

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN, CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GERENCIA
EDUCATIVA**



TESIS

**“Liderazgo directivo y su relación con la calidad de vida laboral
de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del
Distrito de Chaglla 2021”**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GERENCIA EDUCATIVA**

AUTOR: Caro Apac, Línder Very

ASESORA: Pumayauri de la Torre, Laddy Dayana

HUÁNUCO – PERÚ

2024

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:

Mejoramiento de la calidad educativa y desarrollo académico.

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Ciencias de la educación

Disciplina: Educación general (incluye capacitación y pedagogía)

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestro en Ciencias de la Educación, con mención en Docencia y Gerencia Educativa

Código del Programa: P29

Tipo de Financiamiento:

- Propio (x)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41456222

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41239006

Grado/Título: Doctora en ciencias de la educación

Código ORCID: 0000-0002-3695-6237

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Pajuelo Garay, Paola Elizabeth	Doctora en ciencias de la educación	22521771	00000002-3019-4681
2	Ponce Ingunza, Félix	Doctor en ciencias de la educación	22402569	0000-0003-0712-1414
3	Rojas Rivera, Andrés	Magister en ciencias de la educación docencia en educación superior e investigación	22490490	0000-0001-5670-331X

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
Huánuco, Perú

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Escuela de Posgrado



ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE MAESTRO (A) EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

En la ciudad de Huánuco, siendo las 11:00 horas del día 15 del mes de octubre del año 2024, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados de Maestría y Doctorado de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los siguientes docentes:

- Dra. Paola Elizabeth Pajuelo Garay (PRESIDENTE)
- Dr. Félix Ponce e Ingunza (SECRETARIO)
- Mg. Andrés Rojas Rivera (VOCAL)

Nombrados mediante Resolución N° 537-2024-D-EPG-UDH, para evaluar la sustentación de la tesis intitulada "**LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INTEGRADAS DEL DISTRITO DE CHAGLLA 2021**", presentado por el graduando **Linder Very CARO APAC** para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación, con mención Docencia y Gerencia Educativa.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADO por UNANIMIDAD con el calificativo cuantitativo de TRECE (...13...) y cualitativo de SUFICIENTE.

Siendo las 13:00 p.m. horas del día martes 15 del mes de octubre del año 2024, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

PRÉSIDENTE
Dra. Paola Elizabeth Pajuelo Garay
ORCID: 00000002-3019-4681
DNI: 22521771

SECRETARIO
Dr. Félix Ponce e Ingunza
ORCID: 0000-0003-0712-1414
DNI: 22402569

VOCAL
Mg. Andrés Rojas Rivera
ORCID: 0000-0003-1672-75
DNI: 22490490



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: LÍNDER VERY CARO APAC, de la investigación titulada "Liderazgo directivo y su relación con la calidad de vida laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021", con asesora LADDY DAYANA PUMAYAURI DE LA TORRE, designada mediante documento: RESOLUCIÓN N° 763-2019-D-EPG-UDH del P. A. de la MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GERENCIA EDUCATIVA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 20 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 12 de septiembre de 2024



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

7. Caro Apac, Línder Very.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	21%	8%	8%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unheval.edu.pe	8%
	Fuente de Internet	
2	hdl.handle.net	5%
	Fuente de Internet	
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	2%
	Trabajo del estudiante	
4	repositorio.ucv.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
5	Submitted to unhuancavelica	1%
	Trabajo del estudiante	



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A Dios, por guardarme y bendecirme en todos los aspectos de mi vida; a mis seres queridos mis padres, por sus sabias enseñanzas y consejos en mi formación personal y académica; a mis hijos por ser la inspiración y motivo que me incita a seguir avanzando; a mis hermanos y familiares por apoyarme incondicionalmente en las buenas y en las malas.

AGRADECIMIENTO

- A la Universidad de Huánuco, por ser la entidad superior líder en nuestra región en la formación de grandes profesionales en las diferentes carreras y especialidades que brinda.
- A los maestros (as) y personal administrativo de la Escuela de Post Grado de esta prestigiosa institución, por su calidad de atención a los estudiantes en los trámites administrativos correspondientes, así como también en el servicio académico y humano.
- Un agradecimiento especial a la Dra. Pumayauri de la Torre, Laddy Dayana, maestra de la Escuela de Post Grado, por impartir sus profundos conocimientos y enseñanzas en el curso de metodología de la investigación, por su destacada y acertada asesoría en el desarrollo de la presente tesis.
- Mi más sincero agradecimiento a todo el personal educativo, directores y docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla, por su constante predisposición y apoyo incondicional en el recojo de información a través de la aplicación de los instrumentos propuestos para la presente tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO I	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	18
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	19
1.3. OBJETIVO	19
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	19
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
1.4. TRASCENDENCIA Y JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	21
1.1.1. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	22
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	22
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	23
CAPÍTULO II	24
MARCO TEÓRICO	24
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	24
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	24
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	27
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	31
2.2. BASES TEÓRICAS	33
2.2.1. EL LIDERAZGO DIRECTIVO	33
2.2.2. LA CALIDAD DE VIDA LABORAL	54
2.3. BASES FILOSÓFICAS	64

2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES	64
2.5. SISTEMA DE HIPÓTESIS	68
2.5.1. HIPÓTESIS GENERAL	68
2.5.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	68
2.6. SISTEMA DE VARIABLES	69
2.6.1. VARIABLE ₁ (X): LIDERAZGO DIRECTIVO	69
2.6.2. VARIABLE ₂ (Y): CALIDAD DE VIDA LABORAL	69
2.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES)	70
CAPÍTULO III.....	72
METODOLÓGIA DE LA INVESTIGACIÓN	72
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	72
3.1.1. ENFOQUE	72
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	72
3.1.3. DISEÑO	73
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	73
3.2.1. POBLACIÓN	73
3.2.2. MUESTRA.....	74
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	75
3.3.1. TÉCNICAS	75
3.3.2. INSTRUMENTO	75
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	78
CAPÍTULO IV	79
RESULTADOS	79
4.1. RELATOS Y DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD OBSERVADA	79
4.2. CONJUNTO DE ARGUMENTOS ORGANIZADOS	80
4.3. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS	83
4.4. ANÁLISIS INFERENCIAL DE LOS RESULTADOS	95
4.4.1. PRUEBA DE NORMALIDAD	95
4.4.2. PRUEBA DE CORRELACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL.....	96
4.4.3. PRUEBA DE CORRELACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2.....	100

4.4.4. PRUEBA DE CORRELACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3.....	103
4.4.5. PRUEBA DE CORRELACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4.....	106
4.4.6. PRUEBA DE CORRELACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 5.....	109
4.4.7. PRUEBA DE CORRELACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 6.....	112
CAPÍTULO V	115
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	115
5.1. EN QUÉ CONSISTE LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA	115
5.2. SUSTENTACIÓN CONSISTENTE Y COHERENTE DE LA PROPUESTA	116
5.3. CON LA HIPÓTESIS	119
CONCLUSIONES	121
RECOMENDACIONES.....	123
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	125
ANEXOS	133

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Número de maestros integrantes de la población de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021	74
Tabla 2 Número de docentes integrantes de la muestra de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021	74
Tabla 3 Nivel de liderazgo directivo en las I.E. Integradas de Chaglla-2021	83
Tabla 4 Nivel de la dimensión Capacidad de gestión institucional en las I.E. Integradas de Chaglla-2021.....	84
Tabla 5 Nivel de la dimensión Capacidad de motivación en las I.E. Integradas de Chaglla-2021	85
Tabla 6 Nivel de la dimensión Capacidad para liderar las relaciones humanas en las I.E. Integradas de Chaglla-2021	86
Tabla 7 Nivel de la dimensión Capacidad comunicativa en las I.E. Integradas de Chaglla-2021	87
Tabla 8 Nivel de la dimensión Monitoreo y acompañamiento del personal en las I.E. Integradas de Chaglla-2021	88
Tabla 9 Nivel de la variable Calidad de vida laboral en las I.E. Integradas de Chaglla-2021	89
Tabla 10 Nivel de la dimensión Bienestar laboral en las I.E. Integradas de Chaglla-2021	90
Tabla 11 Nivel de la dimensión Motivación laboral en las I.E. Integradas de Chaglla-2021	91
Tabla 12 Nivel de la dimensión Identidad institucional en las I.E. Integradas de Chaglla-2021	92
Tabla 13 Nivel de la dimensión Ambiente o clima laboral en las I.E. Integradas de Chaglla-2021	93
Tabla 14 Nivel de la dimensión Salud laboral en las I.E. Integradas de Chaglla-2021	94
Tabla 15 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.....	95
Tabla 16 Coeficientes de Rho Spearman entre las variables liderazgo directivo y calidad de vida laboral	96
Tabla 17 Coeficientes de Rho Spearman entre el liderazgo directivo y la dimensión Bienestar laboral.....	100

Tabla 18 Coeficientes de Rho Spearman entre el liderazgo directivo y la dimensión Motivación laboral.....	103
Tabla 19 Coeficientes de Rho Spearman entre el liderazgo directivo y la dimensión Identidad institucional	106
Tabla 20 Coeficientes de Rho Spearman entre el liderazgo directivo y la dimensión Ambiente o clima laboral	109
Tabla 21 Coeficientes de Rho Spearman entre el liderazgo directivo y la dimensión Salud laboral.....	112

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de la variable Liderazgo directivo en las I.E. Integradas de Chaglla-2021	83
Figura 2. Nivel de la dimensión Capacidad de gestión institucional en las I.E. Integradas de Chaglla-2021.....	84
Figura 3. Nivel de la dimensión Capacidad de motivación en las I.E. Integradas de Chaglla-2021	85
Figura 4. Nivel de la dimensión Capacidad para liderar las relaciones humanas en las I.E. Integradas de Chaglla-2021	86
Figura 5. Nivel de la dimensión Capacidad comunicativa en las I.E. Integradas de Chaglla-2021	87
Figura 6. Nivel de la dimensión Monitoreo y acompañamiento del personal en las I.E. Integradas de Chaglla-2021	88
Figura 7. Nivel de la variable Calidad de vida laboral en las I.E. Integradas de Chaglla-2021	89
Figura 8. Nivel de la dimensión Bienestar laboral en las I.E. Integradas de Chaglla-2021	90
Figura 9. Nivel de la dimensión Motivación laboral en las I.E. Integradas de Chaglla-2021	91
Figura 10. Nivel de la dimensión Identidad institucional en las I.E. Integradas de Chaglla-2021	92
Figura 11. Nivel de la dimensión Ambiente o clima laboral en las I.E. Integradas de Chaglla-2021.....	93
Figura 12. Nivel de la dimensión Salud laboral en las I.E. Integradas de Chaglla-2021	94

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo establecer cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y la Calidad de Vida Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.

La presente investigación empleó un estudio de tipo básico-sustantiva y descriptivo-correlacional, con diseño no experimental-transversal y enfoque cuantitativo. La población fue de 65 docentes. La muestra estuvo integrada por 54 docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021. Las técnicas de recolección de datos empleados fueron la encuesta; los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de liderazgo directivo y el Cuestionario de calidad de vida laboral. Los cuales fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS versión 23 y presentados mediante tablas y gráficos estadísticos con sus respectivas interpretaciones.

Los resultados obtenidos indican que existe relación significativa y muy alta entre las variables Liderazgo directivo y Calidad de vida laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021, siendo dicho resultado $r = 0,943^{**}$ de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman. Además, en la prueba de hipótesis hallada se señala que el valor $TC = 25,091$ fue $>$ que $RC = 1,99$; por lo que se rechazó la hipótesis nula (H_0) y aceptó la hipótesis alterna (H_1), con margen de error de 5% y grado de confiabilidad de 95%.

Palabras Clave:

Liderazgo directivo, calidad de vida laboral, convivencia, inteligencia emocional, clima organizacional.

ABSTRACT

The objective of this research was to establish the relationship that exists between Executive Leadership and the Quality of Work Life of the teachers of the Integrated Educational Institutions of the District of Chaglla 2021.

This research used a basic-substantive and descriptive-correlational study, with a non-experimental-cross-sectional design and a quantitative approach. The population was 65 teachers. The sample consisted of 54 teachers from the Integrated Educational Institutions of the District of Chaglla 2021. The data collection techniques used were the survey; the instruments used were the Managerial Leadership Questionnaire and the Quality of Work Life Questionnaire. Which were processed using the SPSS version 23 statistical program and presented through statistical tables and graphics with their respective interpretations.

The results obtained indicate that there is a significant and very high relationship between the variables Executive leadership and Quality of work life of the teachers of the Integrated Educational Institutions of the District of Chaglla 2021, with said result being $r = 0.943^{**}$ according to Spearman's Rho test. Furthermore, in the hypothesis test found, it is indicated that the TC value = 25.091 was > that RC = 1.99; Therefore, the null hypothesis (H_0) was rejected and the alternative hypothesis (H_1) was accepted, with a margin of error of 5% and a degree of reliability of 95%.

Keywords:

Executive leadership, quality of work life, coexistence, emotional intelligence, organizational climate.

INTRODUCCIÓN

Dentro de una institución educativa es necesario e indispensable que exista un liderazgo directivo, debido a que es un elemento determinante en el modo en que la comunidad educativa, especialmente los docentes, se sientan cómodos y satisfechos con su entorno; lo cual, a su vez derivan en una buena calidad de vida laboral; pero, hay muchas limitaciones que tienen los directivos de las Instituciones Educativas Integradas de Chaglla para ejercer un adecuado liderazgo que impulsen a sus miembros el ejercicio comprometido de sus tareas para el logro de las metas educativas.

Bajo este orden de ideas, el problema del presente estudio radica en que se desconoce el verdadero nivel en que se encuentran tanto el liderazgo directivo como la calidad de vida laboral de los docentes; así mismo, se desconoce el nivel de vínculo o incidencia que se dan entre ambas variables; los cuales son aspectos muy importantes que se deben tener en cuenta para tomar las medidas correctivas necesarias y pertinentes, así como también las sugerencias adecuadas de mejora en dichas instituciones educativas.

Por esa razón nos planteamos el siguiente problema: ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y la Calidad de Vida Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021?

Así mismo, considerando lo planteado, esta investigación se justifica en el sentido que surge a partir de la observación directa, donde se ha podido constatar hay problemas en el liderazgo directivo y en la obtención de una excelente y óptima calidad de vida laboral de los docentes, lo cual está repercutiendo en el logro de los objetivos educacionales. Respecto al liderazgo directivo se pudo observar limitaciones en las capacidades de: gestión institucional, motivación, relaciones interpersonales, comunicación institucional, asesoramiento y acompañamiento a la labor docente. Por otra parte, se ha visto que en la calidad de vida que tienen los docentes en el campo laboral existen problemas institucionales para generar bienestar, estímulo, identidad, clima, salud y cultura laboral acorde al menester y requerimientos de los miembros del plantel. Debido a ello se ha visto por oportuno materializar la presente investigación, planteándose el siguiente

propósito: Establecer la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y la Calidad de Vida Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.

Sintetizando el contenido tratado, en la parte teórico-científico, se puede señalar que el liderazgo directivo que orienta su atención en la estabilidad de sus docentes, busca mejorar las condiciones vida en el trabajo. Dicho aspecto se centra en garantizar la calidad del trabajo institucional a través de la comodidad tanto laboral y/o profesional de los trabajadores (Caligiore y Díaz, 2013).

A ello se impone la calidad de vida laboral, donde según Turcotte (1986) va depender de la dinámica laboral interactiva que tiene la organización, lo cual hace posible en los trabajadores mantener o acrecentar el grado de satisfacción tanto físico y psicológico con el propósito de reforzar y conseguir una estrecha relación con su entorno de vida institucional en general. Chiavenato (1999) dice que el entorno o lugar laboral simboliza los grados de satisfacción y bienestar que tienen los trabajadores según las demandas y requerimientos de la organización a través de su accionar en ella. Es decir, está determinado que el entorno laboral influye para sosegar las necesidades de los individuos con relación a la coyuntura que envuelve las prácticas laborales que desempeñan cada uno de ellos.

Por otra parte, en la metodología se utilizó un enfoque de investigación mixta, combinando elementos de investigación básica-sustantiva y descriptivo-correlacional. Se empleó un diseño no experimental-transversal, integrando tanto métodos cuantitativos como cualitativos para obtener una comprensión más completa del fenómeno estudiado. La población estuvo constituida por 65 maestros. La muestra estuvo integrada por 54 maestros de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021. Las técnicas de recopilación de datos usados fueron la encuesta; las herramientas usadas fueron el Cuestionario de liderazgo directivo y el Cuestionario de calidad de vida laboral. Las fuentes de información fueron los bibliográficos (Libros, tesis, artículos) y los datos obtenidos mediante la aplicación de las encuestas; mientras las limitaciones encontradas fueron la cuarentena por la pandemia, que impidieron recopilar información de la muestra con mayor celeridad.

Por último, la principal conclusión que se llegó es que hay una existente interacción significativa y bastante alta entre ambas variables Liderazgo directivo y Calidad de vida laboral de los maestros de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021, siendo dicho resultado $r=0,943^{**}$ de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman. Además, en la prueba de hipótesis hallada se señala que el valor $TC=25,091$ fue $>$ que $RC= 1,99$; por lo cual se rechazó la hipótesis nula (H_0) y aceptó la hipótesis alterna (H_1), con margen de error de 5% y grado de confiabilidad de 95%.

El presente trabajo de investigación está distribuido en 7 capítulos. El capítulo I trata del planteamiento del problema: Descripción del problema, formulación del problema, objetivos y trascendencia de la investigación; el capítulo II trata del marco teórico: Antecedentes, bases teóricas, definiciones conceptuales, sistema de hipótesis y operacionalización de variables; el capítulo III, trata del marco metodológico: tipo de investigación, población y muestra, técnicas de recojo de datos y las técnicas de procesamiento de información; el capítulo IV, trata de los resultados; el capítulo V, trata de la discusión; el capítulo IV, trata de las conclusiones y recomendaciones y el capítulo VI de las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El papel del líder juega un rol protagónico fundamental en la estructura de la sociedad del siglo XXI, debido a que, de las capacidades que posee y hace uso, dependerá mucho el éxito o fracaso de los planes y propósitos sociales, políticos, económicos y educativos que se pretende alcanzar. Por esa razón el líder, en la actualidad, necesita desarrollar y manejar una serie de capacidades y habilidades, como, por ejemplo: capacidades para crear e innovar y tener destreza para la labor en conjunto, capacidad de gestión, habilidades motivadoras, habilidades para las relaciones humanas y la comunicación, el respeto hacia los demás y el carisma, etc. para liderar eficazmente una organización o institución. En ese sentido, los directivos líderes, tienen la responsabilidad de guiar exitosamente a la organización acorde al patrón de la situación actual del mundo, promocionando el cambio y progreso constante en la prestación de servicios y las condiciones laborales de los sujetos. Justamente, perfeccionando de los trabajadores sus condiciones de vida en el trabajo fortalecemos sus compromisos, su satisfacción, el bienestar laboral, la motivación en el trabajo, la identidad institucional, el clima o ambiente y la salud laboral de todos los agentes involucrados en la organización.

Desde una perspectiva educativa, el liderazgo del director es fundamental porque influye en el nivel de mejoramiento, progreso y éxito de la institución. Exige comprometerse y estimular la colaboración activa, continua y dinámica de los docentes, el apoyo directo a los mismos perfeccionando las condiciones de vida en el trabajo y desarrollando de manera oportuna y adecuada competencias, capacidades y habilidades en sus actividades pedagógicas.

Desde esta óptica Juárez (2014) asevera que:

El liderazgo repercute de manera considerable en todos los sujetos que pertenecen al plantel educativo el cual va permeando de lo general a lo específico, un ambiente apropiado, idóneo con múltiples condiciones produce en los docentes y estudiantes un clima

institucional y educativo favorable donde el docente está más motivado, animado para impartir y dar a conocer sus clases, y a su vez los estudiantes tienen mayor apertura para poder captar y asimilar el aprendizaje de manera satisfactoria. (p.5).

En el contexto de América Latina un estudio realizado por la Secretaría Técnica del Proyecto de Estudio del Liderazgo Directivo Escolar en América Latina y el Caribe de OREALC/UNESCO apunta que actualmente la efectividad institucional, en el aumento de la calidad de vida en el trabajo y la eficiencia del servicio educativo va depender mucho del papel que desempeña el liderazgo del directivo en todas las áreas que le corresponde de la política educativa (UNESCO, 2014). El estudio fue realizado en ocho naciones: Seis de ellas pertenecen a Sudamérica (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador y Perú) y dos pertenece América del Norte (México y República Dominicana), bajo cuatro criterios importantes: La primera las funciones y patrones que se otorga a los directivos; la segunda la secuencia de selección y evaluación que se emplean; la tercera la condición y estado laboral de los directivos, y por último la cuarta la instrucción que obtienen los directores para llevar a cabo sus funciones; sin embargo, todavía existen una serie de limitaciones como la inversión económica para el pago oportuno y justo así como también una adecuada instrucción laboral en los distintos planteles educativos de las naciones, de nuestro país y en especial de nuestra región para poder lograr un buen y amplio liderazgo (UNESCO, 2014).

Así mismo, un liderazgo directivo que orienta su atención en la estabilidad de sus docentes, busca mejorar las condiciones vida en el trabajo. Dicho aspecto se centra en la comodidad laboral y/o profesional de los trabajadores para garantizar la calidad del trabajo institucional (Caligiore y Díaz, 2013). Según la UNESCO (2015) los naciones que conforman la región de América Latina o Latinoamérica, las situaciones de vida de los individuos en el trabajo tiene muchas limitaciones, problemas en temas de capacitaciones, actualizaciones, el tiempo de trabajo, los descansos, el estado de los materiales, las condiciones sociales y de salud en el trabajo; debido a que están orientadas con políticas educativas desfasadas las cuales llevan a una deficiente calidad de vida laboral necesitando ser mejoradas con políticas educativas actualizadas ,eficientes acorde a sus necesidades.

En el contexto peruano, el liderazgo directivo en las instituciones educativas presenta muchas limitaciones, debido a la mala formación de los directivos en liderazgo y gestión institucional. Bajo estas ideas, López y Gallego (2015) señalan que las rutinas inherentes a la gestión administrativa prevalecen sobre la gestión pedagógica y humana, siendo este un factor negativo para que exista un vínculo directo entre ellos, haciendo que pierdan cada uno la fuerza de sus funciones. En diversos planteles educativos del Perú existe una percepción negativa de los docentes sobre sus bajas e inadecuadas condiciones de vida que tienen en sus trabajos acerca de su bienestar físico, psicológico y social en el plantel donde laboran; así también existe poco involucramiento para mejorar los valores, creencias y perspectivas del ambiente de trabajo en concordancia con su cultura institucional, debido a la falta de un liderazgo que guíe e impulse el cumplimiento efectivo de las metas institucionales.

De acuerdo a Bartolomé (2018), los conflictos constantes que existen entre los miembros del plantel educativo (directivos, maestros, padres de familia, etc.), radica en los conflictos continuos que existen entre ellos las cuales impiden que se desarrolle un ambiente de calidad laboral adecuado y la mejora del servicio educativo. La falta del liderazgo directivo, las condiciones eficientes y apropiadas de trabajo, las raras intervenciones de las Direcciones Regionales de Educación (DRE) y las Unidades de Gestión Local (UGEL), a fin de facilitar la solución y mejoramiento; conllevan a que subsisten estos problemas es decir, no monitorean, no evalúan, ni buscan capacitar convenientemente a los directores en materia de liderazgo y la generación de mecanismos oportunos y estratégicos en bien de la mejora de la labor docente de los planteles educativos.

En la región Huánuco las relaciones que existe entre los directivos y docentes son muy conflictivas, con poca comunicación generando un ambiente poco motivador opaco impidiendo el habitual avance educativo. Así mismo, las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla, no permanecen ajenos a los puntos descritos. Por esa razón el problema, como objeto de estudio, será conocer el nivel y la relación del liderazgo directivo con la calidad de vida que tienen los maestros en el campo laboral. Según las observaciones y diagnóstico realizado a través de algunas opiniones de los

docentes se lograron ver y constatar que existe poco liderazgo en la conducción y encaminamiento del plantel educativo por parte de los directivos, así como problemas en las condiciones de trabajo de los docentes. Con respecto a la problemática del liderazgo, se pudo observar clara y notoriamente que muchos directivos adolecen de una formación apropiada y óptima en lo concerniente a las habilidades de liderazgo, la gestión y la dirección institucional; en consecuencia, presentan pocas capacidades y habilidades para la gestión, la motivación, las relaciones humanas y la comunicación asertiva. Así mismo, poseen poco conocimiento de la realidad sociocultural, falta de empatía, firmeza, flexibilidad, capacidad de escucha y resolución acertada de los problemas existentes. No son gestores de los recursos humanos, debido a que no son capaces de entusiasmar a sus miembros, así como ayudar a su desarrollo profesional. Por otra parte, las limitaciones de liderazgo impiden a los docentes a intervenir de manera eficaz y dinámica en la idealización, organización, dirección, control y evaluación acertada de las actividades educativas.

Además, existen falencias en la vida laboral de los docentes, donde sus condiciones son inapropiadas observándose un clima y ambiente poco propicio para la labor. Por ejemplo, hay ciertos distanciamientos entre algunos docentes por lo que el diálogo y los vínculos interpersonales se tornan resquebrajadas, incidiendo en el bienestar, la motivación, la identidad y la salud laboral.

Gracias a las posturas detalladas y especificadas se ha escogido hacer la siguiente indagación titulada “Liderazgo Directivo y su relación con la Calidad de Vida Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021” a fin de buscar alternativas pertinentes, adecuadas para su mejoramiento y solución.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y la Calidad de Vida Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y el Bienestar Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y la Motivación Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y la Identidad Institucional de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y el Ambiente o Clima Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y la Salud Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021?

1.3. OBJETIVO

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y la Calidad de Vida Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y el Bienestar Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.
- Determinar cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y la Motivación Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.
- Identificar cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y la Identidad Institucional de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.

- Especificar cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y el Ambiente o Clima Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.
- Establecer cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y la Salud Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.

1.4. TRASCENDENCIA Y JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El liderazgo directivo es muy útil e importante en las instituciones educativas ya que permite mejorar un ambiente laboral desfavorable en algo propicio y adecuado para el ejercicio de la vida laboral. En ese sentido, el liderazgo ayuda categóricamente en la salud, identidad, clima, motivación y seguimiento laboral de los docentes para el buen ejercicio de su práctica docente, mejorando la condición y realización adecuada del servicio educativo en sus aprendizajes, conocimientos, aptitudes de los estudiantes. En virtud de ello la tarea primordial del líder directivo deben estar enfocadas y centradas en prevenir y mejorar la salud laboral de los agentes educativos, que resguardan su vida y bienestar ante cualquier situación y riesgo; creando condiciones laborales óptimas y adecuadas en los planteles educativos.

Sin embargo, pese a los esfuerzos inéditos que realiza el Ministerio de Educación, aún existe una mala práctica del liderazgo directivo, así como malas prácticas de seguridad y salud hacia el trabajador y docente en muchas instituciones educativas del país que trae con consigo el desgaste continuo de las condiciones de trabajo.

Justamente, teniendo consideración de esta problemática de coyuntura nacional, surge la presente investigación; ya que por medio de la observación directa se pudo constatar que el liderazgo directivo y la calidad de vida laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas Públicas del Distrito de Chaglla existen muchas limitaciones y deficiencias que repercuten en el que hacer educativo. Respecto al liderazgo directivo se pudo observar limitaciones en las capacidades de: gestión institucional, motivación, relaciones interpersonales, comunicación institucional, asesoramiento y acompañamiento a la labor docente. Por otra parte, se vio que en la calidad de vida laboral de los docentes existen problemas institucionales para generar bienestar, estímulo, identidad, clima, salud y cultura laboral acorde al

menester y requerimientos de los miembros del plantel; propiciando que el desempeño laboral sea poco eficiente y eficaz, la condición del servicio educativo insuficiente y con aprendizajes y rendimientos académicos bajos en los estudiantes. Además, las condiciones de la infraestructura y mobiliarios no son convenientes y el apoyo y la consideración de los padres muy limitadas, lo cual de una u otra forma, alteran la estabilidad y el bienestar tanto física (cuerpo) como mental (emocional) de los agentes educativos.

Por esa razón el propósito y objetivo fundamental del presente estudio fue Establecer la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y la Calidad de Vida Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021. Según las respuestas y conclusiones, recomendar la ejecución de planes, hechos estratégicos, políticas y proyectos enmarcados en la mejora del liderazgo, las condiciones del ámbito y/o contexto de trabajo y la condición de vida sea adecuada y eficiente; garantizando la seguridad y salud de los miembros del plantel educativo, especialmente de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021. Por consiguiente, esta investigación fue trascendental porque los resultados permitieron tener un conocimiento exacto acerca de los juicios emitidos por los docentes acerca del grado de liderazgo directivo y la calidad de vida en el aspecto laboral el cual predominan en sus instituciones y como estos se relacionan entre sí. Así mismo, los resultados facilitaron para aportar algunas alternativas de solución a favor de la mejora de las mismas.

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Esta investigación tuvo como raíz principal el estudio y análisis del liderazgo directivo y la calidad de vida laboral de los docentes. Por consiguiente, los resultados estadísticos, las conclusiones y las recomendaciones, para su mejoramiento, han sido un aporte fundamental para futuras indagaciones que busquen desarrollar las habilidades de liderazgo en los directivos permitiéndoles cambiar, innovar, gestionar y guiar convenientemente las instituciones educativas, y al mismo tiempo generar un bienestar de vida laboral adecuado conforme a las diversas necesidades y demandas que tienen los docentes, favoreciendo su salud y estabilidad físico-emocional y

también motivándolos a brindar un buen servicio educativo orientado al logro de los objetivos educativos.

1.1.1. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Los resultados que se obtuvieron hicieron que se conozca de un modo más directo y cercano la forma cómo se está ejerciendo el liderazgo directivo de las diferentes Instituciones Educativas Integradas seleccionadas del Distrito de Chaglla 2021, así como el estado laboral, seguridad y salud de los docentes que laboran en dichos planteles. A la vez apoyará a la comunidad educativa, autoridades e investigadores como un insumo objetivo para plantear y desarrollar propuestas pertinentes y afectivas acorde a la realidad y necesidad de las instituciones educativas IE. N° 32616 Pampamarca, IE. N° 32661 Santa Rita Baja, IE. N° 32615 Santa Rita Alta, IE. N° 32612 Puerto Guadalupe, IE. N° 32608 Huacachi.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

El producto de la investigación realizada brinda datos reales y certeros de los planteles educativos estudiados, dando un diagnóstico situacional exacto y coherente en el estado en que se encuentran las instituciones educativas IE. N° 32616 Pampamarca, IE. N° 32661 Santa Rita Baja, IE. N° 32615 Santa Rita Alta, IE. N° 32612 Puerto Guadalupe, IE. N° 32608 Huacachi., para el planteamiento, ejecución de objetivos, estrategias y hechos que hagan posible un liderazgo efectivo y optimización de las condiciones laborales de los docentes, porque se propone nuevas tácticas, estrategias y métodos para su estudio. En el estudio de la investigación se emplearon diversos procedimientos, secuencias, recursos e instrumentos las cuales contaron con la validación por juicio de expertos brindando confiabilidad suficiente a los instrumentos para ser empleados con seguridad y certeza por otros investigadores que pretenden estudiar esta problemática.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Una de las limitaciones fue la poca disponibilidad de tiempo como investigador, por la carga de labores que desempeño como Directivo en una

Institución Educativa, sin embargo, a pesar de esta dificultad se pudo desarrollar la presente investigación y así obtener resultados favorables.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación fue viable, en virtud de que, se logró encontrar biografía que dieron respaldo y fundamento a la investigación.

Asimismo, se contó con el apoyo incondicional de la plana docente de las Instituciones Educativas para la aplicación del proyecto ya que ellos vendrían hacer los beneficiarios directos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

- Quintero, C. A. (2015), en su estudio titulado: Liderazgo del director en la integración de la escuela y la comunidad. [Tesis de maestría. Universidad de Carabobo, Venezuela]. trabajó con un modelo de veintidós (22) maestros que trabajan en el plantel educativo. El diseño empleado de la investigación es no experimental de campo, con enfoque cuantitativo. El tipo de investigación es descriptiva. Usó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario. Concluye lo siguiente:
 - Los maestros encuestados, del plantel educativo, indican que el liderazgo directivo ejercido en el plantel es generalmente de carácter autoritario porque nunca se asume un liderazgo participativo, donde los agentes educativos actúen con libertad en la integración del plantel con la comunidad en general. En ese sentido el rasgo que identifica el liderazgo directivo del centro escolar es autocrático, autoritario y controlador. Sin embargo, en algunas ocasiones, se fijan algunas condiciones y parámetros que permiten ciertos pactos con los grupos de trabajo en la consecución de las acciones establecidas con la comunidad.
 - Por otra parte, algunos encuestados, indican que el director del plantel busca motivar al personal para conseguir de la mejor forma la unión de la institución con la sociedad. En algunas ocasiones el directivo emplea el estilo controlador sobre sus miembros y del conjunto de las actividades que se ejecutan en el plantel; delibera con varios en la elección de las metas y fines de la institución, tratando de tomar las decisiones más pertinentes y las soluciones más acertadas para estar cada vez más cerca con la comunidad.

- Hernández, J. A. (2016), en su estudio titulado: Evaluación integral de la calidad de vida laboral en docentes de un centro universitario en Colotlán México [Tesis de maestría. Universidad de Oviedo, España]. Trabajó con un modelo de ciento setenta y tres (173) docentes donde aplicó una investigación de enfoque mixto cualitativo-cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo descriptiva. Las conclusiones a las que arriba son las siguientes:
 - A opinión de la mayoría de los docentes que laboran en la institución superior se tiene una valoración positiva sobre el desarrollo del personal que se prioriza en la institución, el conjunto de capacitaciones y actualizaciones que se ejecutan para el mejoramiento profesional de los docentes en las diferentes áreas y especialidades que laboran y la motivación y estímulo que se brinda para trabajar con entusiasmo y efectividad para lograr los objetivos educacionales.
 - Así mismo, los docentes opinan que hay muchos factores negativos que perjudican notoriamente la calidad de vida en el aspecto laboral de cada uno de ellos, las cuales no están siendo controlados ni mejorados. Estos son: la carga laboral, el estrés, la carencia de reconocimientos a las labores destacadas, la incertidumbre e incomunicación laboral, las bajas remuneraciones y la doble jornada laboral que ejercen todos los días en el centro superior.
- Contreras, D. M. y Jiménez, L. F. (2016), en su estudio titulado: Liderazgo directivo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención. [Tesis de grado. Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia]. Trabajó con un modelo de ciento cincuenta y nueve (159) sujetos. El diseño empleado de la investigación es el no experimental, con enfoque cuantitativo. El tipo de investigación es descriptiva. Como técnica empleó la encuesta, cuyos instrumentos fueron los cuestionarios. Donde obtuvo las siguientes conclusiones:
 - En el plantel no se está ejerciendo un buen liderazgo por los directivos porque se están desarrollando acciones no deseables que evidencian directamente en las malas prácticas de dirección del plantel por los líderes encargados, los cuales son reflejadas en las opiniones fuertes

que tienen los docentes contra los directivos, ya que se sienten olvidados, poco respaldados para su ejercicio laboral y hostigados física y emocionalmente.

