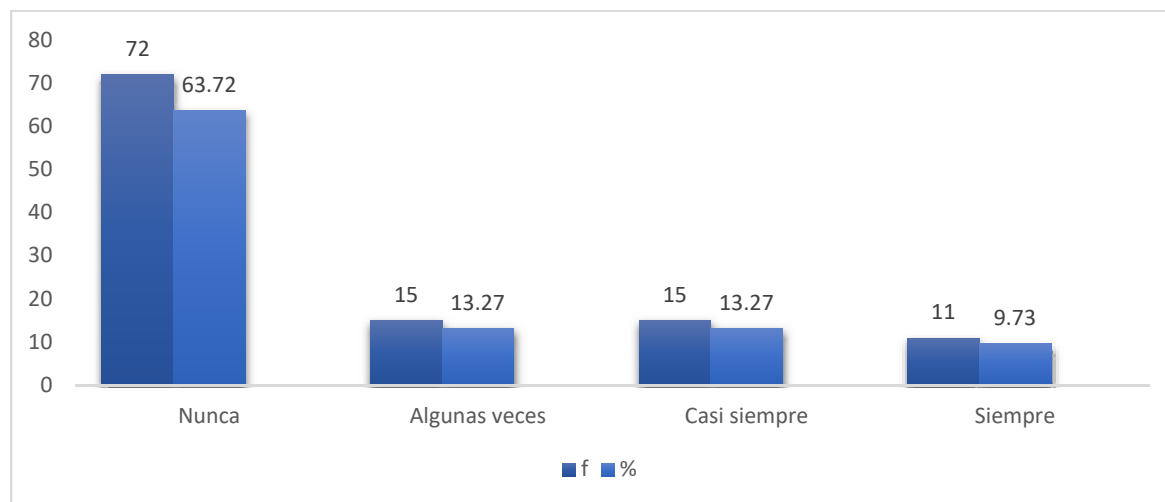
Rediseñar la organización

Tabla 13 P 10.- *El líder directivo fomenta la confianza mutua entre docentes, estudiantes y padres de familia.*

VARIABLES	f	%
1 Nunca	72	63.72
2 Algunas veces	15	13.27
3 Casi siempre	15	13.27
4 Siempre	11	9.73
Total	113	100

Nota: La tabla muestra las respuestas extraídas de la encuesta, se detalla las variables de medición, la frecuencia y el porcentaje acumulado, mostrándose de mayor a menor; elaborado por la investigadora.

Gráfico 10 *El líder directivo fomenta la confianza mutua entre docentes, estudiantes y padres de familia.*



Nota: El gráfico de diseño lineal muestra la progresión y distribución porcentual; los datos han sido extraído de la tabla que antecede; elaborado por la investigadora.



Interpretación y análisis

Conforme a la tabla número 13. Y su respectiva pregunta, la misma que es: El líder directivo fomenta la confianza mutua entre docentes, estudiantes y padres de familia, los encuestados dieron como respuesta de la siguiente manera: en un 63.27% indican que nunca fomenta confianza; lo mismo que el 13.27 % indican que algunas veces fomenta confianza; por otro lado, el 13.27% indican que casi siempre fomenta confianza; y el 9.73% indican que siempre fomenta confianza. Concluyendo de esta manera que la gran mayoría de los encuestados indicaron que el líder directivo nunca fomenta la confianza mutua entre docentes, estudiantes y padres de familia.

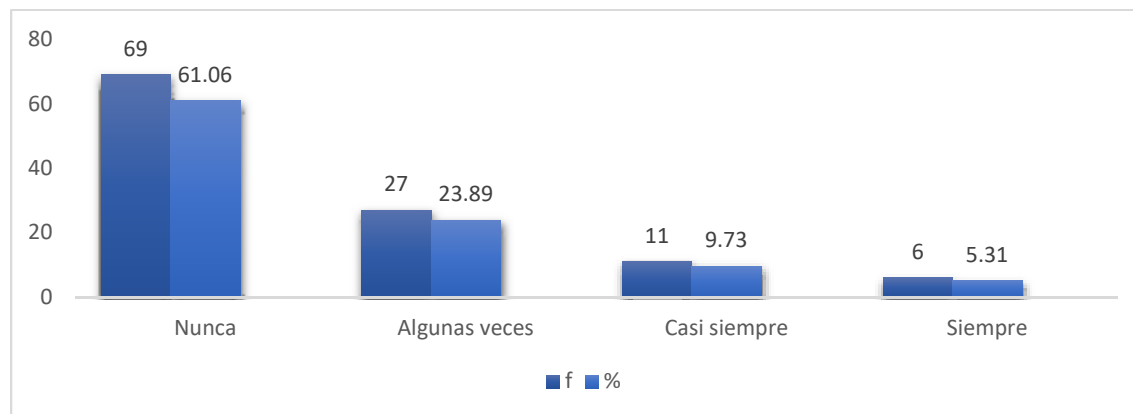
Rediseñar la organización

Tabla 14 P 11.- El líder directivo Implementa y estimula experiencias innovadoras de calidad de aprendizajes.

VARIABLES	f	%
1 Nunca	69	61.06
2 Algunas veces	27	23.89
3 Casi siempre	11	9.73
4 Siempre	6	5.31
Total	113	100

Nota: La tabla muestra las respuestas extraídas de la encuesta, se detalla las variables de medición, la frecuencia y el porcentaje acumulado, mostrándose de mayor a menor; elaborado por la investigadora.

Gráfico 11 P 11 El líder directivo Implementa y estimula experiencias innovadoras de calidad de aprendizajes.



Nota: El gráfico de diseño lineal muestra la progresión y distribución porcentual; los datos han sido extraído de la tabla que antecede; elaborado por la investigadora.



Interpretación y análisis

Conforme a la tabla número 14. Y su respectiva pregunta, la misma que es: El líder directivo Implementa y estimula experiencias innovadoras de calidad de aprendizajes, los encuestados dieron como respuesta de la siguiente manera: en un 61.06% indican que nunca implementa ni estimula; lo mismo que el 23.89 % indicaron que algunas veces implementa y estimula; por otro lado, el 9.73% indican que casi siempre implementa y estimula; y el 9.8% indican que siempre implementa y estimula. Concluyendo de esta manera que la gran mayoría de los encuestados indicaron que el líder directivo nunca Implementa ni estimula experiencias innovadoras de calidad de aprendizajes.

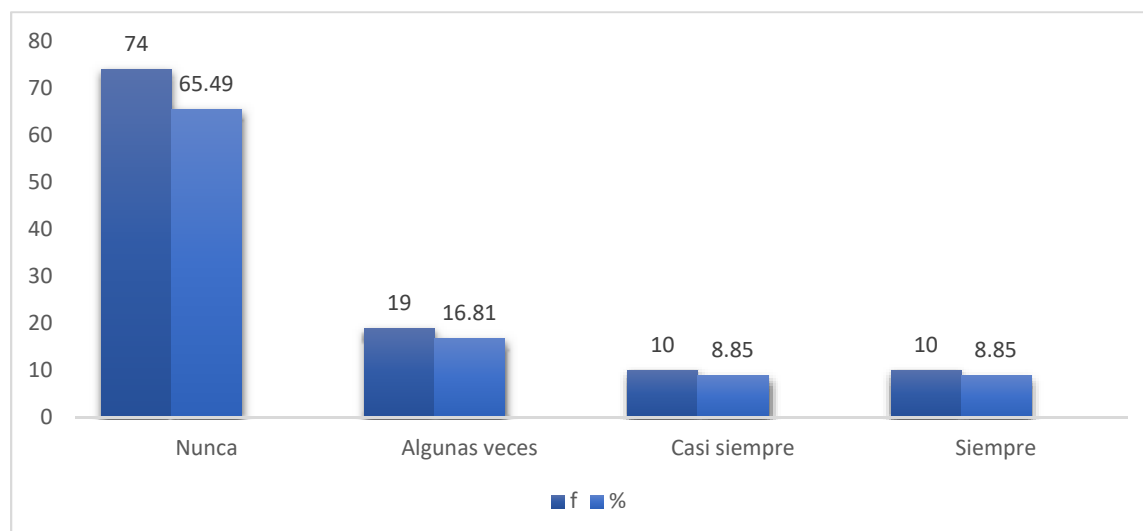
Rediseñar la organización

Tabla 15 P 12.- El líder directivo mantiene interacción colaborativa con Instituciones académicas de la región.

VARIABLES	f	%
1 Nunca	74	65.49
2 Algunas veces	19	16.81
3 Casi siempre	10	8.85
4 Siempre	10	8.85
Total	113	100

Nota: La tabla muestra las respuestas extraídas de la encuesta, se detalla las variables de medición, la frecuencia y el porcentaje acumulado, mostrándose de mayor a menor; elaborado por la investigadora.

Gráfico 12 P 12 El líder directivo mantiene interacción colaborativa con Instituciones académicas de la región.



Nota: El gráfico de diseño lineal muestra la progresión y distribución porcentual; los datos han sido extraído de la tabla que antecede; elaborado por la investigadora.



Interpretación y análisis

Conforme a la tabla número 15. Y su respectiva pregunta, la misma que es: El líder directivo mantiene interacción colaborativa con Instituciones académicas de la región, los encuestados dieron como respuesta de la siguiente manera: en un 65.49% manifestaron que nunca mantienen interacción; lo mismo que el 16.81 % manifestaron que algunas veces mantienen interacción; por otro lado, el 8.85% manifestaron que casi siempre mantienen interacción; y el 8.85% manifestaron que siempre mantienen interacción. Concluyendo de esta manera que la gran mayoría de los encuestados manifestaron que el líder directivo nunca mantiene interacción colaborativa con Instituciones académicas de la región.

