



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

El liderazgo Educativo y su relación con el Desarrollo Profesional Docente de la Unidad
Educativa “Seis de Octubre” Ventanas, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR

Bach. Sánchez Pluas, Eulogia Mercedes (ORCID: 0000-0002-7961-4579)

ASESOR

Dr. Cherres Peña, Antonio Freddy (ORCID: 0000-0002-3625-7196)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

Con gran devoción y justo orgullo dedico este trabajo a mis padres, mi esposo y a Israel mi hijo por su ejemplo de valentía ante las dificultades e infortunio, superando los obstáculos que se les presenten en el camino

La autora

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por darme la vida, la fuerza y capacidad de poder estudiar, a mi madre por su apoyo incondicional y constante oración por mí, a mi hijo por motivarme a seguir estudiando y lograr el objetivo deseado, a mi esposo por su comprensión. A la Universidad César Vallejo, por abrirme sus puertas para poder cristalizar mi anhelo.

Gracias a mi tutor por sus enseñanzas impartidas, a las autoridades del plantel en el que laboro por concederme los permisos necesarios, cuando lo he requerido, y a mis amigas Mariuxi y Petita, por ayudarme en este proceso

La autora

PAGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 8:30AM del día 11 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: EL LIDERAZGO EDUCATIVO Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA "SEIS DE OCTUBRE". VENTANAS, 2018., presentada/o por el /la bachiller SÁNCHEZ PLUAS EULOGIA MERCEDES

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____
aprobar por unanimidad


En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como apte para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 11 DE ABRIL DE 2019




DR. SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSÉ
PRESIDENTE





DR. GUTIERREZ HUANCAYO VLADIMIR ROMÁN
SECRETARIO



DR. CHERRES PEÑA ANTONIO FREDY
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Eulogia Mercedes Sánchez Plas, estudiante del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Escuela de posgrado de la Universidad "César Vallejo", identificado con CI N° 1201837661 con la tesis titulada : " El liderazgo educativo y su relación con el Desarrollo Profesional Docente de la Unidad Educativa " Seis de Octubre " Ventanas 2018.

Declaro bajo juramento que

La tesis es de mi autoría

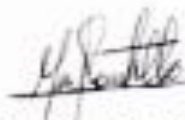
He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas

La tesis no ha sido auto plagiado, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo a título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se Constituirán en aportes a la realidad investigada

De identificarse la falta de fraude (datos falsos) plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, someténdome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Tumbes, agosto del 2018



Eulogia Mercedes Sánchez Plas

CI N° 1201837661

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	21
2.1. Diseño.....	21
2.2. Variables, operacionalización.....	22
2.3. Población y muestra	24
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	25
2.5. Métodos de análisis de datos.....	25
2.6. Aspectos éticos.....	25
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN.....	46
V. CONCLUSIONES.....	51
VI. RECOMENDACIONES.....	52
VII. REFERENCIAS.....	53
ANEXOS.....	63

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1	población objeto de estudio 24
Tabla 2	Muestra objeto de estudio. 24
Tabla 3	Valoración de las correlaciones 25
Tabla 4	Valoración de intervalos de la variable Liderazgo educativo 26
Tabla 5	Nivel de liderazgo educativo en educadores y administrativos 27
Tabla 6	Nivel de liderazgo en educadores y administrativos 28
Tabla 7	Nivel de establecimiento de metas en educadores y administrativos 29 del establecimiento estudiantil
Tabla 8	Nivel de interacción en educadores y administrativos del 30 Establecimiento estudiantil
Tabla 9	Tasación de distancia de la variable desarrollo profesional 31
Tabla 10	Nivel de Desarrollo profesional en educadores y administrativos 32 del establecimiento de estudio
Tabla 11	Nivel de capacitación en educadores y administrativos del 33 establecimiento de estudio
Tabla 12	Nivel de propuesta de mejora en educadores y administrativos del 34 establecimiento de estudio
Tabla 13	Nivel de autorrealización en educadores y administrativos de la unidad 35 educativa “seis de octubre”, ventanas

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1	Porcentaje de liderazgo educativo en educadores y administrativos 27
Figura 2	Porcentaje de liderazgo en educadores y administrativos 28
Figura 3	Porcentaje de establecimiento de metas en educadores y administrativos 29 del establecimiento estudiantil
Figura 4	Porcentaje de interacción en educadores y administrativos del 30 Establecimiento estudiantil
Figura 5	Porcentaje de Desarrollo profesional en educadores y administrativos 32 del establecimiento de estudio
Figura 6	Porcentaje de capacitación en educadores y administrativos del 33 establecimiento de estudio
Figura 7	Porcentaje de propuesta de mejora en educadores y administrativos del 34 establecimiento de estudio
Figura 8	Porcentaje de autorrealización en educadores y administrativos de la 35 unidad educativa “seis de octubre”, ventanas