- Los datos recopilados respecto a los juicios realizados por los docentes acerca del liderazgo directivo, así como el clima organizacional indican que se necesita una intervención urgente y rápida para establecer políticas educativas de alta dirección que redunden en acciones de mejoramiento continuo y permanente en la forma de liderar exitosamente un colegio y las estrategias para propiciar un entorno laboral agradable y motivador para los agentes educativos.

- Cada uno de los aspectos positivos observados en muchos de sus líderes son un reflejo de que no todo está mal en la institución; en ese sentido, a partir de ella, se puede vigorizar la transformación e innovación frente a esos rasgos negativos que se deben desterrar para su mejoramiento estratégico. Por lo tanto, las acciones de mejoramiento deben centrarse en el desarrollo integro de estos componentes negativos a fin que el entorno de trabajo acrecienta y los docentes a su cargo tengan cada vez más una opinión adecuada sobre ellos y sobre el colegio que forman parte.

- En cuanto a la apreciación del nivel del entorno o clima de trabajo de acuerdo a los docentes del Colegio se evidenció poca cohesión en las políticas laborales y el modo de ponerlas en funcionamiento, lo que ocasiona un continuo descontento y una presión más a las condiciones malas que existe en el ambiente educativo.

- Los resultados estadísticos del ambiente organizacional indican que en el colegio existe un alta nivel de control; mientras que el reconocimiento y la recompensa evidencian niveles bajos a opinión de los encuestados.

- Guijarro, C. F. y García, C. X. (2015), en su estudio titulado: Relación entre calidad de vida y satisfacción laboral en los empleados de la empresa seguros Alianza S.A en Quito. [Tesis de licenciatura. Universidad Internacional SEK, Ecuador]. Trabajó con un modelo de veintidós (22) trabajadores donde aplicó una investigación de enfoque

cuantitativo, con diseño no experimental de corte transversal, de tipo correlacional. Concluye lo siguiente:

- Según los resultados logrados se pudo determinar que el grado de satisfacción profesional que llegan a obtener los obreros en general se relacionan de manera directa con el nivel de la calidad de vida que le brinda la organización; es decir, el bienestar laboral, su motivación y su reconocimiento del trabajador va depender de la preocupación que tenga la organización la cual determinará que tenga una buena satisfacción, redundando directamente en su desempeño laboral y el éxito organizacional.
- Se pudo comprobar que cada trabajador tiene una opinión muy marcada en sus percepciones sobre el nivel de su entorno laboral, por lo que sus puntos de vista, brindados en las encuestas, son verdaderas y objetivas.
- El conjunto de reconocimientos y estímulos que tienen los trabajadores en la empresa es muy limitado por lo que se necesita que la organización busque mejorarlas para que la forma de socializarse en el trabajo sea auténtica, dinámica, tolerante y solidaria con sus compañeros.
- Se debe emplear estrategias adecuadas que busquen mejorar el bienestar de los trabajadores adentro de la agrupación con la finalidad de producir una satisfacción laboral elevada en sus miembros, con dichas acciones se tendría la probabilidad de conservar una alta calidad de vida laboral.
- La organización no toma en cuenta la opinión y los aportes de los trabajadores que laboran en ella, producto del cual existe poca motivación en el ejercicio laboral de los empleados, así como también una comunicación poco fluida con los directivos y superiores.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

- Justiniano, L. (2018), en su estudio titulado: Liderazgo directivo en las instituciones educativas de zona urbana en el Distrito De José Crespo y Castillo [Tesis de maestría. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo]. Trabajó con un modelo de ochenta (80) maestros del nivel primario. El diseño empleado de la investigación es el descriptivo

simple, con enfoque cualitativo. El tipo de investigación es descriptiva. Las conclusiones más relevantes a las que arriba son las siguientes:

- Acorde a los resultados conseguidos en el proceso de investigación se ha podido observar que el 48,75% de los directivos se encuentran en un nivel bueno de liderazgo, por otro lado, en un grado regular tenemos el 47,50 % y en un grado deficiente el 3,75%. De los datos descritos se puede indicar que el liderazgo del director está centrado y direccionado a que todos los estudiantes logren aprendizajes significativos. Así mismo, el director motiva permanentemente el desempeño de sus docentes, haciendo que muchos de ellos se sientan comprometidos con la institución educativa y se desenvuelvan de manera excelente.
- Los directivos de las instituciones educativas han demostrado un liderazgo institucional adecuado, lo cual ha generado la existencia de un buen clima institucional, donde la interacción entre sus miembros se da de manera horizontal, activa, participativa y pertinente tomando decisiones acertadas en las resoluciones de conflictos que se puedan dar en el entorno.
- En las instituciones educativas estudiadas los directivos dan a conocer el buen grado de liderazgo que tiene en la gestión administrativa del plantel; en consecuencia, han mostrado efectividad y eficiencia en las diversas acciones y funciones que desempeñan con un desenvolvimiento adecuado y óptimo, es imparcial para diagnosticar errores, busca actualizarse y capacitarse constantemente, haciendo uso como un sello personal el apoyo y respeto de los profesores, tiene la personalidad y el conocimiento directivo para conducirse con éxito en el cargo que se le ha asignado.
- Alkon, P. K. (2018), en su estudio titulado: Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de educación escolar. Lima -2016. [Tesis de maestría. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima]. Trabajó con un modelo de trescientos veintiséis (326) trabajadores. El diseño empleado de la investigación es el no experimental transversal, con enfoque cualitativo. El tipo de

investigación descriptivo observacional. Las conclusiones relevantes son:

- Muchos trabajadores de la institución cuentan con edades avanzadas, Así mismo las circunstancias de peligro y poca seguridad que tienen, posiblemente sean las causales que se encuentran incidiendo en sus percepciones de las condiciones de salud donde ellos están muy expuestos.
 - La mayor parte del personal que se encuentra involucrado laboralmente en la educación escolar centran sus esfuerzos en la gran cantidad de horas de trabajo que se les imponen, inclusive fuera de la hora de trabajo establecido y el escaso tiempo para brindarles descanso y vacaciones.
 - También se ha llegado a la conclusión que los sujetos que intervienen de la muestra de investigación están poco informados debido a que no conocen muchos de ellos acerca de los peligros y la inseguridad que reina en su entorno de trabajo, tampoco se han ejecutado valoraciones, mediciones o controles de los probables peligros que pueden tener además no hubo desarrollo de exámenes psicológicos permanentes.
 - En lo referente a la calidad, las condiciones de vida y de trabajo de los empleados, se admite que la condición de salud de los empleados se encuentra en un promedio adecuado, siendo más bien los estados ergonómicos y psicosociales las de alto peligro para la muestra de estudio.
- Mera, A. (2015), en su estudio titulado: Liderazgo directivo: factores que determinan su estilo de la I.E.I. Algarrobos de Chiclayo 2014 [Tesis de maestría. Universidad de Piura]. Trabajó con un modelo de cincuenta y uno (51) docentes donde aplicó una investigación de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo descriptiva. Las conclusiones relevantes son:
 - Entre los aspectos que se observan con respecto al director son: Rasgos particulares, reflejados en la valoración de uno mismo, seguridad individual, autodomínio y capacidad para adecuarse a las circunstancias; aspectos estimulantes centrados a la motivación del logro, de autoridad personalizada, de mando socializado y estímulo

para los desafíos; fundamentos e ideales que ayudan en las decisiones directivas a tomar y tipo de profesor que apoya al director, manifestados en la forma de reflexionar de manera personal así como también mediante la participación activa de los docentes.

- Los resultados estadísticos obtenidos indican que los factores que fijan los estilos de liderazgo de los directores son los siguientes: Motivación de logro sesenta y tres (63%), motivación de poder personalizado cincuenta y cinco (55%), motivación de poder socializado cien (100%) y motivación de competencia cien (100%).

- El estilo de liderazgo empleado por el directivo es netamente de carácter transformacional. Dentro de ello sobresaliendo factores como: Las características personales, los factores motivacionales, la participación activa, etc. Estos datos dan a conocer que no hay un solo factor que fije el uso de los estilos de liderazgo directivo, la participación de quienes trabajan con él, es indispensable con su modo de pensar, el compromiso y la lealtad que le imprime a sus funciones, etc. De allí la necesidad de enfocar el trabajo en el desarrollo personal de cada uno de los agentes educativos.

- Encomenderos, Y. M. (2017), en su estudio titulado: Factores que influyen en la calidad de vida en el trabajo del personal administrativo del Hospital Víctor Lazarte Echegaray- ESSALUD, Distrito de Trujillo en el año 2015 [Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de Trujillo]. Trabajó con un modelo de ciento cincuenta (150) colaboradores del área administrativa donde utilizó una investigación de enfoque cualitativo, con diseño no experimental, de tipo descriptiva. Las conclusiones y/o resultados relevantes son:

- Una de las causas que inciden que los trabajadores tengan una baja calidad de vida en el aspecto laboral es la sobrecarga la cual se les impone. Según los resultados el ochenta (80%) de los empleados aseveran tener sobrecarga laboral en el hospital, lo cual les condiciona a llevar a cabo tiempos de trabajo adicionales a los que poseen y sin el pago respectivo de esos servicios. Estas manifestaciones generan poco tiempo para llevar a cabo acciones recreativas personales y familiares.

- Los resultados de la tabla número seis (6) y figura número siete (7) indica que el cuarenta y uno (41%) de los trabajadores de salud encuestados trabajan mucho más de ocho horas en los seis días de la semana, haciendo un total de 49 a 52 horas de jornada laboral durante la semana, lo cual atenta contra su salud física y mental.
- Así mismo los resultados estadísticos indican que los empleados el ochenta y tres (83%) laboran concentrados a máquinas e instrumentos; el ochenta y dos (82%) ejecutan trabajos complejos; el ochenta y tres (83%) trabajan al límite con fechas de cumplimiento muy ajustadas y condicionantes; el ochenta y cinco (85%) hacen uso de demasiada información; y finalmente, el setenta y cinco (75%) por extienden su jornada laboral para cumplir las altas expectativas de la institución.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

- Ferro, C. L. (2017), en su estudio titulado: El liderazgo de los directores y su relación con el clima laboral de las instituciones educativas de menores en el distrito del Rímac Ugel 02, durante el periodo 2015 [Tesis de maestría. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco]. Trabajó con un modelo de ciento treinta y tres (133) personas donde utilizó una investigación de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transeccional y correlacional, de tipo observacional, retrospectivo y transversal. Concluye los siguientes:
 - En lo vinculado al clima en el plantel se observa que hay un vínculo directo y valioso con los diversos estilos de liderazgo practicados en los planteles educativos del estado pertenecientes al distrito del Rímac de la Ugel 02, debido a ello se optó por rechazar la hipótesis nula y si aceptar la hipótesis de investigación porque el valor de $p=0.020$ hallado estadísticamente fue inferior que el nivel de significancia 0.05
 - Con relación a los resultados de la hipótesis específica el valor estadístico fue $p=0,000$ que se encuentra muy por debajo de 0.05. Por consiguiente, se toma en cuenta la hipótesis de investigación y se descarta la hipótesis nula. En ese sentido los estilos de liderazgo del personal directivo tienen mucho que ver con el nivel del ambiente de trabajo que hay en los planteles. La mayor parte de los planteles

estudiados muestran un clima laboral con características adecuadas y propicias para el trabajo.

- También los resultados indican que el 86.5% opina como adecuado el estilo de liderazgo practicado por el director, y un porcentaje de 13.53% lo consideran como desfavorable e incorrecto el estilo de liderazgo practicado por el director en el plantel. Finalmente, el 54.14% de los encuestados opinan como muy favorable el clima existente en la organización, y un 45.86% como buena.

- Casas A. (2017), en su estudio titulado: Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente [Tesis de grado. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco]. Trabajó con un modelo de trescientos veintisiete (327) personas: Directivos, maestros y estudiantes donde utilizó una investigación de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental-transeccional, de tipo correlacional. Como herramienta se empleó el cuestionario validado a juicio de expertos con una viabilidad del 92%. Determinando las siguientes conclusiones:

- Se ha podido ver que entre ambas variables de liderazgo pedagógico del director y desempeño del profesor hay relación positiva de nivel alto. Bajo estos resultados se puede decir que, si el liderazgo del director se enfoca en el trabajo educativo, entonces el desempeño pedagógico de los profesores logrará niveles muy altos y alcanzarán las expectativas trazadas; mientras si su trabajo está vinculado netamente solo a las acciones burocráticas y administrativas y no toma en cuenta la gestión pedagógica, entonces los niveles de desempeño profesional de los profesores serán también de bajo nivel.

- Los directivos, al fomentar y dirigir adecuadamente un conjunto de aprendizajes con los profesores y gestiona la calidad del desarrollo educativo lograrán alcanzar altos desempeños de los profesores que se encuentran a su cargo.

- Finalizamos mencionando que el liderazgo pedagógico ejercido por los líderes directivos son paradigmas y alternativas positivas para la gestión exitosa de la institución educativa debido a que fijan sus esfuerzos y propósitos en la mejora permanente del aprendizaje de los

educandos por intermedio de la acción mediadora de los profesores dentro y fuera del aula.

- Se ha podido ver que lograr un éxito en el liderazgo de la dirección del plantel educativo permite un impacto positivo para que los maestros lideren y orienten el avance correcto de los aprendizajes de los alumnos en el ámbito educativo; por consiguiente, todas las funciones de la dirección, bajo el mando del director, debieran enfocarse en todo aquello que ayude a una mejor enseñanza en el aula y en la consecución de mejores aprendizajes en cada uno de los estudiantes.
- Rosales, R. (2008), en su estudio titulado: Incidencia del liderazgo directivo, relaciones humanas sobre el clima organizacional en la I.E. Antonio Raimondi de Cachicoto-Huánuco [Tesis para optar el grado de Licenciado en Educación]. Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco. Trabajó con un modelo de sesenta y cinco (65) sujetos: Directivos, maestros y alumnos donde aplicó una investigación de tipo descriptivo correlacional con método cualitativo. Se concluye que el liderazgo directivo y las relaciones humanas se vinculan de forma directa e inmediata con el ambiente organizacional; Así mismo existe un liderazgo autoritario con poca aportación, con un ambiente de condiciones regulares, deficientes y escasa comunicación interpersonales con los sujetos del plantel.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. EL LIDERAZGO DIRECTIVO

2.2.1.1. DEFINICIÓN DE LIDERAZGO

El liderazgo está referido a las capacidades, habilidades, conocimientos, aptitudes que tiene un individuo para conducir, dirigir y orientar, haciendo que el equipo labore con empeño y entusiasmo hacia el logro de un determinado propósito y objetivo. El liderazgo tiene una variedad de definiciones; sin embargo, todos coinciden que favorece a la motivación de todos los individuos que conforman la organización del plantel para el logro de los propósitos trazados.

Desde esta perspectiva el liderazgo es un vínculo interpersonal en donde el líder busca influir directamente en los demás para llevar a cabo, con toda la predisposición y la diligencia posible, las tareas planteadas para el logro de objetivos y/o propósitos claros. En tal sentido, el líder actúa mano a mano con su grupo y los encamina a ejecutar voluntariamente las actividades, los cuales deben redundar en el éxito deseado.

De este modo, Gardner (1995), menciona que muchos líderes abrazan con ímpetu las ideas que defienden; y enseñan, no solamente mediante simples palabras, sino también mediante iniciativas y acciones paradigmáticas para anticiparse a los problemas.

El liderazgo es una capacidad que evoluciona de diferentes modos y en condiciones y estados muy distintos. Se encuentra demasiado vinculado con los cambios y las transformaciones personales o grupales. Según lo manifiesta (Yarce, 2001) la percepción que debemos tener de un liderazgo restablecido es, principalmente, querer instaurar un liderazgo con capacidades creativas, innovadoras, asertivas, proactivas, arriesgadas, optimistas y que actúen con objetividad dentro del escenario social a que pertenece. Sin embargo, las preferencias contemporáneas acerca del liderazgo se orientan a buscar más que el desarrollo individual a los aspectos relacionados con la ética en la persona. En ese sentido Pérez (2001) manifiesta que el liderazgo ético debe considerar su atención en las virtudes y condiciones de la persona, en el respeto hacia los demás y en los valores humanos.

Para Quiñones (2011), todo accionar del líder debe estar orientado por un desarrollo personal que se oriente en el seguimiento constante y persistente de objetivos comunes por encima de los deseos individuales. El líder es el individuo que debe tener un conjunto de condiciones para poder desempeñar con efectividad el liderazgo, y este a su vez debe ser desempeñado a través de un enfoque antropológico siendo la satisfacción de los

individuos los únicos favorecidos en su actuar del líder por encima de los intereses sociales o económicos existentes.

Así mismo Drake y Roe (1999) citado por Gonzaga (2015) entienden que el liderazgo es un proceso que persigue las siguientes finalidades: trabajar colaborativamente rumbo a la excelencia con el propósito de alcanzar y obtener los objetivos trazados, planteadas institucionalmente, personalmente y profesionalmente; hacer que el ambiente esté completamente alejado de toda amenaza para que los miembros crezcan y sus talentos sirvan de provecho directo para todos; buscar y estimular el desarrollo de una interacción dinámica orientados a satisfacer, unificar y fortalecer la ejecución de determinadas metas; finalmente, el líder debe preocuparse de buscar la mejor forma de hacer que los medios humanos y materiales estén al alcance, a favor y en bien de la organización para su uso adecuado y óptimo.

Cuando el liderazgo es realizado o hecho por una persona de manera auténtica, correcta hará que las metas y objetivos institucionales se hagan realidad porque los subordinados trabajarán con entusiasmo sabiendo que su líder satisface acertadamente sus expectativas. Por esta razón al interior de los planteles escolares es fundamental el rol que ejerce el líder directivo para conjugar las metas institucionales con las expectativas personales de todos sus miembros, los cuales permitirán el desarrollo organizacional e institucional y su adecuación y/o contextualización de acuerdo a los requerimientos de la realidad moderna actual.

2.2.1.2. EL LIDERAZGO DIRECTIVO

En la actualidad muchos investigadores y autores vinculados con el estudio del liderazgo directivo indican que una persona es de vital importancia para llevar a cabo un liderazgo eficiente, los cuales son visualizados directamente en una buena gestión y dirección de la organización. Para ello debe promover el reconocimiento a la labor destacada de sus subordinados, el fomento de la confianza entre cada integrante y el sentido de

identificación, compromiso y fidelidad hacia la organización. Los puntos detallados son necesarios para conseguir excelentes resultados. Otro punto fundamental del liderazgo directivo en la organización es la instalación de una perspectiva en común y acorde, debido a que, al involucrar directamente a todos sus miembros, propicia un entorno dechado de estímulos y gratas satisfacciones, afianzados en actitudes de lealtad y logro para bregar en conjunto en las actividades de la organización, donde el espíritu colaborativo sea un sello institucional que se oriente hacia una dirección y gestión eficaz (Quiñónez, 2011).

El liderazgo directivo es una manifestación objetiva que muestra que los directores con cualidades de líder ayudan e instauran un ambiente institucional de soporte práctico a las actividades del plantel; determinan metas colectivas; considerando que los docentes forman la parte medular para emitir, determinar juicios y decisiones, planificar, guiar u orientar la labor pedagógica de manera eficientemente y objetiva. Son evidentes que el desempeño, la satisfacción, la motivación y el bienestar laboral de los docentes se ven afectado por una variedad de causas. Entre ellas tenemos: los actores económicos, sociales, personales y organizacionales, Sin embargo, en la actualidad las investigaciones resaltan la importancia y el vínculo existente que hay entre el liderazgo directivo con el ambiente institucional del plantel. (Uribe, 2007).

En nuestra sociedad actual y moderna de hoy en día existe un enorme interés por el liderazgo de los directivos de los planteles educativos, debido a que es una condición, necesidad y exigencia el dirigir eficientemente una institución educativa, para conseguir que la comunidad educativa se comprometa a con el cumplimiento de sus objetivos trazados comunitariamente y bajo consenso.

El liderazgo directivo es una de las habilidades más primordiales que deben tener los directivos, porque permite dirigir acertadamente y correctamente al conjunto de individuos que esta su cargo, las disposiciones tácitas y directas en las que se basará

todas las acciones institucionales y la gestión misma del plantel, el modo de interrelacionarse, los mecanismos de cómo se organiza el centro educativo según el orden, las instancias y las responsabilidades que tienen todos los integrantes del plantel.

De acuerdo a Rojas (2006) citado por Carhuavilca (2017), menciona que cuando hay una concordancia de uniformidad y armonía de actividades en los planteles educativos fortalecen, consolidan y afianzan las gestiones exitosas de los directivos líderes en las acciones pedagógicas de enseñanza-aprendizaje las cuales fluyan sin ninguna grieta. Por ello Chiavenato (2009) indica que la buena comunicación humana, las relaciones mutuas, que tengamos con los individuos de nuestro entorno es la predominación interpersonal producida por el liderazgo a fin de lograr una o varias metas trazadas (p.18).

Bajo esta premisa se puede argumentar la importancia que tiene la orientación, guía y/o encaminamiento de los directores líderes en las instituciones educativas los cuales sean capaces de interrelacionar los componentes de calidad con los procedimientos adecuados del desarrollo de la enseñanza-aprendizaje y sean gestores de una gran transformación e innovación exitosa y eficaz que necesitan los planteles educativos. Por esa razón, si un directivo no se esfuerza por liderar la transformación de la forma de reflexionar, ver y juzgar de los integrantes de la comunidad educativa, nunca podrá mejorar y actualizar sus logros durante las acciones educativas (Alfonso, 2001).

La influencia y contribución que tiene los individuos de la comunidad educativa por parte del liderazgo directivo encaminan a que se desarrolle un conjunto de actitudes, comportamientos y capacidades para dirigir, conducir, motivar, comprometer, unir, incorporar y mejorar las acciones de los docentes y grupos a fin de cumplir las metas añoradas, en concordancia con su posición en la estructura de poder e impulsar el desarrollo constante de sus miembros.

De esta forma, el liderazgo es la piedra angular para conseguir una buena gestión institucional. Por esa razón cada directivo empleará su forma, estilo de dirigir, orientar, encaminar y liderar a sus trabajadores de acuerdo a las experiencias, capacitaciones y actualizaciones que hayan tenido buscando siempre la armonización, el buen ambiente laboral entre sus pares las cuales lleven al logro de las metas, objetivos, al proceso adecuado y certero de la enseñanza-aprendizaje. (Madrigal, 2005).

Los directores de los planteles y todo el equipo jerárquico que encabeza una institución tiene las capacidades y habilidades propias, suficientes y necesarias para motivar, estimular, comprometer y animar a los integrantes del plantel educativo a intervenir de manera libre y conjunta en las acciones de planificación, desarrollo, evaluación y toma de decisiones en cumplimiento de las metas educativas institucionales.

De esta forma las acciones del liderazgo directivo deben centrar más sus labores en la dirección del recurso humano por encima de las acciones meramente burocráticas.

El liderazgo directivo consiste en dirigir un plantel educativo mediante diversos mecanismos y situaciones que influyan en el comportamiento de los agentes educativos con el propósito que lleven a cabo un conjunto de actividades que son efectos de las metas que se han establecidos en conjunto que se admiten como correctos para los logros educativos (Antúñez, 2004).

El director de una institución educativa es el paradigma que todos tienen en cuenta; es el sujeto encargado de llevar a los integrantes del plantel educativo a la obtención de los objetivos trazados. El encaminamiento y conducción de la institución a través de un liderazgo directivo efectivo y correcto es vital para que sus miembros encaminen sus esfuerzos rumbo a la misma finalidad, debido a que todos aceptan y entienden que es la mejor opción para el grupo de trabajo y no solamente para uno en particular, como acontece generalmente en otros planteles educativos.

El liderazgo directivo de un plantel educativo se refiere a la asignación de una serie de compromisos y responsabilidades con el fin de perfeccionar los mecanismos de desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, donde se ejecuta los servicios, y la motivación intrínseca de la dirección del plantel, realizando una serie de decisiones acertadas, como consecuencia de una estricta reflexión y minuciosidad de la realidad del plantel y de sus distintos actores. Las determinaciones acertadas, coherentes u objetivas determinan las cualidades y aptitudes de un buen líder directivo, los cuales harán posible acoger nuevos métodos, técnicas, compromisos y responsabilidades con el fin de perfeccionar las acciones del desarrollo de enseñanza-aprendizaje que estimulen las acciones innovadoras dentro del plantel (Arias y Cantón, 2006).

El liderazgo directivo requiere que el director emplee un conjunto de capacidades y habilidades, como por ejemplo entablar una comunicación fluida, entendible y directa con todos; capacidad para convencer a la hora de incitar a los demás para poder tomar decisiones acertadas. El liderazgo directivo tendrá las condiciones adecuadas y necesarias para propiciar la atención de los agentes educativos por ser parte de las asambleas y reuniones. Por ello los maestros y la sociedad educativa lo seguirán debido a la calidad de su actuación personal que genera confianza en cada momento.

Un liderazgo directivo conveniente y adecuado propicia un ambiente institucional y pedagógico organizado que oriente la participación y bienestar de los integrantes del plantel educativo. Es obvio que el rendimiento laboral de los docentes se ve vulnerado y afectado por las innumerables causas, entre ellos tenemos: Económicos, sociales, personales e institucionales; pero hay que tener siempre en cuenta que el liderazgo educativo, que oriente la participación activa y bienestar de los miembros del plantel educativo, propicias condiciones óptimas de la calidad de trabajo del plantel (Uribe, 2007).

Para Pachas (2017), menciona que, para poder dirigir, orientar y encaminar a los individuos que integran el plantel educativo y para poder lograr un resultado en común y desarrollo de una finalidad en particular, el líder directivo debe poseer atributos tanto de personalidad y académicas aceptables. De este modo, debe haber una planificación o estrategia establecida para la consecución de objetivos en relación a los propósitos actuales y futuros en el campo educativo y brindar un trabajo de calidad que redunde directamente en la instrucción integral de los alumnos, en concordancia a las demandas de la situación actual y a los requerimientos de la sociedad moderna que tiene características muy competitivas.

2.2.1.3. DIMENSIONES DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

De acuerdo a Chaparro (2017), las dimensiones del liderazgo directivo son los siguientes:

- **CAPACIDAD COMUNICATIVA:** Está referido a la comunicación, acertada y entendible del líder directivo con los integrantes del plantel. De esta manera los directivos de los planteles son los interlocutores de la alta dirección y de los equipos de trabajo, así como de las demás áreas de la propia institución. Por tales razones la relación con cada uno de ellos debe estar centrado en una comunicación fluida, directa, clara y rápida (Cerquera, 2013).

En las instituciones cualquiera sea la secuencia jerárquica que exista, siempre habrá una relación muy importante que es la manera de comunicarnos entre nosotros, de este modo se fijan los rasgos de comprensión de desarrollo de acciones y operaciones estructurados bajo un mismo estado donde el manejo de la comunicación proporciona el estado de las acciones laborales individuales y grupales. Es también bueno indicar que los modos de comunicación determinan la jerarquía y la distribución de las funciones de la entidad (Leiva, 2011).

La comunicación en la institución educativa es muy importante debido a que determina el nivel de confianza y vínculo de los agentes educativos, permitiendo que el personal y los directivos den a conocer sus ideas y puntos de vista con respeto, tolerancia y asertividad en bien de la institución educativa.

- **CAPACIDAD DE GESTIÓN INSTITUCIONAL:** El líder directivo lleva a cabo diligentemente un proceso coherente y democrático un conjunto de actividades para el logro de las tareas establecidas institucionalmente de conducción, organización y evaluación de las acciones del plantel para alcanzar los objetivos trazados de acuerdo a la situación actual. En lo referente a la parte de la gestión pedagógica el líder directivo busca comprometer a toda la plana docente en las diversas tareas para conseguir aprendizajes eficientes y significativos en todas las áreas académicas que se desarrollan. Así mismo, la participación y/o colaboración activa de todo el plantel educativo permite que las acciones programadas se vinculan directamente, haciendo que la institución educativa sea un centro escolar abierto a la aportación de ideas constructivas de todos (James y Lindsey, 2008).

Desde esta óptica los líderes directivos deben conocer y desarrollar bastante las competencias capacidades y habilidades necesarias para liderar una institución educativa. Ello le permitirá promover e implantar las transformaciones que se necesitan, ejerciendo autoridad para desarrollar exitosamente la gestión en las esferas: pedagógicas, administrativas, institucionales y comunitarias, consiguiendo exitosamente una respuesta positiva de todos aquellos que participan y aceptan la asistencia educativa.

Con la capacidad de gestión se entiende que el líder directivo debe ser un modelo orientado al diseño adecuado de la estructura del plantel para que su desarrollo sea

sostenida y estable. En ese sentido para lograr una buena gestión, el líder directivo debe tener bien en claro las ideas de lo que piensa hacer, y debe buscar que todos los esfuerzos comunes sean ejecutados en el tiempo previsto.

También la gestión implica que los documentos institucionales sean elaborados participativamente de acuerdo a los criterios de necesidades actuales y existentes del plantel, los cuales redunden en el éxito institucional.

Por tales razones, el líder directivo debe poseer una visión clara y objetiva de la gerencia administrativa, donde como principio básico empleará una serie de conocimientos, fases y principios para prestar atención a todos los eventos que pueden acontecer.

En ese sentido, directivo no solo es la persona encargada de gestionar y administrar los recursos institucionales, sino también el líder dirige los procesos con personas. Lo cual garantizará el camino correcto hacia un liderazgo original (Fernández (2010).

- **CAPACIDAD DE MOTIVACIÓN:** Un líder con habilidades, capacidades claras y objetivas para motivar, incentivar y dinamizar hace que los integrantes del plantel educativo se vinculen adecuadamente con su área que desempeñan en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje. De este modo, el compromiso de los agentes educativos se encuentra determinado por la variedad de estímulos estratégicos que le brinda el líder para su bienestar y estabilidad laboral (Corona, 2011).

Bajo esta premisa Not (2001) indica que la condición emotiva del individuo va depender de la acción dinámica que exista de la relación de dos ideas: La energía y la dirección, quien entiende el valor y alcance que tengan el desarrollo de los pasos conceptuales para lograr metas y objetivos claros de organización.

- **CAPACIDAD PARA LIDERAR LAS RELACIONES**

HUMANAS: Se apoya en las habilidades y capacidades que el líder directivo posee para manejar las relaciones humanas de dos o más individuos del plantel educativo. Son los cimientos para dirigir acertadamente las asambleas, reuniones o actividades institucionales del plantel mediante una interacción dinámica, recíproca y mutua entre los miembros de la organización (Zenger y Folkman, 2008).

De acuerdo a James y Lindsey (2008):

Las interacciones humanas son relaciones que se dan de dos o más personas. Se encuentra compuesto o puede llevarse a cabo de dos formas: La forma interpersonal que viene hacer la comunicación, la interacción entre dos o más individuos expresándose de manera clara u objetiva y la forma intrapersonal que consiste donde el individuo se comunica consigo mismo de manera interna, relacionado a la parte intrínseca de cada ser (p. 37).

Bajo estos argumentos se puede indicar la importancia de contar con una buena relación humana en la institución; debido a que el propósito importante es el vínculo y la asociación que existe entre los saberes previos y el intercambio correcto de conocimientos. En consecuencia, los vínculos interpersonales serán fundamentales porque fijan el grado de comunicación, la empatía y la asertividad, facilitando las tareas individuales y colectivas como característica necesaria de la gestión actual. Así también este elemento del liderazgo hace posible observar el nivel de respeto entre alumnos, profesores y directivos, por ello la necesidad de mantenerlas en bien de la institución.

- **MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO DEL PERSONAL:** El monitoreo es un proceso permanente de cumplimiento de acciones y situaciones complejas, sistemáticas, planificadas que involucra al líder directivo hacer un seguimiento constante, persuasivo y arduo a los individuos del plantel

educativo acerca de su progreso en su trabajo en el área que desempeñan con el exclusivo objetivo de mejorar y conseguir fines en común.

El acompañamiento pedagógico son hechos orientados a guiar, encaminar y dirigir el comportamiento pedagógico y social de los actores del plantel educativo, mejorando la calidad de sus habilidades y destrezas pedagógicas en el desarrollo adecuado y eficiente de sus enseñanzas y aprendizajes, por medio de un cúmulo adecuado de procesos técnicos y metódicos dirigidos por el líder educativo a fin de dar por realizado las metas educativas trazadas. (Calderón y Silva, 2011).

2.2.1.4. IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

El liderazgo directivo es esencial para que el plantel educativo, de cualquier nivel o modalidad, funcione exitosamente. Sin embargo, hallar a personas y directivos idóneos que lleven a cabo un liderazgo de modo acertado en una organización no es una labor fácil. Por ejemplo, el líder directivo capaz no solo debe centrarse en hacer cambiar en el modo de actuar a los miembros de la institución, sino también debe tener la capacidad adecuada para tomar iniciativas y brindar ideas novedosas y no solo asignar mandatos, órdenes y disposiciones.

De esta manera las instituciones educativas necesitan para desarrollarse del liderazgo de sus directores, es ahí donde recae su gran importancia. Un director con capacidades de liderazgo debe ser capaz de fijar y propiciar una excelente comunicación y mejorar las capacidades de trabajo en grupo del personal. Todo ello con la única finalidad de lograr precisar un objetivo colectivo. En ese sentido la importancia del liderazgo directivo en toda institución es una parte indispensable para lograr el progreso y crecimiento institucional y pedagógico. Sobre todo, si se tiene en consideración que las capacidades y habilidades para saber dirigir, conducir, y orientar es el centro y rasgo principal de la misma.