Capacidades o habilidades

Tabla 16 P 13.- El líder directivo constantemente pregunta sobre las actividades a desarrollar.

VARIABLES	f	%
1 Nunca	80	70.80
2 Algunas veces	15	13.27
3 Casi siempre	12	10.62
4 Siempre	6	5.31
Total	113	100

Nota: La tabla muestra las respuestas extraídas de la encuesta, se detalla las variables de medición, la frecuencia y el porcentaje acumulado, mostrándose de mayor a menor; elaborado por la investigadora.

Gráfico 13 P 13 El líder directivo constantemente pregunta sobre las actividades a desarrollar.



Nota: El gráfico de diseño lineal muestra la progresión y distribución porcentual; los datos han sido extraído de la tabla que antecede; elaborado por la investigadora.



Interpretación y análisis

Conforme a la tabla número 16. Y su respectiva pregunta, la misma que es: El líder directivo constantemente pregunta sobre las actividades a desarrollar, los encuestados dieron como respuesta de la siguiente manera: en un 70.80% indicaron que nunca pregunta; lo mismo que el 13.27 % indican que algunas veces pregunta; sin embargo, por otro lado, el 10.62% indican que casi siempre pregunta; y el 5.31% indican que siempre pregunta. Concluyendo de esta manera que la gran mayoría de los encuestados indicaron que el líder directivo nunca pregunta sobre las actividades a desarrollar.

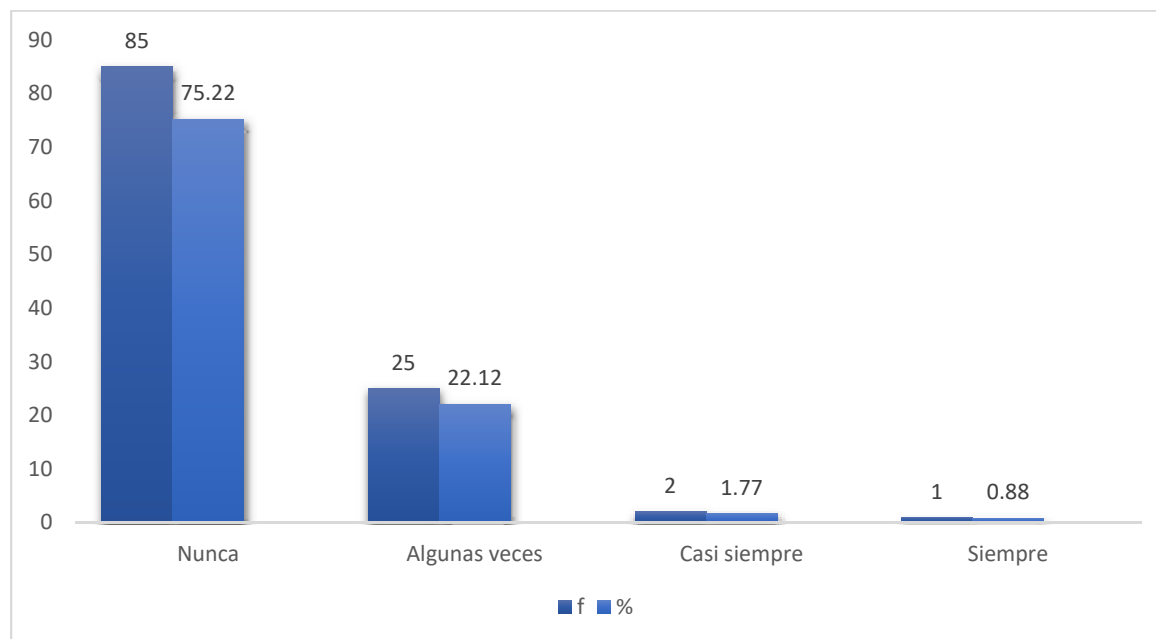
Capacidades o habilidades

Tabla 17 P 14.- Incumplies con las actividades que se les encomiendan.

VARIABLES	f	%
1 Nunca	85	75.22
2 Algunas veces	25	22.12
3 Casi siempre	2	1.77
4 Siempre	1	0.88
Total	113	100

Nota: La tabla muestra las respuestas extraídas de la encuesta, se detalla las variables de medición, la frecuencia y el porcentaje acumulado, mostrándose de mayor a menor; elaborado por la investigadora.

Gráfico 14 P 14 Incumplies con las actividades que se les encomiendan.



Nota: El gráfico de diseño lineal muestra la progresión y distribución porcentual; los datos han sido extraído de la tabla que antecede; elaborado por la investigadora.



Interpretación y análisis

Conforme a la tabla número 17. Y su respectiva pregunta, la misma que es: Incumples con las actividades que se les encomiendan, los encuestados dieron como respuesta de la siguiente manera: indican en un 75.22% que nunca incumplen; por otro lado, el 22.12 % indicaron que algunas veces incumplen; sin embargo, el 1.77% indican que casi siempre incumplen; y el 0.88% indican que siempre incumplen. Concluyendo de esta manera que la gran mayoría de los encuetados indicaron que nunca incumples con las actividades que se les encomiendan.

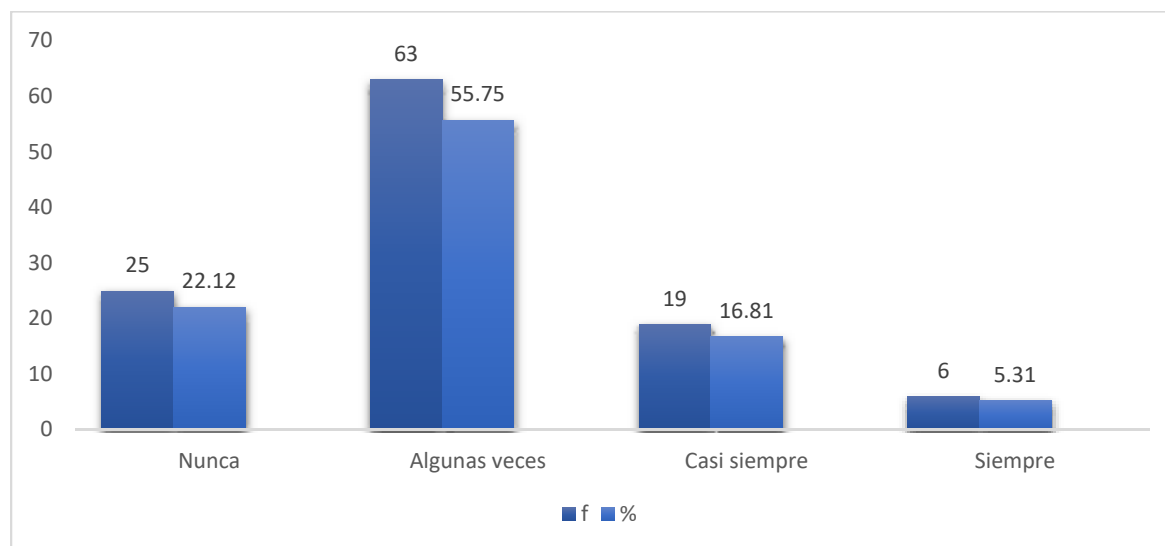
Capacidades o habilidades

Tabla 18 P 15.- Rechazas los recursos que te brinda la administración educativa.

VARIABLES	f	%
1 Nunca	25	22.12
2 Algunas veces	63	55.75
3 Casi siempre	19	16.81
4 Siempre	6	5.31
Total	113	100

Nota: La tabla muestra las respuestas extraídas de la encuesta, se detalla las variables de medición, la frecuencia y el porcentaje acumulado, mostrándose de mayor a menor; elaborado por la investigadora.

Gráfico 15 P 15 Rechazas los recursos que te brinda la administración educativa.



Nota: El gráfico de diseño lineal muestra la progresión y distribución porcentual; los datos han sido extraído de la tabla que antecede; elaborado por la investigadora.



Interpretación y análisis

Conforme a la tabla número 18. Y su respectiva pregunta, la misma que es: Rechazas los recursos que te brinda la administración educativa, los presupuestos jurídicos normativos tienen una deficiencia jurídica en la indemnización de daños y perjuicios, los encuestados dieron como respuesta de la siguiente manera: en un 22.12% indicaron que nunca rechazan; lo mismo que el 55.75% indicaron que algunas veces rechazan; por otro lado, el 16.81% indican que casi siempre rechazan; y por otro lado el 5.31% indican que siempre rechazan. Concluyendo de esta manera que la gran mayoría de los encuestados indicaron que nunca rechazan los recursos que le brinda la administración educativa.