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo educativo y su relación con el desarrollo profesional docente de la Unidad Educativa “Seis de Octubre”, Ventanas 2018

La investigación se enmarcó en el enfoque cuantitativo, el tipo de estudio fue no experimental y el diseño de estudio empleado descriptivo correlacional. La muestra estudiada fue de 40 de una población de 90 personas entre docentes y personal administrativo de diferente sexo. Se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario que permitió obtener la información correspondiente. Para comprobar la relación entre las variables, así como con las dimensiones en estudio se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson y el coeficiente de determinación R^2 , para la comprobación de las hipótesis se aplicó la prueba t student.

De acuerdo a los resultados obtenidos se halló para la correlación entre las variables liderazgo educativo y desarrollo profesional un coeficiente de correlación de Pearson de 0,77, y un coeficiente de determinación de 0,59. La prueba de hipótesis t de student resultó significativa, por lo que se deduce que la correlación entre las variables es alta y directa, por ello se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: Liderazgo educativo, desarrollo profesional, capacitación.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship that exists between educational leadership and its relationship with the professional development of the "Seis de October" Educational Unit, Ventanas 2018

The investigation was framed in the quantitative approach, the type of study was non-experimental and the design of the study used descriptive correlational. The sample studied was of 40 of a population of 90 people between teachers and administrative staff of different sex. The survey technique was used and as a tool, the questionnaire was used to obtain the corresponding information. To verify the relationship between the variables, as well as with the dimensions under study, the Pearson correlation coefficient and the coefficient of determination R^2 were applied, for the test of the hypothesis the student t test was applied.

According to the results obtained, a correlation coefficient of 0.77 was found for the correlation between the educational leadership and professional development variables, and a coefficient of determination of 0.59. Student hypothesis test t was significant, so it is deduced that the correlation between the variables is high and direct, therefore the null hypothesis is rejected.

Key words: Educational leadership, professional development, training, improvement proposal, self-realisation.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día es evidente reconocer los efectos en una organización sobre las prácticas que se ejercen desde los cargos más altos como son por ejemplo, desde la dirección, así es fácil experimentar las estrategias de liderazgo que se ejercen, la efectividad para establecer dirección, rediseñar, capacitar, gestionar desde una organización. El rendimiento laboral de los trabajadores se evidencia en su efectividad cuando el estilo de liderazgo se articula con rasgos, actitudes, características intelectuales, afectividad que se promueve de manera permanente.

La infinidad de cambios en lo político, social y económico hace indispensable que las personas específicamente las que lideran grupos humanos posean competencias necesaria que le permitan gestionar con éxito en la vida productiva de una organización.

Es un conocimiento genérico que, para obtener la calidad de un bien o servicio se hace necesario contar con un clima organizacional, el mismo que debe construirse con la colaboración de todos los participantes que integran el ámbito educativo pedagógico (Autoridades, representantes, educandos, entre otros) que permitan alcanzar la tan anhelada educación de calidad, que es el objetivo primordial de todas las Unidades Educativas (Chiang, 2010, p.42).

Desde esta perspectiva, se debe de tener en cuenta que toda institución educativa, poseen una carta de presentación, misión y visión que la diferencia de otras instituciones y la hacen única. Los miembros de la institución educativa son diversos, debido a varias características y cualidades socios culturales, familiares y de religión; pero lo más importante es que están ubicados de acuerdo a sus rasgos particulares y profesionales, ello conlleva a que bajo estas características los miembros de la institución tengan diferencias de percepción tanto sobre el clima organizacional como liderazgo. El apoyo, la presión y control así como la autonomía son otro aspectos que también se consideran (García, 2006).

Según la UNESCO (2016), en Latinoamérica y el Caribe las funciones de los funcionarios de la educación están situadas en el plano administrativo y en menor medida en el ámbito pedagógico, lo que lo hace carecer de atribución para el ámbito general de talento humano y financiero de las Unidades Educativas. Además, manifiesta que cuando el liderazgo

directivo centra su praxis en lo pedagógico, es decir al apoyar al docente en su desarrollo, en la capacidad propia de la enseñanza que necesita el estudiante, es cuando hay una generación e impacto positivo en el proceso de aprendizaje.