El líder directivo no solamente debe velar por el cumplimiento de las acciones citadas, también cada uno de ellos deben tener en cuenta y practicar los valores humanos las cuales van a conducir a que tomen decisiones institucionales correctas y acertadas. Dichos valores humanos son la sensatez, madurez, cordura, templanza, imparcialidad, vitalidad, energía y autoridad. El trabajo del líder directivo es muy complejo y no simple como se cree, debe poseer la habilidad para generar la comunicación y una capacidad para integrar a todos; es decir, consiste en propiciar que los agentes educativos liberen su vitalidad para el cumplimiento de la meta institucional. La forma de comunicación que se propicia desarrolla una tarea importante y vital porque hace posible emitir lo que está en el interior de cada uno tal como lo sienten. Así también los procesos de integración hacen posible que se den acciones eficientes de manera conjunta y sin interrupción alguna (Carhuavilca, 2017).

2.2.1.5. CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

El liderazgo directivo se basa en la influencia interpersonal que tiene con los individuos llevada a cabo en una situación de la realidad, enfocado en acciones de interacción para el desarrollo de la comunicación de dos o más individuos a fin de obtener metas particulares trazadas. En el ámbito educativo el director es el líder del plantel educativo, donde él buscará estrategias de desenvolvimiento adecuado y propicio de sus trabajadores quienes deben realizar una gestión pedagógica de óptima calidad.

Desde esta perspectiva Uzcátegui (2009) señala que el líder directivo debe tener las siguientes características:

- **DEBE ESTAR MOTIVADO Y MOTIVAR A TODO SU PERSONAL:** es decir deben tener pasión por lo que realizan, esto le permitirá transmitir ideas positivas que convencen e inciden en el personal.
- **EL LÍDER DEBE ADAPTARSE A LAS TRANSFORMACIONES:** Las características cambiantes de la sociedad exige que la persona se adapta a ella para no

quedar rezagado. En consecuencia, se necesita que el líder directivo sea capaz de adecuarse a la realidad y convertirlos en oportunidades y transferirlos hacia el mejoramiento institucional.

- **EL LÍDER DEBE POSEER CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN:** El líder debe tener control de sus reacciones, pensamientos, impulsos de manera equilibrada, donde deben hacer frente a distintos hechos con mucha madurez, sensatez, quietud y mesura.
- **DEBE TENER AUTOCONCIENCIA:** Debería ser consciente de sus debilidades, fortalezas y esforzarse para potenciarlas constantemente y estar al servicio de la organización y las personas que las integran. Debe ser capaz de autoevaluarse honestamente con el propósito de conocer sus errores, reflexionar, enmendarlos y saber superarlos.
- **CAPACIDAD PARA DELEGAR TAREAS Y FUNCIONES:** Un líder siempre necesitara de la colaboración de sus demás miembros para cumplir con los objetivos propuestos. Por esta razón debe saber delegar a las tareas a las personas idóneas para que el trabajo sea compartido y eficiente.
- **RECONOCER LOS LOGROS:** reconocer los logros del personal, sean estos grandes o pequeñas, incentivará para que cada uno de ellos se desenvuelvan con mayor entusiasmo y eficiencia.
- **ES UN PARADIGMA:** El actuar de un líder directivo debe ser en base a principios humanos, los cuales servirán de ejemplo y orientación para sus subordinados. Debe ser una persona que muestra coherencia entre su carácter, ideas, palabras y modos de actuar.

2.2.1.6. ELEMENTOS DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EDUCATIVO

De acuerdo a Gallego (2017) dentro del liderazgo directivo se debe tener en consideración los siguientes elementos:

- **OBJETIVO:** Son las aspiraciones por lograr en la parte institucional y personal. En esta parte el líder directivo debe poseer claridad para fijar lo que se desea lograr en el plantel.
- **PODER.** El liderazgo es una manera de tener autoridad y potestad sobre la organización. Las capacidades mostradas del líder, en todas sus formas, permite que sus integrantes actúen voluntariamente en el logro educativo.
- **ESTILO.** Son acciones conductuales que el líder directivo da a conocer en el ejercicio de sus funciones, para armonizar, dar a conocer sus intereses y conseguir metas.
- **SEGUIDORES.** El propósito del liderazgo es la cohesión, anticipación, involucramiento y el compromiso de sus miembros. Se sigue a un líder cuando es coherente e impecable en su accionar, es decir, cuando pone en práctica lo que dice y dice lo que realiza.

2.2.1.7. RASGOS DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO SEGÚN EL MINEDU

El liderazgo pedagógico, de acuerdo con el MINEDU (2013) deben ser dados mediante los siguientes rasgos:

- **CAPACIDADES TÉCNICAS:** Consiste en las capacidades para dirigir la gestión pedagógica con efectividad; estableciendo metas coherentes y apoyo técnico permanente a los docentes. Así mismo, debe monitorear, evaluar y valorar las prácticas pedagógicas y planificar los procesos pedagógicos de manera conjunta con todos los educadores.
- **MANEJO EMOCIONAL Y SITUACIONAL:** Consiste en tener la capacidad guiar la relación con los profesores, y poseer la sapiencia para adecuarse a los distintos

escenarios cambiantes. Se encuentra vinculado con las habilidades para generar estímulo, motivación y entusiasmo para el trabajo grupal, preocuparse por un adecuado clima institucional, saber escuchar y abrir espacios de concertación y diálogo.

- **MANEJO ORGANIZACIONAL:** Está referido a las habilidades para organizar la institución educativa e impulsarlo a brindar buenos servicios a través de una eficiente y adecuada evaluación de rendimiento laboral de los docentes.
- **CAPACIDAD PARA LIDERAR:** Según las facultades, capacidades y/o habilidades que tenga el liderazgo del líder propiciará el éxito y mejoramiento institucional debido a que motivará a todo al personal permitiéndoles desarrollar sus habilidades y capacidades laborales en un entorno donde las condiciones de trabajo son atractivos y estimulantes.

2.2.1.8. FACTORES DETERMINANTES DE UN LÍDER DIRECTIVO

La labor del líder directivo, dentro de los planteles educativos, es bastante difícil y complejo porque debe tener dominio pleno de los conocimientos, habilidades y destrezas gerenciales. Así mismo, un líder que pretende ser eficiente debe poseer experiencia en la gestión de recursos materiales y humanos, conductas apropiadas y flexibilidad para recibir sugerencias y para la adaptación a los cambios. En consecuencia, una institución educativa será exitosa en los servicios que ofrece solamente si su líder directivo es eficiente en sus funciones.

De acuerdo con Chamorro (2015) los factores que determinan a un buen líder directivo son: las características personales, los actores motivacionales, los principios y formas de pensar subyacentes en las decisiones a tomar por los directores del plantel.

El primer factor tiene en cuenta: las características personales, los cuales nos hacen seres únicos, irrepetibles al resto

con una conciencia, confianza, valoración, autogestión y autoconcepto de uno mismo; el segundo factor comprende: la motivación, el estímulo, el empuje de uno mismo o de otro individuo donde se obtendrá la motivación al logro, la motivación personalizada, la motivación socializada y la motivación por competencia; finalmente, el tercer factor abarca los principios, la tradición, las concepciones y el modelo de docente que sigue al director.

2.2.1.9. LIDERAZGO Y CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

Calero (1998) manifiesta que la labor de los directivos para mejorar la calidad educativa es tomar de manera correcta, adecuada y acertada sus determinaciones. Tomar decisiones correctas es un accionar fundamental en la eficiencia institucional, de este modo se puede señalar que para lograr la calidad y la eficacia educativa necesitamos de variados elementos: docentes competitivos, contextos pedagógicos adecuados a la realidad, alumnos en excelentes estado físico-psicológicos, estrategias educativas claras, recursos dinámicos y correctos, transparencia económica y administrativa a nivel alto y también de las correctas, claras y reales determinaciones que se llegan a tomar. Es que las políticas y los proyectos estratégicos superiores se determinan sucesos tangibles reales y verdaderos, bajo decisiones coherentes.

El líder directivo es consciente y posea un completo entendimiento, conocimiento del problema que tienen los docentes de los planteles educativos en su práctica pedagógica y la calidad de servicio educativo, por lo cual debe de tomar de manera correcta y acertada las determinaciones que ayuden a los entes educativos a desenvolverse con satisfacción y eficacia profesional en el avance adecuado del proceso de enseñanza-aprendizaje de esta forma crear condiciones, estrategias y herramientas necesarias para mejorar la calidad educativa en general. Desde esta perspectiva el poder dilucidar correctamente para establecer condiciones propicias hacia la práctica pedagógica y la calidad del servicio educativo.

2.2.1.10. TEORÍAS Y ENFOQUES DE LIDERAZGO QUE RESPALDAN LA INVESTIGACIÓN

Para el estudio del liderazgo directivo existe muchas teorías y enfoques; sin embargo, para la presente investigación se consideró lo señalado por Gómez-Rada (2002). A continuación, describimos cada uno de ellos:

- **TEORÍA DE LOS RASGOS O DEL GRAN HOMBRE:** Esta teoría fue defendida por Dowd, J. (1936) y considera que el liderazgo directivo se encuentra constituido por un sin número de cualidades propias que poseen los líderes. Estos rasgos que lo diferencian de los demás son la inteligencia, la responsabilidad, la confiabilidad, la activación social, el nivel económico la seguridad y las capacidades cognoscitivas que posee. Esta teoría afirma que el talento para liderar individuos viene ya acentuado desde el nacimiento de dicha persona; es decir, se encuentra en sus genes sus habilidades para liderar (Mera, 2015).
- **TEORÍA DEL LIDERAZGO CARISMÁTICO:** De acuerdo con esta teoría un buen líder directivo debe ostentar a tener la necesaria capacidad y destreza para desenvolverse de una manera inusual con el fin de incorporarse en los demás, a través de mecanismos de atracción casi extraordinaria. El líder carismático es un individuo que posee mucha confianza en su propia persona, tiene una perspectiva clara y un compromiso alto con lo que hace y la habilidad para transmitir ideas de manera tácita. Es un agente de cambio y transformación para el entorno, por lo cual demuestra mucha sensibilidad (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 1996).
Los líderes carismáticos tienen la capacidad para fijar la visión y misión con términos prácticos, sencillos y entendibles para todos. De este modo actúa entendiendo las demandas de sus subordinados, en consecuencia, es un sujeto motivador e inspirador.

- **TEORÍA DEL LIDERAZGO MOTIVACIONAL:** Esta teoría indica que existe tres motivadores importantes para ejercer el liderazgo: poder, logro y afiliación. Cada uno de ellos orientan y guían el comportamiento y las acciones conductuales de los sujetos, sin embargo, son manifiestas de diferentes grados en las personas. Esta teoría indica que un líder motivador comprende que los individuos son el tesoro más apreciados para obtener algo; este líder no cree en cosas absolutas y sus puntos de vista son ideas que deben ser comprobados; es diestro para escuchar a las personas y se acerca a cada uno de ellos mostrando un interés verdadero; las personas que lo acompañan, siguen tienen una consideración, admiración, confianza y respeto pleno en las determinaciones y discernimientos que realiza; es un motivador propio que posee innumerables ventajas de autoridad de la función que ejerce (Romero, 1993, citado por Gómez-Rada, 2002).

El Liderazgo motivacional es un conjunto de capacidades para liderar y estimular los demás. De esta forma el líder con características motivadoras comprende que los trabajadores de la entidad son los más relevantes para alcanzar el éxito institucional. Un Líder que motiva constantemente está listo y preparado para apoyar a sus miembros y colabora a acrecentar todo su potencial y energía.

- **TEORÍAS CONDUCTUALES:** Esta teoría indica que la eficacia del líder está determinada en base a la función de sus acciones conductuales. Dichas conductas redundan en su eficacia. Esta teoría centra su interés en los aspectos laborales, actitudinales y perspectivas de los subordinados. De esta manera si el estilo conductual se orienta en el cumplimiento de las labores, las acciones se dirigen a establecer objetivos, impartir orientaciones, monitorear el rendimiento de los empleados e impulsar los resultados. El líder muestra interés en lograr que el trabajo se ejecute, sus

acciones están centradas en el trabajo y en los trabajadores. Se determina al líder por dar a conocer los roles que deben desempeñar los trabajadores en las diversas actividades propuestas y las maneras de realizarlas. El líder es considerado y atento con sus miembros, donde existe comprensión y respeto entre él y sus trabajadores manteniendo lazos recíprocos de confianza (Mera, 2015).

- **TEORÍA DEL LIDERAZGO RACIONAL BUROCRÁTICO:** Esta forma de liderazgo basa sus fundamentos en la participación de todos, en la voz del pueblo que tiene como ente y mediador principal a la sociedad en conjunta, el cual por consenso democrático establece su rumbo al elegir a sus autoridades. Este paradigma de liderazgo centra su accionar más en el rol que en quien lo ocupa. En ese sentido las normas pesan más que los funcionarios independientemente de sus características y el acatamiento se brinda a esta y no al albedrío o capricho de la autoridad. Este liderazgo tiene características formales, precisas y sensatas dadas en base a unas reglas inflexibles y disciplinadas que todos los miembros deben cumplir obligatoriamente, según el camino que los trabajadores deben direccionarse para alcanzar las metas trazadas.

2.2.1.11. TIPOS DE LIDERAZGO

- **LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE:** Este tipo de liderazgo es denominado también Liderazgo delegativo. Este liderazgo se basa en la poca intervención para controlar y monitorear el trabajo de los empleados; es decir, solamente interviene cuando es necesario hacerlo. No busca ejercer conductas autoritarias, sino que confía en las competencias, capacidades, habilidades, preparación, experiencias, entrenamientos y entusiasmo personales de los trabajadores, en consecuencia, no necesitan ser vigilados constantemente para ser eficientes (Mera, 2015).

- **LIDERAZGO AUTOCRÁTICO:** El líder tiene rasgos autoritarios no consienten la participación, la contribución activa de los individuos en las diversas actividades institucionales a realizarse, sino que decide y lo realiza solo con los altos funcionarios. Aquí la autoridad es el que decide, el que da las órdenes directas y que todas ellas deben ser acatadas sin miramientos. El líder es el poderoso y ninguno puede desafiar o contradecir sus decisiones. Es un liderazgo cargado de autoritarismo en donde los trabajadores deben obedecer las órdenes marcadas por el líder (Mera, 2015).
- **LIDERAZGO DEMOCRÁTICO:** Comúnmente denominado liderazgo participativo. Aquí prima la intervención activa de los trabajadores, involucrándolos en las diversas tareas a realizarse para el bien común de todos. Genera estímulo, entusiasmo y motivación debido a que las sugerencias y aportes de los trabajadores son tomados en cuenta mediante el diálogo y la comunicación directa. Sin embargo, la decisión final lo determina el directivo, sin alejarse pospuesto de las expectativas de sus miembros.
- **LIDERAZGO TRANSACCIONAL:** Este tipo de liderazgo también es denominado Liderazgo institucional. Aquí el líder busca promover el cumplimiento de sus subordinados mediante reconocimientos o sanciones. Los líderes centran su atención en sus empleados con el propósito de hallar sus debilidades y limitaciones para mejorarlos. Se busca acrecentar la eficiencia de las actividades establecidas y se preocupan más por ejecutar las normas existentes que por realizar innovaciones dentro de la organización (Vera y Crossan, 2004). El liderazgo transaccional fija acciones estandarizadas que apoyan a la entidad a conseguir la madurez, sobresaliendo la determinación de los objetivos, la eficiencia de los procesos y el crecimiento del aparato productivo.

- **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL:** El liderazgo transformacional busca generar un alto grado de comunicación para lograr las metas institucionales, y brinda una visión de innovación que logra contagiar a los trabajadores. Se esfuerzan por buscar generar una visión colaborativa y directa sobre cómo debe ser la organización donde se labora (Mera, 2015).

El liderazgo transformacional busca potenciar la motivación de animar a los trabajadores con las que se labora con el propósito de transformarlo mediante un cambio valioso efectivo en los grupos que dirige. Por eso este líder trabaja en la motivación, la moral, la interacción, la comunicación y el rendimiento que tienen sus trabajadores.

2.2.2. LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Está vinculado con el conjunto de experiencias vivenciales de satisfacción o insatisfacción tanto personales o grupales que el personal educativo pasa en su centro de trabajo. En ese sentido, el trabajador mostrará su nivel de satisfacción que tiene respecto a la cantidad y a la forma de tareas que se le concede, el bienestar que se le brinda, el clima laboral que se promueve y el estado físico del lugar de trabajo que se tiene.

La calidad de vida que tienen los empleados en el aspecto laboral de una sociedad y/o entidad depende de su nivel de motivación, bienestar y satisfacción que se promueve en el medio ambiente donde trabaja; es decir es una valoración sobre el nivel de bienestar y crecimiento que estas condiciones inciden en el recurso humano. Por ello, una calidad negativa de vida en el trabajo impactará bruscamente en el rendimiento de los empleados, como en el éxito de su funcionamiento como organización (Baitul, 2010).

Por eso los directivos son los responsables directos para que una institución tenga una eficiente gestión y liderazgo tanto administrativa, instruccional y pedagógica es necesario observar, asegurar y promover que sus trabajadores tengan un ambiente específico con todas las herramientas y seguridad que se necesitan para hacer un buen trabajo.

Turcotte (1986) señala que la calidad de vida de trabajo va depender de la dinámica laboral interactiva que tiene la organización, lo cual hace posible mantener o acrecentar el grado de satisfacción tanto físico y psicológico de los empleados con el propósito de reforzar y conseguir una estrecha relación con su entorno de vida institucional en general.

De esta forma la calidad de vida laboral es conceptualizada como un conjunto de experiencias donde los trabajadores de una institución tienen el grado suficiente para poder satisfacer sus múltiples necesidades, demandas y exigencias básicas en el centro de trabajo que labora. Así mismo el perfeccionamiento del estado de trabajo en un plantel no es solamente hacer de su entorno una zona agradable, cómoda y fácil, sino también conseguir que la práctica laboral sea eficiente, efectiva, retadora y de altísima calidad.

La calidad de vida que tienen los individuos en el trabajo está vinculado a las acciones realizadas en el entorno corporativo donde labora según el nivel de satisfacción que tiene cada uno de ellos. Un ambiente de trabajo basado en la calidad genera una sensación de confianza y crecimiento personal y profesional en todos sus trabajadores.

Chiavenato (1999) dice que el entorno o lugar laboral simboliza los grados de satisfacción y bienestar que tienen los trabajadores según las demandas y requerimientos de la organización a través de su accionar en ella. Es decir, está determinado que el entorno laboral influye para sosegar las necesidades de los individuos con relación a la coyuntura que envuelve las prácticas laborales que desempeñan cada uno de ellos.

Por su parte Sun (1998) señala que la calidad de vida laboral son fases planificadas, activas y permanente que tiene como objetivo desarrollar la propia forma de actuar, desenvolverse de los trabajadores en sus funciones laborales, mejorando la eficacia de la institución y el bienestar de los empleados mediante una serie de operaciones de transformación institucional planificadas y organizadas, que aumentarán el rendimiento, la satisfacción, el bienestar y la motivación.

Es una condición de satisfacción absoluta, originado por la realización de las capacidades del ser humano. En consecuencia, es una percepción de bienestar físico, psicológico y social. De este modo, con estos puntos reales se podrá considerar que existe una estrecha y armoniosa relación con estas tres percepciones al gozar de una excelente calidad de vida vamos a encontrarnos física y emocionalmente bien directamente comprendida.

Fernández (1999) señala que el nivel de plenitud de desarrollo que siente el individuo de manera personal y profesional en relación a su desempeño y actuación puesto laboral y en el entorno de trabajo, va depender mucho de las condiciones de que como está el trabajo en el plantel, que está definido por la forma de dirección, gestión, condiciones, compensaciones y acciones ejecutadas en el grado de obtención, auto crecimiento personal y grupal.

Basados en lo señalado líneas arriba, la calidad de vida laboral lo percibimos como el modo de actuar de la organización para señalar del modo que se adquiere la experiencia en el entorno de trabajo, los cuales son determinados por las condiciones reales (seguridad, higiene, salario, entre otros) y la ideal (modos de vivir del empleado). En consecuencia, es una conceptualización que comprende las dos condiciones para su integralidad institucional.

La calidad de vida en el trabajo es el procedimiento que por medio de ello una sociedad, compañía, entidad o institución contesta a las diversas demandas, menester y requerimientos de sus trabajadores buscando estrategias, maneras de resolver y dispositivos correctos que les concedan contribuir constantemente en la toma de decisiones de sus acciones relacionados con el trabajo (Robbins, 1989).

En consecuencia, la calidad de vida laboral está relacionado al grupo de condiciones, medios y estados del ambiente de trabajo que buscan salvaguardar, perfeccionar la calidad y la comodidad general de todos los trabajadores de la institución. Para lo cual emplea una serie de reconocimientos, recompensas, estímulos, seguridad y oportunidades en el aspecto personal y profesional con la finalidad de mejorar su actitud, estado anímico y rendimiento de trabajo.

2.2.2.1. DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Las dimensiones de la calidad de vida laboral considerados para la presente investigación son los siguientes:

- **AMBIENTE O CLIMA LABORAL:** Dressler (1993), define que el clima o ambiente laboral de la institución está relacionada y organizada conforme a las características y necesidades que muestra el entorno donde se desenvuelve el individuo; donde el comportamiento y/o conducta consciente que tiene los miembros repercutirá notoriamente en el desarrollo de sus responsabilidades tanto directivas como laborales.
- De acuerdo a Pérez y Maldonado (2006), el ambiente laboral de la institución va depender mucho del grupo de individuos que lo integran; donde la relación, la interacción, el desenvolvimiento, el comportamiento, la dinámica, la experiencia y el nivel profesional que tiene los involucrados, determinaran la dinámica y grado de organización de la institución.

La forma como se da la interacción determinara el clima institucional, ya no es concebido de manera individual sino también grupal.

- **BIENESTAR LABORAL:** El bienestar laboral es conceptualizado como la condición anhelada y deseada que tienen todos los trabajadores de un plantel educativo, lo cual se desarrolla y alcanza por la ejecución de planes, programas y proyectos claros, concretos y precisos, que a través de una gestión dinámica e innovadora inserta componentes prácticos que se orientan mejorar la vida laboral, y al mismo tiempo los aspectos familiares, personales sociales y profesionales de cada trabajador (Forero, 2012).

Con el bienestar laboral, la institución busca proteger y respaldar los derechos y pretensiones laborales de los trabajadores, la finalidad es ayudar para que las políticas

estratégicas de la institución se orienten a mejorar las condiciones físicas, psicológicas, materiales y económicas de cada uno de sus miembros y a la vez generar una sensación de satisfacción y tranquilidad en todo el entorno laboral.

Desde esta óptica se elevará la moral y lealtad de los trabajadores, acrecentando la productividad y erradicando el trabajo ineficaz e individualista (Mora, Bayona y Torrado, 2012).

- **IDENTIDAD INSTITUCIONAL:** Es un sentimiento de pertenencia, una identificación con la institución donde se labora o estudia, donde los individuos que lo conforman realzan su sentido de compromiso, pertenencia, vínculo laboral, cariño, relaciones humanas, percepción, afinidad, unidad y educación basado en sus reglas y dificultades. (Cabral, 2006).

En ese sentido la identidad social o comunitaria está considerada como la percepción y actitud emocional de filiación que tiene la persona del entendimiento del sentido de pertenencia, compenetración y reconocimiento sobre un grupo, organización, empresa o institución que forma parte. En ella el sujeto le adhiere su valoración y emotividad vinculado a dicha pertenencia (Erikson, 1989).

- **MOTIVACIÓN LABORAL:** Canchari (2017) entiende el término motivación laboral como una estrategia que propicia un buen rendimiento laboral en los profesores, Para lo cual se considera las reglas, normas y valores de la institución educativa, los cuales van a dirigir, encaminar el normal y apropiado desarrollo de las enseñanzas y aprendizajes de los educandos realizados por los maestros. Así también, estima la imperiosa necesidad de localizar y dotarse de estrategias dinámicas que aseguren la motivación de los educadores, con el propósito de gestar un apropiado nivel

de disposición y entusiasmo para el ejercicio laboral propiamente dicha.

Es una táctica y maniobra positiva para instaurar y disponer principios y valores institucionales que dirijan a los trabajadores a desarrollar un alto grado de rendimiento laboral, de modo que este comportamiento redunde provechosamente en los intereses de la institución. Para lograr este grado de responsabilidad, se debe valorar y reconocer el nivel de actitudes participativas y colaboración del grupo del personal, diseñando métodos y estrategias que respalden un equipo humano suficientemente estimulado, motivado, orientado y animado al logro; y al mismo tiempo satisfecho y contento en sus pretensiones y anhelos individuales (Enríquez, 2014).

- **SALUD LABORAL:** La salud laboral es una frase que nace como resultado del vínculo entre la salud y las condiciones laborales que tiene el trabajador. Tiene un significado multidisciplinario debido a que para manejar y mejorar los inconvenientes de salud en el área laboral es importante su abordaje desde diferentes disciplinas, además de las propiamente sanitarias. Tiene como fin erradicar las causas laborales que inciden nocivamente en la salud del trabajador y dotar de servicios en la salud y comodidad de sus integrantes (Palacio, Wagner y Zucchini, 2011).

2.2.2.2. IMPORTANCIA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Muchos autores e investigadores consideran que una buena calidad de vida en el trabajo brinda a los obreros del plantel una sensación de respaldo y apoyo; como consecuencia la calidad del entorno laboral juega un rol fundamental en lo concerniente a la salud ocupacional, bienestar laboral, motivación y compromiso laboral.

Cuando existe una buena y excelente calidad de vida laboral en la entidad los trabajadores valoran ser parte de ella, se sienten considerados, participan de manera activa y ayudan a tomar las

decisiones más pertinentes sobre las acciones a ejecutar (Robbins, 1989).

2.2.2.3. PERSPECTIVAS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

El estudio de la calidad de vida laboral dentro de una organización se basa en dos posturas opuestas: El primero se encuentra centrado en las múltiples carencias que tienen los trabajadores por conseguir el bienestar, la satisfacción, el respaldo, el estímulo y la motivación constante en la sociedad; el segundo, se refieren la búsqueda de la organización por mejorar la productividad y localidad del servicio (Chiavenato, 2002).

De acuerdo a Segurado y Argulló (2002), la calidad de vida laboral está constituida por dos perspectivas básicas: La primera expectativa de carácter psicológico que ubica al personal en un rol principal, realizando un estudio de las diversas situaciones en que se halla el personal de manera constante; en cambio la segunda expectativa busca vigilar y cuidar los intereses de la entidad; empero, sin desatender el bienestar de los mismos, en otras palabras realiza un estudio grande de los subsistemas que lo conforman.

2.2.2.4. TEORÍA QUE RESPALDAN LA INVESTIGACIÓN EN LO CONCERNIENTE A LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

2.2.2.4.1. TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MAX NEEF

La comprensión de la calidad que tienen los sujetos en su vida laboral necesita del sustento de las carencias del hombre, en base a ella se busca sacar las demandas e intereses de los trabajadores de una organización para mejorar y lograr buenas situaciones de trabajo de todos sus sujetos involucrados.

La teoría de las necesidades humanas hace alusión primeramente a los estados de carencia físico-mental de los miembros de una organización; es decir las diferentes condiciones en donde los individuos sienten la carencia, penuria o escasez de algo. Por otra parte, es importante puntualizar que la satisfacción adecuada de las necesidades es capaz de gestar en las personas una condición de sosiego y emoción positiva físico, mental y social.

Así también las necesidades no solamente son entendidas como privaciones y escasez de algo porque en la medida que las necesidades busquen comprometer, motivar y activar a los trabajadores, serán entendidas como capacidades que pueden convertirse en recursos importantes (Max-Neef, 1994).

El conjunto de necesidades son consecuencias de un incentivo, los cuales impulsan y entusiasman a las personas a cumplir sus tareas y funciones. De esta manera la motivación hace que las personas traten de encontrar la satisfacción deseada lo cual está integrada por un conjunto de demandas, necesidades, aspiraciones y anhelos que uno aspira.

Es oportuno señalar que la calidad que tienen los sujetos de vida laboral propiciará el bienestar de muchas de las demandas que exigen los trabajadores de los planteles, las cuales necesitará de opciones existentes con el propósito de satisfacer correctamente demandas personales. Estas perspectivas, pueden dirigir ciertas apreciaciones que hagan posible su implementación en la calidad de vida laboral.

El investigador Max Neef, en el año 1994 hizo una diferenciación entre las demandas de las personas y el conjunto de satisfactores. El investigador señala que las demandas son colectivas y de todos, no varía entre una sociedad y otra, son innumerables, pocas y organizables; mientras que los satisfactores se modifican y cambian enormemente, haciendo que la cultura de una sociedad se diferencia de la otra.

De acuerdo con este investigador para entender el desarrollo del ser humano primeramente se tienen saber el nivel de las necesidades humanas, integradas de las demandas, necesidades y requerimientos principales que anhela, y sobre los satisfactores que nos hace ver las diversas dimensiones de los seres humanos.

La complacencia de las carencias del hombre bajo el entorno de la calidad de vida laboral permite abarcar sentimientos y emociones de los sujetos sobre cada dimensión de la actividad laboral, insertando las retribuciones, estímulos y provecho

económico, de estabilidad, situación laboral, interacciones humanas y de organización y su influencia en el hacer laboral de los sujetos. En consecuencia, mencionamos con seguridad que la calidad que tienen los sujetos en su vida laboral es un afán no solamente para enriquecer las condiciones de vida en el trabajo, sino también las formas de vida cuando no se está en el trabajo.

2.2.2.5. MODELOS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

De acuerdo con Silva (2017) los modelos de calidad de vida laboral son:

- **MODELO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DE WALTON:** Según Richard Walton el trabajo es un instrumento que emplea la persona para ganarse la vida. De acuerdo con eso la calidad de vida laboral ha sido empleada a fin de especificar el conjunto de los valores ambientales humanos que no son tomados en cuenta. De acuerdo con este investigador existe ocho componentes que influyen en las condiciones de vida en el trabajo. Tenemos: La retribución integra y correcta, el estado de protección y salubridad del centro laboral adecuado, oportunidades para el puesto de trabajo y crecimiento de las capacidades de los sujetos involucrados, oportunidades de desarrollo permanente, incorporación social e institucional, normativismo en el centro laboral, espacios adecuados para el trabajo y la relevancia de la acción laboral en la vida social de los trabajadores (Silva, 2017).
- **MODELO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DE HACKMAN Y OLDHAM:** Según estos investigadores este modelo considera que la tarea, actividades y funciones en sí es fundamental para la motivación laboral de los trabajadores de una organización (Alves, Yeda y Giulini, 2013).
- **MODELO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DE WESTLEY:** El autor enfatiza que hay 4 componentes importantes que de manera directa alteran la calidad de vida

laboral. Por esa razón deben ser manejadas correctamente para no llegar a ser un obstáculo en el desarrollo y éxito de la asociación. Estos 4 aspectos son: el aspecto político, el aspecto económico, el aspecto psicológico y el aspecto sociológico (Dos Santos y Zimmermann. 2002).

- **MODELO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DE WERTHER Y DAVIS:** Los autores Alves, Yeda y Giuliani (2013), indican que en el año de 1983 Werther y Davis determinaron que las condiciones de calidad que tienen los sujetos de vida en el trabajo se hallan relacionada con la naturaleza del cargo; dicho de otro modo, se transforma en una forma mucho más personal porque se centra directamente en los cargos y acciones de los colaboradores al interior de una organización. Desde esta perspectiva los cargos indicados se estudian y examinan a nivel organización, ambiental y comportamental.
- **MODELO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DE NADLER Y LAWLER:** Este modelo señala que se debe tener en cuenta al ser humano, el trabajo y la organización. Es decir que se debe relacionar directamente el impacto del trabajo de los colaboradores y la intervención de estos en sus decisiones a determinar. Por tanto consideran que deben existir una estructura de programas adecuadas que contribuyan a medrar y reforzar la calidad de vida de los individuos en el trabajo, para poder identificar y solucionar adecuadamente el foco principal del problema; los cuales requieren de la captación de las necesidades; los impactos planificados para los procesos, los resultados, los métodos cuantiosos logrados, el acuerdo con la sociedad; basados en la naturaleza y realidad de la organización (Alves, Yeda, & Giuliani, 2013).

2.3. BASES FILOSÓFICAS

Las bases teóricas generales que sustentan el presente trabajo son teóricas filosóficas y pedagógicas. En tal sentido, desde una perspectiva filosóficas las habilidades de liderazgo según:

- Sócrates sostiene que quien no se gobierna a sí mismo, no puede gobernar una ciudad. Es decir, el gobierno y el cuidado de uno mismo es una de las claves determinantes para poder ser mínimamente agradables.
- Según el sofista Platón, hay una modificación de la noción del ser, porque advierte del no ser. Para ser un buen líder es importante tener esta voluntad y desear. Si no se desea, no se llega a nada.
- La teoría de Kant es un ejemplo de teoría moral deontológica. Según estas teorías, el hecho de que una acción sea buena o mala no depende de su consecuencia sino de que cumplan o no con nuestro deber. En esencia, si analizamos la teoría de Kant brevemente, podríamos decir que afirmaba que una persona era buena o mala según la bondad o maldad de sus acciones, sino según la motivación que tenía para realizar tales acciones.
- Según Chopra el liderazgo se basa en la conciencia. Así debe ser, ya que la respuesta que inspira un gran líder (lealtad, respeto, imitación, amor) nos cambia la vida. Los gerentes bien entrenados no evocan dichas respuestas. Las habilidades pueden desarrollarse con conciencia. No es algo místico, aunque debemos ir más allá de la psicología práctica.
- El modelo ANIMA de liderazgo toma los aportes de numerosas exploraciones filosóficas acerca de la toma ética de decisiones. ANIMA quiere decir “alma” en griega. Las letras de esta palabra representan las cinco características que revelan el alma de un líder sensible: Estas son las cualidades: Autenticidad, respeto por el otro, estrategia, intencionalidad y omnipresencia.

2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **LIDERAZGO DIRECTIVO:** Es la evidencia de una manifestación objetiva que los directores muestran con cualidades de líder que

ayudan e instauran un ambiente organizacional e institucional de soporte práctico a las actividades del plantel; promoviendo objetivos claros, precisos, eficaces y comunes acordes a las demandas actuales; incorporando a los docentes en las diversas tomas de decisiones que realiza a la vez planificando y monitoreando su trabajo pedagógico.

- **CAPACIDAD COMUNICATIVA:** Son habilidades del líder directivo para comunicarse acertadamente y satisfactoriamente con los integrantes del plantel educativo.

Por lo consiguiente los directivos de los planteles son los interlocutores de la alta dirección y de los equipos de trabajo, así como de las demás áreas de la propia institución. Por tales razones la relación con cada uno de ellos debe estar centrado en una comunicación fluida, directa, clara y rápida.