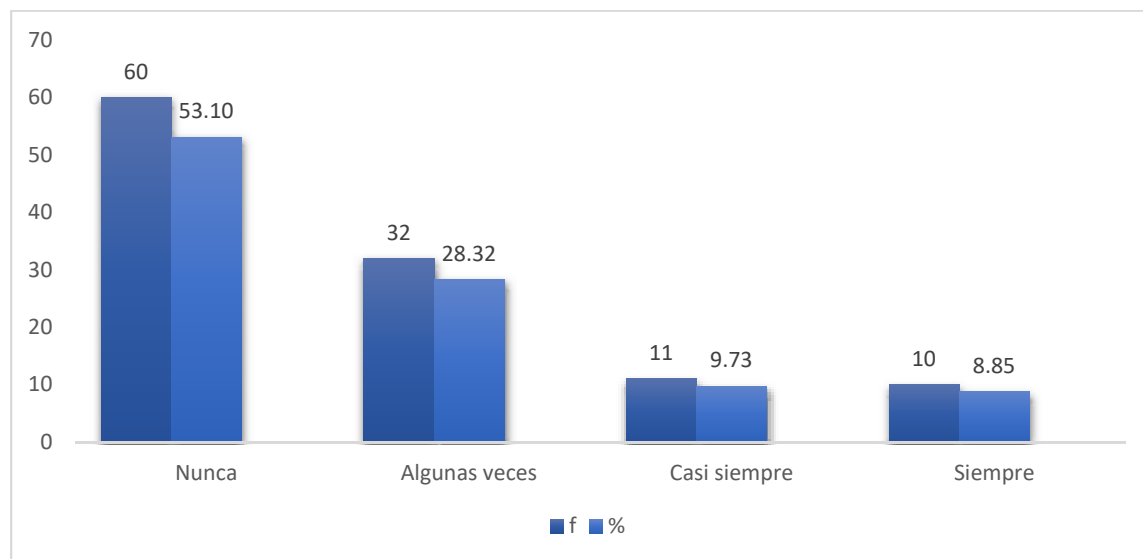
Capacidades o habilidades

Tabla 19 P 16.- No innovas tus estrategias de E – A

VARIABLES	f	%
1 Nunca	60	53.10
2 Algunas veces	32	28.32
3 Casi siempre	11	9.73
4 Siempre	10	8.85
Total	113	100

Nota: La tabla muestra las respuestas extraídas de la encuesta, se detalla las variables de medición, la frecuencia y el porcentaje acumulado, mostrándose de mayor a menor; elaborado por la investigadora.

Gráfico 16 P 16 No innovas tus estrategias de E – A



Nota: El gráfico de diseño lineal muestra la progresión y distribución porcentual; los datos han sido extraído de la tabla que antecede; elaborado por la investigadora.



Interpretación y análisis

Conforme a la tabla número 19. Y su respectiva pregunta, la misma que es: No innovas tus estrategias de E – A, los presupuestos jurídicos normativos tienen una deficiencia jurídica en la indemnización de daños y perjuicios, los encuestados dieron como respuesta de la siguiente manera: y en un 53.10% indican que niegan no innovar; así mismo el 28.32% indicaron que algunas veces no innovan; por otro lado, el 9.37% indican que casi siempre no innovan; y el 8.85% indican que siempre no innovan. De acuerdo a la mayoría de los encuestados niegan que nunca no innovan sus estrategias de E – A.

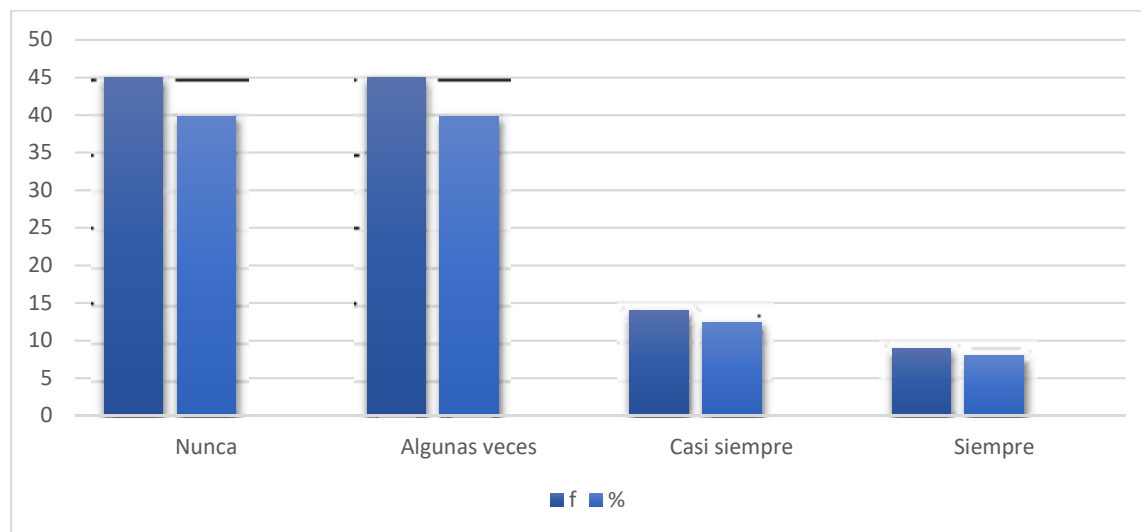
Comportamiento laboral

Tabla 20 P 17.- El trabajo en equipo es más coordinado y eficiente

VARIABLES	f	%
1 Nunca	45	39.82
2 Algunas veces	45	39.82
3 Casi siempre	14	12.39
4 Siempre	9	7.96
Total	113	100

Nota: La tabla muestra las respuestas extraídas de la encuesta, se detalla las variables de medición, la frecuencia y el porcentaje acumulado, mostrándose de mayor a menor; elaborado por la investigadora.

Gráfico 17 P 17 El trabajo en equipo es más coordinado y eficiente



Nota: El gráfico de diseño lineal muestra la progresión y distribución porcentual; los datos han sido extraído de la tabla que antecede; elaborado por la investigadora.



Interpretación y análisis

Conforme a la tabla número 20. Y su respectiva pregunta, la misma que es: El trabajo en equipo es más coordinado y eficiente, los encuestados dieron como respuesta de la siguiente manera: en un 39.82% indicaron que nunca el trabajo en equipo es más coordinado y eficiente; así mismo el 39.82% indican que algunas veces el trabajo en equipo es más coordinado y eficiente; por otro lado, el 12.39% indican que casi siempre el trabajo en equipo es más coordinado y eficiente; y el 7.96% indican que siempre el trabajo en equipo es más coordinado y eficiente. Concluyendo de esta manera que la gran mayoría de los encuetados indicaron que nunca el trabajo en equipo es más coordinado y eficiente.

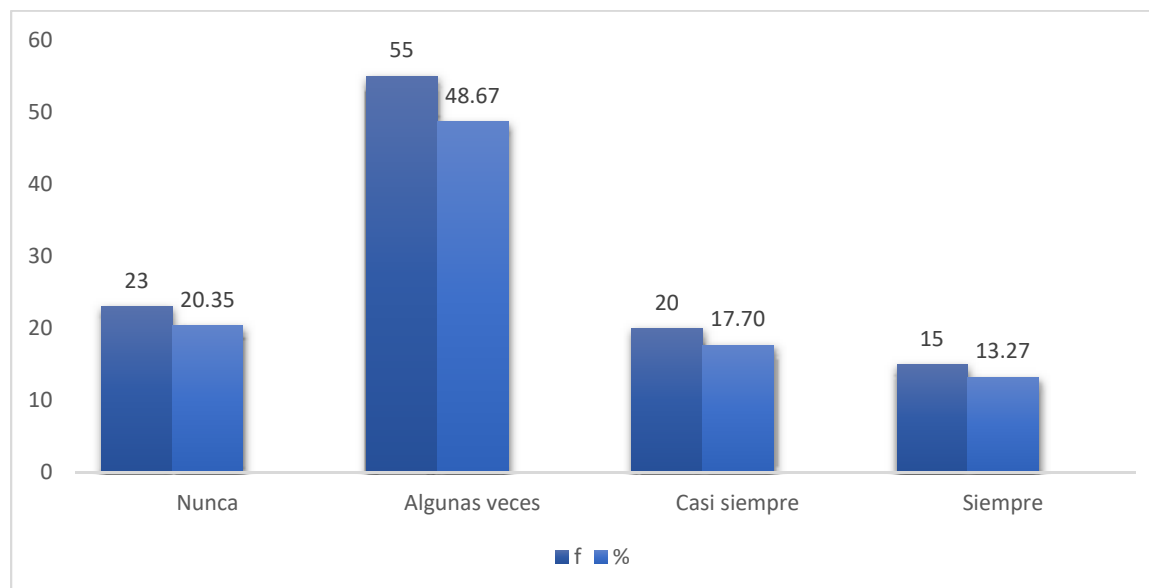
Comportamiento laboral

Tabla 21 P 18.- Cooperas en el trabajo en equipos para el logro de los objetivos y metas.

VARIABLES	f	%
1 Nunca	23	20.35
2 Algunas veces	55	48.67
3 Casi siempre	20	17.70
4 Siempre	15	13.27
Total	113	100

Nota: La tabla muestra las respuestas extraídas de la encuesta, se detalla las variables de medición, la frecuencia y el porcentaje acumulado, mostrándose de mayor a menor; elaborado por la investigadora.

Gráfico 18 P 18 Cooperas en el trabajo en equipos para el logro de los objetivos y metas.



Nota: El gráfico de diseño lineal muestra la progresión y distribución porcentual; los datos han sido extraído de la tabla que antecede; elaborado por la investigadora.



Interpretación y análisis

Conforme a la tabla número 21. Y su respectiva pregunta, la misma que es: Cooperas en el trabajo en equipos para el logro de los objetivos y metas, los encuestados dieron como respuesta de la siguiente manera: en un 20.35% indicaron que nunca cooperan; así mismo el 48.67% indican que algunas veces cooperan; por otro lado, el 17.70% indican que casi siempre cooperan; y el 13.27% indican que siempre cooperan, Concluyendo de esta manera que la gran mayoría de los encuetados indicaron que nunca cooperan en el trabajo en equipos para el logro de los objetivos y metas.