Según REDUCA (2017), indica que en algunos países de Sudamérica y Centroamérica y de manera especial en nuestro país no existen políticas educativas de estado, que permitan guiar de manera específica a la formación de líderes que ayuden a favorecer la labor docente en las unidades educativas. Es por esa razón que se están desarrollando proyectos que permitan alcanzar logros institucionales que van de acuerdo a sus realidades, estas propuestas tienden a cambiar estos esquemas antiguos y pasados que poco o nada han ayudado al docente en la formación de Líderes, podemos referirnos algunos ejemplos acogidos por algunos países como en Chile y Colombia que han innovado en sus políticas de gobierno nuevas estrategias para conseguir este fin.

La Institución Educativa no escapa de esta situación es más se necesita incorporar un esquema que permita poner en práctica el liderazgo, pues el ambiente en el que se convive no permite el óptimo desempeño de algunos integrantes de la comunidad educativa. Hoy en día las organizaciones toman como significativas las investigaciones en temáticas de liderazgo y desarrollo profesional, las mismas que permiten ofertar un conocimiento sobre los lineamientos lo que permitirá una adecuada competitividad y mejorar el servicio educativo, esa es la razón de nuestro estudio.

En los trabajos previos se han consultado las investigaciones internacionales:

Belleza, M. (2018), en su tema de Tesis: Capacitación como proceso participativo en el ambiente laboral en los educadores de Universidad José Faustino Sánchez Carrión. (Tesis de Maestría)

Concluye que: Trabajar con el proceso participativo permite que los docentes mejoren su desempeño laboral existe una correlación significativa evidenciada por el investigador que manifiesta que la capacitación es una alternativa que permite lograr cambios en los que integran el ámbito educativo en una determinada unidad educativa, sea ésta de cualquier nivel de estudio, cabe recalcar que para poder alcanzar objetivos deseados es necesario realizar una debida planificación de lo que se va a ejecutar y de esta manera evitar imprevistos que puedan afectar la labor docente. En lo que respecta al liderazgo también se pudo comprobar que existe una relación de cálculo bastante significativa, esto indica que

en las instituciones educativas no es muy común y tiene que trabajarse mucho en el ámbito educativo de los educadores.

Maravi, I (2017), En su Tesis de Investigación con el tema: Gestión escolar y desarrollo profesional docente de todos sus docentes de San Juan de Miraflores. (Tesis de Maestría)

Concluye que: La Gestión Escolar va estrechamente relacionada con el desarrollo profesional del docente, ya que éste adquirirá una serie de habilidades y destrezas que al ser aplicadas en el aula de clases permitirán que los estudiantes desarrollen de mejor manera los aprendizajes, además permitirá formar a los posibles líderes de la institución y de la sociedad.

García, A. (2013), En su trabajo Investigativo con el tema: Introducción de los docentes en el ámbito educativo y su vinculación con las prácticas pedagógicas de la escuela de la Estudios Primarios regular del distrito de Sacanche. (Tesis de Maestría)

Concluye que: El fortalecimiento de toda Institución Educativa radica no solo en tener una adecuada infraestructura donde se pueda desarrollar el proceso educativo en todos sus ámbitos, lo cual permite que el educador este en constante capacitación para trabajar dentro del aula de clases, que ayudara a enfrentar los desafíos de la enseñanza actual en donde se encuentra con un recurso humano bastante limitado en muchos aspectos, entonces requiere de una serie de estrategias que se acoplen al procedo educativo de los educandos en el desarrollo de sus destrezas y prepararlos con las herramientas necesarias para enfrentar a una comunidad que interactúa de manera permanente con el ámbito educativo.

Saézn, K. (2016). En su Tesis con el tema: Evaluación de la educación y el desempeño de los educandos de la Red Educativa N° 7, UGEL 02, Lima. (Tesis de Maestría).

Concluye que: En todo proceso educativo es necesario medir el desempeño laboral del docente, no solo para determinar sus destrezas en el aula de clases sino para comprobar si el proceso ha sido bien llevado, dicho proceso de evaluación es muy importante ya que aparte de darnos las pautas de hasta donde hemos avanzado en nuestra planificación, nos permite determinar en qué estamos fallando como docentes y nos permite corregir nuestras debilidades a su debido tiempo y mejorar indudablemente nuestro desempeño como docente.