- **CAPACIDAD DE GESTIÓN INSTITUCIONAL:** Es el estado en el cual el directivo opera más eficientemente para absorber, fortalecer y realizar un conjunto de actividades para el logro de las tareas establecidas institucionalmente. Para lo cual lleva a cabo diligentemente un proceso coherente y democrático en las diversas acciones que se realiza en el plantel como en planeación, realización, evaluación y operacionalización. En lo concerniente a las acciones pedagógicas el líder directivo busca comprometer a la plana de profesores en las diversas tareas para conseguir aprendizajes eficientes y significativos en todas las áreas académicas que se desarrollan. Así mismo, las acciones programadas se vinculan directamente con los sujetos de la comunidad, donde cunde su participación, colaboración e intervención activa de cada uno de ellos, haciendo que el plantel educativo sea un centro escolar abierto a la aportación de ideas constructivas de todos.
- **CAPACIDAD DE MOTIVACIÓN:** Un líder con habilidades y capacidades tiene la propiedad de conseguir que las personas a quien se dirige se sientan bien, satisfecha y motivada, donde hace que cada uno de ellos se vinculen con su área de trabajo, en lugar de restringir a ellos con un abuso de monitoreo y/o verificación. De este modo, el compromiso de los agentes educativos se encuentra determinado por

la variedad de estímulos estratégicos que le brinda el líder para su bienestar y estabilidad laboral.

- **CAPACIDAD PARA LIDERAR LAS RELACIONES HUMANAS:** Se basa en las habilidades y capacidades que el líder directivo tiene a fin de entender y manejar la diversidad de relaciones interpersonales que se dan en el plantel educativo. Son la base para dirigir acertadamente las asambleas, reuniones o actividades institucionales del plantel mediante una interacción dinámica, recíproca y mutua entre los miembros de la organización.
- **MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO DEL PERSONAL:** Son las acciones y estrategias permanentes que consiste en recolectar, analizar y utilizar información adecuada para hacer seguimientos continuos y formativos al personal por parte del director, con el propósito de realizar una retroalimentación productiva y fructífera la cual motive y cause el autodescubrimiento y autovaloración de su práctica pedagógica. En tal sentido, la facultad del monitor o acompañante consigue fundamental trascendencia cuando el líder directivo encamina, encausa, guía, orienta y mejora sus destrezas en la realización adecuada y oportuna de las metas objetivas del personal, tanto en el campo pedagógico y social.
- **CALIDAD DE VIDA LABORAL:** Son condiciones adecuadas, optimas y favorables de trabajo que implica crear condiciones, situaciones de acciones eficientes y eficaces para el avance de las destrezas y las fortalezas del trabajador; mejorando sus niveles de satisfacción y fortaleciendo su desempeño laboral y sus relaciones interpersonales. Es la sensación que dan a conocer los sujetos de una entidad u organización respecto a su nivel de motivación, bienestar y satisfacción que se promueve en el medio ambiente donde trabaja.
- **AMBIENTE O CLIMA LABORAL:** Nos referimos a las circunstancias y/o comportamientos físicos del ambiente que se respira en el entorno que circundan a los sujetos de la sociedad. El clima organizacional es el ámbito del medio tanto físico, emocional y humano que incide en la motivación de la conducta y rendimiento de los empleados del plantel

educativo, hacia el avance adecuado de sus funciones y/o actividades directivos y laborales.

- **BIENESTAR LABORAL:** El bienestar laboral es conceptualizado u orientado a mejorar el clima y mantener la mejor energía como la condición anhelada por todos los sujetos que laboran en el plantel educativo, lo cual se alcanza por medio del desarrollo de planes, programas y proyectos, el cual a través de una gestión dinámica e innovadora inserta componentes prácticos que se orientan mejorar la vida laboral, y al mismo tiempo los aspectos familiares, personales sociales y profesionales de cada trabajador.
- **IDENTIDAD INSTITUCIONAL:** Considerada como el poder de representación, la percepción y actitud emocional de filiación que tiene la persona del entendimiento del sentido de pertenencia, compenetración y reconocimiento sobre un grupo, organización, empresa o institución que forma parte.
- **MOTIVACIÓN LABORAL:** El término motivación laboral como un estímulo positivo una estrategia que propicia un buen rendimiento laboral en los profesores, Para lo cual se considera los principios y valores que se practican en el plantel educativo, los cuales van a dirigir y encaminar el adecuado proceso de enseñanza-aprendizaje efectuado por el profesor. Así también, estima la imperiosa necesidad de localizar e dotarse de estrategias dinámicas que aseguren la motivación de los educadores, con el propósito de gestar un apropiado nivel de disposición y entusiasmo para el ejercicio laboral propiamente dicha.
- **SALUD LABORAL:** La salud laboral es una frase que nace como resultado del vínculo entre la salud, seguridad y las condiciones laborales que tiene el trabajador. Tiene un significado multidisciplinario debido a que para manejar y mejorar los inconvenientes de salud en el área laboral es importante su abordaje desde diferentes disciplinas, además de las propiamente sanitarias. Tiene como fin erradicar las causas laborales que inciden nocivamente en la salud del trabajador y dotar de servicios adecuados y eficientes que mejoren la salud y el confort de sus miembros del plantel.

2.5. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.5.1. HIPÓTESIS GENERAL

- - **H₁**: Existe relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y la Calidad de Vida Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.
- - **H₀**: No existe una relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y la Calidad de Vida Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.

2.5.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- - **H₂**: Existe relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y el Bienestar Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.
- - **H₀**: No existe relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y el Bienestar Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla en 2021.
- - **H₃**: Existe relación significativa y directa entre el Liderazgo directivo y la Motivación Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.
- - **H₀**: No existe una relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y la Motivación Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla en 2021.
- - **H₄**: Existe relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y la Identidad Institucional de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.
- - **H₀**: No existe una relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y la Identidad Institucional de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.
- - **H₅**: Existe relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y el Ambiente o Clima Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.
- - **H₀**: No existe una relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y el Ambiente o Clima Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.

- - **H₆**: Existe relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y la Salud Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.
- - **H₀**: No existe una relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y la Salud Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.

2.6. SISTEMA DE VARIABLES

2.6.1. VARIABLE₁ (X): LIDERAZGO DIRECTIVO

2.6.2. VARIABLE₂ (Y): CALIDAD DE VIDA LABORAL

2.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES)

VAR.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INST.
Variable X: Liderazgo Directivo	El liderazgo directivo es una manifestación objetiva que muestra que los directores con cualidades de líder ayudan e instauran un ambiente institucional de soporte práctico a las actividades del plantel; determinan metas colectivas; considerando que los docentes forman la parte medular para emitir, determinar juicios y decisiones, planificar, guiar u orientar la labor pedagógica de manera eficientemente y objetiva (Uribe, 2007).	Aplicación del cuestionario de Liderazgo Directivo a los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Chaglla 2021 en base a las dimensiones: Capacidad de gestión institucional, capacidad de motivación, capacidad para liderar las relaciones humanas, capacidad comunicativa y monitoreo-acompañamiento al personal. Con una duración de 25 minutos, y puntajes de: Siempre (4), Frecuentemente (3), A veces (2) Muy pocas veces (1) y Nunca (0)	Capacidad de Gestión institucional	Dirección del plantel	Cuestionario de Liderazgo Directivo
				Aceptación como líder	
				Actitud proactiva en la gestión	
			Capacidad de motivación	Incentivos y reconocimiento	
				Confianza y entusiasmo	
				Fomento de la autorrealización	
			Capacidad para liderar las relaciones humanas	Promoción del respeto mutuo	
				Consideración al personal	
				Práctica de la justicia	
				Convivencia pacífica	
			Capacidad comunicativa	Comunicación dinámica y holística	
				Comunicación motivadora y armoniosa	
				Consideración	
			Monitoreo y acompañamiento del personal	Planificación de las acciones	
				Asesoría y promoción de mejoramiento	

VAR.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INST.
Variable Y: Calidad de Vida Laboral	La calidad de vida que tiene los empleados en el aspecto laboral de una sociedad y/o entidad depende de su nivel de motivación, bienestar y satisfacción que se promueve en el medio ambiente donde trabaja; es decir es una valoración sobre el nivel de bienestar y crecimiento que estas condiciones inciden en el recurso humano. Por ello, una calidad negativa de vida en el trabajo impactará bruscamente en el rendimiento de los empleados, como en el éxito de su funcionamiento como organización (Baitul, 2010).	Aplicación del cuestionario de Calidad de Vida Laboral a los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Chaglla 2021 en base a las dimensiones: Bienestar laboral, motivación laboral, identidad institucional, ambiente o clima laboral y Salud laboral. Con una duración de 25 minutos, y puntajes de: Siempre (4), Frecuentemente (3), A veces (2) Muy pocas veces (1) y Nunca (0)	Bienestar laboral	Bienestar por los logros	Cuestionario de Calidad de Vida Laboral
				Bienestar por los reconocimientos	
				Bienestar por la labor en sí	
				Bienestar por la responsabilidad	
			Motivación laboral	Motivación extrínseca	
				Motivación intrínseca	
			Identidad institucional	Compromiso organizacional	
				Cultura organizacional	
				Satisfacción laboral	
			Ambiente o clima laboral	Relaciones interpersonales	
				Comunicación	
				Normas de convivencia	
			Salud laboral	Condiciones laborales	
				Condiciones psicosociales	
				Condiciones de seguridad y salud	

CAPÍTULO III

METODOLÓGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según Reyes (2015) citado por Tello (2019), el presente trabajo de investigación es básico, porque está encaminada para dirigir y/o guiar las diversas maneras y formas de explicar, detallar o presagiar nuestra situación o realidad actual, por lo que se busca de normas y leyes universales que accedan desarrollar teorías científicas actuales y objetivas, por consiguiente, esta investigación responde a las diferentes dificultades teóricas de nuestra realidad (p.38). También fue descriptivo correlacional porque se relacionó dos variables: liderazgo directivo y calidad de vida laboral.

3.1.1. ENFOQUE

Esta investigación concierne al enfoque de investigación mixta, combinando elementos de investigación básica-sustantiva y descriptivo-correlacional. Se empleó un diseño no experimental-transversal, integrando tanto métodos cuantitativos como cualitativos para obtener una comprensión más completa del fenómeno estudiado; para contrastar la hipótesis de estudio se utilizó métodos numéricos y estadísticos que sirven para precisar el nivel y grado de las variables de estudio y contrastar con las teorías y precedentes en la disputa de resultados acertados y factibles de la actual investigación. De acuerdo a Ñaupas (2013) este enfoque implica la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias con base en toda la información recabada y lograr así una comprensión más completa y total del objeto de estudio.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

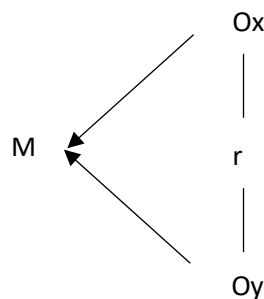
El alcance o nivel de la investigación es descriptivo-correlacional. Buscará describir y/o explicar acertada, detallada y ordenadamente las diversas características, propiedades y niveles de estudio de ambas variables: Liderazgo Directivo y Calidad de Vida Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Chaglla 2021. Así mismo, fue correlacional ya que buscó precisar el nivel de vínculo y/o conexión existente entre ambas variables de estudio. Según Hernández y otros

(2014), esta manera de investigación tiene presente la conexión de agrupación o covarianza entre ambas variables de estudio que se vienen investigando. Se realizan con el propósito de saber y comprender cómo actúan y/o comportan ambas variables teniendo en entendimiento las expresiones de las otras variables en relación.

3.1.3. DISEÑO

Según Hernández y otros (2014), este estudio de acuerdo con sus características corresponde al diseño no experimental, transversal, transeccional, correlacional. Fue no experimental ya que el investigador no buscó manipular directamente ambas variables de estudio; solamente se recogió, procesó e informó sobre su estado y niveles que presente en la realidad. Por otra parte, fue transversal o transeccional porque las informaciones fueron recopiladas en un tiempo determinado, fijo y único.

Seguidamente detallamos el esquema de este diseño de investigación:



M: Muestra de estudio

OX: Variable 1 (Liderazgo Directivo)

OY: Variable 2 (Calidad de Vida Laboral)

r: Correlación entre ambas variables de estudio

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Nuestra población de estudio estuvo representada por 65 maestros de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021. Para mayor detalle de la distribución se muestra el siguiente cuadro:

Tabla 1

Número de maestros integrantes de la población de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021

UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	NIVELES			TOTAL
		INICIAL	PRIMARIA	SECUNDARIA	
Docentes y directivos	IE. N° 32616 Pampamarca	3	8	11	22
	IE. N° 32661 Santa Rita	0	3	8	11
	Baja				
	IE. N° 32615 Santa Rita	0	3	8	11
	Alta				
	IE. N° 32612 Puerto Guadalupe	0	3	7	10
	IE. N° 32608 Huacachi	0	3	8	11
TOTAL					65

Fuente. Archivo del personal de las I.E.I del distrito de Chaglla 2021.

3.2.2. MUESTRA

La muestra consistió por 54 maestros pertenecientes a cuatro Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021; quienes han sido elegidos de forma no probabilística por conveniencia. A continuación, se precisa en el siguiente cuadro:

Tabla 2

Número de docentes integrantes de la muestra de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021

UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	NIVELES			TOTAL
		INICIAL	PRIMARIA	SECUNDARIA	
Docentes y directivos	IE. N° 32616 Pampamarca	3	8	11	22
	IE. N° 32661 Santa Rita	0	3	8	11
	Baja				
	IE. N° 32615 Santa Rita	0	3	8	11
	Alta				
	IE. N° 32612 Puerto Guadalupe	0	3	7	10
TOTAL					54

Fuente. Archivo del personal de las I.E.I del distrito de Chaglla 2021.

3.2.2.1. MUESTREO: La técnica de muestreo que se empleó fue la no probabilístico. Donde el investigador selecciona o elige por conveniencia o de manera informal a los individuos a estudiar, no todos de la población seleccionada y/o determinada tendrán la misma oportunidad o probabilidad de conformar el estudio de la muestra. (Hernández y otros, 2010).

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS

Según la opinión de Rodríguez (2008) está referida a los medios utilizados para recoger el conjunto de informaciones necesarias para la investigación. Dentro de ellas sobresalen: El fichaje, la observación, el cuestionario, las entrevistas y las encuestas. A continuación, detallo las técnicas a emplearse para el recojo de datos:

- **EL FICHAJE:** Sirvió para recopilar, almacenar información teórica selectiva y ordenada, referido ambas variables de estudio: Liderazgo Directivo y Calidad de Vida Laboral. Considerando los aportes conceptuales que respaldan el trabajo de investigación.
- **LA ENCUESTA:** En la investigación actual se emplearon los recursos de la encuesta para ambas variables de estudio: Liderazgo Directivo y Calidad de Vida Laboral. Según Díaz (2001) la encuesta se orientó a la búsqueda de información de manera sistemática en donde se hace una serie de preguntas a los sujetos encuestados acerca de la referencia que se pretende hallar y después procesarlos a las necesidades de la investigación para lograr los resultados que se esperan.

3.3.2. INSTRUMENTO

De acuerdo a Hernández (2010) son herramientas o recursos que el investigador suele emplear para conseguir u obtener un informe detallado y certero de datos deseados respecto a las variables de estudio. En ese sentido el instrumento que materializa la técnica seleccionada en esta investigación fue el cuestionario.

De este modo se aplicará dos cuestionarios, inicialmente tenemos el liderazgo directivo y posterior la calidad de vida laboral. En seguida puntualizamos cada uno de ellos:

A) CUESTIONARIO LIDERAZGO DIRECTIVO: Este cuestionario se entregó a los maestros integrantes de las cuatro Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021, para su aplicación de acuerdo a la muestra, con 25 minutos de duración. El instrumento a detallar es una adecuación de la autora Judith Rosario Chaparro Gonzales (2017) en su tesis titulada “Liderazgo Directivo y Clima Institucional en la I.E “Fe y Alegría N° 25” San Juan de Lurigancho - 2016” y sustentada en la Universidad César Vallejo. Estuvo organizado acorde a las dimensiones de la variable de aplicación por 20 ítems: 4 ítems a la Capacidad de gestión institucional, 4 ítems a la Capacidad de motivación, 4 ítems a la Capacidad para liderar las relaciones humanas, 4 ítems a la Capacidad comunicativa y por último 4 ítems para el Monitoreo y acompañamiento del personal. Los puntajes por cada ítem fueron: Siempre (4), Frecuentemente (3), A veces (2) Muy pocas veces (1) y Nunca (0). Así mismo, los niveles serán: Excelente (61-80), Bueno (41-60), Regular (21-40) y Deficiente (0-20).

B) CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL: Este cuestionario se entregó a los maestros integrantes de la muestra de investigación de las cuatro Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021, para su aplicación de acuerdo a la muestra, con 25 minutos de duración. Este instrumento según las dimensiones de la variable de aplicación estuvo constituido por 20 ítems: 4 ítems al Bienestar laboral, 4 ítems a la Motivación laboral, 4 ítems a la Identidad institucional, 4 ítems al Ambiente o clima laboral y por último 4 ítems a la Salud laboral. Los puntajes por cada ítem fueron: Siempre (4), Frecuentemente (3), A veces (2) Muy pocas veces (1) y Nunca (0). Así mismo, los niveles serán: Excelente (61-80), Bueno (41-60), Regular (21-40) y Deficiente (0-20).

3.3.2.1. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS:

- **VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS:** Los instrumentos encargados de recoger la información detallada y certera Cuestionario de Liderazgo Directivo y Cuestionario de Calidad de Vida Laboral fueron validados por medio del juicio de

expertos que son tres profesionales en la materia, los cuales determinarán su validez y viabilidad.

- **CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS:** Son confiables ya que además de contar con el respaldo de los autores que lo elaboraron, se efectuó la prueba de estadística de Alfa de Cronbach (al 10% de la muestra) para determinar su confiabilidad. En seguida se muestran los resultados conseguidos:

A. Prueba de Alfa de Cronbach para la variable Liderazgo directivo

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	6	100,0
Cas Excluido	0	,0
os sa		
Total	6	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,764	20

B. Prueba de Alfa de Cronbach para la variable Calidad de vida laboral

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	6	100,0
Cas Excluido	0	,0
os sa		
Total	6	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	20

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

- **CUADROS ESTADÍSTICOS BIDIMENSIONALES:** Llamadas tablas de doble entrada o contingencia, donde se distinguen dos pares de valores o variables de investigación conjunta con datos ordenados y certeros la cual facilitará y viabilizará su interpretación e indagación debida, donde se elaborará cuadros estadísticos de tipo bidimensional.
- **GRÁFICOS DE COLUMNAS O BARRAS:** Sirvió con el fin de comparar, relacionar y resumir los datos o valores a través de barras rectangulares proporcionales con sus respectivas frecuencias, siendo el más conveniente, accesible y comprensible por ser propio de un nivel de medición por intervalos.
- **ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA:** Sirvió en la organización, descripción y análisis del conjunto de datos de las variables con el único objetivo de permitir su uso y calcular parámetros básicos sobre ella con sus respectivas dimensiones, así como las medidas de tendencia central.
- **PRUEBA DE NORMALIDAD:** Sirvió para saber si la repartición y/o distribución del conjunto de datos están bien modelados como pueden ser normales (Paramétricos) o no normales (No paramétricos).
- **PRUEBA DE CORRELACIÓN:** Midió la magnitud de conexión o incidencia que hay entre ambas variables.
- **PRUEBA DE HIPÓTESIS:** Sirvió para aceptar o rechazar las afirmaciones propuestas y/o establecidas en la hipótesis de la investigación. Para ello se consideró la prueba estadística de regresión lineal.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RELATOS Y DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD OBSERVADA

Esta investigación estuvo enmarcada dentro de la tipología básica-sustantiva y descriptivo-correlacional, con diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Fue aplicado a los maestros de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla, de la Provincia de Pachitea y de la Región Huánuco 2021.

Reiterando lo indicado líneas arriba y especificando a los que integraron y quienes participaron de la muestra de investigación cabe señalar que estaba conformado por 54 maestros de los planteles: IEI. N° 32616 Pampamarca con 22 docentes, IEI. N° 32661 Santa Rita Baja con 11 docentes, IEI. N° 32615 Santa Rita Alta con 11 docentes, IEI. N° 32612 Puerto Guadalupe con 10 docentes. Así mismo se han aplicado los instrumentos denominados cuestionarios para recopilar información de datos para nuestras variables de estudio.

El procesamiento de datos fue hecho mediante la estadística descriptiva e inferencial. En la primera, se buscó dar a informar el nivel de las variables y dimensiones; en tanto que en la segunda se buscó hallar la prueba de normalidad, la prueba de correlación y la prueba o contrastación de la hipótesis general y específica respectivamente. Dichos datos estadísticos fueron presentados en cuadros de distribución de frecuencias y gráficos de barras, con sus respectivos análisis e interpretaciones.

Durante el proceso de recojo de información se pudo ver la predisposición de los docentes y directivos por respaldar el desarrollo de la presente investigación, participando diligentemente en todas las acciones ejecutadas, mostrando interés, predisposición, compromiso, sinceridad, seriedad y mucha responsabilidad, principalmente en sus opiniones emitidas en los cuestionarios proporcionados.

Para recopilar información acerca de nuestras variables de estudio, indicadas en la investigación, se realizó un conjunto de trámites administrativos en las distintas instituciones educativas tomadas en cuenta

para la muestra de estudio, así como para contar formalmente con el permiso y respaldo necesario de los directivos y docentes durante las distintas actividades programadas en el recojo de datos en dichos planteles.

4.2. CONJUNTO DE ARGUMENTOS ORGANIZADOS

Dentro del informe de tesis se dan a conocer los logros hallados de las informaciones recopiladas de las encuestas a los maestros de las Instituciones educativas Integradas de Chaglla 2021, los cuales se encuentran sistematizadas y analizadas al detalle mediante presentaciones en tablas y figuras estadísticas y que fueron interpretadas descriptivas e inferencialmente, verificándose la veracidad o la falta de autenticidad de las hipótesis propuestas, así como también del cumplimiento de los objetivos establecidos.

Además, cabe precisar que, para recoger los datos, se emplearon los instrumentos tipo Likert llamados Cuestionario de liderazgo directivo y Cuestionario de Calidad de vida laboral. Cada cuestionario contó con 20 ítems y los valores asignados por ítem fueron: Frecuentemente (3 puntos), A veces (2 puntos), Muy pocas veces (1 punto) y Nunca (0 puntos). De igual modo los niveles asignados fueron: Excelente (61-80), Bueno (41-60), Regular (21-40) y Deficiente (0-20). Esta distribución de los valores y niveles han hecho posible representar de manera numérica las opiniones de los docentes integrantes de la muestra. Así mismo, ha permitido procesarlas estadísticamente y fijar sus valores numéricos y porcentuales en cada uno de las variables y dimensiones y mostrarlas en sendas tablas y gráficos estadísticos a fin de un fácil entendimiento, análisis e interpretación.

En el informe de tesis se presentan los resultados obtenidos a partir de las encuestas aplicadas a los docentes de las Instituciones Educativas Integradas de Chaglla 2021. Estos datos se han sistematizado y analizado en detalle mediante tablas y figuras estadísticas, interpretándolos tanto de manera descriptiva como inferencial. De esta forma, se verificó la veracidad o falta de autenticidad de las hipótesis propuestas, así como el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Además, cabe precisar que, para recoger los datos, se emplearon los cuestionarios tipo Likert denominados "Cuestionario de liderazgo directivo" y "Cuestionario de calidad de vida laboral". Cada cuestionario constaba de 20

ítems y los valores asignados a cada ítem fueron: Frecuentemente (3 puntos), A veces (2 puntos), Muy pocas veces (1 punto) y Nunca (0 puntos). Los niveles asignados fueron: Excelente (61-80), Bueno (41-60), Regular (21-40) y Deficiente (0-20). Esta distribución de valores y niveles permitió representar numéricamente las opiniones de los docentes de la muestra, procesarlas estadísticamente y determinar sus valores numéricos y porcentuales para cada una de las variables y dimensiones. Los resultados se mostraron en tablas y gráficos estadísticos para facilitar su comprensión, análisis e interpretación.

De acuerdo con Bass y Avolio (1994), el liderazgo transformacional es un factor clave que influye en el clima organizacional y en la satisfacción laboral de los empleados. Los líderes que exhiben comportamientos transformacionales, como la inspiración, el estímulo intelectual y la consideración individualizada, tienden a fomentar un ambiente de trabajo positivo y a mejorar el desempeño de sus equipos. En este contexto, los resultados del estudio indican que los directivos con un estilo de liderazgo transformacional en las Instituciones Educativas Integradas de Chaglla han contribuido significativamente a un clima organizacional favorable, tal como se refleja en los datos obtenidos mediante los cuestionarios aplicados.

Desde una perspectiva educativa, el liderazgo del director es crucial para el mejoramiento, progreso y éxito de una institución. Es fundamental que el director se comprometa y estimule la colaboración activa y continua de los docentes, mejorando sus condiciones de trabajo y desarrollando competencias y habilidades pedagógicas. Juárez (2014) sostiene que un liderazgo adecuado en el ámbito educativo crea un ambiente favorable donde docentes y estudiantes están más motivados y comprometidos, lo que facilita el aprendizaje.

Un liderazgo directivo enfocado en la estabilidad y comodidad laboral de los docentes es esencial para garantizar la calidad del trabajo institucional. Según Caligiore y Díaz (2013), mejorar las condiciones laborales de los docentes contribuye al bienestar, la motivación y la salud laboral de los mismos. Sin embargo, la UNESCO (2015) señala que en América Latina existen numerosas limitaciones en las condiciones laborales, que requieren políticas educativas actualizadas y eficientes.

En la actualidad, el líder debe poseer y manejar diversas habilidades, como la capacidad de innovar, trabajar en equipo, gestionar, motivar, comunicarse eficazmente, respetar a los demás y tener carisma. Los directivos tienen la responsabilidad de guiar exitosamente a sus organizaciones, promoviendo el cambio y el progreso constante en la prestación de servicios y las condiciones laborales de los colaboradores.

4.3. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS

Tabla 3

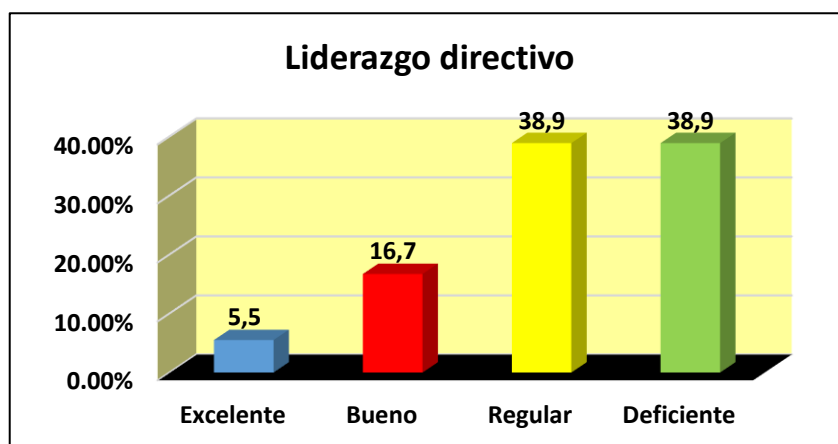
Nivel de liderazgo directivo en las I.E. Integradas de Chaglla-2021

RANGO DE VALORES	Frecuencia	Porcentaje	
	fi	hi%	
Válido	Excelente (31-40)	3	5,5
	Bueno (21-30)	9	16,7
	Regular (11-20)	21	38,9
	Deficiente (0-10)	21	38,9
Total		n=54	100,0

Fuente. Encuesta aplicada acerca del liderazgo directivo en la GUE Leoncio Prado 2020.

Figura 1.

Nivel de la variable Liderazgo directivo en las I.E. Integradas de Chaglla-2021



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados estadísticos de la Tabla 3 y Figura 1 vinculados al nivel de la variable Liderazgo directivo muestran que 3 docentes encuestados (5,5%) aseveran que es excelente; por su parte, 9 docentes encuestados (16,7) manifiestan que es bueno; así también, 21 docentes encuestados (38,9) percibe el liderazgo como regular, lo que indica áreas de mejora.; finalmente 21 docentes encuestados (38,9) un porcentaje igual al de “Regular” considera que el liderazgo es deficiente, lo que sugiere problemas significativos en la gestión directiva. Estos resultados indican que la mayoría de los docentes no están satisfechos con el liderazgo directivo, ya que casi el 78% lo califica como regular o deficiente. Esto podría afectar negativamente la motivación y la calidad de vida laboral de los docentes.

Tabla 4

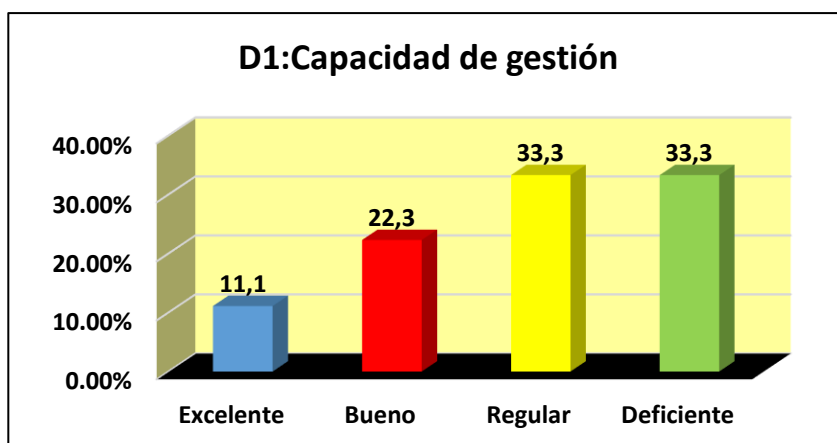
Nivel de la dimensión Capacidad de gestión institucional en las I.E. Integradas de Chaglla-2021

RANGO DE VALORES	Frecuencia	Porcentaje
	fi	hi%
Válido	Excelente (13-16)	6 11,1
	Bueno (09-12)	12 22,3
	Regular (05-08)	18 33,3
	Deficiente (0-04)	18 33,3
Total		n=54 100,0

Fuente. Encuesta aplicada acerca del liderazgo directivo en la GUE Leoncio Prado 2020.

Figura 2.

Nivel de la dimensión Capacidad de gestión institucional en las I.E. Integradas de Chaglla-2021



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados estadísticos de la Tabla 4 y Figura 2 acerca de la dimensión Capacidad de gestión que 6 docentes encuestados (11,1%) aseveran que es excelente; por su parte, 12 docentes encuestados (22,3) califica la capacidad de gestión como buena.; así también, 18 docentes encuestados (33,3%) percibe la capacidad de gestión como regular, indicando áreas de mejora; finalmente 18 docentes encuestados (33,3%) Un porcentaje igual al de "Regular" considera que la capacidad de gestión es deficiente, sugiriendo problemas significativos en la gestión. Estos resultados indican que la mayoría de los docentes no están satisfechos con la capacidad de gestión, ya que casi el 67% la califica como regular o deficiente. Esto podría afectar negativamente la eficiencia y el ambiente laboral en las instituciones.

Tabla 5

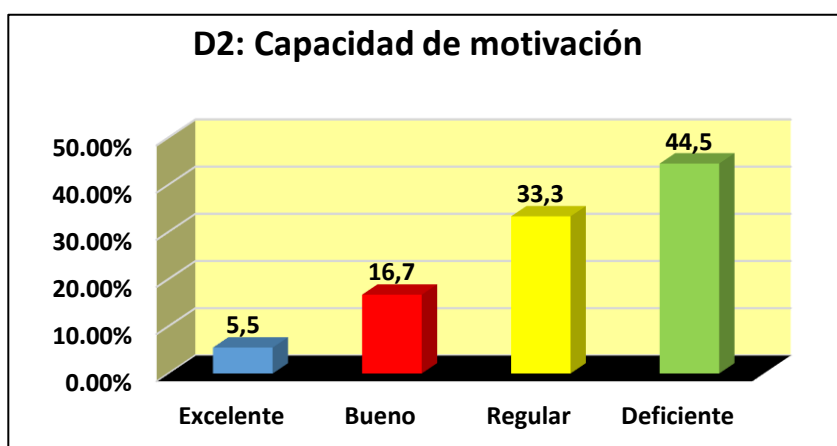
Nivel de la dimensión Capacidad de motivación en las I.E. Integradas de Chaglla-2021

RANGO DE VALORES	Frecuencia	Porcentaje	
	fi	hi%	
Válido	Excelente (13-16)	3	5,5
	Bueno (09-12)	9	16,7
	Regular (05-08)	18	33,3
	Deficiente (0-04)	24	44,5
Total		n=54	100,0

Fuente. Encuesta aplicada acerca del liderazgo directivo en la GUE Leoncio Prado 2020.

Figura 3.

Nivel de la dimensión Capacidad de motivación en las I.E. Integradas de Chaglla-2021



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados estadísticos de la Tabla 5 y Figura 3 acerca de la dimensión Capacidad de motivación señalan que 3 docentes encuestados (5,5%) aseveran que es excelente; por su parte, 9 docentes encuestados (16,7%) manifiestan que es bueno; así también, 18 docentes encuestados (33,3%) percibe la capacidad de motivación como regular, indicando áreas de mejora; finalmente 24 docentes encuestados (44,5%) considera que la capacidad de motivación es deficiente, sugiriendo problemas significativos en la motivación. Estos resultados indican que la mayoría de los docentes no están satisfechos con la capacidad de motivación, ya que casi el 78% la califica como regular o deficiente. Esto podría afectar negativamente la motivación y el desempeño laboral de los docentes.

Tabla 6

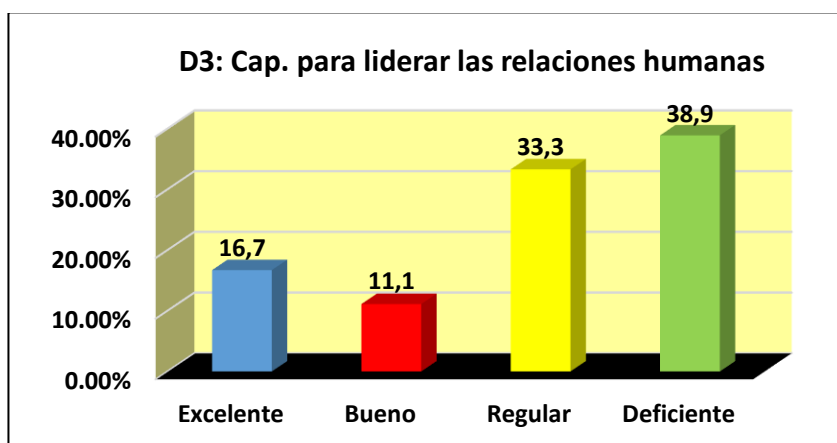
Nivel de la dimensión Capacidad para liderar las relaciones humanas en las I.E. Integradas de Chaglla-2021

RANGO DE VALORES	Frecuencia	Porcentaje	
	fi	hi%	
Válido	Excelente (13-16)	9	16,7
	Bueno (09-12)	6	11,1
	Regular (05-08)	18	33,3
	Deficiente (0-04)	21	38,9
Total		n=54	100,0

Fuente. Encuesta aplicada acerca del liderazgo directivo en la GUE Leoncio Prado 2020.