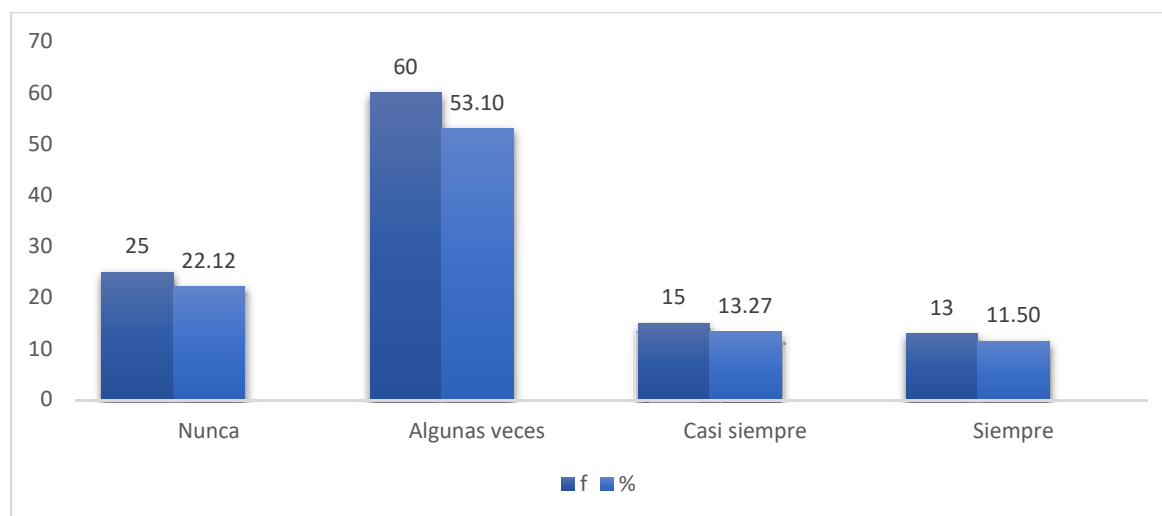
Comportamiento laboral

Tabla 22 P 19.- Demuestras tu liderazgo y autonomía cuando realizas tu trabajo.

VARIABLES	f	%
1 Nunca	25	22.12
2 Algunas veces	60	53.10
3 Casi siempre	15	13.27
4 Siempre	13	11.50
Total	113	100

Nota: La tabla muestra las respuestas extraídas de la encuesta, se detalla las variables de medición, la frecuencia y el porcentaje acumulado, mostrándose de mayor a menor; elaborado por la investigadora.

Gráfico 19 P 19 Demuestras tu liderazgo y autonomía cuando realizas tu trabajo



Nota: El gráfico de diseño lineal muestra la progresión y distribución porcentual; los datos han sido extraído de la tabla que antecede; elaborado por la investigadora.



Interpretación y análisis

Conforme a la tabla número 19. Y su respectiva pregunta, la misma que es: Demuestras tu liderazgo y autonomía cuando realizas tu trabajo, los encuestados dieron como respuesta de la siguiente manera: en un 22.12% indicaron que nunca demuestran; así mismo el 53.10% indican que algunas veces demuestran; por otro lado, el 13.27% indican que casi siempre demuestran; y el 11.50% indican que siempre demuestran, Concluyendo de esta manera que la gran mayoría de los encuestados indicaron que nunca demuestran su liderazgo y autonomía cuando realizas su trabajo.

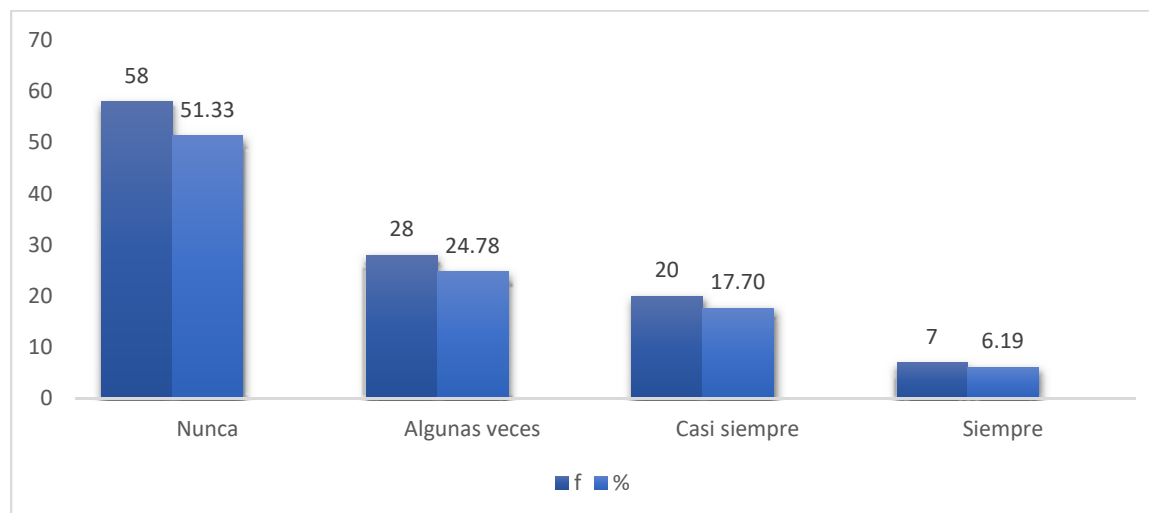
Comportamiento laboral

Tabla 23 P 20.- Las relaciones interpersonales con tus colegas y directivos son adecuadas.

VARIABLES	f	%
1 Nunca	58	51.33
2 Algunas veces	28	24.78
3 Casi siempre	20	17.70
4 Siempre	7	6.19
Total	113	100

Nota: La tabla muestra las respuestas extraídas de la encuesta, se detalla las variables de medición, la frecuencia y el porcentaje acumulado, mostrándose de mayor a menor; elaborado por la investigadora.

Gráfico 20 P 20 Las relaciones interpersonales con tus colegas y directivos son adecuadas.



Nota: El gráfico de diseño lineal muestra la progresión y distribución porcentual; los datos han sido extraído de la tabla que antecede; elaborado por la investigadora.



Interpretación y análisis

Conforme a la tabla número 23. Y su respectiva pregunta, la misma que es: Las relaciones interpersonales con tus colegas y directivos son adecuadas, los encuestados dieron como respuesta de la siguiente manera: en un 51.33% indicaron que nunca son adecuadas; así mismo el 24.78% indican que algunas veces son adecuadas, el 17.70% indican que casi siempre son adecuadas; y el 6.19% indican que siempre son adecuadas, Concluyendo de esta manera que la gran mayoría de los encuetados indicaron que las relaciones interpersonales con sus colegas y directivos nunca son adecuadas.

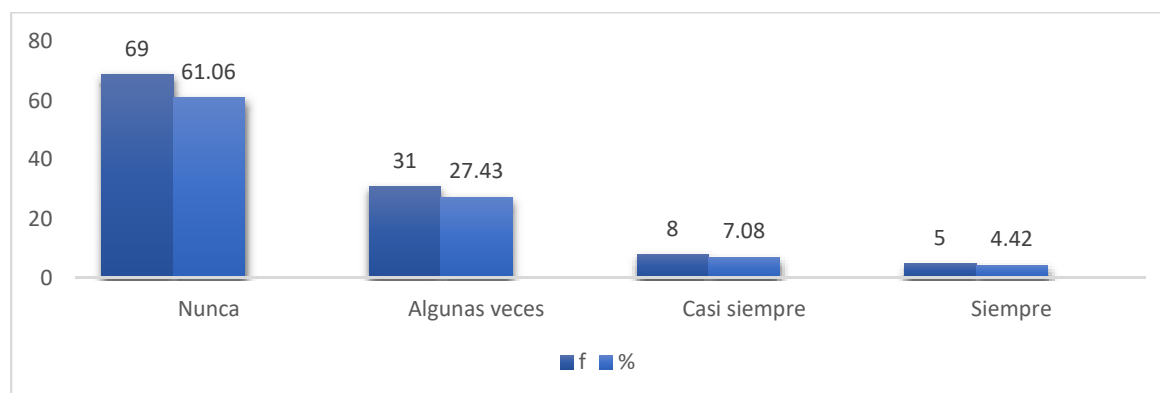
Resultados de desempeño

Tabla 24 P 21.- Cumple inadecuadamente y de manera inoportuna las labores que te asignan.

VARIABLES	f	%
1 Nunca	69	61.06
2 Algunas veces	31	27.43
3 Casi siempre	8	7.08
4 Siempre	5	4.42
Total	113	100

Nota: La tabla muestra las respuestas extraídas de la encuesta, se detalla las variables de medición, la frecuencia y el porcentaje acumulado, mostrándose de mayor a menor; elaborado por la investigadora.

Gráfico 21 P 21 Cumple inadecuadamente y de manera inoportuna las labores que te asignan



Nota: El gráfico de diseño lineal muestra la progresión y distribución porcentual; los datos han sido extraído de la tabla que antecede; elaborado por la investigadora.



Interpretación y análisis

Conforme a la tabla número 24. Y su respectiva pregunta, la misma que es: Cumples inadecuadamente y de manera inoportuna las labores que te asignan, los encuestados dieron como respuesta de la siguiente manera: en un 61.06% indicaron que nunca cumplen; así mismo el 27.43% indican que algunas veces cumplen; por otro lado, el 7.08% indican que casi siempre cumplen; y el 4.42% indican que siempre, Concluyendo de esta manera que la gran mayoría de los encuestados indicaron que nunca cumples inadecuadamente y de manera inoportuna las labores que le asignan, porque siempre lo hacen adecuadamente y oportuna.