Figura 4.

Nivel de la dimensión Capacidad para liderar las relaciones humanas en las I.E. Integradas de Chaglla-2021



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados estadísticos de la Tabla 6 y Figura 4 acerca de la dimensión Capacidad para liderar las relaciones humanas señalan que 9 docentes encuestados (16,7%) aseveran que es excelente; por su parte, 6 docentes encuestados (11,1%) manifiestan que es bueno; así también, 18 docentes encuestados (33,3%) percibe la capacidad de liderazgo en relaciones humanas como regular, indicando áreas de mejora; finalmente 21 docentes encuestados (38,9%) considera que la capacidad de liderazgo en relaciones humanas es deficiente, sugiriendo problemas significativos en esta área. Estos resultados indican que la mayoría de los docentes no están satisfechos con la capacidad de liderazgo en relaciones humanas, ya que casi el 72% la califica como regular o deficiente. Esto podría afectar negativamente la cohesión y el ambiente laboral en las instituciones.

Tabla 7

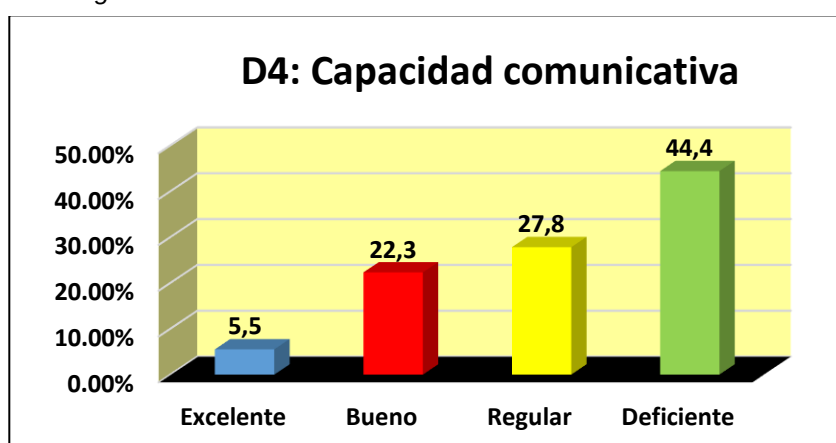
Nivel de la dimensión Capacidad comunicativa en las I.E. Integradas de Chaglla-2021

RANGO DE VALORES	Frecuencia	Porcentaje	
	fi	hi%	
Válido	Excelente (13-16)	3	5,5
	Bueno (09-12)	12	22,3
	Regular (05-08)	15	27,8
	Deficiente (0-04)	24	44,4
	Total	n=54	100,0

Fuente. Encuesta aplicada acerca del liderazgo directivo en la GUE Leoncio Prado 2020.

Figura 5.

Nivel de la dimensión Capacidad comunicativa en las I.E. Integradas de Chaglla-2021



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados estadísticos de la Tabla 7 y Figura 5 acerca de la dimensión Capacidad comunicativa señalan que 3 docentes encuestados (5,5%) aseveran que es excelente; por su parte, 12 docentes encuestados (22,3%) manifiestan que es bueno; así también, 15 docentes encuestados (27,8%) percibe la capacidad comunicativa como regular, indicando áreas de mejora; finalmente 24 docentes encuestados (44,4%) considera que la capacidad comunicativa es deficiente, sugiriendo problemas significativos en esta área. Estos resultados indican que la mayoría de los docentes no están satisfechos con la capacidad comunicativa, ya que casi el 72% la califica como regular o deficiente. Esto podría afectar negativamente la comunicación y el ambiente laboral en las instituciones.

Tabla 8

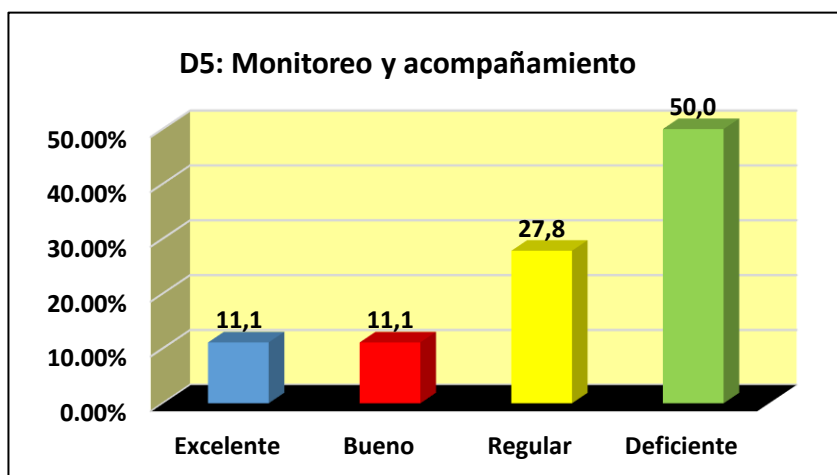
Nivel de la dimensión Monitoreo y acompañamiento del personal en las I.E. Integradas de Chaglla-2021

RANGO DE VALORES	Frecuencia	Porcentaje	
	fi	hi%	
Válido	Excelente (13-16)	6	11,1
	Bueno (09-12)	6	11,1
	Regular (05-08)	15	27,8
	Deficiente (0-04)	27	50,0
	Total	n=54	100,0

Fuente. Encuesta aplicada acerca del liderazgo directivo en la GUE Leoncio Prado 2020.

Figura 6.

Nivel de la dimensión Monitoreo y acompañamiento del personal en las I.E. Integradas de Chaglla-2021



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados estadísticos de la Tabla 8 y Figura 6 acerca de la dimensión Monitoreo y acompañamiento del personal señalan que 6 docentes encuestados (11,1%) aseveran que es excelente; por su parte, 6 docentes encuestados (11,1%) manifiestan que es bueno; así también, 15 docentes encuestados (27,8%) percibe el monitoreo y acompañamiento como regular, indicando áreas de mejora; finalmente 27 docentes encuestados (50,0%) considera que el monitoreo y acompañamiento es deficiente, sugiriendo problemas significativos en esta área. Estos resultados indican que la mayoría de los docentes no están satisfechos con el monitoreo y acompañamiento, ya que casi el 78% lo califica como regular o deficiente. Esto podría afectar negativamente el apoyo y la supervisión que reciben los docentes en sus labores.

Tabla 9

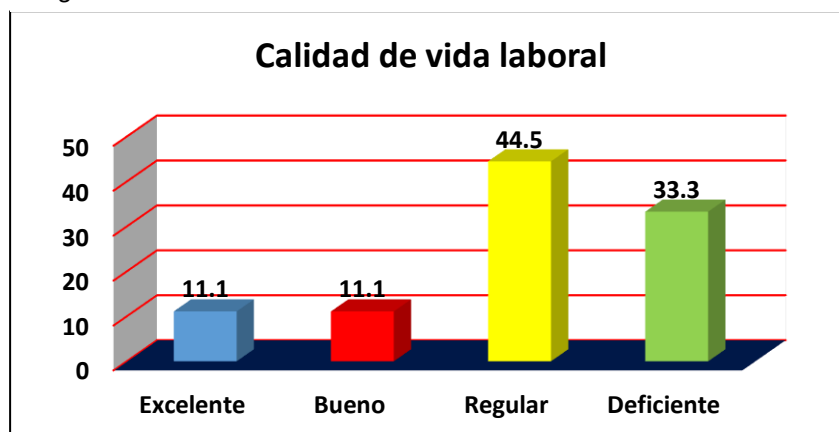
Nivel de la variable Calidad de vida laboral en las I.E. Integradas de Chaglla-2021

RANGO DE VALORES	Frecuencia	Porcentaje	
	fi	hi%	
Válido	Excelente (31-40)	6	11,1
	Bueno (21-30)	6	11,1
	Regular (11-20)	24	44,5
	Deficiente (0-10)	18	33,3
Total		n=54	100,0

Fuente. Encuesta aplicada sobre la Calidad laboral en la GUE Leoncio Prado 2020.

Figura 7.

Nivel de la variable Calidad de vida laboral en las I.E. Integradas de Chaglla-2021



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados estadísticos de la Tabla 9 y Figura 7 vinculados al nivel de la variable Calidad de vida laboral muestran que 6 docentes encuestados (11,1%) aseveran que es excelente; por su parte, 6 docentes encuestados (11,1%) manifiestan que es bueno; así también, 18 docentes encuestados (33,3%) percibe su calidad de vida laboral como regular, indicando áreas de mejora; finalmente 24 docentes encuestados (44,5%) considera que su calidad de vida laboral es deficiente, sugiriendo problemas importantes en esta área. Estos resultados indican que la mayoría de los docentes no están completamente satisfechos con su calidad de vida laboral, ya que casi el 78% la califica como regular o deficiente. Esto podría afectar negativamente su motivación y desempeño laboral.

Tabla 10

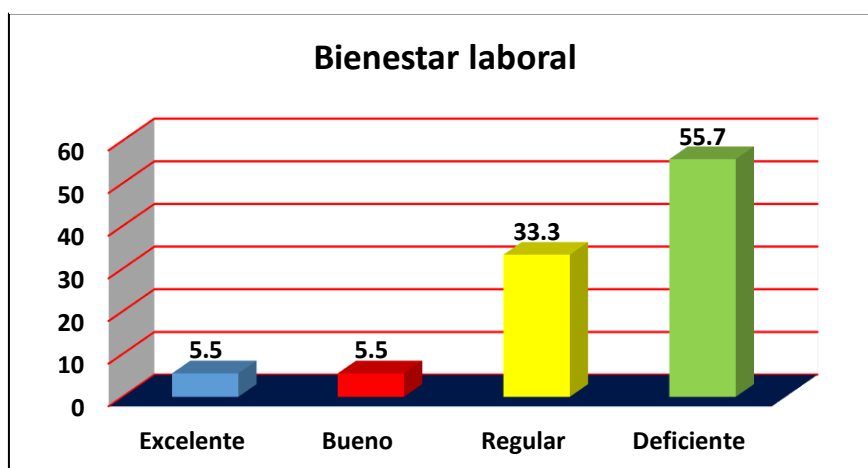
Nivel de la dimensión Bienestar laboral en las I.E. Integradas de Chaglla-2021

RANGO DE VALORES	Frecuencia	Porcentaje	
	fi	hi%	
Válido	Excelente (13-16)	3	5,5
	Bueno (09-12)	3	5,5
	Regular (05-08)	18	33,3
	Deficiente (0-04)	30	55,7
Total		n=54	100,0

Fuente. Encuesta sobre la Calidad laboral en la GUE Leoncio Prado 2020.

Figura 8.

Nivel de la dimensión Bienestar laboral en las I.E. Integradas de Chaglla-2021



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados estadísticos de la Tabla 10 y Figura 8 acerca de la dimensión Bienestar laboral señalan que 3 docentes encuestados (5,5%) aseveran que es excelente; por su parte, 3 docentes encuestados (5,5%) manifiestan que es bueno; así también, 18 docentes encuestados (33,3%) percibe su bienestar laboral como regular, indicando áreas de mejora; finalmente 30 docentes encuestados (55,7%) considera que su bienestar laboral es deficiente, sugiriendo problemas significativos en esta área. Estos resultados indican que la mayoría de los docentes no están satisfechos con su bienestar laboral, ya que casi el 89% lo califica como regular o deficiente. Esto podría afectar negativamente su motivación y desempeño laboral.

Tabla 11

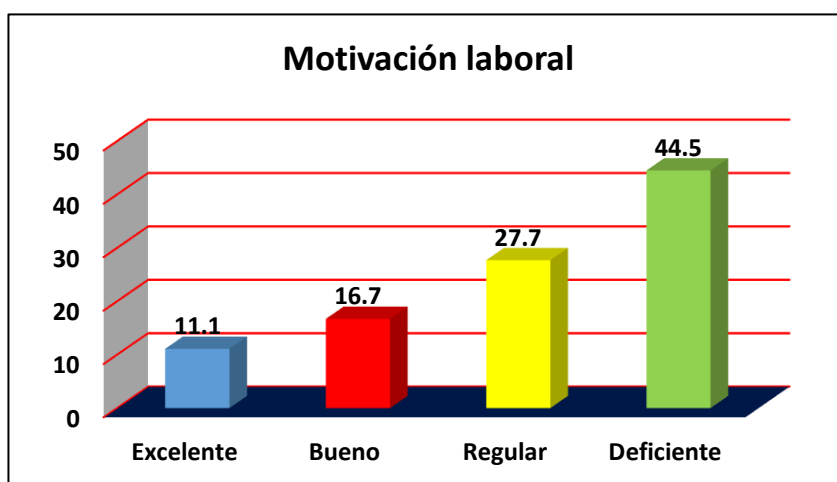
Nivel de la dimensión Motivación laboral en las I.E. Integradas de Chaglla-2021

RANGO DE VALORES	Frecuencia	Porcentaje	
	fi	hi%	
Válido	Excelente (13-16)	6	11,1
	Bueno (09-12)	9	16,7
	Regular (05-08)	15	27,7
	Deficiente (0-04)	24	44,5
Total		n=54	100,0

Fuente. Encuesta aplicada sobre la Calidad laboral en la GUE Leoncio Prado 2020.

Figura 9.

Nivel de la dimensión Motivación laboral en las I.E. Integradas de Chaglla-2021



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados estadísticos de la Tabla 11 y Figura 9 acerca de la dimensión Motivación laboral señalan que 6 docentes encuestados (11,1%) aseveran que es excelente; por su parte, 9 docentes encuestados (16,7%) manifiestan que es bueno; así también, 15 docentes encuestados (27,7%) percibe su motivación laboral como regular, indicando áreas de mejora; finalmente 24 docentes encuestados (44,5%) considera que su motivación laboral es deficiente, sugiriendo problemas significativos en esta área. Estos resultados indican que la mayoría de los docentes no están satisfechos con su motivación laboral, ya que casi el 72% la califica como regular o deficiente. Esto podría afectar negativamente su desempeño y satisfacción en el trabajo.

Tabla 12

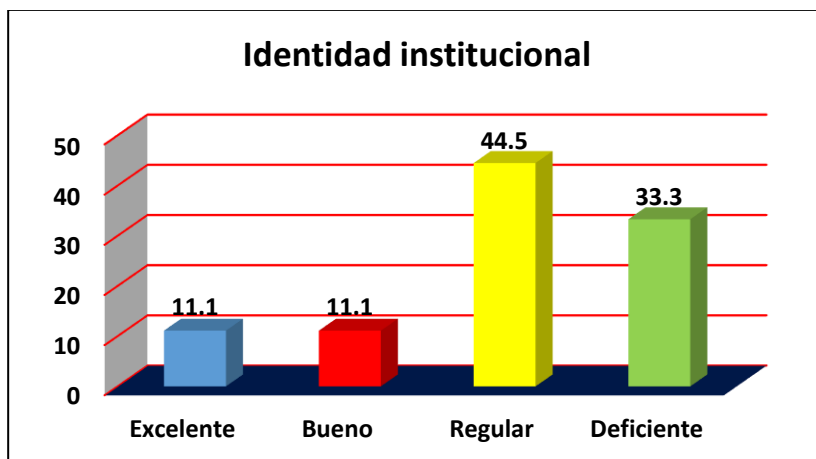
Nivel de la dimensión Identidad institucional en las I.E. Integradas de Chaglla-2021

RANGO DE VALORES	Frecuencia	Porcentaje	
	fi	hi%	
Válido	Excelente (13-16)	6	11,1
	Bueno (09-12)	6	11,1
	Regular (05-08)	24	44,5
	Deficiente (0-04)	18	33,3
Total		n=54	100,0

Fuente. Encuesta aplicada sobre la Calidad laboral en la GUE Leoncio Prado 2020.

Figura 10.

Nivel de la dimensión Identidad institucional en las I.E. Integradas de Chaglla-2021



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados estadísticos de la Tabla 12 y Figura 10 acerca de la dimensión Identidad institucional señalan que 6 docentes encuestados (11,1%) aseveran que es excelente; por su parte, 6 docentes encuestados (11,1%) manifiestan que es bueno; así también, 24 docentes encuestados (44,5%) percibe la identidad institucional como regular, indicando áreas de mejora; finalmente 18 docentes encuestados (33,3%) considera que la identidad institucional es deficiente, sugiriendo problemas importantes en esta área. Con estos datos se puede aludir que el nivel de Identidad institucional es regular. Así mismo, se puede señalar que más de la mitad de los docentes sí se sienten identificados con el plantel pese a los diferentes problemas que existen.

Tabla 13

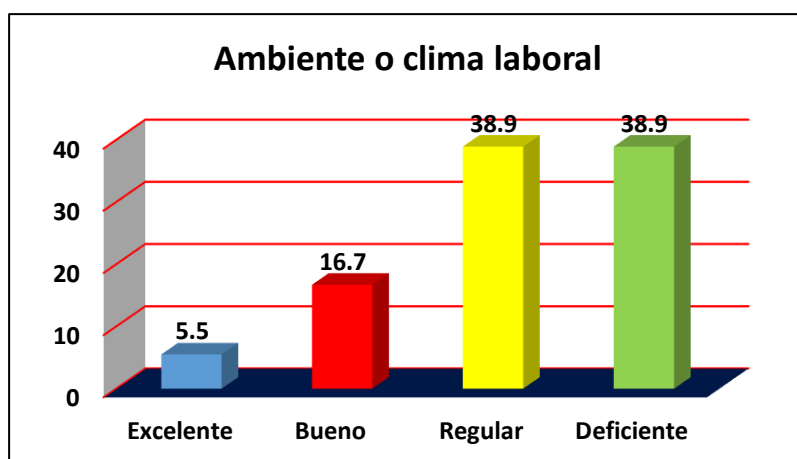
Nivel de la dimensión Ambiente o clima laboral en las I.E. Integradas de Chaglla-2021

RANGO DE VALORES	Frecuencia	Porcentaje	
	fi	hi%	
Válido	Excelente (13-16)	3	5,5
	Bueno (09-12)	9	16,7
	Regular (05-08)	21	38,9
	Deficiente (0-04)	21	38,9
Total		n=54	100,0

Fuente. Encuesta aplicada sobre la Calidad laboral en la GUE Leoncio Prado 2020.

Figura 11.

Nivel de la dimensión Ambiente o clima laboral en las I.E. Integradas de Chaglla-2021



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados estadísticos de la Tabla 13 y Figura 11 acerca de la dimensión Ambiente o clima laboral señalan que 3 docentes encuestados (5,5%) aseveran que es excelente; por su parte, 9 docentes encuestados (16,7%) manifiestan que es bueno; así también, 21 docentes encuestados (38,9%) percibe el ambiente laboral como regular, indicando áreas de mejora; finalmente 21 docentes encuestados (38,9%) considera que el ambiente laboral es deficiente, sugiriendo problemas importantes en esta área. Estos resultados indican que la mayoría de los docentes no están completamente satisfechos con el ambiente laboral, ya que casi el 78% lo califica como regular o deficiente. Esto podría afectar negativamente la motivación y el desempeño laboral.

Tabla 14

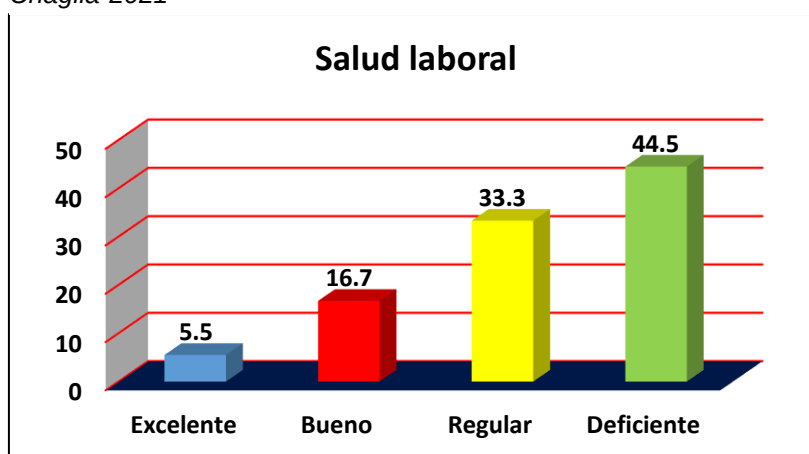
Nivel de la dimensión Salud laboral en las I.E. Integradas de Chaglla-2021

RANGO DE VALORES	Frecuencia	Porcentaje	
	fi	hi%	
Válido	Excelente (13-16)	3	5,5
	Bueno (09-12)	9	16,7
	Regular (05-08)	18	33,3
	Deficiente (0-04)	24	44,5
Total		n=54	100,0

Fuente. Encuesta aplicada sobre la Calidad laboral en la GUE Leoncio Prado 2020.

Figura 12.

Nivel de la dimensión Salud laboral en las I.E. Integradas de Chaglla-2021



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados estadísticos de la Tabla 14 y Figura 12 acerca de la dimensión Salud laboral señalan que 3 docentes encuestados (5,5%) aseveran que es excelente; por su parte, 9 docentes encuestados (16,7%) manifiestan que es bueno; así también, 18 docentes encuestados (33,3%) percibe su salud laboral como regular, indicando áreas de mejora; finalmente 24 docentes encuestados (44,5%) considera que su salud laboral es deficiente, sugiriendo problemas significativos en esta área. Estos resultados indican que la mayoría de los docentes no están satisfechos con su salud laboral, ya que casi el 78% la califica como regular o deficiente. Esto podría afectar negativamente su bienestar y desempeño laboral.

4.4. ANÁLISIS INFERENCIAL DE LOS RESULTADOS

4.4.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 15

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1: Capacidad de Gestión institucional	,240	54	,000	,814	54	,000
D2: Capacidad de motivación	,201	54	,000	,880	54	,000
D3: Capacidad para liderar las relaciones humanas	,178	54	,000	,870	54	,000
D4: Capacidad comunicativa	,239	54	,000	,792	54	,000
D5: Monitoreo y acompañamiento del personal	,279	54	,000	,760	54	,000
VX: Liderazgo directivo	,200	54	,000	,825	54	,000
D1: Bienestar laboral	,260	54	,000	,785	54	,000
D2: Motivación laboral	,233	54	,000	,847	54	,000
D3: Identidad institucional	,202	54	,000	,879	54	,000
D4: Ambiente o clima laboral	,165	54	,001	,894	54	,000
D5: Salud laboral	,201	54	,000	,861	54	,000
VY: Calidad de vida laboral	,206	54	,000	,851	54	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

INTERPRETACIÓN:

La Tabla 15, relacionado sobre la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (para $n \geq 50$), nos indica que la distribución de la mayor parte de los datos muestra características no normales; es decir, casi todos los resultados de la significancia bilateral fueron menores que $\alpha=0,05$; salvo uno de ellos que fue mayor que $\alpha=0,05$. De acuerdo con las reglas estadísticas, los resultados obtenidos de la prueba de normalidad con estos rasgos se ubican directamente dentro de la distribución no paramétrica.

Al determinarse que la distribución es no paramétrica, para la prueba de correlación entre ambas variables y entre dimensiones y variables, se considerará la prueba de Rho de Spearman.

La prueba de Kolmogorov-Smirnov lo utilizamos para determinar si el conjunto de datos sigue una distribución normal. Siendo útil cuando se tienen muestras grandes ($n \geq 50$). Esta prueba compara la distribución acumulativa empírica de los datos con una distribución teórica específica, en este caso, la distribución normal.

En la Tabla 15 se muestra que casi todos los resultados de la significancia bilateral fueron menores que $\alpha=0,05$, indicando una distribución no normal de los datos. Esto justifica la elección de una prueba no paramétrica, como la prueba de Rho de Spearman, para analizar la correlación entre las variables de liderazgo directivo y calidad de vida laboral.

4.4.2. PRUEBA DE CORRELACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

4.4.2.1. PRUEBA DE CORRELACIÓN

Tabla 16

Coefficientes de Rho Spearman entre las variables liderazgo directivo y calidad de vida laboral

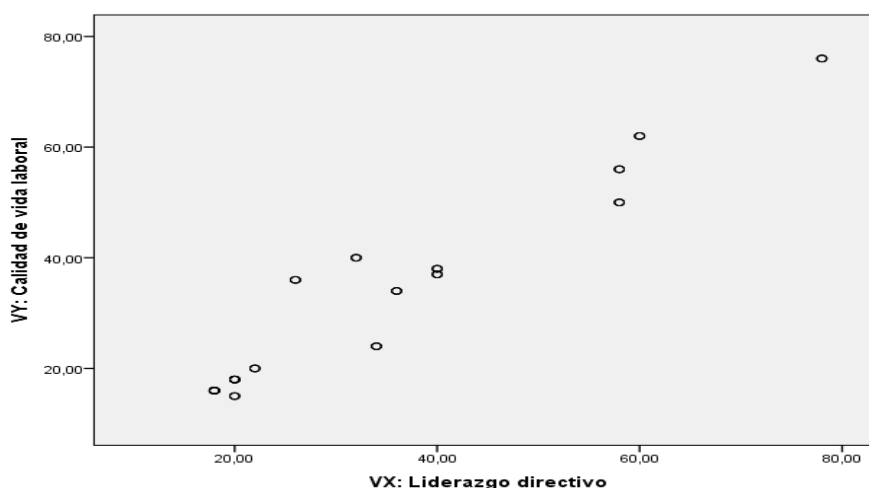
Correlaciones

				VX: Liderazgo directivo	VY: Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	VX: Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación		1,000	,943**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		54	54
	VY: Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación		,943**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		54	54

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

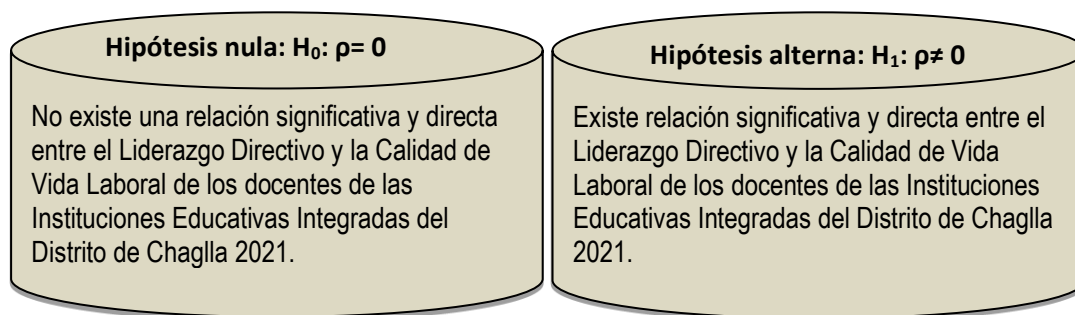
INTERPRETACIÓN:

Observando los resultados hallados en la prueba de correlación de la tabla 16, se alcanza a enfatizar que existe un vínculo significativo y directo entre las dos variables Liderazgo directivo y Calidad de vida laboral, dando como resultado $r = 0,943^{**}$. Además, el vínculo de correlación es directamente proporcional; es decir, que si hay un buen liderazgo directivo también habrá una buena calidad de vida laboral; antagónicamente, si hay un mal liderazgo directivo, también habrá una mala calidad de vida laboral.



4.4.2.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

1º: FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS Y SU INTERPRETACIÓN.



2º: NIVEL DE SIGNIFICACIÓN:

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3º: ESTADÍGRAFO DE REGRESIÓN LINEAL SIMPLE. La prueba de este estadígrafo se halló con el programa estadístico Spss versión 23.

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,968 ^a	,936	,935	4,58105

a. Predictores: (Constante), VX: Liderazgo directivo

b. Variable dependiente: VY: Calidad de vida laboral

Los resultados de la prueba de coeficiente de determinación fue $r^2 = 0,936$; Estos datos hallados permiten señalar que de la forma cómo se maneja el liderazgo directivo en las instituciones educativas integradas del Distrito de Chaglla, el desarrollo de la calidad de vida laboral dependerá en un 93,6% a opinión de los docentes integrantes de la muestra que fueron encuestados.

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	16078,058	1	16078,058	766,130	,000 ^b
Residuo	1091,275	52	20,986		
Total	17169,333	53			

a. Variable dependiente: VY: Calidad de vida laboral

b. Predictores: (Constante), VX: Liderazgo directivo

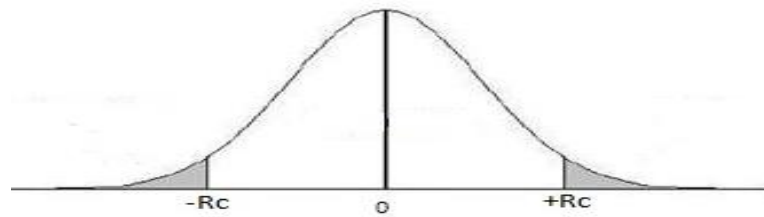
Por otra parte, la prueba ANOVA muestra que la significancia bilateral fue 0,000, con lo que se comprueba que el empleo de la prueba de regresión lineal aplicado a los datos proporcionados por la muestra de estudio fue válido debido a que el nivel de significancia $\alpha=0,05$. Por lo que se deduce que la información hallada y contabilizada se halla en el margen de error pronosticado.

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	-,804	1,364		-,589	,558
VX: Liderazgo directivo	,978	,035	,968	27,679	,000

a. Variable dependiente: VY: Calidad de vida laboral

4º: TENEMOS LA REGIÓN CRÍTICA.



$R_c = t \text{ de Tabla} = \pm 1,99$

$T_c = 25,091$

5º: DECISIÓN:

La prueba de hipótesis hallada señala que el valor $T_c = 25,091$ fue $>$ que $R_c = 1,99$; por lo que se decidió refutar nuestra hipótesis nula (H_0) y admitir la hipótesis alterna H_1 : "Existe relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y la Calidad de Vida Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021". Por último, también se puede indicar que, de acuerdo con el coeficiente de determinación hallado, la forma cómo se maneja el liderazgo directivo en las instituciones educativas integradas del Distrito de Chaglla, el desarrollo de la calidad de vida laboral dependerá en un 93,6% a opinión de los docentes integrantes de la muestra que fueron encuestados.

4.4.3. PRUEBA DE CORRELACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

4.4.3.1. PRUEBA DE CORRELACIÓN

Tabla 17

Coefficientes de Rho Spearman entre el liderazgo directivo y la dimensión Bienestar laboral

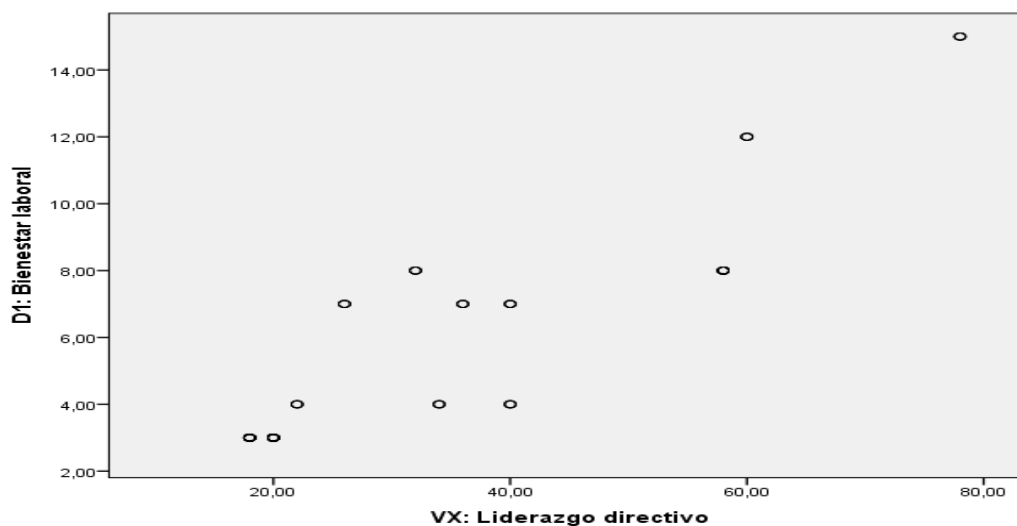
Correlaciones

		VX: Liderazgo directivo	D1: Bienestar laboral
Rho de Spearman	VX: Liderazgo directivo	1,000	,911**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	54	54
D1: Bienestar laboral	D1: Bienestar laboral	,911**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	54	54

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

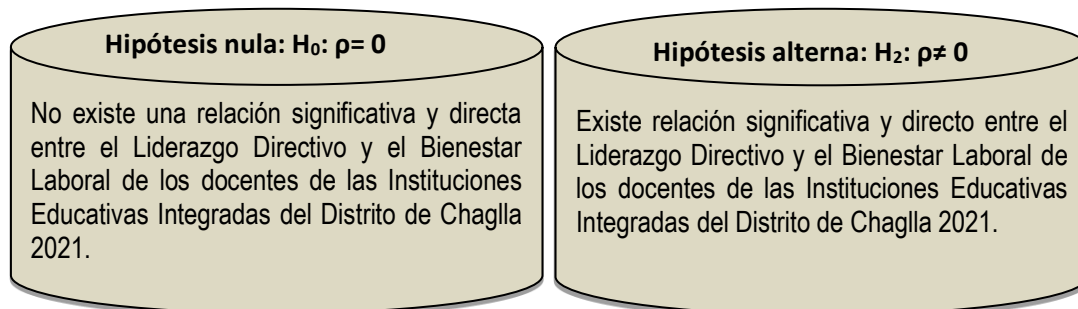
INTERPRETACIÓN:

La tabla 17, sobre los datos adquiridos en la prueba de correlación mostraron que existe un nivel de relación significativa y directo entre la variable Liderazgo directivo y Bienestar laboral, siendo dicho resultado $r = 0,911^{**}$. Además, el vínculo de correlación es directamente proporcional; es decir, que si hay un buen liderazgo directivo habrá un buen bienestar laboral; antagónicamente, si hay un mal liderazgo directivo, también habrá un mal bienestar laboral.



4.4.3.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

1º: FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS Y SU INTERPRETACIÓN.