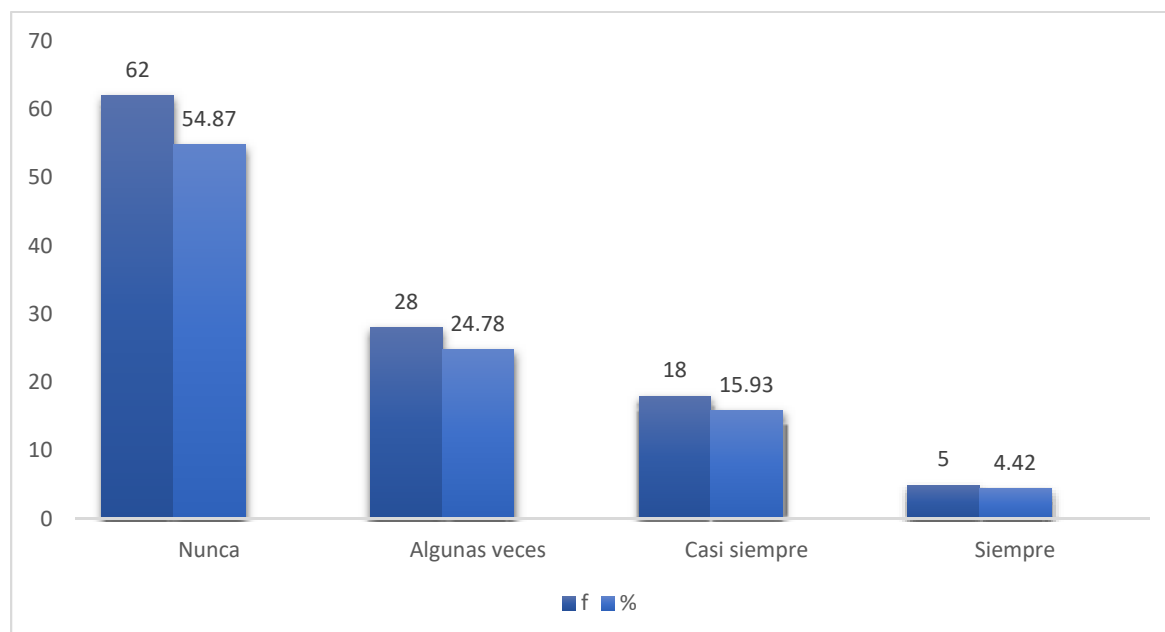
Resultados de desempeño

Tabla 25 P 22.- *Te preocupan los resultados de tu trabajo.*

VARIABLES	f	%
1 Nunca	62	54.87
2 Algunas veces	28	24.78
3 Casi siempre	18	15.93
4 Siempre	5	4.42
Total	113	100

Nota: La tabla muestra las respuestas extraídas de la encuesta, se detalla las variables de medición, la frecuencia y el porcentaje acumulado, mostrándose de mayor a menor; elaborado por la investigadora.

Gráfico 22 P 22 *Te preocupan los resultados de tu trabajo*



Nota: El gráfico de diseño lineal muestra la progresión y distribución porcentual; los datos han sido extraído de la tabla que antecede; elaborado por la investigadora.



Interpretación y análisis

Conforme a la tabla número 25. Y su respectiva pregunta, la misma que es: Te preocupan los resultados de tu trabajo, los encuestados dieron como respuesta de la siguiente manera: en un 54.87% indicaron que nunca le preocupa; así mismo el 24.78% indican que algunas veces le preocupa; por otro lado, el 15.93% indican que casi siempre le preocupa; y el 4.42% indican que siempre le preocupa. Concluyendo de esta manera que la gran mayoría de los encuestados indicaron que nunca le preocupa los resultados de su trabajo, porque lo hacen bien.

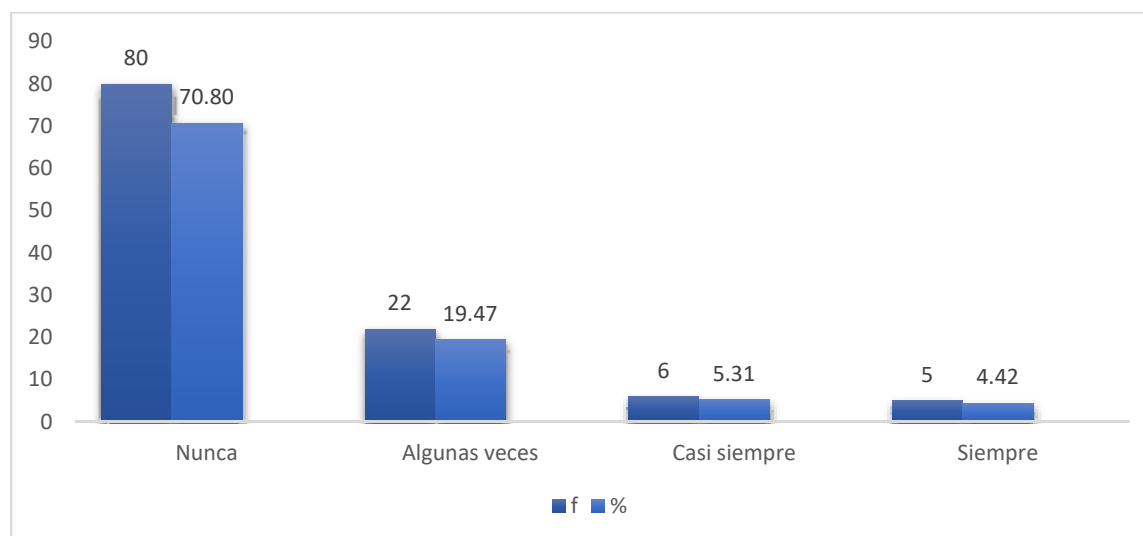
Resultados de desempeño

Tabla 26 P 23.- El trabajo que desarrollas siempre es de mala calidad.

VARIABLES	f	%
1 Nunca	80	70.80
2 Algunas veces	22	19.47
3 Casi siempre	6	5.31
4 Siempre	5	4.42
Total	113	100

Nota: La tabla muestra las respuestas extraídas de la encuesta, se detalla las variables de medición, la frecuencia y el porcentaje acumulado, mostrándose de mayor a menor; elaborado por la investigadora.

Gráfico 23 P 23 El trabajo que desarrollas siempre es de mala calidad



Nota: El gráfico de diseño lineal muestra la progresión y distribución porcentual; los datos han sido extraído de la tabla que antecede; elaborado por la investigadora.



Interpretación y análisis

Conforme a la tabla número 26. Y su respectiva pregunta, la misma que es: El trabajo que desarrollas siempre es de mala calidad, los encuestados dieron como respuesta de la siguiente manera: en un 70.80% indicaron que nunca es de mala calidad; así mismo el 19.47% indican que algunas veces es de mala calidad; por otro lado, el 5.31% indican que casi siempre es de mala calidad; y el 4.42% indican siempre es de mala calidad, Concluyendo de esta manera que la gran mayoría de los encuestados indicaron que el trabajo que desarrollas nunca es de mala calidad.

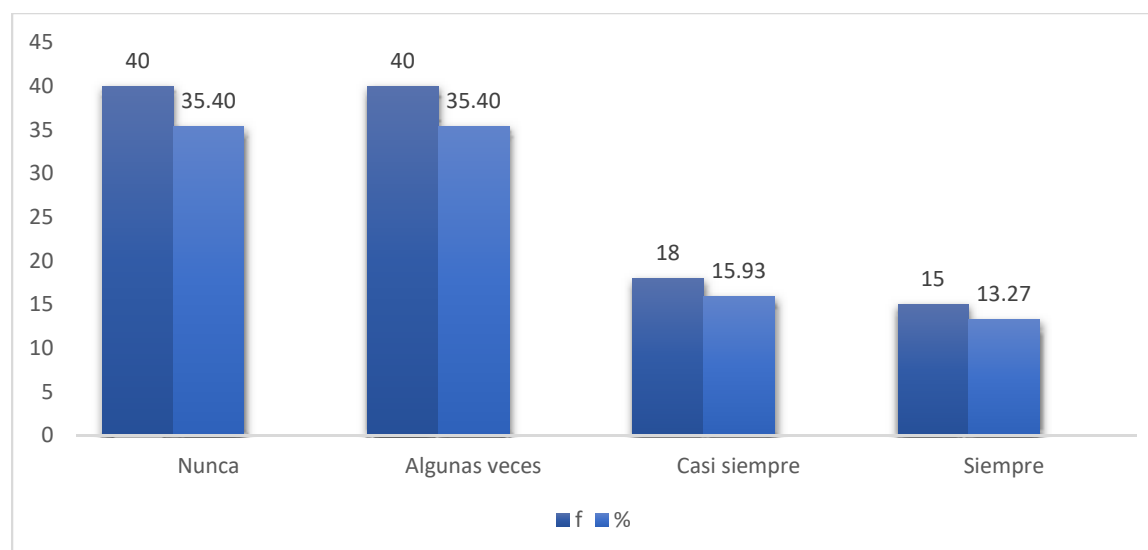
Resultados de desempeño

Tabla 27 P 24.- Siempre tienes tiempo para desarrollar tus actividades laborales y personales.