2º: NIVEL DE SIGNIFICACIÓN:

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3º: ESTADÍGRAFO DE REGRESIÓN LINEAL SIMPLE. La prueba de este estadígrafo se halló con el programa estadístico Spss versión 23.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,901 ^a	,812	,808	1,49785

a. Predictores: (Constante), VX: Liderazgo directivo

Los resultados de la prueba de coeficiente de determinación fue $r^2 = 0,812$; Este dato estadístico permite señalar que de la forma cómo se maneja el liderazgo directivo en las instituciones educativas integradas del Distrito de Chaglla, dependerá el nivel de bienestar laboral en un 81,2% a opinión de los participantes de la muestra de investigación.

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	502,835	1	502,835	224,125	,000 ^b
Residuo	116,665	52	2,244		
Total	619,500	53			

a. Variable dependiente: D1: Bienestar laboral

b. Predictores: (Constante), VX: Liderazgo directivo

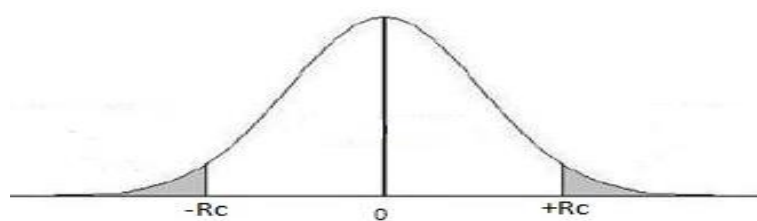
Por otra parte, la prueba ANOVA muestra que la significancia bilateral fue 0,000, con lo que se comprueba que el empleo de la prueba de regresión lineal aplicado a los datos proporcionados por la muestra de estudio fue válido debido a que el grado de significancia $\alpha=0,05$. Determinando que la información hallada y contabilizada se halla en el margen de error pronosticado.

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	-,804	1,364		-,589	,558
VX: Liderazgo directivo	,978	,035	,968	27,679	,000

a. Variable dependiente: VY: Calidad de vida laboral

4º: TENEMOS LA REGIÓN CRÍTICA.



$R_c = t \text{ de Tabla} = \pm 1,99$

$T_c = 27,679$

5º: DECISIÓN:

La prueba de hipótesis hallada señala que el valor $T_c = 27,679$ fue $>$ que $R_c = 1,99$; por lo cual se decidió desestimar nuestra hipótesis nula (H_0) y reconocer la hipótesis alterna (H_2): Existe relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y el Bienestar Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021. Por último, también se puede indicar que de acuerdo al coeficiente de determinación hallado (r^2), la forma cómo se maneja el liderazgo directivo en las instituciones educativas integradas del Distrito de Chaglla, dependerá el nivel de bienestar laboral en un 81,2% a opinión de los docentes participantes de la muestra de investigación.

4.4.4. PRUEBA DE CORRELACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

4.4.4.1. PRUEBA DE CORRELACIÓN

Tabla 18

Coefficientes de Rho Spearman entre el liderazgo directivo y la dimensión Motivación laboral

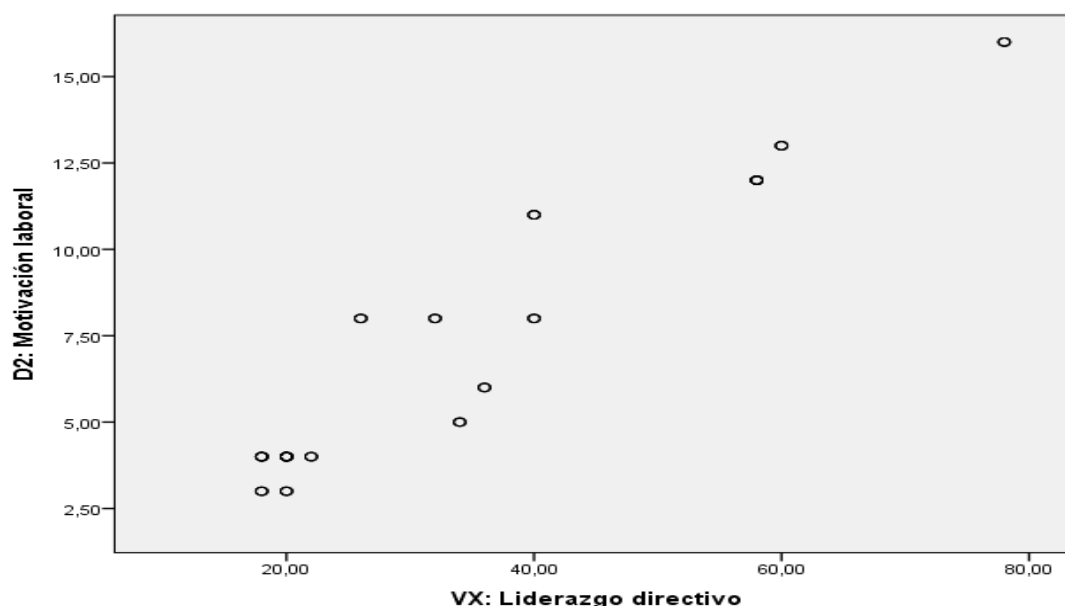
Correlaciones

			VX: Liderazgo directivo	D2: Motivación laboral
Rho de Spearman	VX: Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,925**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	D2: Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,925**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

INTERPRETACIÓN:

La tabla 18, sobre los datos adquiridos en la prueba de correlación indica que existe un nivel de relación significativa y directa entre la variable Liderazgo directivo y la motivación laboral, siendo dicho resultado $r = 0,905^{**}$. Además, el vínculo de correlación es directamente proporcional; o sea, que si hay un correcto liderazgo directivo habrá una aceptable motivación laboral; antagónicamente, si hay un mal liderazgo directivo, también habrá una mala motivación laboral.



4.4.4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

1º: FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS Y SU INTERPRETACIÓN.



2º: NIVEL DE SIGNIFICACIÓN:

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3º: ESTADÍGRAFO DE REGRESIÓN LINEAL SIMPLE. La prueba de este estadígrafo se halló con el programa estadístico Spss versión 23.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,954 ^a	,910	,908	1,20068

a. Predictores: (Constante), VX: Liderazgo directivo

Los resultados de la prueba de coeficiente de determinación fue $r^2 = 0,910$; Este dato estadístico permite señalar que de la forma cómo se maneja el liderazgo directivo en las instituciones educativas integradas del Distrito de Chaglla, dependerá el nivel de motivación laboral en un 91,0% a opinión de los docentes integrantes de la muestra de estudio.

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	754,535	1	754,535	523,391	,000 ^b
Residuo	74,965	52	1,442		
Total	829,500	53			

a. Variable dependiente: D2: Motivación laboral

b. Predictores: (Constante), VX: Liderazgo directivo

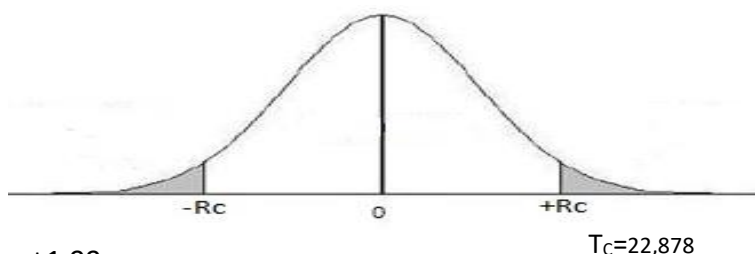
Por otra parte, la prueba ANOVA muestra que la significancia bilateral fue 0,000, con lo que se comprueba que el empleo de la prueba de regresión lineal aplicado a los datos proporcionados por la muestra de estudio fue válido debido a que el grado de significancia $\alpha=0,05$. Determinando que la información hallada y contabilizada se halla en el margen de error pronosticado.

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	-,108	,358		-,303	,763
VX: Liderazgo directivo	,212	,009	,954	22,878	,000

a. Variable dependiente: D2: Motivación laboral

4º: TENEMOS LA REGIÓN CRÍTICA.



$R_c = t \text{ de Tabla} = \pm 1,99$

5º: DECISIÓN:

La prueba de hipótesis hallada señala que el valor $T_c=22,878$ fue $>$ que $R_c= 1,99$; por lo que se determinó desestimar nuestra hipótesis nula (H_0) y reconocer la hipótesis alterna (H_3): Existe relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y la motivación Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021. Por último, también se puede indicar que de acuerdo al coeficiente de determinación hallado (r^2), la forma cómo se maneja el liderazgo directivo en las instituciones educativas integradas del Distrito de Chaglla, dependerá el nivel de motivación laboral en un 91,0% a opinión de los docentes participantes de la muestra de investigación.

4.4.5. PRUEBA DE CORRELACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

4.4.5.1. PRUEBA DE CORRELACIÓN

Tabla 19

Coeficientes de Rho Spearman entre el liderazgo directivo y la dimensión Identidad institucional

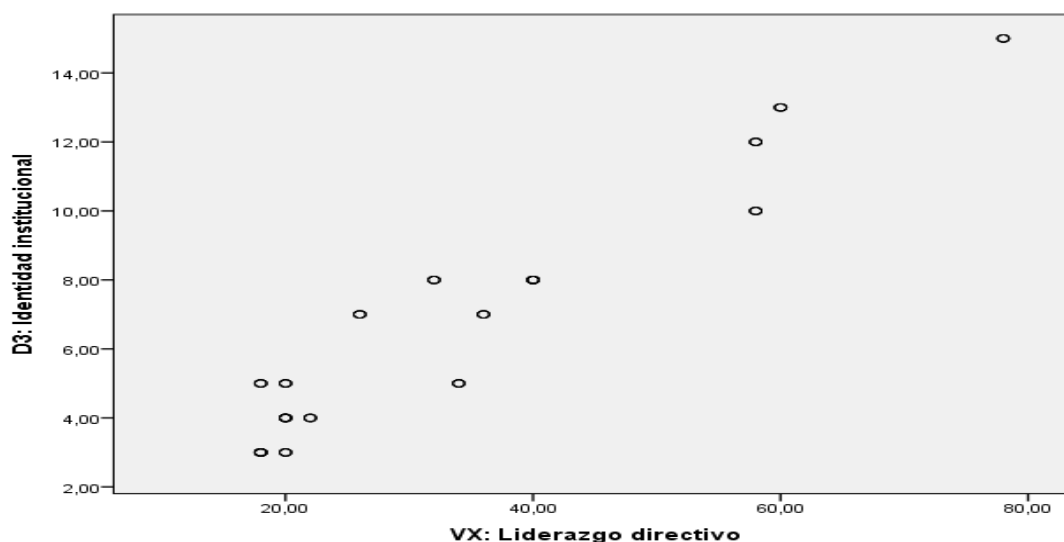
Correlaciones

		VX: Liderazgo directivo		D3: Identidad institucional
Rho de Spearman	VX: Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,908**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	D3: Identidad institucional	Coeficiente de correlación	,908**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

INTERPRETACIÓN:

La tabla 19, sobre los datos adquiridos en la prueba de correlación indica que existe un nivel de relación significativa y directa entre la variable Liderazgo directivo e Identidad institucional, siendo dicho resultado $r = 0,908^{**}$. Además, el vínculo de correlación es directamente proporcional; es decir, que si hay un buen liderazgo directivo habrá una buena identidad institucional; antagónicamente, si hay un mal liderazgo directivo, también habrá una mala identidad institucional.



4.4.5.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

1º: FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS Y SU INTERPRETACIÓN.



2º: NIVEL DE SIGNIFICACIÓN:

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3º: ESTADÍGRAFO DE REGRESIÓN LINEAL SIMPLE. La prueba de este estadígrafo se halló con el programa estadístico Spss versión 23.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,960 ^a	,921	,920	1,00817

a. Predictores: (Constante), VX: Liderazgo directivo

Los resultados de la prueba de coeficiente de determinación fue $r^2 = 0,921$; este dato estadístico permite señalar que de la forma cómo se maneja el liderazgo directivo en las instituciones educativas integradas del Distrito de Chaglla, dependerá el grado de identidad institucional en un 92,1% a opinión de los docentes participantes de la muestra de investigación.

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	618,480	1	618,480	608,495	,000 ^b
Residuo	52,853	52	1,016		
Total	671,333	53			

a. Variable dependiente: D3: Identidad institucional

b. Predictores: (Constante), VX: Liderazgo directivo

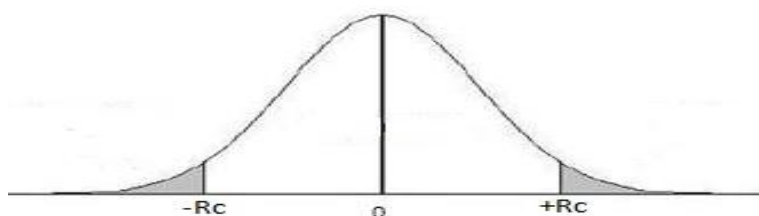
Por otra parte, la prueba ANOVA muestra que la significancia bilateral fue 0,000, con lo que se comprueba que el empleo de la prueba de regresión lineal aplicado a los datos proporcionados por la muestra de estudio fue válido debido a que el grado de significancia $\alpha=0,05$. Determinando que la información hallada y contabilizada se halla en el margen de error pronosticado.

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	,303	,300		1,008	,318
VX: Liderazgo directivo	,192	,008	,960	24,668	,000

a. Variable dependiente: D3: Identidad institucional

4º: TENEMOS LA REGIÓN CRÍTICA.



$R_c = t \text{ de Tabla} = \pm 1,99$

5º: DECISIÓN:

La prueba de hipótesis hallada señala que el valor $T_c=24,668$ fue $>$ que $R_c= 1,99$; por lo que se determinó desestimar nuestra hipótesis nula (H_0) y reconocer la hipótesis alterna (H_4): Existe relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y la identidad institucional de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021. Por último, también se puede indicar que de acuerdo al coeficiente de determinación hallado (r^2), la forma cómo se maneja el liderazgo directivo en las instituciones educativas integradas del Distrito de Chaglla, dependerá el nivel de identidad institucional en un 92,1% a opinión de los docentes participantes de la muestra de investigación.

4.4.6. PRUEBA DE CORRELACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 5

4.4.6.1. PRUEBA DE CORRELACIÓN

Tabla 20

Coefficientes de Rho Spearman entre el liderazgo directivo y la dimensión Ambiente o clima laboral

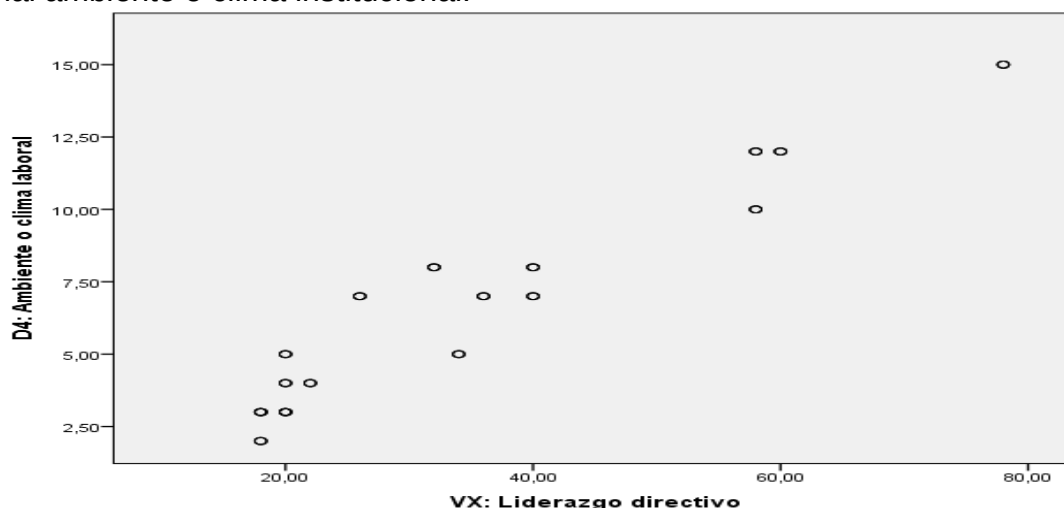
Correlaciones

		VX: Liderazgo directivo	D4: Ambiente o clima laboral
Rho de Spearman	VX: Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	54
	D4: Ambiente o clima laboral	Coefficiente de correlación	,940**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	54

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

INTERPRETACIÓN:

La tabla 20, sobre los datos adquiridos en la prueba de correlación indica que existe un nivel de relación significativa y directa entre la variable Liderazgo directivo y Ambiente o clima laboral, siendo dicho resultado $r = 0,940^{**}$. Además, el vínculo de correlación es directamente proporcional; es decir, que si hay un correcto liderazgo directivo habrá un aceptable ambiente o clima laboral; antagónicamente, si hay un mal liderazgo directivo, también habrá una mal ambiente o clima institucional.

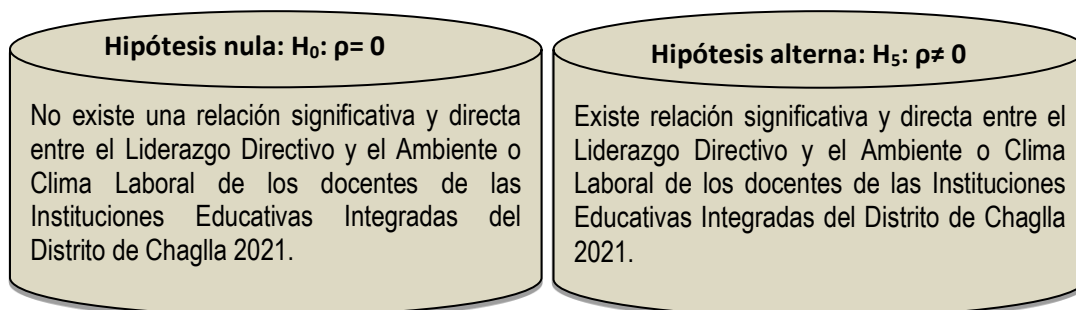


4.4.6.2. Prueba de hipótesis

1º: Formulación de las Hipótesis Estadísticas y su interpretación.

4.4.6.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

1º: FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS Y SU INTERPRETACIÓN.



2º: NIVEL DE SIGNIFICACIÓN:

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3º: ESTADÍGRAFO DE REGRESIÓN LINEAL SIMPLE. La prueba de este estadígrafo se halló con el programa estadístico Spss versión 23.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,962 ^a	,925	,923	1,01406

a. Predictores: (Constante), VX: Liderazgo directivo

Los resultados de la prueba de coeficiente de determinación fue $r^2 = 0,925$; este dato estadístico permite señalar que de la forma cómo se maneja el liderazgo directivo en las instituciones educativas integradas del Distrito de Chaglla, dependerá el estado del ambiente o clima laboral en un 92,5% a opinión de los docentes participantes de la muestra de investigación.

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	655,861	1	655,861	637,802	,000 ^b
Residuo	53,472	52	1,028		
Total	709,333	53			

a. Variable dependiente: D4: Ambiente o clima laboral

b. Predictores: (Constante), VX: Liderazgo directivo

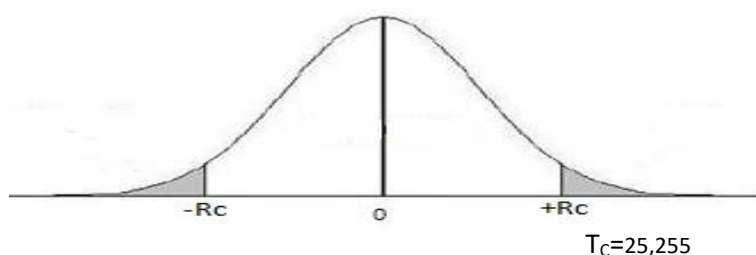
Por otra parte, la prueba ANOVA muestra que la significancia bilateral fue 0,000, con lo que se comprueba que el empleo de la prueba de regresión lineal aplicado a los datos proporcionados por la muestra de estudio fue válido debido a que el grado de significancia $\alpha=0,05$. Determinando que la información hallada y contabilizada se halla en el margen de error pronosticado.

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	-,227	,302		-,752	,456
VX: Liderazgo directivo	,198	,008	,962	25,255	,000

a. Variable dependiente: D4: Ambiente o clima laboral

4º: TENEMOS LA REGIÓN CRÍTICA.



$R_C = t \text{ de Tabla} = \pm 1,99$

5º: DECISIÓN:

La prueba de hipótesis hallada señala que el valor $T_C=25,255$ fue $>$ que $R_C = 1,99$; por lo que se determinó desestimar nuestra hipótesis nula (H_0) y reconocer la hipótesis alterna (H_5): Existe relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y el Ambiente o Clima Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021. Por último, también se puede indicar que de acuerdo al coeficiente de determinación hallado (r^2), la forma cómo se maneja el liderazgo directivo en las instituciones educativas integradas del Distrito de Chaglla, dependerá el estado del ambiente o clima laboral en un 92,5% a opinión de los docentes participantes de la muestra de investigación.

4.4.7. PRUEBA DE CORRELACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 6

4.4.7.1. PRUEBA DE CORRELACIÓN

Tabla 21

Coefficientes de Rho Spearman entre el liderazgo directivo y la dimensión Salud laboral

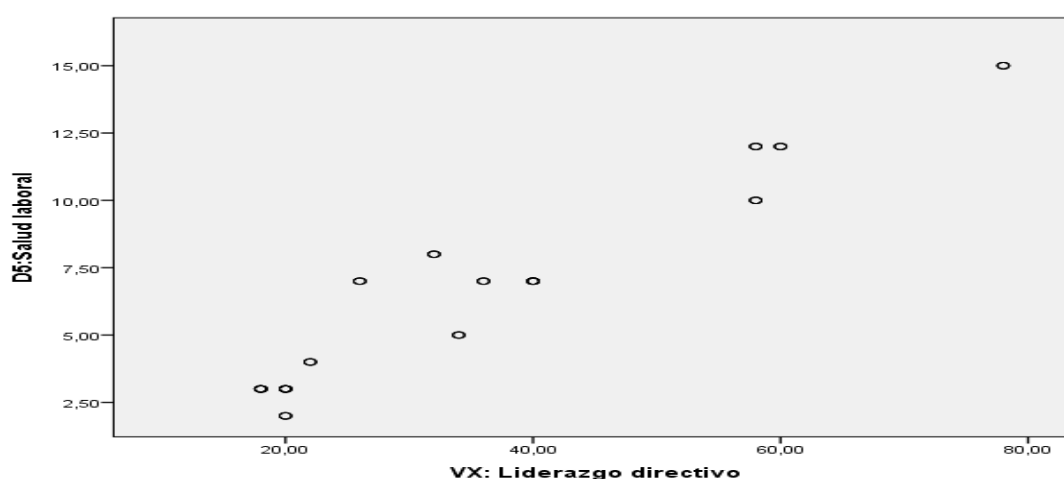
Correlaciones

		VX: Liderazgo directivo	D5: Salud laboral
Rho de Spearman	VX: Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,917**
		N	54
	D5: Salud laboral	Coeficiente de correlación	,917**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	54

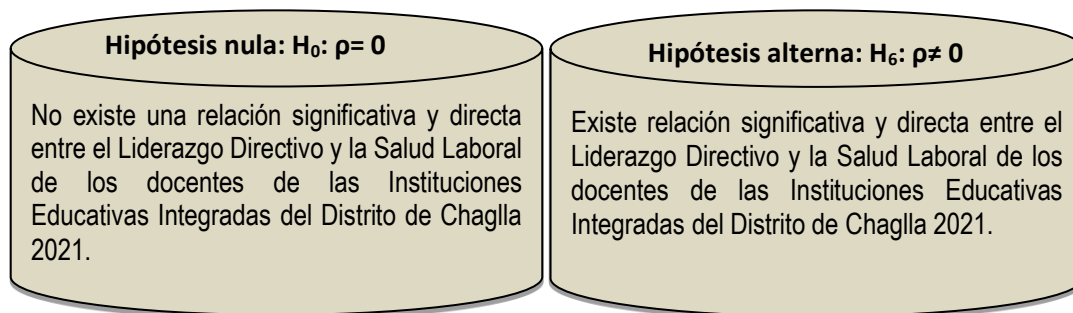
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

INTERPRETACIÓN:

La tabla 21, sobre los datos adquiridos en la prueba de correlación indica que hay un nivel de relación significativa y muy alto entre la variable Liderazgo directivo y Ambiente o clima laboral, siendo dicho resultado $r = 0,917^{**}$. Además, el vínculo de correlación es directamente proporcional; es decir, que si hay un buen liderazgo directivo habrá una buena salud laboral; antagónicamente, si hay un mal liderazgo directivo, también habrá un mal salud laboral.



1º: FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS Y SU INTERPRETACIÓN.



2º: NIVEL DE SIGNIFICACIÓN:

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3º: ESTADÍGRAFO DE REGRESIÓN LINEAL SIMPLE. La prueba de este estadígrafo se halló con el programa estadístico Spss versión 23.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,965 ^a	,931	,930	,99605

a. Predictores: (Constante), VX: Liderazgo directivo

Los resultados de la prueba de coeficiente de determinación fue $r^2 = 0,931$; este dato estadístico permite señalar que de la forma cómo se maneja el liderazgo directivo en las instituciones educativas integradas del Distrito de Chaglla dependerá la salud laboral en un 92,5% a opinión de los docentes participantes de la muestra de investigación.

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	698,410	1	698,410	703,958	,000 ^b
Residuo	51,590	52	,992		
Total	750,000	53			

a. Variable dependiente: D5: Salud laboral

b. Predictores: (Constante), VX: Liderazgo directivo

Por otra parte, la prueba ANOVA muestra que la significancia bilateral fue 0,000, con lo que se comprueba que el empleo de la prueba de regresión lineal aplicado a los datos proporcionados por la muestra de estudio fue válido debido a que el grado de significancia $\alpha = 0,05$. Determinando que la

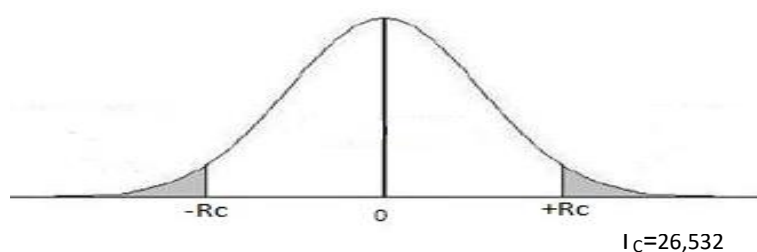
información hallada y contabilizada se halla en el margen de error pronosticado.

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	-,666	,297		-2,245	,029
VX: Liderazgo directivo	,204	,008	,965	26,532	,000

a. Variable dependiente: D5: Salud laboral

4º: TENEMOS LA REGIÓN CRÍTICA.



$R_c = t \text{ de Tabla} = \pm 1,99$

5º: DECISIÓN:

La prueba de hipótesis hallada señala que el valor $T_c=26,532$ fue $<$ que $R_c= 1,99$; por lo que se determinó desestimar nuestra hipótesis nula (H_0) y reconocer la hipótesis alterna (H_6): Existe relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y la Salud Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021. Por último, también se puede indicar que de acuerdo al coeficiente de determinación hallado (r^2), la forma cómo se maneja el liderazgo directivo en las instituciones educativas integradas del Distrito de Chaglla, dependerá la salud laboral en un 92,5% a opinión de los docentes participantes de la muestra de investigación.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. EN QUÉ CONSISTE LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA

Según el MINEDU (2018), el liderazgo directivo debe ser tomado en cuenta como un componente estratégico dentro de la dirección de un plantel, lo cual permitirá el fortalecimiento y desarrollo institucional, la calidad de vida laboral, de igual modo la calidad del servicio educativo. Así también la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2014), indica que el liderazgo efectivo de los directores de las instituciones educativas será un elemento imprescindible en el desenvolvimiento de sus miembros y en la eficacia y eficiencia de cada uno de ellos. En consecuencia, si el liderazgo directivo de un plantel es exitoso, entonces hará que la comunidad educativa en general, direcciona sus acciones rumbo al logro de las metas educativas. Por esa razón los directores tienen una tarea y misión primordial, como líderes educativos, de dirigir, guiar, motivar, concertar y propiciar que los maestros de los centros educativos desplieguen todas sus potencialidades para el bien de ellos mismos y de sus usuarios.

En ese sentido, ante el objetivo formulado en esta investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y la Calidad de Vida Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021?

Conforme a la información lograda y a los resultados hallados en el procesamiento estadístico, el liderazgo directivo sí incide o se relaciona con la calidad de vida laboral, ya que el desarrollo de la calidad de vida laboral dependerá en un 93, 6% a opinión de los docentes participantes de la muestra que fueron encuestados. Así mismo el grado de relación fue de 0,943, siendo una relación muy alta y directamente proporcional.

Bajo esta premisa, la investigación de tesis Liderazgo directivo y su relación con la Calidad de Vida Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.

Proponemos la solución del problema que consiste en fortalecer los centros educativos mediante el desarrollo de un liderazgo directivo efectivo, donde las políticas educativas busquen fortalecerlas, capacitándolos

permanentemente y dotándoles de las herramientas básicas necesarias para la gestión escolar, la mejora del entorno educativo, así como el desarrollo efectivo de los aprendizajes. Así mismo, el director líder podrá movilizar al grupo de sus docentes hacia metas comunes, porque se sentirán influenciados y motivados por la calidad de sus directivos y el buen clima institucional que hay, donde su bienestar laboral, motivación laboral, identidad institucional y salud laboral se vean considerados y respaldados permanentemente.

5.2. SUSTENTACIÓN CONSISTENTE Y COHERENTE DE LA PROPUESTA

En lo referido a la discusión con las bases teóricas, se ha considerado las contribuciones valiosas de ciertas entidades y autores de credibilidad, que a continuación se indica:

Los directivos, además de prepararse en lo que se refiere a gestión administrativa y pedagógica, también deben hacerlo en el liderazgo para la dirección efectiva de los recursos humanos, que es el elemento y motor principal para que se haga efectivo las metas educativas. De este modo, las instituciones educativas necesitan de un liderazgo que incida, inspire y comprometa las tareas de sus miembros en relación a lo pedagógico y humano, buscando interrelacionar la práctica docente con la calidad de vida laboral y la participación de toda la comunidad educativa (MINEDU, 2014).

El aporte del MINEDU, es bastante importante ya que coincide en la problemática existente en el liderazgo directivo y en la calidad de vida laboral; sin embargo, sus sugerencias son valiosas para ser consideradas y tomadas en cuenta para su mejoramiento respectivo en bien de la mejora de la práctica docente, la calidad de los servicios y el aprendizaje de los estudiantes.

El liderazgo directivo que orienta su atención en la estabilidad de sus docentes, busca mejorar las condiciones vida en el trabajo. Dicho aspecto se centra en la comodidad laboral y/o profesional de los trabajadores para garantizar la calidad del trabajo institucional (Caligiore y Díaz, 2013).

A ello se impone la calidad de vida laboral, donde según Turcotte (1986) va a depender de la dinámica laboral interactiva que tiene la organización, lo cual hace posible mantener o acrecentar el grado de satisfacción tanto físico y psicológico de los trabajadores con el propósito de reforzar y conseguir una estrecha relación con su entorno de vida institucional en general. Chiavenato

(1999) dice que el entorno o lugar laboral simboliza los grados de satisfacción y bienestar que tienen los trabajadores según las demandas y requerimientos de la organización a través de su accionar en ella. Es decir, está determinado que el entorno laboral influye para sosegar las necesidades de los individuos con relación a la coyuntura que envuelve las prácticas laborales que desempeñan cada uno de ellos.

Con los precedentes del problema Quintero (2015) en su tesis titulada Liderazgo del director en la integración de la escuela y la comunidad concluye que un líder directivo con características autoritarias no propiciará una adecuada integración de la escuela, por lo que la participación activa de los docentes será discreta y sin motivación ni compromiso personal. Estos resultados coinciden con los resultados encontrados en la tabla 3 y tabla 7 vinculados con los niveles del liderazgo directivo y la calidad de vida laboral. Los resultados estadísticos de la Tabla 3 y Figura 1 vinculados al nivel de la variable Liderazgo directivo muestran que 3 docentes encuestados (5,5%) aseveran que es excelente; por su parte, 9 docentes encuestados (16,7) manifiestan que es bueno; así también, 21 docentes encuestados (38,9) opinan que es regular; finalmente 21 docentes encuestados (38,9) mencionan que es deficiente. Bajo estas descripciones se puede concluir que el liderazgo directivo tiene ciertas limitaciones para dirigir, comprometer, estimular a los docentes en el mejoramiento del plantel y la obtención de los objetivos institucionales.

Así mismo, los resultados estadísticos de la Tabla 9 y Figura 7 vinculados al nivel de la variable Calidad de vida laboral muestran que 6 docentes encuestados (11,1%) aseveran que es excelente; por su parte, 6 docentes encuestados (11,1%) manifiestan que es bueno; así también, 18 docentes encuestados (33,3%) opinan que es regular; finalmente 24 docentes encuestados (44,5%) mencionan que es deficiente. Bajo estas descripciones se logra determinar que la calidad de vida laboral no es la adecuada porque la sensación que tienen los docentes de su entorno laboral es en su mayoría insatisfactoria, afectando el bienestar, la motivación, la identidad, el clima y la salud laboral de sus miembros. Por último, la Tabla 13 señala que hay un elevado nivel de relación entre las variables de estudio, siendo 0,943 según la prueba de Rho de Spearman.

De esta forma las acciones del liderazgo directivo deben centrar más sus labores en la dirección del recurso humano por encima de las acciones meramente burocráticas, generando ambientes propicios de trabajo.

De acuerdo a las bases teóricas la buena performance del líder directivo permitirá que exista una buena calidad de vida laboral, donde los integrantes de la comunidad educativa valorarán ser parte de ella, se sentirán considerados, participarán de manera activa y ayudarán a tomar las decisiones más pertinentes sobre las acciones a ejecutar (Robbins, 1989).

En lo relacionado con la hipótesis general y específicas de investigación planteadas, se puede indicar que existen en toda una relación muy alta, por lo que se corrobora que el liderazgo directivo incide en la calidad de vida laboral de las instituciones educativas.

Con respecto al objetivo de investigación planteado: Establecer cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y la Calidad de Vida Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021, y de acuerdo a los datos hallados se logra establecer que el liderazgo directivo es un elemento esencial para crear una buena calidad de vida laboral, debido a que desarrolla un buen ambiente o clima institucional, mejora el bienestar laboral de los docentes, les motiva a desenvolverse con mucho compromiso, satisfacción e identidad; a su vez les genera una buena salud laboral.

Por esa razón se estableció que sí existe relación significativa y directa entre ambas variables Liderazgo directivo y Calidad de vida laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021, siendo dicho resultado $r = 0,943^{**}$ de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman.

En consecuencia, se puede afirmar que la solución del problema referido a la calidad de vida laboral en las Instituciones Educativas Integradas del distrito de Chaglla 2021, será el mejoramiento del liderazgo de los directivos acorde a lo propuesto por el MINEDU en el Marco del Buen Desempeño del Directivo donde el líder directivo se preocupe por ser influyente, inspirados y movilizador de las acciones educativas a través de una planificación estratégica, el fomento de acciones de mejora institucional, el desarrollo de las responsabilidades compartidas y democráticas, el fomento de la

colaboración entre todos los miembros de la comunidad educativa, y el uso de estrategias de gestión para el involucramiento permanente de los docentes.

En este marco es innegable determinar que el liderazgo directivo es un factor primordial en el modo en que los integrantes de la comunidad educativa perciben el entorno del trabajo, se sientan satisfechas de ella y obtengan un buen bienestar.

5.3. CON LA HIPÓTESIS

La hipótesis general alterna y nula planteada en la presente investigación fue:

H₁: Existe relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y la Calidad de Vida Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.

H₀: No existe una relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y el Bienestar Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla en 2021.

Luego, después del procesamiento de datos, principalmente en la estadística inferencial, se pudo ver, en los resultados hallados en la prueba de correlación de la tabla 13, que hay una relación significativa y directa entre ambas variables Liderazgo directivo y Calidad de vida laboral, siendo dicho resultado $r = 0,943^{**}$. Además, el vínculo de correlación es directamente proporcional; es decir, que si hay un buen liderazgo directivo también habrá una excelente calidad de vida laboral; antagónicamente, si hay un mal liderazgo directivo, también habrá una mala calidad de vida laboral.

Por otra parte, en la prueba de hipótesis el valor $T_c = 25,091$ fue $<$ que $R_c = 1,99$; por lo que se determinó desestimar nuestra hipótesis nula (H_0) y reconocer la hipótesis alterna (H_1): Existe relación entre el Liderazgo Directivo y la Calidad de Vida Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021. Por último, también se puede indicar que, de acuerdo al coeficiente de determinación hallado, la forma cómo se maneja el liderazgo directivo en las instituciones educativas integradas del Distrito de Chaglla, el desarrollo de la calidad de vida laboral dependerá en un 93,6% a opinión de los docentes integrantes de la muestra que fueron encuestados.

Este resultado analizado nos demuestra que en cada institución educativa de la región y el país el director es el que principalmente ejerce la tarea de líder para dirigir, guiar, orientar y movilizar el desarrollo de las acciones educativas y los procesos pedagógicos; de su sus habilidades de liderazgo y sus competencias gerenciales dependerá la calidad de vida laboral de sus integrantes y el desarrollo institucional.

De este modo, el liderazgo es la piedra angular para conseguir una buena gestión institucional. Por esa razón cada directivo empleará su forma, estilo de dirigir, orientar, encaminar y liderar a sus trabajadores de acuerdo a las experiencias, capacitaciones y actualizaciones que hayan tenido buscando siempre la armonización, el buen ambiente laboral entre sus pares las cuales lleven al logro de las metas, objetivos, al proceso adecuado y certero de la enseñanza-aprendizaje y la mejoría de la calidad de vida laboral. (Madrigal, 2005).

De acuerdo a lo indicado y tomando en cuenta los resultados hallados, es necesario y viable proponer una nueva hipótesis que haga posible enriquecer los resultados encontrados. Esta sería que “no todos los directores que ejercen la dirección de una institución educativa están preparados y capacitados para dirigirlos convenientemente” debido a que desconocen las competencias gerenciales básicas y las habilidades elementales de liderazgo a fin de guiar el recurso humano. Estos se ven reflejados principalmente cuando el liderazgo ejercido es asumido solo por privilegio remunerativo y acciones orientados a la fiscalización del docente; siendo indiferente a las necesidades y demandas de los docentes, no haciendo nada por acrecentar la calidad de vida laboral del personal, que son los que impulsan a las instituciones a alcanzar sus objetivos.

CONCLUSIONES

- En la Tabla 16 del informe de tesis se alcanza a enfatizar que existe relación significativa y directa entre la variable Liderazgo directivo y Calidad de vida laboral, siendo dicho resultado $r = 0,943^{**}$ acorde a la prueba de Rho de Spearman. Además, en la prueba de hipótesis hallada se señala que el valor $T_c = 25,091$ fue $>$ que $R_c = 1,99$; por lo cual se rechazó la hipótesis nula (H_0) y aceptó la hipótesis alterna (H_1). Dando como resultado que, Existe relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y la Calidad de Vida Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021, con margen de error de 5% y grado de confiabilidad de 95%.
- En la Tabla 17 del informe de tesis muestra que existe relación significativa y directa entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Bienestar laboral, siendo dicho resultado $r = 0,911^{**}$ acorde a la prueba de Rho de Spearman. Además, en la prueba de hipótesis hallada se señala que el valor $T_c = 27,679$ fue $>$ que $R_c = 1,99$; por lo cual se rechazó la hipótesis nula (H_0) y aceptó la hipótesis alterna (H_2). Dando como resultado que, Existe relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y el Bienestar Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.
- En la Tabla 18 del informe de tesis indica que existe un nivel de relación significativa y directa entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Motivación laboral, siendo dicho resultado $r = 0,925^{**}$ acorde a la prueba de Rho de Spearman. Además, en la prueba de hipótesis hallada se señala que el valor $T_c = 22,878$ fue $>$ que $R_c = 1,99$; por lo cual se rechazó la hipótesis nula (H_0) y aceptó la hipótesis alterna (H_3). Dando como resultado que, Existe relación significativa y directa entre el Liderazgo directivo y la Motivación Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.

- En la Tabla 19 del informe de tesis resalta la relación significativa y directa entre ambas variables Liderazgo directivo y la dimensión Identidad institucional de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021, siendo dicho resultado $r=0,908^{**}$ acorde a la prueba de Rho de Spearman. Además, en la prueba de hipótesis hallada se señala que el valor $T_c=24,668$ fue $>$ que $R_c=1,99$; por lo cual se rechazó la hipótesis nula (H_0) y aceptó la hipótesis alterna (H_4), Existe relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y la Identidad Institucional de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.

- En la Tabla 20 del informe de tesis presenta relación significativa y directa entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Ambiente o clima laboral, siendo dicho resultado $r=0,940^{**}$ acorde a la prueba de Rho de Spearman. Además, en la prueba de hipótesis hallada se señala que el valor $T_c=25,255$ fue $>$ que $R_c=1,99$; por lo cual se rechazó la hipótesis nula (H_0) y aceptó la hipótesis alterna (H_5). Dando como resultado que, Existe relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y el Ambiente o Clima Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.

- En la Tabla 21 del informe de tesis realiza la relación significativa y directa entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Salud laboral, siendo dicho resultado $r=0,917^{**}$ acorde a la prueba de Rho de Spearman. Además, en la prueba de hipótesis hallada se señala que el valor $T_c=26,532$ fue $>$ que $R_c=1,99$; por lo cual se rechazó la hipótesis nula (H_0) y aceptó la hipótesis alterna (H_6). Dando como resulta que, Existe relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y la Salud Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.

RECOMENDACIONES

- Los directores de las Instituciones educativas integradas del Distrito de Chaglla fomenten un liderazgo transformacional, capacitando a los directivos en habilidades de liderazgo que promuevan la motivación, el compromiso y el bienestar de los docentes; Implementando programas de desarrollo profesional, ofreciendo programas continuos de desarrollo profesional que incluyan formación en liderazgo, gestión del estrés y técnicas de motivación.
- Los directores de las Instituciones educativas integradas del Distrito de Chaglla deben promover la comunicación abierta, estableciendo canales de comunicación efectivos y transparentes entre directivos y docentes para fomentar un ambiente de confianza y apoyo, implementando sistemas de reconocimiento y recompensas para valorar el esfuerzo y logros de los docentes.
- Los directivos de las instituciones educativas integradas de Chaglla deben establecer metas claras y alcanzables definiendo objetivos claros y alcanzables para los docentes, alineados con la visión y misión de la institución; fomentando la participación activa, que significa involucrar a los docentes en la toma de decisiones y en la planificación de actividades escolares.
- Los directivos de las instituciones educativas integradas de Chaglla deben desarrollar un sentido de pertenencia, organizando actividades que refuercen la identidad institucional y el sentido de pertenencia entre los docentes; comunicando la visión y misión, asegurándose de que todos los miembros de la institución comprendan y compartan la visión y misión de la escuela.
- Los directivos de las Instituciones educativas integradas de Chaglla deben crear un ambiente de trabajo positivo, fomentando un ambiente de trabajo positivo y colaborativo mediante la resolución de conflictos y la promoción de relaciones interpersonales saludables; evaluando y

mejorando el clima laboral, realizando encuestas periódicas para evaluar el clima laboral y tomar medidas correctivas basadas en los resultados.

- Los directivos de las instituciones educativas integradas de Chaglla deben promover el bienestar físico y mental, implementando programas de bienestar que incluyan actividades físicas, talleres de manejo del estrés y apoyo psicológico; monitoreando la salud laboral, estableciendo mecanismos para monitorear la salud laboral de los docentes y proporcionar recursos para aquellos que necesiten apoyo.
- Se deben desarrollar políticas y acciones de apoyo, protección y fomento de la salud laboral de los maestros y empleados de las instituciones educativas a partir de un análisis exhaustivo de los riesgos que ponen en exposición la seguridad y bienestar física-mental de los profesores. Así también, mantener el control continuo de las condiciones laborales donde interactúan los docentes diariamente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonso, A. (2001). *La excelencia gerencial en educación*. Derrama Magisterial.
- Alkon, Pozo. K. (2018). *Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de educación escolar*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio institucional: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3763>
- Alves, D., Yeda, O. y Giuliani, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*
- Antúnez, S. (2004). La dirección escolar: justificación, naturaleza y características. Obtenido de Universidades Aliat. <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/adfactor/lec>.
- Arias, A. y Cantón, G. (2006). *El liderazgo y la dirección de los centros educativos*. Davinci.
- Baitul, M. (2010). Factores que afectan la calidad de vida laboral. *Revista global de investigación empresarial y de gestión*, 12(18) 13-14.
- Bartolomé, V. (2018). *Liderazgo de directores en las instituciones educativas públicas del nivel primario de Tingo María*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio institucional: https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5236/T010_43589043_M.pdf?sequence=1
- Caballero, k. P. (2018). *Liderazgo directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio institucional: <https://repositorio.unheval.edu.pe/item/25e701e0-623f-4b43-a44c-ad6be490c59c>
- Cabral, M. (2006). Identidad estudiantil universitaria en estudiantes de licenciatura. Universidad del valle de México.

- Calderón, J. y Silva, R. (2011). *Asesoramiento técnico pedagógico y su incidencia en el desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza y aprendizaje del centro público “Bella Cruz”*. [Tesis de grado]. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Calero, S. (2008). *Formando para una cultura de liderazgo al más alto nivel en el centro laboral*. Norma.
- Caligiore, I. y Díaz, J. (2013). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, 8(6) 644–658.
- Canchari, Y. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica*. [Tesis de Especialización, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio institucional: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1394>
- Carhuavilca, D. (2017). *Liderazgo de los directivos y el clima institucional de los docentes del nivel secundario en la Institución Educativa “República de Colombia”, 2012*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio institucional: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstreams/6435a7fd-ad04-4cca-a1ea-65ebbfdc3e99/download>
- Cerquera, R. (2013). *Liderazgo compartido: buenas prácticas de dirección escolar*. Wolters Kluwers.
- Contreras, D. M. y Jiménez, L. (2016). *Liderazgo directivo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. [Tesis de grado, Universidad del Rosario]. Repositorio institucional: <https://repository.urosario.edu.co/items/d055fce3-161c-47b3-acb0-85eb47b8a589>
- Corona, G. (2011). *Influencia de liderazgo sobre el clima organizacional*. [Tesis de maestría]. Universidad de Nuevo León.
- Chamorro, D. (2015). *Factores determinantes del estilo de liderazgo del director*. Universidad Complutense de Madrid.

- Chaparro, G. (2017). El liderazgo exitoso basado en la dirección efectiva de los recursos humanos en la empresa.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la Teoría General de la administración* (7ma ed.). Mc Graw – Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración. Proceso administrativo* (3.ª ed.). Mc Graw Hill.
- Díaz de Rada, V. (2001). Análisis de datos de encuesta. *Revista de ciencias sociales*, 5, 141-3.
- Dos Santos, A., & Zimmermann, R. (2002). Fecap. Obtenido de http://www.fecap.br/adm_online/art34/aldo.htm.
- Downs, J. (1936). *Control en sociedades humanas*. Appleton Century.
- Drake, T. y Roe, W. (1999). *La dirección* (5.ª ed.). Prentice - Hall, Inc.
- Dressler, G. (1993). *Organización y administración*. Prentice Hall Interamericana.
- Encomenderos, Y. M. (2017). *Factores que influyen en la calidad de vida en el trabajo del personal administrativo del Hospital Víctor Lazarte Echegaray- ESSALUD, Distrito de Trujillo en el año 2015*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio institucional: <https://dspace.unitru.edu.pe/items/d7f298cd-fd20-4091-bf84-5b43a030c659>
- Enríquez, L. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. [Tesis de maestría]. Universidad de Montemorelos.
- Erikson, E. (1989). *Identidad, juventud y crisis* (1.ª ed.). Paidós.
- Fernández, E. (2010). *Administración de empresas: un enfoque interdisciplinar*. Paraninfo.
- Fernández-Ríos, M. (1999). *Diccionario de recursos humanos, Organización y dirección*. Díaz de Santos.

- Ferro, C. L. (2017). *El liderazgo de los directores y su relación con el clima laboral de las instituciones educativas de menores en el distrito del Rímac Ugel 02, durante el periodo 2015*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio institucional: <https://repositorio.unheval.edu.pe/item/ac9dea31-94b8-471a-854d-ded9dab58188>
- Forero, C. (2012). El bienestar laboral. Recuperado de: <http://administraciondepersonalbos.blogspot.pe/2012/11/bienestarlaboral.html>.
- Gallegos (2017). *Propuesta de liderazgo*. Mc Graw Hill Interamericana.
- Guijarro, C. F. y García, C. X. (2015). *Relación entre calidad de vida y satisfacción laboral en los empleados de la empresa seguros Alianza S.A en Quito*. [Tesis de licenciatura, Universidad Internacional SEK]. Repositorio institucional: <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/1557>
- Gardner, H. (1995). *Mentes líderes: una anatomía del liderazgo*. Basic Books.
- Gibson J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (1996). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, proceso*. Mc Graw Hill Interamericana.
- Gómez-Rada. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. Obtenido el 13 de noviembre del 2014 de <http://www.uelbosque.edu.co/sites/def>.
- Gonzaga, G. (2015). *El perfil del liderazgo del director en la organización escolar de la Institución Educativa N°15513 "Nuestra Señora de Guadalupe" Talara*. [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/11042/2295>
- Hernández, J. A. (2016). *Evaluación integral de la calidad de vida laboral en docentes de un centro universitario en Colotlán*. [Tesis de maestría]. Universidad de Oviedo.
- Hernández y otros (2010). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Interamericana.

- Hernández y otros (2014). *Metodología de la Investigación* (5.^a ed.). Mc Graw Hill.
- James, R., y Lindsey, N. (2008). *Liderazgo administrativo: reto para el director de escuelas del siglo XXI. Cuaderno de Investigación en la Educación*, 20 (12), 1-9.
- Juárez, J. (2014). La importancia de la gestión y el liderazgo directivo. Obtenido de: <http://www.aliatuniersidades.com.mx/conexxion/index.php/en/educacion>
- Justiniano, L. (2018). *Liderazgo directivo en las instituciones educativas de zona urbana en el Distrito de José Crespo y Castillo*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio institucional: <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5116/Justiniano%20Esteban.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Leiva, K. (2011). *Los directivos escolares y liderazgo de calidad*. En una cultura de calidad en la escuela: liderazgo para el cambio educativo. Castillo.
- López, P., y Gallegos, V. (2015). *Prácticas de liderazgo y el rol mediador de la eficacia colectiva en la satisfacción laboral de los docentes. Estudios pedagógicos*, 40(1), 22-34.
- Madrigal, B. (2005). *Liderazgo. Enseñanza y Aprendizaje*. McGraw-Hill Interamericana.
- Max-Neef, M. (1994). *Desarrollo a escala humana una opción para el futuro*. CEPANUR.
- Mera, A. (2015). *Liderazgo directivo: factores que determinan su estilo de la I.E.P. Algarrobo de Chiclayo 2014*. [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio institucional: <https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/f3610ad0-dc57-49fa-a296-db5400090d73/content>
- Minedu (2013). *Desempeño docente*. San Marcos.

- Mora, J., Bayona, A. y Torrado J. (2012). Bienestar laboral. Universidad Francisco de Paula Santander.
- Not, P. (2001). Dimensiones del clima organizacional. Disponible en <http://www:/terra.commx/rjaguado/idneti.html>. Visitado el 18/08/2016. 22.19.26 pm.
- Ñaupas, F. (2009). *Estudio de las variables de investigación*. San Francisco.
- Pachas, F. (2017). *Liderazgo directivo y la motivación en las instituciones públicas-UGEL 7-San Luis, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5604>
- Palacio, A., Wagner, G. y Zucchini, M. (2011). Salud laboral y prevención de riesgos en el trabajo. Universidad Nacional de Lampa.
- Pérez, C. (2001). El liderazgo ético fundamentado en virtudes. *Papeles de ética, economía y dirección*, 2(4), 25-33.
- Pérez, I. y Maldonado, B. (2006). Clima organizacional y gerencia: Inductores del cambio organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*. 10(27), 83-87.
- Quintero, A. (2015). *El liderazgo del director en la integración de la escuela y la comunidad*. [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo]. Repositorio institucional: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/1316?show=full>
- Quiñones, L. (2011). *Liderazgo para generar capacidades*. Mercurio Publicaciones.
- Reyes, S. (2015). *Importancia de las competencias investigativas*. Lucerna.
- Robbins, S. (1989). *Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicación*. Prentice-Hall.
- Rodríguez, P. (2008). Métodos de investigación. Universidad Autónoma de Sinaloa.

- Rojas, G. (2006). *El líder estratégico orientado a mejorar la calidad de vida laboral de sus subordinados*. Trillas.
- Romero, O. (1993). Liderazgo motivacional: concepción y aplicación en la industria. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 12(2), 109-125.
- Santiago, I. (2019). *Liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Pillco Marca – Huánuco*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio institucional: <https://repositorio.unheval.edu.pe/item/7c1058b9-696e-4ff5-9587-e645e9740fd3>
- Segurado, A. y Agulló, T. (2002). Psicothema. Obtenido de Universidad de Oviedo: <http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>.
- Silva, K. (2017). *Calidad de vida laboral: el bienestar logrado a través del trabajo y su influencia en la administración del tiempo libre en los colaboradores de Siemens Ecuador en el primer semestre del año 2017*. [Tesis de titulación, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio institucional: <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2969971>
- Sun, B. (1988). Programas de calidad de vida laboral: una evaluación empírica de diseños y resultados. University of Georgia.
- Tello, J. (2019). *Competencias investigativas y su relación con la actitud hacia la integración de las TIC de los estudiantes de la Facultad de Estomatología de la Universidad Alas Peruanas- sede Chiclayo 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio institucional: <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/3931>
- Turcotte, P. (1986). *Calidad de vida en el trabajo*. Trillas.
- UNESCO (2014). El Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe: un estado del arte con base en ocho sistemas escolares de la región.

Obtenido de UNESCO:
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232799>

UNESCO (2015). *Condiciones de trabajo y salud docente*. Imprenta Alfabetas Artes Gráficas.

Uribe, N. (2007). Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de fundación Chile. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 5(5).
<https://doi.org/10.15366/reice2007.5.5.021>

Uzcátegui, E. (2009). El Liderazgo. Recuperado de <http://ever-uzcategui.over-blog.es/article-29387853.html>.

Vera, D. y Crossan, M. (2004). Liderazgo estratégico y aprendizaje organizacional. *La revista de la academia de gestión*, 29(2), 222-240.
<http://doi.org/10.2307/20159030>

Yarce, J. (2001). *El líder se hace. Cómo desarrollar el espíritu del liderazgo*. Instituto Latinoamericano de Liderazgo ILL.

Zenger, J. y Folkman, J. (2009). *El líder inspirador*. Profit.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Caro Apac, L. V. (2025). *Liderazgo directivo y su relación con la calidad de vida laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021*. [Tesis de maestría, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INTEGRADAS DEL DISTRITO DE CHAGLLA 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
			VAR.	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación existe entre el Liderazgo Directivo y la Calidad de Vida Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021?	OBJETIVO GENERAL Establecer cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y la Calidad de Vida Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.	HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y la Calidad de Vida Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.	VX: Liderazgo Directivo	Capacidad de Gestión institucional	- Liderazgo en la dirección del plantel - Aceptación como líder - Actitud proactiva en la gestión	Cuestionario de Liderazgo Directivo	POBLACIÓN (N): 65
				Capacidad de motivación	- Propiciar Incentivos y reconocimiento - Generar confianza y entusiasmo - Fomentar la autorrealización		MUESTRA (N): 55
				Capacidad para liderar las relaciones humanas	- Promoción del respeto mutuo - Consideración al personal - Práctica de la justicia - Convivencia pacífica		NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Inv. Descriptiva-correlacional.
				Capacidad comunicativa	- Comunicación dinámica y holística - Comunicación motivadora y armoniosa - Felicitación verbal		TIPO DE INVESTIGACIÓN: Inv. Social básica o teórica.
				Monitoreo y acompañamiento del personal	- Planificación para las acciones de monitoreo - Asesoría y promoción de mejoramiento		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS - ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y el Bienestar Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS • Establecer cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y el Bienestar Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS - H2: Existe relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y el Bienestar Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.	VY: Calidad de Vida Laboral	Bienestar laboral	- Bienestar por los logros - Bienestar por los reconocimientos - Bienestar por la labor en sí - Bienestar por la responsabilidad		DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental, transversal y correlacional.
					- Motivación extrínseca		TÉCNICAS:

• ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y la Motivación Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021? • ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y la Identidad Institucional de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021? • ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y el Ambiente o Clima Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021? • ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y la Salud Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021?	• Determinar cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y la Motivación Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021. • identificar cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y la Identidad Institucional de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021. • Especificar cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y el Ambiente o Clima Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021. • Establecer cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y la Salud Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.	• H3: Existe relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y la Motivación Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021. • H4: Existe relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y la Identidad Institucional de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021. • H5: Existe relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y el Ambiente o Clima Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021. • H6: Existe relación significativa y directa entre el Liderazgo Directivo y la Salud Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Chaglla 2021.	Motivación laboral - Motivación intrínseca Identidad institucional - Compromiso organizacional - Cultura organizacional Satisfacción laboral Ambiente o clima laboral - Relaciones interpersonales - Comunicación Normas de convivencia Salud laboral - Condiciones laborales - Condiciones psicosociales - Seguridad y salud	Cuestionario de Calidad de Vida Laboral	1. Para el acopio de datos: Observación y fichas. 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Cuestionarios. 3. PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS: Codificación y tabulación de datos. 4. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS: Estadística descriptiva e inferencial para cada variable. 5. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS: Cuadros, tablas estadísticas y gráficos. 6. PARA EL INFORME FINAL: Reglamento general de gados y títulos de la
--	--	--	---	--	--

ANEXO 2



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA LA VARIABLE X

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

I. OBJETIVO: Estimado docente, a continuación, leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre el liderazgo directivo que se practica en su institución educativa. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad.

II. INDICACIONES: Usted responderá marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

☐ Nunca (0) ☐ Muy pocas veces (1) ☐ A veces (2) ☐ Frecuentemente (3)

☐ Siempre (4)

DIMENSIONES	INDICADORES	PUNTAJE				
		0	1	2	3	4
Capacidad de Gestión institucional	1. El director del Plantel Educativo denota liderazgo, iniciativa y disposición para guiar planes, programas y proyectos con mucho acierto.					
	2. El director del Plantel Educativo posee capacidades y cualidades en temas del campo administrativo para ejecutar las áreas de organización, dirección, ejecución, control y evaluación.					
	3. El director del Plantel Educativo por sus capacidades demostradas en la forma de gestión que realiza es aceptado como columna vertebral o caudillo del plantel.					
	4. El director muestra una postura congruente y activa frente a las dificultades o situaciones juiciosas que pasa el plantel educativo viabilizando la correcta distribución de los recursos humanos, materiales y económicos.					

Capacidad de motivación	5. El director tiene la facultad necesaria para poder motivar acertadamente el buen desempeño de su personal a través de incentivos y reconocimientos públicos.					
	6. El director propicia seguridad y bienestar tanto físico como emocional a los trabajadores del plantel para producir la seguridad, confianza, credibilidad, esperanza y entusiasmo anímico.					
	7. El director incita a que el personal docente, pueda alcanzar y lograr sus objetivos y aspiraciones personales e institucionales.					
	8. El director apoya y respalda la responsabilidad e iniciativa de cada uno y a su facultad de autorrealización para su satisfacción.					
Capacidad para liderar las relaciones humanas	9. El director del plantel educativo fomenta que todo personal y/o persona debe ser respetada porque es un derecho propio de todos acorde al marco normativo.					
	10. El director favorece al personal y lo toma en consideración cuando en situaciones anímicas se sienta mal en un momento dado.					
	11. El director hace cuanto sea posible para prevenir estados de injusticia o agravio del personal.					
	12. El director fomenta un trato y/o convivencia pacífica, responsable, tolerante y empática con acuerdos consensuados por todos los miembros de la institución.					
Capacidad comunicativa	13. El director lidera el desarrollo de una comunicación dinámica en conjunto con la participación de todos evitando el nivel de jerarquía.					
	14. El director tiene la facultad de motivar a que se realice la comunicación integral y global, entre todos los actores educativos de manera vertical y horizontal.					
	15. El director propicia una comunicación dinámica, motivada, armoniosa entre todos sus miembros del plantel.					

	16. El director felicita verbalmente con palabras motivadoras ante un trabajo bien realizado, y corrige oportunamente y con acierto las debilidades del personal.					
Monitoreo y acompañamiento del personal	17. El director es creativo para diseñar y trazar tácticas claras, idóneas y eficientes para la optimización de acciones de monitoreo y acompañamiento de la labor del personal.					
	18. El director para la retroalimentación y la mejora del rendimiento laboral del personal, utiliza los aspectos positivos y negativos obtenidos de las mismas.					
	19. El director para vencer las diversas limitaciones que tiene el personal en su desempeño laboral, refuerza rápidamente la formación de estos.					
	20. El director para mejorar las acciones y prácticas del progreso laboral del personal educativo, propone sus conocimientos amplios en el tema.					

¡MUCHAS GRACIAS!

LEYENDA:

RESPUESTA	VALOR POR ÍTEM
NUNCA	0
MUY POCAS VECES	1
A VECES	2
FRECUENTEMENTE	3
SIEMPRE	4

GENERAL	
Intervalo	Niveles
61-80	Excelente
41-60	Bueno
21-40	Regular
00-20	Deficiente

BAREMO:

FACTORES POR ÍTEMS

- Capacidad de Gestión institucional: 1,2,3,4
- Capacidad de motivación: 5,6,7,8
- Capacidad para liderar las relaciones humanas: 9,10, 11, 12
- Capacidad comunicativa: 13,14,15,16,
- Monitoreo y acompañamiento del personal:17,18,19,20



INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA LA VARIABLE Y

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD DE VIDA LABORAL

I. OBJETIVO: Estimado docente, a continuación, leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre la calidad de vida laboral que existe en su institución educativa. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad.

II. INDICACIONES: Usted responderá marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

Nunca (0) ☐ Muy pocas veces (1) ☐ A veces (2) ☐ Frecuentemente (3) ☐
Siempre (4) ☐

DIMENSIONES	INDICADORES	PUNTAJE				
		0	1	2	3	4
Bienestar laboral	1. Se siente satisfecho con las metas alcanzadas hasta el día de hoy en su trabajo en la institución educativa.					
	2. Te sientes reconocido y valorado por los directivos y colegas en tu trabajo de la institución educativa.					
	3. Disfrutas de tu trabajo en la institución educativa porque te hacen sentir seguro, respaldado y estable.					
	4. Te entusiasma colaborar responsablemente para que tu grupo de trabajo cumpla las metas institucionales.					
Motivación laboral	5. La institución motiva la participación del equipo con actividades integradoras.					
	6. Considero que mis anhelos laborales están alentados por la administración organizativa del plantel.					

	7. Me siento realizado con el trabajo que realizo en la institución educativa.					
	8. Soy aceptado por mi equipo de trabajo por lo que me siento útil en la institución educativa.					
Identidad institucional	9. Considero que probablemente no abandonaría este plantel educativo porque siento que tengo un compromiso y deber.					
	10. Considero que esta institución educativa me ha brindado muchos beneficios y oportunidades.					
	11. Acepto los cambios que realice la institución porque contribuirán al mejoramiento de mis actividades					
	12. Las instalaciones en donde realizo mi trabajo son agradables para mi diario desempeño laboral.					
Ambiente o clima laboral	13. Existe una excelente formación de cooperación entre el director, maestros, padres de familia y estudiantes.					
	14. Existe un soporte y vínculo recíproco entre el director, maestros, padres de familia y estudiantes.					
	15. Existen medios fluidos y claros de comunicación íntegro entre los integrantes de la sociedad educativa.					
	16. La aplicación de las reglas de convivencia del plantel educativo tiene índole constructiva para todos.					
Salud laboral	17. Se siente a gusto y está satisfecho con las condiciones laborales y la determinación correcta de sus decisiones relacionadas a las tareas de su plantel educativo.					
	18. En su institución se evita exigir que tenga que controlar o realizar muchas tareas a la vez, para no causar fatiga, cansancio y estrés laboral					
	19. Se toman todas las precauciones necesarias para proteger a los docentes de los riesgos en el trabajo de la institución educativa.					
	20. La institución educativa vela por la salud físico-mental de los docentes por ello cuenta con el apoyo de psicólogos y médicos para cualquier eventualidad.					

LEYENDA:

RESPUESTA	VALOR POR ÍTEM
NUNCA	0
MUY POCAS VECES	1
A VECES	2
FRECUENTEMENTE	3
SIEMPRE	4

GENERAL	
Intervalo	Niveles
61-80	Excelente
41-60	Bueno
21-40	Regular
00-20	Deficiente

BAREMO:**FACTORES POR ÍTEMS**

- **Bienestar laboral:** 1,2,3,4
- **Motivación laboral:** 4,6,7,8
- **Identidad institucional:** 9,10,11,12
- **Ambiente o clima laboral:** 13,14,15,16
- **Salud laboral:** 17,18,19,20



ANEXO 3

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

ESCUELA DE POS GRADO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	
Cargo o Institución donde Labora	
Nombre del Instrumento de Evaluación	Cuestionario de Encuesta
Autor(es) del Instrumento	

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	ÍTEMES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO	Capacidad de Gestión institucional	1. El director del Plantel Educativo denota liderazgo, iniciativa y disposición para guiar planes, programas y proyectos con mucho acierto.	1						
		2. El director del Plantel Educativo posee capacidades y cualidades en temas del campo administrativo para ejecutar las áreas de organización, dirección, ejecución, control y evaluación.	2						
		3. El director del Plantel Educativo por sus capacidades demostradas en la forma de gestión que realiza es aceptado como columna vertebral o caudillo del plantel.	3						
		4. El director muestra una postura congruente y activa frente a las dificultades o situaciones juiciosas que pasa el plantel educativo viabilizando la correcta distribución de los recursos humanos, materiales y económicos.	4						
	Capacidad de motivación	5. El director tiene la facultad necesaria para poder motivar acertadamente el buen desempeño de su personal a través de incentivos y reconocimientos públicos.	5						
		6. El director propicia seguridad y bienestar tanto físico como emocional a los trabajadores del plantel para producir la seguridad, confianza, credibilidad, esperanza y entusiasmo anímico.	6						
		7. El director incita a que el personal docente, pueda alcanzar y lograr sus objetivos y aspiraciones personales e institucionales.	7						
		8. El director apoya y respalda la responsabilidad e iniciativa de cada uno y a su facultad de autorrealización para su satisfacción.	8						
	Capacidad para liderar	9. El director del plantel educativo fomenta que todo personal y/o persona debe ser respetada porque es un derecho propio de todos acorde al marco normativo.	9						

		10. El director favorece al personal y lo toma en consideración cuando en situaciones anímicas se sienta mal en un momento dado.	10						
		11. El director hace cuanto sea posible para prevenir estados de injusticia o agravio del personal.	11						
		12. El director fomenta un trato y/o convivencia pacífica, responsable, tolerante y empática con acuerdos consensuados por todos los miembros de la institución.	12						
	Capacidad comunicativa	13. El director lidera el desarrollo de una comunicación dinámica en conjunto con la participación de todos evitando el nivel de jerarquía.	13						
		14. El director tiene la facultad de motivar a que se realice la comunicación integral y global, entre todos los actores educativos de manera vertical y horizontal.	14						
		15. El director propicia una comunicación dinámica, motivada, armoniosa entre todos sus miembros del plantel.	15						
		16. El director felicita verbalmente con palabras motivadoras ante un trabajo bien realizado, y corrige oportunamente y con acierto las debilidades del personal.	16						
	Monitoreo y acompañamiento del personal	17. El director es creativo para diseñar y trazar tácticas claras, adecuadas y eficientes para la optimización de acciones de monitoreo y acompañamiento de la labor del personal.	17						
		18. El director para la retroalimentación y la mejora del rendimiento laboral del personal, utiliza los aspectos positivos y negativos obtenidos de las mismas.	18						
		19. El director para vencer las diversas limitaciones que tiene el personal en su desempeño laboral, refuerza rápidamente la formación de estos.	19						
		20. El director para mejorar las acciones y prácticas del progreso laboral del personal educativo, propone sus conocimientos amplios en el tema.	20						
	PUNTAJE TOTAL								
	PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL								

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: $20/80 \times \text{Puntaje Total} = 0,25 \times \text{Puntaje Total}$					
CUALITATIVA		CUANTITATIVA	CUALITATIVA		CUANTITATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 - 05	C	REGULAR	11 - 13
D	DEFICIENTE	06 - 10	B	BUENO	14 - 17
			A	EXCELENTE	18 - 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: () VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO			
V. RECOMENDACIONES:			
Huánuco, de,..... de 20.....			
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



ANEXO 3

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

ESCUELA DE POS GRADO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	
Cargo o Institución donde Labora	
Nombre del Instrumento de Evaluación	Cuestionario de Encuesta
Autor(es) del Instrumento	

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	ÍTEMES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
VARIABLE: CALIDAD DE VIDA LABORAL	Bienestar laboral	1. Se siente satisfecho con las metas alcanzadas hasta el día de hoy en su trabajo en la institución educativa.	1						
		2. Te sientes reconocido y valorado por los directivos y colegas en tu trabajo de la institución educativa.	2						
		3. Disfrutas de tu trabajo en la institución educativa porque te hacen sentir seguro, respaldado y estable.	3						
		4. Te entusiasma colaborar responsablemente para que tu grupo de trabajo cumpla las metas institucionales.	4						
	Motivación laboral	5. La institución motiva la participación del equipo con actividades integradoras.	5						
		6. Considero que mis anhelos laborales están alentados por la administración organizativa del plantel.	6						
		7. Me siento realizado con el trabajo que realizo en la institución educativa.	7						
		8. Soy aceptado por mi equipo de trabajo por lo que me siento útil en la institución educativa.	8						
	Identidad institucional	9. Considero que probablemente no abandonaría este plantel educativo porque siento que tengo un compromiso y deber.	9						
		10. Considero que esta institución educativa me ha brindado muchos beneficios y oportunidades.	10						
		11. Acepto los cambios que realice la institución porque contribuirán al mejoramiento de mis actividades	11						
		12. Las instalaciones en donde realizo mi trabajo son agradables para mi diario desempeño laboral.	12						
	Ambiente o clima laboral	13. Existe una excelente formación de cooperación entre el director, maestros, padres de familia y estudiantes.	13						
		14. Existe un soporte y vínculo recíproco entre el director, maestros, padres de familia y estudiantes.	14						
		15. Existen medios fluidos y claros de comunicación íntegro entre los integrantes de la sociedad educativa.	15						

		16. La aplicación de las reglas de convivencia del plantel educativo tiene índole constructiva para todos.	16						
Salud laboral		17. Se siente a gusto y está satisfecho con las condiciones laborales y la determinación correcta de sus decisiones relacionadas a las tareas de su plantel educativo.	17						
		18. En su institución se evita exigir que tenga que controlar o realizar muchas tareas a la vez, para no causar fatiga, cansancio y estrés laboral	18						
		19. Se toman todas las precauciones necesarias para proteger a los docentes de los riesgos en el trabajo de la institución educativa.	19						
		20. La institución educativa vela por la salud físico-mental de los docentes por ello cuenta con el apoyo de psicólogos y médicos para cualquier eventualidad.	20						
	PUNTAJE TOTAL								
PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL									

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: $20/80 \times \text{Puntaje Total} = 0,25 \times \text{Puntaje Total}$					
CUALITATIVA		CUANTITATIVA	CUALITATIVA		CUANTITATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 - 05	C	REGULAR	11 - 13
D	DEFICIENTE	06 - 10	B	BUENO	14 - 17
			A	EXCELENTE	18 - 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: () VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO			
V. RECOMENDACIONES:			
Huánuco, de de 20.....			
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

HOJA DE INSTRUCCIONES PARA LA VALIDACIÓN

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión.
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total.
	3. Moderado nivel	Necesita incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas.	1. No cumple con el Criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL PARTICIPANTE DE LA INVESTIGACIÓN



Yo,, acepto de manera voluntaria colaborar en la aplicación de un cuestionario para un estudio sobre el Liderazgo directivo y calidad de vida laboral, realizado por el Lic. Línder Very Caro Apac candidato a Magíster de la Universidad de Huánuco.