VARIABLES	f	%
1 Nunca	40	35.40
2 Algunas veces	40	35.40
3 Casi siempre	18	15.93
4 Siempre	15	13.27
Total	113	100

Nota: La tabla muestra las respuestas extraídas de la encuesta, se detalla las variables de medición, la frecuencia y el porcentaje acumulado, mostrándose de mayor a menor; elaborado por la investigadora.

Gráfico 24 P 24 Siempre tienes tiempo para desarrollar tus actividades laborales y personales



Nota: El gráfico de diseño lineal muestra la progresión y distribución porcentual; los datos han sido extraído de la tabla que antecede; elaborado por la investigadora.



Interpretación y análisis

Conforme a la tabla número 27. Y su respectiva pregunta, la misma que es: Siempre tienes tiempo para desarrollar tus actividades laborales y personales, los encuestados dieron como respuesta de la siguiente manera: en un 35.40% indicaron que nunca tienen tiempo; así mismo el 35.40% indican que algunas veces tienen tiempo; por otro lado, el 15.93% indican que siempre tienen tiempo; y el 13.27% indican que siempre tienen tiempo, Concluyendo de esta manera que la gran mayoría de los encuestados indicaron que nunca tienen tiempo para desarrollar sus actividades laborales y personales, ya que se dedican de lleno a su trabajo; y así mismo otra cantidad similar indican que algunas veces tienen tiempo para desarrollar sus actividades laborales y personales.

4.2. PROCESO DE PRUEBA DE HIPÓTESIS

Prueba de la hipótesis general

Planteamiento de las hipótesis estadísticas

H_1 Se evidencia baja influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022.

H_0 No se evidencia baja influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022.

Tabla 28 Resumen del procesamiento de casos HG

Resumen de procesamiento de casos						
	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Liderazgo directivo						
* Desempeño Laboral	113	100,0%	0	0,0%	113	100,0%

Nota: extraído del sistema estadístico SPSS donde se muestra el número total de casos sometidos al procesamiento; de elaboración propia

Tabla 29 Prueba Ji – cuadrado hipótesis general

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1187,182 ^a	552	,000
Razón de verosimilitud	420,093	552	1,000
Asociación lineal por lineal	102,506	1	,000
N de casos válidos	113		

Nota: a. 598 casillas (99.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .01. Extraído del estadígrafo SPSS – 26, de elaboración propia

Comentario

Conforme se puede apreciar del resultado de la prueba de chi cuadrado, se tiene una significación asintótica bilateral de 0,000 con lo cual se ha demostrado que el grado de relación es positiva menos al 0,05, por eso inmediatamente podemos rechazar la hipótesis nula y procedemos aceptar la hipótesis estadística planteada, por lo tanto concluimos que se evidencia

baja influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022.

Tabla 30 *Coefficiente de contingencia hipótesis general*

Medidas simétricas		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,956	,000
N de casos válidos		113	

Nota: Extraído del estadígrafo SPSS – 26, de elaboración propia

Comentario

La Tabla de las medidas simétricas nos revela que el coeficiente de contingencia, así como la significación aproximada resulta siendo menor que 0,05 ($0,000 < 0,05$) consiguientemente estadísticamente debemos rechazar la hipótesis estadística nula y aceptamos la hipótesis alternativa, por lo que concluimos que a un nivel de significancia de 0,05 existe evidencia de baja influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022.

Prueba de las hipótesis específica 1

Planteamiento de las hipótesis estadísticas

H₁ El liderazgo directivo y su responsabilidad y dirección de futuro influyen en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022.

H₀ El liderazgo directivo y su responsabilidad y dirección de futuro no influyen en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022.

Tabla 31 Resumen procesamiento de casos HE1

	Resumen de procesamiento de casos					
	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Responsabilidad y dirección de futuro	113	100,0%	0	0,0%	113	100,0%
* Desempeño Laboral						

Nota: extraído del sistema estadístico SPSS donde se muestra el número total de casos sometidos al procesamiento; de elaboración propia

Tabla 32 Prueba de Ji – cuadrado HE1

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	561,117 ^a	230	,000
Razón de verosimilitud	316,307	230	,000
Asociación lineal por lineal	96,425	1	,000
N de casos válidos	113		

a. 261 casillas (98.9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .01.

Nota: Extraído del estadígrafo SPSS – 26, de elaboración propia



Comentario

Se puede observar que después de haber sometido los datos a las pruebas estadísticas entre la dimensión responsabilidad y dirección de futuro con la Variable 2 Desempeño Laboral, la prueba de chi – cuadrado y su significación asintótica bilateral tiene un resultado de menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$) por lo que procedemos a rechazar la hipótesis nula y procedemos a aceptar la hipótesis alternativa planteada en la investigación, en consecuencia concluimos que el liderazgo directivo y su responsabilidad y dirección de futuro influyen en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022.

Tabla 33 *Coefficiente de contingencia HE1*

Medidas simétricas			
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,912	,000
N de casos válidos		113	

Nota: Extraído del estadígrafo SPSS – 26, de elaboración propia

Comentario

El cuadro precedente de las medidas simétricas nos hace notar que el coeficiente de contingencia y la significación aproximada es inferior a 0,05 ($0,000 < a 0,05$) por ello podemos rechazar la hipótesis estadística nula y aceptamos la hipótesis alternativa de investigación, de lo que concluimos que a un nivel de significancia aproximada de 0,05 el liderazgo directivo y su responsabilidad y dirección de futuro influyen en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022.

Prueba de las hipótesis específica 2

Planteamiento de las hipótesis estadísticas

H₁ Existe la influencia significativa del desarrollo personal en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022

H₀ No existe la influencia significativa del desarrollo personal en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022

Tabla 34 Resumen de procesamiento de casos HE2

	Resumen de procesamiento de casos					
	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Desarrollo personal * Desempeño Laboral	113	100,0%	0	0,0%	113	100,0%

Nota: extraído del sistema estadístico SPSS donde se muestra el número total de casos sometidos al procesamiento; de elaboración propia

Tabla 35 Prueba de Ji – cuadrado HE2

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	572,822 ^a	230	,000
Razón de verosimilitud	324,699	230	,000
Asociación lineal por lineal	98,354	1	,000
N de casos válidos	113		

a. 261 casillas (98.9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.

Nota: Extraído del estadígrafo SPSS – 26, de elaboración propia

Comentario

El resultado del cuadro de prueba de chi – cuadrado nos dice que la significación asintótica bilateral es menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$), inmediatamente podemos rechazar la hipótesis estadística nula y aceptamos la hipótesis estadística alterna por lo tanto concluimos que a un nivel de significancia de 0,05 existe una influencia significativa del desarrollo personal en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022.

Tabla 36 *Coefficiente de contingencia HE2*

		Medidas simétricas	
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,914	,000
N de casos válidos		113	

Nota: Extraído del estadígrafo SPSS – 26, de elaboración propia

Comentario

La tabla nos muestra que la significación aproximada y el coeficiente de contingencia es menor a 0,05 porque (0,000 es menor a 0,05) resultado con lo que procedemos a rechazar la hipótesis estadística nula y a aceptar la hipótesis alterna, inmediatamente concluimos que, a un nivel de significancia de 0,05 existe la influencia significativa del desarrollo personal en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022.

Prueba de las hipótesis específica 3

Planteamiento de las hipótesis estadísticas

H₁ El rediseño de la organización influye directamente en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022

H₀ El rediseño de la organización no influye directamente en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022

Tabla 37 Resumen de procesamiento de casos HE3

	Resumen de procesamiento de casos					
	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Rediseñar la organización *	113	100,0%	0	0,0%	113	100,0%
Desempeño Laboral						

Nota: extraído del sistema estadístico SPSS donde se muestra el número total de casos sometidos al procesamiento; de elaboración propia

Tabla 38 Prueba de Ji – cuadrado HE3

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	478,197 ^a	184	,000
Razón de verosimilitud	278,075	184	,000
Asociación lineal por lineal	94,233	1	,000
N de casos válidos	113		

Nota: a. 213 casillas (98.6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .01. Extraído del estadígrafo SPSS – 26, de elaboración propia

Comentario

El cuadro precedente de las pruebas del chi cuadrado de Pearson muestra una significación asintótica bilateral de 0,000 lo que estadísticamente resulta siendo menor que 0,05

y en base a estos resultados procedemos a rechazar la hipótesis estadística nula y aceptamos la hipótesis alternativa planteada en la investigación, de inmediato concluimos que a un nivel de significancia de 0,05 el rediseño de la organización influye directamente en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022.

Tabla 39 *Coefficiente de contingencia HE3*

Medidas simétricas		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,899	,000
N de casos válidos		113	

Nota: Extraído del estadígrafo SPSS – 26, de elaboración propia

Comentario

Así como se muestra en la tabla, el resultado obtenido luego de someter los datos al estadígrafo SPSS se tiene una significación aproximada de 0,000 lo que significa que es menor a 0,05 con estos resultados de inmediato procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, para luego concluir que a un nivel de significancia de 0,05 el rediseño de la organización influye directamente en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

La investigación que se desarrollo ha tenido como objetivo general evaluar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022, habiendo realizado las pruebas de



las hipótesis planteadas se ha tenido, en todos los casos, un resultado de relación entre variables de 0,000 lo que claramente demuestra que es inferior al p valor que es 0,05 entonces estadísticamente decimos que $0,000 < 0,05$ con lo que queda demostrado que existe una relación fuerte entre las variables y dimensiones planteadas liderazgo directivo y desempeño laboral. Entonces hemos podido comprobar que existe una baja influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Juliaca.