Me ha informado:

- Acerca del objetivo de la investigación, que es determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y la calidad de vida laboral; y que la aplicación del cuestionario forma parte de dicha investigación.
- Que la información obtenida será trabajada con fines de investigación, manteniendo siempre mi anonimato.
- Que mi participación es voluntaria, que mis respuestas serán confidenciales y que su uso será estrictamente para fines investigativos.
- Cualquier duda puedo contactar al siguiente correo: caroapac@gmail.com.

En señal de conformidad, firmo el presente en la ciudad de Huánuco, a los Días del mes de del año

Firma del participante



ANEXO N°3 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO ESCUELA DE POS GRADO FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Mg. TANIA YULIANA ROMÁN DAZA.
Cargo o Institución donde Labora	Docente de la I.E. I. N° 578.
Nombre del Instrumento de Evaluación	Cuestionario de Encuesta
Autor(es) del Instrumento	El Investigador.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION	
VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	ÍTEMES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA			CLARIDAD
VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO	Capacidad de Gestión Institucional	1. El director de la Institución Educativa denota liderazgo, iniciativa y disposición para dirigir planes, programas y proyectos con mucho acierto.	1	3	3	3	3	3	
		2. El director de la Institución Educativa posee capacidades para liderar la gestión administrativa en las áreas de planeación, dirección, ejecución, control y evaluación.	2	3	4	4	4	4	
		3. El director de la Institución Educativa es aceptado como líder por sus capacidades demostradas en la forma de gestión que realiza.	3	4	3	4	4	4	
		4. El director muestra actitud proactiva en sus decisiones frente a problemas o situaciones críticas que facilitan la gestión de los recursos materiales humanos y financieros.	4	3	4	3	3	3	
	Capacidad de motivación	5. El director tiene la capacidad de propiciar incentivos relacionados con el reconocimiento público, para motivar el buen desempeño.	5	4	4	4	4	4	
		6. El director tiene la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y transmite seguridad a todo el personal.	6	3	3	3	3	3	
		7. El director promueve la autorrealización del personal docente, pues cuando más alcancen sus objetivos, también coadyuvarán a alcanzar los objetivos de la institución.	7	4	3	4	4	4	
		8. El director apoya y respalda la responsabilidad e iniciativa de cada uno y a su capacidad de autorrealización.	8	3	3	3	4	3	
	Capacidad para liderar las relaciones humanas	9. El director de la Institución Educativa promueve el respeto mutuo acorde al marco legal y a los derechos del personal.	9	4	4	4	3	4	
		10. El director propicia la debida consideración al personal cuando no está en condiciones anímicas en un momento dado.	10	3	3	3	3	3	
		11. El director hace todo lo posible para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal.	11	3	4	3	3	3	
		12. El director promueve una convivencia pacífica, responsable, tolerante y empática con acuerdos consensuados por todos los miembros de la institución.	12	4	4	4	4	4	
	Capacidad comunicativa	13. El director lidera el desarrollo de una comunicación dinámica de manera grupal e interpersonal sin la rigidez de jerarquías.	13	4	3	4	4	4	
		14. El director tiene la capacidad de propiciar una adecuada comunicación holística, en todas las direcciones vertical, horizontalmente de ida y vuelta.	14	3	3	4	3	3	
		15. El director propicia una comunicación donde fluye la motivación originando un buen estado de ánimo y relaciones armoniosas.	15	4	3	4	4	4	
		16. El director felicita verbalmente con palabras motivadoras ante un trabajo bien realizado, y corrige oportunamente y con acierto las debilidades del personal.	16	4	4	4	4	4	
	Monitoreo y acompañamiento del personal	17. El director diseña estrategias para el desarrollo de acciones de monitoreo y acompañamiento de la labor del personal.	17	3	4	3	3	3	
		18. El director usa los aspectos positivos y negativos del desempeño del personal para realizar la retroalimentación y mejoramiento de las mismas.	18	4	4	4	4	4	
		19. El director busca fortalecer de manera rápida la formación del personal, para superar limitaciones en su desempeño.	19	3	4	3	3	3	
		20. El director ofrece sus conocimientos para el desarrollo profesional del personal, permitiendo mejorar las acciones y prácticas diarias.	20	3	3	4	3	3	
PUNTAJE TOTAL								70	
PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL								17.5	

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: 20/80 x Puntaje Total = 0,25 x Puntaje Total			
CUALITATIVA	CUALITATIVA	CUALITATIVA	CUALITATIVA
E MUY DEFICIENTE	00 - 05	C REGULAR	11 - 13
D DEFICIENTE	06 - 10	B BUENO	14 - 17
		A EXCELENTE	18 - 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: () VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO

V. RECOMENDACIONES :

Huánuco, 10 de Setiembre de 2020 40685682 900962455

Lugar y Fecha DNI Firma del Experto Teléfono





**ANEXO N°3
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
ESCUELA DE POS GRADO
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Mg. TANIA JULIANA ROMÁN DAZA.
Cargo o Institución donde Labora	Docente de la I.E.I. N° 378.
Nombre del Instrumento de Evaluación	Cuestionario de Encuesta
Autor(es) del Instrumento	El Investigador.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	ÍTEMES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA		
VARIABLE: CALIDAD DE VIDA LABORAL	Bienestar laboral	1. Se siente satisfecho con las metas alcanzadas hasta el día de hoy en su trabajo en la institución educativa.	1	3	4	4	4	
		2. Te sientes reconocido y valorado por los directivos y colegas en tu trabajo de la institución educativa.	2	3	3	3	3	3
		3. Disfrutas de tu trabajo en la institución educativa porque te hacen sentir seguro, respaldado y estable.	3	4	3	4	4	4
		4. Te entusiasma colaborar responsablemente para que tu grupo de trabajo cumpla las metas institucionales.	4	4	4	4	4	4
	Motivación laboral	5. La institución motiva la participación del equipo con actividades integradoras.	5	4	3	4	4	4
		6. Mis aspiraciones laborales se ven alentadas por las políticas de la institución.	6	3	3	3	4	3
		7. Me siento realizado con el trabajo que realizo en la institución educativa.	7	4	4	4	4	4
		8. Soy aceptado por mi equipo de trabajo por lo que me siento útil en la institución educativa.	8	3	3	3	3	3
	Identidad institucional	9. Considero que no podría dejar esta institución porque siento que tengo una obligación con el plantel.	9	4	4	4	4	4
		10. Considero que esta institución educativa me ha brindado muchos beneficios y oportunidades.	10	4	3	3	3	3
		11. Acepto los cambios que realice la institución porque contribuirán al mejoramiento de mis actividades.	11	3	3	3	3	3
		12. Las instalaciones en donde realizo mi trabajo son agradables para mi diario desempeño laboral.	12	4	3	4	4	4
	Ambiente o clima laboral	13. Existe una cultura de colaboración entre el director, profesores, padres de familia y alumnos.	13	3	3	4	3	3
		14. Existe apoyo y relación mutua entre el director, profesores, padres de familia y alumnos.	14	3	3	3	3	3
		15. Existen canales fluidos de comunicación entre todos los miembros de la comunidad educativa.	15	3	4	4	4	4
		16. Las normas de convivencia de la institución tiene aplicación constructiva para todos.	16	4	4	3	4	4
	Salud laboral	17. Se siente a gusto y está satisfecho con las condiciones laborales y la toma de decisiones relacionadas a las actividades de su I.E.	17	3	4	4	4	4
		18. En su institución se evita exigir que tenga que controlar o realizar muchas tareas a la vez, para no causar fatiga, cansancio y estrés laboral.	18	3	4	3	3	3
		19. Se toman todas las precauciones necesarias para proteger a los docentes de los riesgos en el trabajo de la institución educativa.	19	3	3	3	3	3
		20. La institución educativa se preocupa por la salud físico-mental de los docentes por ello cuenta con el apoyo de psicólogos y médicos para cualquier eventualidad.	20	3	4	4	4	4
PUNTAJE TOTAL								72
PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL								17.7

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: $20/80 \times \text{Puntaje Total} = 0,25 \times \text{Puntaje Total}$

CUALITATIVA		CUANTITATIVA		CUALITATIVA		CUANTITATIVA	
E	MUY DEFICIENTE	00	- 05	C	REGULAR	11	- 13
D	DEFICIENTE	06	- 10	B	BUENO	14	- 17
				A	EXCELENTE	18	- 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: () VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO

V. RECOMENDACIONES :

Huánuco, 10 de septiembre de 2020	40605682		900962455
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



LE. ANEXO N° 03 - HUACUAYBAMBA
CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
TANIA JULIANA ROMÁN DAZA
MAG. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
COORDINADORA DE INVESTIGACIÓN
DIRECTORA



**ANEXO N°3
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
ESCUELA DE POS GRADO
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	MA. Rolando Berríos Espinoza
Cargo o Institución donde Labora	Docente de la G.U.E. <<Leoncio Prado>> H.U.
Nombre del Instrumento de Evaluación	Cuestionario de Encuesta
Autor(es) del Instrumento	El Investigador

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION	
VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	ITEMES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA			CLARIDAD
VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO	Capacidad de Gestión Institucional	1. El director de la Institución Educativa denota liderazgo, iniciativa y disposición para dirigir planes, programas y proyectos con mucho acierto.	1	4	4	4	4	4	
		2. El director de la Institución Educativa posee capacidades para liderar la gestión administrativa en las áreas de planeación, dirección, ejecución, control y evaluación.	2	3	3	3	3	3	
		3. El director de la Institución Educativa es aceptado como líder por sus capacidades demostradas en la forma de gestión que realiza.	3	3	4	3	3	3	
		4. El director muestra actitud proactiva en sus decisiones frente a problemas o situaciones críticas que facilitan la gestión de los recursos materiales humanos y financieros.	4	3	3	3	3	3	
	Capacidad de motivación	5. El director tiene la capacidad de propiciar incentivos relacionados con el reconocimiento público, para motivar el buen desempeño.	5	4	3	4	4	4	
		6. El director tiene la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y transmite seguridad a todo el personal.	6	4	4	4	4	4	
		7. El director propicia la autorrealización del personal docente, pues cuando más alcanzan sus objetivos, también coadyuvan a alcanzar los objetivos de la institución.	7	3	3	3	3	3	
		8. El director apoya y respalda la responsabilidad e iniciativa de cada uno y a su capacidad de autorrealización.	8	4	4	4	4	4	
	Capacidad para liderar las relaciones humanas	9. El director de la Institución Educativa promueve el respeto mutuo acorde al marco legal y a los derechos del personal.	9	4	4	4	4	4	
		10. El director propicia la debida consideración al personal cuando no está en condiciones anímicas en un momento dado.	10	5	3	3	3	3	
		11. El director hace todo lo posible para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal.	11	4	4	4	4	4	
		12. El director promueve una convivencia pacífica, responsable, tolerante y empática con acuerdos consensuados por todos los miembros de la institución.	12	5	3	3	3	3	
	Capacidad comunicativa	13. El director lidera el desarrollo de una comunicación dinámica de manera grupal e interpersonal sin la rigidez de jerarquías.	13	4	4	4	4	4	
		14. El director tiene la capacidad de propiciar una adecuada comunicación holística, en todas las direcciones vertical, horizontalmente de ida y vuelta.	14	3	3	3	3	3	
		15. El director propicia una comunicación donde fluye la motivación originando un buen estado de ánimo y relaciones armoniosas.	15	4	4	4	4	4	
		16. El director felicita verbalmente con palabras motivadoras ante un trabajo bien realizado, y corrige oportunamente y con acierto las debilidades del personal.	16	4	4	4	4	4	
	Monitoreo y acompañamiento del personal	17. El director diseña estrategias para el desarrollo de acciones de monitoreo y acompañamiento de la labor del personal.	17	3	3	3	3	3	
		18. El director usa los aspectos positivos y negativos del desempeño del personal para realizar la retroalimentación y mejoramiento de los mismos.	18	4	3	3	3	3	
		19. El director busca fortalecer de manera rápida la formación del personal, para superar limitaciones en su desempeño.	19	4	4	4	4	4	
		20. El director ofrece sus conocimientos para el desarrollo profesional del personal, permitiendo mejorar las acciones y prácticas diarias.	20	4	4	4	4	4	
PUNTAJE TOTAL								31	
PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL								17,25	

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: 20/80 x Puntaje Total = 0,25 x Puntaje Total			
CUALITATIVA	CUNTITATIVA	CUALITATIVA	CUNTITATIVA
E MUY DEFICIENTE	00 - 05	C REGULAR	11 - 13
D DEFICIENTE	06 - 10	B BUENO	14 - 17
		A EXCELENTE	18 - 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: ☒ VÁLIDO ☐ MEJORAR ☐ NO VÁLIDO

V. RECOMENDACIONES :			
Huánuco, 15 de 09 de 2020	80085336		950410582
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



ANEXO N°3
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
ESCUELA DE POS GRADO
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Mg. Rolando Berrios Espinoza
Cargo o Institución donde Labora	Gran Unidad Escolar "Leoncio Prado" Hg
Nombre del Instrumento de Evaluación	Cuestionario de Encuesta
Autor(es) del Instrumento	El Investigador

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIONES	
VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	ÍTEMES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA			CLARIDAD
VARIABLE: CALIDAD DE VIDA LABORAL	Bienestar laboral	1. Se siente satisfecho con las metas alcanzadas hasta el día de hoy en su trabajo en la institución educativa.	1	3	4	3	3	3	
		2. Te sientes reconocido y valorado por los directivos y colegas en su trabajo de la institución educativa.	2	3	3	3	4	3	
		3. Disfrutas de tu trabajo en la institución educativa porque te hacen sentir seguro, respetado y estable.	3	4	4	4	4	4	
		4. Te entusiasma colaborar responsablemente para que tu grupo de trabajo cumpla las metas institucionales.	4	3	3	3	4	3	
	Motivación laboral	5. La institución motiva la participación del equipo con actividades integradoras.	5	4	4	4	4	4	
		6. Mis aspiraciones laborales se ven atendidas por las políticas de la institución.	6	4	4	4	4	4	
		7. Me siento realizado con el trabajo que realizo en la institución educativa.	7	4	3	4	4	4	
		8. Soy aceptado por mi equipo de trabajo por lo que me siento útil en la institución educativa.	8	4	4	4	4	4	
	Identidad institucional	9. Considero que no podría dejar esta institución porque siento que tengo una obligación con el plantel.	9	3	4	4	4	4	
		10. Considero que esta institución educativa me ha brindado muchos beneficios y oportunidades.	10	5	3	3	3	3	
		11. Acepto los cambios que realice la institución porque contribuyen al mejoramiento de mis actividades.	11	4	3	4	4	4	
		12. Las instalaciones en donde realizo mi trabajo son agradables para mi diario desempeño laboral.	12	4	4	4	4	4	
	Ambiente o clima laboral	13. Existe una cultura de colaboración entre el director, profesores, padres de familia y alumnos.	13	4	4	4	4	4	
		14. Existe apoyo y relación mutua entre el director, profesores, padres de familia y alumnos.	14	3	4	4	4	4	
		15. Existen canales fluidos de comunicación entre todos los miembros de la comunidad educativa.	15	4	4	3	4	4	
		16. Las normas de convivencia de la institución tiene aplicación constructiva para todos.	16	4	3	3	3	3	
	Salud laboral	17. Se siente a gusto y está satisfecho con las condiciones laborales y la toma de decisiones relacionadas a las actividades de su I.E.	17	4	4	4	4	4	
		18. En su institución se evita exigir que tenga que controlar o realizar muchas tareas a la vez, para no causar fatiga, cansancio y estrés laboral.	18	3	3	3	3	3	
		19. Se toman todas las precauciones necesarias para proteger a los Docentes de los riesgos en el trabajo de la institución educativa.	19	4	3	3	3	3	
		20. La institución educativa se preocupa por la salud físico-mental de los docentes por ello cuenta con el apoyo de psicólogos y médicos para cualquier eventualidad.	20	4	4	4	4	4	
PUNTAJE TOTAL								3.5	
PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL								18.15	

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN:		20/80 x Puntaje Total = 0,25 x Puntaje Total	
CUALITATIVA	CUNTITATIVA	CUALITATIVA	CUNTITATIVA
E MUY DEFICIENTE	00 - 05	C REGULAR	11 - 13
D DEFICIENTE	06 - 10	B BUENO	14 - 17
		A EXCELENTE	18 - 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: (X) VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO

V. RECOMENDACIONES :

Huánuco, 15 de 09 de 2020 8005336 950410582

Lugar y Fecha DNI Firma del Experto Teléfono



ANEXO N°3
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
ESCUELA DE POS GRADO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Mg. ROBERTO PERSI PUENTE CANTARO
Cargo o Institución donde Labora	DIRECTOR I.E. N° 33234 T.T. UGEL PACHITEA
Nombre del Instrumento de Evaluación	Cuestionario de Encuesta
Autor(es) del Instrumento	EL INVESTIGADOR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION	
VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA			CLARIDAD
VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO	Capacidad de Gestión Institucional	1. El director de la Institución Educativa muestra liderazgo, iniciativa y disposición para dirigir planes, programas y proyectos con mucho éxito.	1	4	3	3	3	3	
		2. El director de la Institución Educativa posee capacidades para liderar la gestión administrativa en las áreas de planeación, dirección, ejecución, control y evaluación.	2	3	4	3	3	3	
		3. El director de la Institución Educativa es reconocido como líder por sus capacidades demostradas en la forma de gestión que realiza.	3	3	3	3	3	3	
		4. El director muestra actitud proactiva en sus decisiones frente a problemas o situaciones críticas que afectan la gestión de los recursos materiales, humanos y financieros.	4	3	3	3	3	3	
	Capacidad de motivación	5. El director tiene la capacidad de proponer incentivos relacionados con el reconocimiento público, para motivar el buen desempeño.	5	3	4	3	3	3	
		6. El director tiene la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y tranquilidad a todo el personal.	6	4	4	3	4	4	
		7. El director promueve la autorrealización del personal docente, para cuando más alcancen sus objetivos, también contribuyan a alcanzar los objetivos de la institución.	7	4	3	4	4	4	
		8. El director apoya y respalda la responsabilidad e iniciativa de todo uno y a su capacidad de autorrealización.	8	3	4	4	4	4	
	Capacidad para liderar las relaciones humanas	9. El director de la Institución Educativa promueve el respeto mutuo acorde al marco legal y a los intereses del personal.	9	4	3	3	3	3	
		10. El director promueve la debida consideración al personal cuando se está en condiciones adversas en un momento dado.	10	4	4	3	4	4	
		11. El director hace todo lo posible para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal.	11	3	4	4	4	4	
		12. El director promueve una convivencia pacífica, responsable, tolerante y empática con acuerdos consensuados por todos los miembros de la institución.	12	4	4	3	4	4	
	Capacidad comunicativa	13. El director favorece el desarrollo de una comunicación dinámica de manera grupal e interpersonal sin la rigidez de jerarquías.	13	4	3	4	4	4	
		14. El director tiene la capacidad de promover una adecuada comunicación horizontal, en todas las direcciones vertical, horizontalmente de ida y vuelta.	14	4	3	3	3	3	
		15. El director promueve una comunicación donde fluya la motivación originando un buen estado de ánimo y relaciones armoniosas.	15	4	4	4	4	4	
		16. El director facilita voluntariamente con palabras motivadoras ante un trabajo bien realizado, y corrige oportunamente y con acierto las debilidades del personal.	16	3	4	4	4	4	
	Monitoreo y acompañamiento al personal	17. El director elabora estrategias para el desarrollo de acciones de monitoreo y acompañamiento de la labor del personal.	17	4	3	4	4	4	
		18. El director usa los aspectos positivos y negativos del desempeño del personal para realizar la retroalimentación y mejoramiento de los mismos.	18	4	4	4	3	4	
		19. El director busca fortalecer de manera rápida la formación del personal, para superar limitaciones en su desempeño.	19	3	4	4	4	4	
		20. El director ofrece sus conocimientos para el desarrollo profesional del personal, permitiendo mejorar las acciones y prácticas diarias.	20	3	3	3	4	3	
PUNTAJE TOTAL								92	
PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL								18	

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: $20/80 \times \text{Puntaje Total} = 0,25 \times \text{Puntaje Total}$			
CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA
E MUY DEFICIENTE	00 - 05	C REGULAR	11 - 13
D DEFICIENTE	06 - 10	B BUENO	14 - 17
		A EXCELENTE	18 - 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: () VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO

V. RECOMENDACIONES :

Huánuco, 17 de 09 de 2020	42275032		920686016
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



ANEXO N°3
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
ESCUELA DE POS GRADO
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Mg. ROBERTO PERSI PUENTE CANTARO
Cargo o Institución donde Labora	DIRECTOR I.E. N° 33234 - T.T. VUEL PACHITEA
Nombre del Instrumento de Evaluación	Cuestionario de Encuesta
Autor(es) del Instrumento	EL INVESTIGADOR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	ÍTEMES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA		
VARIABLE: CALIDAD DE VIDA LABORAL	Bienestar laboral	1. Se siente satisfecho con las metas alcanzadas hasta el día de hoy en su trabajo en la institución educativa.	1	4	4	4	4	
		2. Te sientes reconocido y valorado por los directivos y colegas en tu trabajo de la institución educativa.	2	3	4	3	3	
		3. Disfrutas de tu trabajo en la institución educativa porque te hacen sentir seguro, respaldado y estable.	3	4	3	3	3	
		4. Te entusiasma colaborar responsablemente para que tu grupo de trabajo cumpla las metas institucionales.	4	3	3	3	3	
	Motivación laboral	5. La institución motiva la participación del equipo con actividades integradoras.	5	4	4	4	4	
		6. Mis aspiraciones laborales se ven alentadas por las políticas de la institución.	6	3	4	4	4	
		7. Me siento realizado con el trabajo que realizo en la institución educativa.	7	4	4	4	4	
		8. Soy aceptado por mi equipo de trabajo por lo que me siento útil en la institución educativa.	8	4	4	4	4	
	Identidad Institucional	9. Considero que no podría dejar esta institución porque siento que tengo una obligación con el plantel.	9	4	4	4	4	
		10. Considero que esta institución educativa me ha brindado muchos beneficios y oportunidades.	10	3	3	3	3	
		11. Acepto los cambios que realice la institución porque contribuirán al mejoramiento de mis actividades	11	4	3	4	4	
		12. Las instalaciones en donde realizo mi trabajo son agradables para mi diario desempeño laboral.	12	3	4	3	3	
	Ambiente o clima laboral	13. Existe una cultura de colaboración entre el director, profesores, padres de familia y alumnos.	13	3	4	4	4	
		14. Existe apoyo y relación mutua entre el director, profesores, padres de familia y alumnos.	14	4	3	3	3	
		15. Existen canales fluidos de comunicación entre todos los miembros de la comunidad educativa	15	3	3	3	3	
		16. Las normas de convivencia de la institución tiene aplicación constructiva para todos.	16	3	3	3	3	
	Salud laboral	17. Se siente a gusto y está satisfecho con las condiciones laborales y la toma de decisiones relacionadas a las actividades de su I.E.	17	3	4	4	4	
		18. En su institución se evita exigir que tenga que controlar o realizar muchas tareas a la vez, para no causar fatiga, cansancio y estrés laboral	18	3	4	3	3	
		19. Se toman todas las precauciones necesarias para proteger a los Docentes de los riesgos en el trabajo de la institución educativa.	19	4	3	4	4	
		20. La institución educativa se preocupa por la salud físico-mental de los docentes por ello cuenta con el apoyo de psicólogos y médicos para cualquier eventualidad.	20	3	4	4	4	
PUNTAJE TOTAL							71	
PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL							17.75	

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: $20/80 \times \text{Puntaje Total} = 0,25 \times \text{Puntaje Total}$

CUALITATIVA		CUANTITATIVA		CUALITATIVA		CUANTITATIVA	
E	MUY DEFICIENTE	00	- 05	C	REGULAR	11	- 13
D	DEFICIENTE	06	- 10	B	BUENO	14	- 17
				A	EXCELENTE	18	- 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: () VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO

V. RECOMENDACIONES :

Huánuco, 17 de 09 de 2020	4225032		920686916
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

ANEXO 4

AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

SOLICITO: APLICAR LA TESIS "LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INTEGRADAS DEL DISTRITO DE CHAGLLA 2021".

SEÑOR: DIRECTOR(a) DE LA I.E.I N° 32616 – PAMPAMARCA.

Lic. Victor Hugo Saldivar Vara.

PRESENTE:

Quien suscribe, Linder Very Caro Apac, con DNI N° 41456222, Domiciliado en el Jr. Pachitea s/n, Distrito de Pano, Provincia de Pachitea, Región de Huánuco, quien con la presente atentamente expongo:

Me dirijo a usted, por medio de la presente para saludarlo y solicitarle encarecidamente para poder aplicar la Tesis titulada "LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INTEGRADAS DEL DISTRITO DE CHAGLLA 2021", en su prestigiosa I.E.I N° 32616 – PAMPAMARCA, que su persona dirige.

POR LO EXPUESTO:

Esperando su pronta respuesta, reitero mis consideraciones y estima personal.

Huánuco, 14 de Junio del 2021.


LINDER VERY CARO APAC.
TESISTA



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

SOLICITO: APLICAR LA TESIS "LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INTEGRADAS DEL DISTRITO DE CHAGLLA 2021".

SEÑOR: DIRECTOR(a) DE LA I.E.I N° 32661 – SANTA RITA BAJA.

Lic. Gaudencio Campos Chavez.

PRESENTE:

Quien suscribe, Linder Very Caro Apac, con DNI N° 41456222, Domiciliado en el Jr. Pachitea s/n, Distrito de Pano, Provincia de Pachitea, Región de Huánuco, quien con la presente atentamente expongo:

Me dirijo a usted, por medio de la presente para saludarlo y solicitarle encarecidamente para poder aplicar la Tesis titulada **"LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INTEGRADAS DEL DISTRITO DE CHAGLLA 2021"**, en su prestigiosa I.E.I N° 32661 – SANTA RITA BAJA, que su persona dirige.

POR LO EXPUESTO:

Esperando su pronta respuesta, reitero mis consideraciones y estima personal.

Huánuco, 14 de Junio del 2021.



LINDER VERY CARO APAC.

Proveído: 15/06/2021
Hora 10:00 am



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

SOLICITO: APLICAR LA TESIS **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INTEGRADAS DEL DISTRITO DE CHAGLLA 2021”**.

SEÑOR: DIRECTOR(a) DE LA I.E.I N° 32615 – SANTA RITA ALTA.

Lic. Edna Marta Vera Melgarejo.

PRESENTE:

Quien suscribe, Linder Very Caro Apac, con DNI N° 41456222, Domiciliado en el Jr. Pachitea s/n, Distrito de Pano, Provincia de Pachitea, Región de Huánuco, quien con la presente atentamente expongo:

Me dirijo a usted, por medio de la presente para saludarlo y solicitarle encarecidamente para poder aplicar la Tesis titulada **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INTEGRADAS DEL DISTRITO DE CHAGLLA 2021”**, en su prestigiosa I.E.I N° 32615 – SANTA RITA ALTA, que su persona dirige.

POR LO EXPUESTO:

Esperando su pronta respuesta, reitero mis consideraciones y estima personal.

Huánuco, 14 de Junio del 2021.

Fecha: 15/06/2021
Hora 09:00 am





LINDER VERY CARO APAC.
TESISTA

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

SOLICITO: APLICAR LA TESIS "LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INTEGRADAS DEL DISTRITO DE CHAGLLA 2021".

SEÑOR: DIRECTOR(a) DE LA I.E.I N° 32612 – PUERTO GUADALUPE.

Lic. Teodocio García Bustamante.

PRESENTE:

Yo, Linder Very Caro Apac, con DNI N° 41456222, Domiciliado en el Jr. Pachitea s/n, Distrito de Panao, Provincia de Pachitea, Región de Huánuco, me presento respetuosamente ante Ud., para exponer lo siguiente:

Que, siendo un requisito indispensable, la aplicación de mi Tesis, en la Institución Educativa que dirige usted. Solicito encarecidamente para poder aplicar la Tesis titulada **"LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INTEGRADAS DEL DISTRITO DE CHAGLLA 2021"**, en su prestigiosa I.E.I N° 32612 – PUERTO GUADALUPE.

POR LO EXPUESTO:

Ruedo a Ud., señor director acceder mi petición por ser de justicia.

Huánuco, 14 de junio del 2021.



LINDER VERY CARO APAC.



RECIBIDO: 15/06/2021

**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE LA
INDEPENDENCIA”**

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA
N°32661 – SANTA RITA BAJA, DISTRITO DE CHAGLLA, PROVINCIA
DE PACHITEA Y REGIÓN DE HUÁNUCO; QUE AL FINAL SUSCRIBE:

HACE CONSTAR

Que el docente CARO APAC LINDER VERY, con DNI N° 41456222, realizó su encuesta de su Tesis titulada “**LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INTEGRADAS DEL DISTRITO DE CHAGLLA 2021**”, el día 02 de agosto del presente año, demostrando permanentemente responsabilidad, eficiencia y respeto.

Se otorga la presente constancia para los fines que estime conveniente.

Santa Rita Baja, 02 de agosto del 2021.



Gaudencio Campos Chávez
Gaudencio Campos Chávez
C.M. 1022408272
DIRECCIÓN

**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE LA
INDEPENDENCIA”**

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA
N°32615 – SANTA RITA ALTA, DISTRITO DE CHAGLLA, PROVINCIA
DE PACHITEA Y REGIÓN DE HUÁNUCO; QUE AL FINAL SUSCRIBE:

HACE CONSTAR

Que el docente CARO APAC LINDER VERY, con DNI N° 41456222, realizó su encuesta de su Tesis titulada **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INTEGRADAS DEL DISTRITO DE CHAGLLA 2021”**, el día 03 de agosto del 2021, demostrando en todo momento mucha responsabilidad y eficiencia.

Se expide la presente a petición del interesado para los fines que estime conveniente.

Santa Rita Alta, 03 de agosto del 2021.



Patricia M. Vera Melgarejo
PROFESORA DE EDUC. PRIMARIA
ESPECIALIZACIÓN EN DIDÁCTICA
DE LA EDUC. PRIMARIA



**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE LA
INDEPENDENCIA”**

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA
N°32612 – PUERTO GUADALUPE, DISTRITO DE CHAGLLA,
PROVINCIA DE PACHITEA Y REGIÓN DE HUÁNUCO; QUE AL FINAL
SUSCRIBE:**

HACE CONSTAR

Que el docente Linder Very Caro Apac, con DNI N° 41456222, ha ejecutado la encuesta de su Tesis titulada **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INTEGRADAS DEL DISTRITO DE CHAGLLA 2021”**, el día 03 de agosto del 2021, demostrando en todo momento mucha responsabilidad y eficiencia.

Por consiguiente se expide la presente constancia para los fines que crea conveniente.

Puerto Guadalupe, 03 de agosto del 2021.



ANEXO 5

PANEL FOTOGRÁFICO

Fotos de aplicación de la encuesta a los docentes de las Instituciones Integradas del Distrito de Chaglla (I.E N° 32616 - Pampamarca, I.E N° 32661 - Santa Rita Baja, I.E N° 32615 - Santa Rita Alta y la I.E N° 32612 - Puerto Guadalupe).