De manera coincidente los resultados presentados por Huamanlazo, M. (2021) que pretende relacionar liderazgo directivo y la calidad del aprendizaje ha obtenido un resultado de relación de 0,846 con un p valor de 0,000 finalmente demuestra que el liderazgo directivo influye mucho en los resultados educativos de los estudiantes, inferencial mente podemos manifestar que el liderazgo directivo si influye en el quehacer educativo también de los docentes, vale decir en el desempeño de los docentes puesto que los resultados obtenidos en estudiantes es fruto del desempeño docente.

Del mismo modo Jáuregui Eléspuru, Menacho Vargas, Chávez Espinoza, Ramírez García y Romero Carhuancho (2022). Luego de aplicar la estadística inferencial no paramétrica en su prueba de hipótesis ha obtenido un resultado de $x^2_c = 15.35 > x^2_t = 9.48$, $gl 4$, $p < 0.05\%$ donde claramente se observa que su P valor es menor 0,05 y concluye que existe relación fuerte entre sus variables de estudio liderazgo directivo y desempeño de los docente en Iquitos, resultados estos a los que arribó que coinciden con los resultados obtenidos en nuestra investigación en en distrito de Juliaca, en esta misma línea de ideas podemos mencionar a Ledesma Cuadros, Tejada Estrada, Lideña Gonzalez, Rodridez Chirinos, Cardenas Bustamante, y Manrique Nugent (2019), quienes concluyen su investigación estableciendo como resultado que, la gestión educativa desarrollada por los lideres directivos se muestra que, efectivamente tendrá repercusiones, en la progreso del desempeño de la fuerza laboral a cargo.



CONCLUSIONES

PRIMERA: A partir de lo expuesto a lo largo del desarrollo de la investigación concluimos que el liderazgo directivo influye directamente en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022, y conforme al análisis bibliográfico que da sustento teórico a nuestra investigación se desprende que el desempeño de los trabajadores es como corolario de lo que hacen los líderes de una organización, por lo tanto el sector educación no está ajeno a ello.

SEGUNDA: En la presente investigación hemos concluido identificando fehacientemente que el liderazgo directivo y su responsabilidad y dirección de futuro influyen en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022 conclusión a la que arribamos por que toda gestión en las entidades educativas se deben fijar en lo que pretenden alcanzar a futuro fijándose metas concretas, consiguientemente todo lo que el líder haga o desarrolle debe ser con miras al futuro y a los resultados que pretende lograr, además debe tener en cuenta que solo no podrá hacer mucho pero con la participación y desempeño positivo de los maestros los logros serán mucho mejores.

TERCERA: A raíz de los datos revelados en la encuesta así como de los resultados obtenidos en la prueba de las hipótesis planteadas en la presente investigación concluimos que se ha logrado identificar la influencia del Desarrollo personal en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022, porque toda



inversión en personal que trabaja en una entidad permite desarrollar a las personas a nivel profesional, ocupacional y a nivel personal, por lo que nos atrevemos a decir “ maestros bien preparados, mejores resultados”.

CUARTA: En conclusión en la presente investigación podemos que el rediseño de la organización influye en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022, debido a que la realización de cambios coherentes en el servicio que se brinda, con docentes bien preparados y el rediseño del PEI definitivamente mejorara el desempeño laboral de los docentes así como los resultados académicos de los estudiantes.



RECOMENDACIONES

Tomando como base los resultados alcanzados en nuestra investigación decimos:

PRIMERA: A los directivos de las instituciones educativas deben presentar su plan de trabajo donde se pueda evidenciar el norte al cual se dirigirán con su administración las metas fijadas y los cambios concretos a desarrollar para mejorar en desempeño docente, consiguientemente los resultados educativos.

SEGUNDA: A la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román para que se implemente la puesta en marcha con hechos concretos el liderazgo directivo establecido en las normas del sector, para que desarrollen fortalecimiento de capacidades de los líderes directivos en la mejora de la gestión pedagógica tendiente a mejorar los resultados educacionales y por ende el desempeño de los docentes que logren estudiantes competentes.

TERCERA: Al Ministerio de Educación se le recomienda que dentro de los requisitos establecidos para la postulación a cargos directivos los postulantes deban presentar una plana de acción para sus instituciones educativas a las cuales postulan y de resultar ganadores monitorear el logro de sus objetivos educacionales tendientes a mejorar la calidad del clima institucional por ende el logro de resultados coherentes y pertinentes en el desempeño docente y logros educativos con estudiantes.

CUARTA: A nivel de la alta dirección del sector educación el MED las IGED deben propiciar la implementación de políticas sectoriales que tengan que rediseñar la labor del maestro en los diferentes ámbitos del desempeño laboral debido a que muchas de las acciones pedagógicas son dejadas de lado para atender a los aspectos



administrativos básicamente lo que a los líderes le ocupan gran parte de su tiempo, y no permite enfocarse en lo que realmente se debe hacer a nivel pedagógico.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar-Vargas, R. I., & Otuyemi-Rondero, E. O. (2 de Octubre de 2020). *La competencia digital es una necesidad permanente*. Recuperado el 12 de Septiembre de 2022, de observatorio.tec.mx: <https://observatorio.tec.mx/edu-bits-blog/competencia-digital-una-necesidad-permanente>

Almirón-Arévalo, V., Tikhomirova, A., Trejo-Toriz, A. C., & García-Ramírez, J. M. (2015). Liderazgo transaccional vs liderazgo transformacional. *Reidocrea*, 4(4), 24-27. doi:10.30827/Digibug.34629

Banco Mundial. (2020). *Covid-19: impacto en la educación y respuestas de política pública*. Grupo Banco Mundial.

Belloch-Ortí, C. (s.f.). *Las tecnologías de la información y comunicación (T.I.C.)*. Valencia, España: Universidad de Valencia.

Business School. (11 de Septiembre de 2018). *Liderazgo directivo desde distintos enfoques*. Recuperado el 12 de Septiembre de 2022, de grupoioe.es: <https://acortar.link/1STZt7>

Calle-Honorio, D. (2021). *Liderazgo directivo y la calidad de servicio educativo de la I.E. 2060, Comas, 2021*. Lima, Perú: [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68277>

Chiavenato, I. (2016). *Evaluación del desempeño humano*.

Cusicuna-Alvarez, J. C. (2021). *Liderazgo directivo y su influencia con la gestión institucional de la instituciones educativas del nivel de educación secundaria distrito de Challabamba Paucartambo Cusco 2018*. Juliaca, Puno: [Tesis de maestría]. Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/7332>



de Toro, Á. (14 de Enero de 2022). *El liderazgo: factor clave del éxito empresarial*. Recuperado el 12 de Septiembre de 2022, de Escuela de Negocios y Dirección: <https://acortar.link/raDcdD>

Díaz-Melo, M. E. (2020). *Influencia de los estilos de liderazgo directivo en la calidad de gestión educativa de las instituciones públicas de nivel secundaria del distrito de Puno en el año 2018*. Juliaca, Puno: [Tesis de maestría]. Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/4882>

Edel-Navarro, R. (2003). El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 1(2). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55110208>

Endalia. (16 de Noviembre de 2021). *10 estilos de liderazgo empresarial más utilizados*. Recuperado el 1 de Octubre de 2022, de endalia.com: https://www.endalia.com/news/estilos-liderazgo-empresarial-mas-utilizados/#6_liderazgo_laissez_faire

Espinoza-Díaz, Y. (2019). *Liderazgo directivo para impulsar estrategias de educación a distancia*. Estados Unidos: Redipe.

Farré-Martí, J. M., & Lasheras-Pérez, M. G. (2002). *Enciclopedia de la psicología*. Barcelona: Océano.

Galván-Jara, I. N. (2021). Las clases virtuales durante la pandemia de COVID-19. *FEM: Revista de la Fundación Educación Médica*, 24(3), 159. doi:<https://dx.doi.org/10.33588/fem.243.1129>



Garay-Oñate, S. (2016). *Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile*. Madrid, España: [Tesis doctoral]. Universidad Complutense de Madrid. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/40417/>

GCFGlobal. (2020). *¿Qué es la educación virtual?* Recuperado el 7 de Agosto de 2022, de edu.gcfglobal.org: <https://edu.gcfglobal.org/es/educacion-virtual/que-es-la-educacion-virtual/1/>

Georgia Hispanic. (13 de Noviembre de 2020). *Los 8 estilos de liderazgo más comunes*. Recuperado el 1 de Octubre de 2022, de ghcc.org: <https://ghcc.org/es/los-8-estilos-de-liderazgo-mas-comunes/>

González-San Martín, J. C. (2020). *Liderazgo en contexto de crisis: estudio de caso en la gestión pedagógica de un equipo directivo en un colegio particular subvencionado*. Santiago, Chile: [Tesis de maestría]. Pontificia Universidad Católica de Chile. Obtenido de <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/61944>

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación 6ta edición*. México D.F.: Mc Graw Hill.

Huamanlazo-Beltrán, M. A. (2021). *Relación entre el liderazgo directivo y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo 2020*. Lima, Perú: [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63111>

Innovation Factory Institute. (15 de Abril de 2013). *¿Qué es el liderazgo transformacional? Fomentando el cambio y la creatividad*. Obtenido de [innovationfactoryinstitute.com](https://www.innovationfactoryinstitute.com): <https://www.innovationfactoryinstitute.com/blog/el-lider-transformacional-fomentando-el-cambio-y-la-creatividad/>



Laines-Ochoa, C. N. (2021). *Liderazgo directivo y educación remota de la Institución Educativa N° 10050, Reque*. Chiclayo, Perú: [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57819>

Maita-Díaz, D., Nolzco-Labajos, F. A., & Menacho-Carhuamaca, J. D. (2022). Liderazgo directivo y desempeño profesional docente de la enseñanza virtual durante el estado de emergencia sanitaria en una escuela pública. *INNOVA Research Journal*, 7(2), 1-15. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v7.n2.2022.1999>

Muñoz-Chávez, P., Valle-Cruz, D., Barrios-Quiroz, H., & García-Contreras, R. (2022). Hacia el liderazgo transformacional en la educación superior: competencias para responder a la crisis del COVID-19. *Ciencia y Sociedad*, 47(2), 21-40. doi:[10.22206/CYS.2022.V47I2.PP21-40](https://doi.org/10.22206/CYS.2022.V47I2.PP21-40)

Noriega-Gómez, M. G. (2008). La importancia del liderazgo en las organizaciones. *Temas de Ciencia y Tecnología*, 12(36), 25-29. Obtenido de https://www.utm.mx/edi_anteriores/temas036/ENSAYO3-36.pdf

Palma-Bautista, M. (2022). *Liderazgo directivo y trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco, Apurímac, 2021*. Lima, Perú: [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83190>

Pautt-Torres, G. (2011). Liderazgo y dirección: dos conceptos distintos con resultados diferentes. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 19(1), 213-228. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90922732013>

Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., & Rodríguez-Mardones, P. (2016). Estilos de liderazgo de dirección escolar y el logro académico de los estudiantes: un estudio exploratorio.



Interciencia, 41(11), 748-756. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33948191004>

RAE. (2014). *Diccionario de la lengua española, 23ava edición*. Recuperado el 8 de Agosto de 2022, de dle.rae.es: <https://dle.rae.es/liderazgo>

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

Sotelo-Broncano, G. C. (2021). *Liderazgo directivo y la aplicación de plataformas virtuales en docentes, Institución Educativa Los Jazmines del Naranjal, San Martín de Porres, 2021*. Lima, Perú: [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68532>

Universidad Nacional de Ingeniería. (s.f.). *Tipos de liderazgo y sus características*. Recuperado el 1 de Octubre de 2022, de posgrado.uni.edu.ni: <https://posgrado.uni.edu.ni/blog/calidad/tipos-de-liderazgo-y-sus-caracteristicas-como-aplicarlos/>

Zamata-Chino, H. (2021). *Liderazgo directivo y gestión educativa en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Asillo Azángaro 2018*. Juliaca, Puno: [Tesis de maestría]: Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/6078>



ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario para la medición del liderazgo directivo

La siguiente encuesta es ANÓNIMA, forma parte de la investigación “**Liderazgo directivo y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022**”, cuyos resultados se emplearán únicamente con fines académicos, por lo que solicito sea sincero(a) en sus respuestas, puesto que se mantendrá completa confidencialidad.

Instrucciones: Responda cada pregunta, marcando con una X dentro de la casilla que se ajuste a la realidad, considerando la siguiente valoración:

1: Nunca; 2: Algunas veces; 3: Casi siempre; 4: Siempre

INDICADORES VARIABLE LIDERAZGO					
	RESPONSABILIDAD Y DIRECCIÓN DEL FUTURO	1	2	3	4
1	El líder directivo se muestra proactivo y comunica la visión metas a los docentes.				
2	El líder directivo cumple los objetivos institucionales, con respeto a los derechos, valores y buenas costumbres.				
3	El líder directivo fomenta el trabajo docente centrado en la visión y metas y logro de competencias.				
4	El líder directivo se muestra justo y equitativo al reconocer los logros del trabajo docente.				
DESARROLLO PERSONAL					
5	El líder directivo dialoga constantemente acerca de las fortalezas y deficiencias docentes.				



6	El líder directivo asiste empáticamente a las necesidades personales y profesionales del docente.				
7	El líder directivo contribuye al desarrollo profesional y personal con un nivel académico adecuado.				
8	El líder directivo se muestra coherente en sus afirmaciones, actitudes y comportamientos de vida.				
REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN					
9	El líder directivo promueve capacitaciones y actualizaciones efectivas para generar climas de aprendizajes.				
10	El líder directivo fomenta la confianza mutua entre docentes, estudiantes y padres de familia.				
11	El líder directivo Implementa y estimula experiencias innovadoras de calidad de aprendizajes.				
12	El líder directivo mantiene interacción colaborativa con Instituciones académicas de la región.				



Anexo 2. Cuestionario para la medición del desempeño laboral

La siguiente encuesta es ANÓNIMA, forma parte de la investigación “**Liderazgo directivo y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022**”, cuyos resultados se emplearán únicamente con fines académicos, por lo que solicito sea sincero(a) en sus respuestas, puesto que se mantendrá completa confidencialidad.

Instrucciones: Responda cada pregunta, marcando con una X dentro de la casilla que se ajuste a la realidad, considerando la siguiente valoración:

1: Nunca; 2: Algunas veces; 3: Casi siempre; 4: Siempre

INDICADORES VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL					
	CAPACIDADES O HABILIDADES	1	2	3	4
1	El líder directivo constantemente pregunta sobre las actividades a desarrollar.				
2	Incumples con las actividades que se les encomiendan.				
3	Rechazas los recursos que te brinda la administración educativa.				
4	No innovas tus estrategias de E – A				
COMPORTAMIENTO LABORAL					
5	El trabajo en equipo es más coordinado y eficiente				
6	Cooperas en el trabajo en equipos para el logro de los objetivos y metas.				
7	Demuestras tu liderazgo y autonomía cuando realizas tu trabajo				



8	Las relaciones interpersonales con tus colegas y directivos son adecuadas.				
RESULTADOS DE DESEMPEÑO					
9	Cumples inadecuadamente y de manera inoportuna las labores que te asignan				
10	Te preocupan los resultados de tu trabajo				
11	El trabajo que desarrollas siempre es de mala calidad.				
12	Siempre tienes tiempo para desarrollar tus actividades laborales y personales				



ANEXO 4

Título: Liderazgo directivo y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General						
¿De qué manera influye el liderazgo directivo en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022?	Evaluar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022.	Se evidencia baja influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022.	Variable 1: Liderazgo directivo	Tarea enfocada en el establecimiento de normas, organizar el trabajo para el logro de las metas, resulta eficaz para conseguir un grupo enfocado en un objetivo (Farré-Martí & Lasheras-Pérez, 2002).	Influencia del directivo sobre la mejora de la educación, compromiso con el desarrollo de habilidades y capacidades de los docentes para la mejora de la calidad del desempeño laboral de los docentes.	Responsabilidad y dirección de futuro Desarrollo personal Rediseñar la organización	-Motivación -Reconocimiento y justicia -Altas expectativas -Sentido ético -Compromiso y responsabilidad -Apoyo individual a docente -Interacción permanente -Conocimiento y habilidades docentes -Experiencias innovadoras -Cultura colaborativa -Organización que facilite el trabajo -Aprovecha oportunidades del entorno	Ordinal
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas						
P1. ¿Cómo el liderazgo	Identificar cómo el	El liderazgo directivo y	Deseño	Es el desempeño general.		Capacidades o habilidades	-Conocimiento de lineamiento educativos -Puntualidad y responsabilidad -Eficiencia y eficacia -Estrategias para la E – A	



<p>directivo y su Responsabilidad y dirección de futuro influyen en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022?</p>	<p>liderazgo directivo y su Responsabilidad y dirección de futuro influyen en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022.</p>	<p>su responsabilidad y dirección de futuro influyen en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022.</p>	<p>o labor al de los docentes</p>	<p>o productividad que alguien pueda hacer un aporte en cuanto al cumplimiento de sus actividades que estás obligado a ejecutar en si centro laboral. (Chiavenato, 2016)</p>	<p>Son las capacidades o habilidades que tiene el maestro, sus comportamientos, metas y resultados</p>	<p>Comportamiento laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Trabajo en equipo -Trabajo cooperativo -Liderazgo -Comportamiento
<p>P2. ¿Cómo el Desarrollo personal influye en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022?</p>	<p>Identificar la influencia del Desarrollo personal en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del</p>	<p>Existe la influencia significativa del desarrollo personal en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del</p>				<p>Resultados</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Cumplimiento de actividades -Resultados -Calidad de trabajo -Gestión de tiempo -
<p>P3. ¿Cómo el Rediseño de la</p>	<p>educativas públicas del</p>	<p>educativas públicas del</p>					



organización influye en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022	nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022 Conocer como el rediseño de la organización influye en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022	nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022 El rediseño de la organización influye directamente en el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Miguel, 2022
---	---	---



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 21/03/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Hilda Marga Apaza Borda
Dirección: Jr. Juli N° 534
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 42349611
Teléfono: 995141491 email: yilda293@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____
Dirección: _____
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____
Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Maestría en Educación
Escuela Profesional o Mención: Educación Bilingüe Intercultural y Gerencia Educativa
Título o Grado Académico a optar: Magister en Educación
Asesor: Dra. Graciela Bernal Salas

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: Liderazgo directivo y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de las instituciones Educativas públicas del nivel primario del distrito de San Miguel, 2022

Palabras claves, (3 a 5 términos): Liderazgo directivo y desempeño laboral

2. Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}
2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.
² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Didáctica intercultural - P34

Firma de Autor



huella digital

21 de marzo del 2024

Fecha