Espinoza, J. (2016). En su Tesis con el tema: Ambiente empresarial y la importancia del líder: Importancia del educador en las instituciones educativas dentro del Perú. (Tesis Maestría).

Concluye que: Toda causa tiene su efecto en las instituciones educativas debe existir siempre una adecuada organización estructural en donde todos los integrantes tengan en mente un mismo objetivo en común, además de aquello contar con un líder que dirija de manera correcta y asertiva las decisiones a tomar dentro de las empresas o Unidades Educativas. Pero sobre todas las cosas que pueda anticiparse ante posibles situaciones que se puedan presentar en un momento determinado en lo que respecta al desempeño del docente.

Los directivos tienden hacia el liderazgo transformacional, lo que contribuye con el buen desempeño docente. Es necesario trabajar en la formación de líderes que permitan cambiar la educación y por añadidura transformar a la sociedad.

Deficiente fomento de intereses que beneficien las relaciones entre docentes y la organización y ejecución de actividades en la institución.

Barrón, E. Carey, J. & Usnayo, N. (2015). En su Tesis con el tema: Capacitación constante en los docentes de las instituciones educativas. (Tesis de Maestría)

Concluye que: Es necesario realizar cambios en la educación actual y la mejor herramienta que tenemos los docentes es la capacitación constante y permanente acerca de temas que nunca pueden faltar como (investigación científica, estrategias metodológicas, dinámicas grupales, instrumentos de evaluación, entre otras), además de dotar a los estudiantes un cúmulo de experiencias, destrezas y habilidades que le permitirán enfrentar de una mejor manera la continuidad de sus estudios o que le servirán para la vida.

Higuera, A. (2014). En su Tesis con el tema: La gestión del ámbito educativo docente en el empleo de las TIC dentro del ambiente educativo Morata, Bogotá. (Tesis de Maestría).

Concluyo que: Todos los docentes debemos de estar preparados para enfrentar al mundo actual en donde la información se la obtiene de muchas formas y en donde la tecnología se ha apoderado de nuestros adolescentes, a través de las redes sociales, chat, internet, entre otras además de otros tipos de dispositivos electrónicos que hacen de la vida de ellos algo

imprescindible, debemos de manejar las Tics como herramientas tecnológicas que nos permitan orientar a nuestros estudiantes en el uso correcto de estas herramientas para evitar que ellos caigan en manos de personas inescrupulosas que solo quieren aprovecharse de ellos, cada institución debe responder por un modelo pedagógico, este debe de responder a una reflexión y consenso por el equipo de trabajo.

Los docentes deben manejar las tics en sus prácticas áulicas que le permitan llegar con el mensaje claro a sus estudiantes en la consecución de sus aprendizajes. Así mismo, fortalecerá desarrollo de habilidades para la expresión escrita, gráfica así como audiovisual en dicho proceso.

Entre las investigaciones nacionales se han consultado las siguientes:

Yunga, D. (2017). En su Tesis con el tema: Liderazgo educativo y el desempleo de directivos y docentes de la escuela "3 de Diciembre" de Catacocha. (Tesis de Maestría)

Concluye que: Los directivos tienden hacia el liderazgo transformacional, lo que contribuye con el buen desempeño docente. Se hace necesaria la incorporación de docentes líderes que permitan desarrollar procesos de educación integral y de calidad.

Un líder debe comprender que dicha labor comporta un especial compromiso y responsabilidad para integrar a las personas, y que dirija con sólidos valores y principios morales.

El sistema educativo debe promover estrategias significativas que sean viables como fortalecer el modelo curricular, orientar metodológicamente en la enseñanza y aprendizaje en docentes lograr la articulación de lo que demanda la sociedad con la expectativa del educando y su familia, por ello se necesita la formación continua en liderazgo educativo.

La institución debe entrarse en promover y desarrollar la competencia directiva, el compromiso ético social, y resolución de conflictos especialmente.

La institución se dirige bajo un estilo de liderazgo permisivo, autocrático y liberal hecho que impide alcanzar objetivos y metas planteadas en la educación dentro de la institución educativa.

Angulo, J. (2016). En su Tesis con el tema: su tesis El líder y su influencia en el ambiente laboral. Pontificia Universidad Católica de Esmeraldas, Ecuador. (Tesis de Maestría).

Concluyo que: Se necesitan en las instituciones educativas, autoridades con capacidad de manejo de procesos de liderazgo, que trabaje en equipo y promueva la integración institucional.

El personal docente debe ser involucrado en todas las decisiones organizacionales realizadas por la institución educativa, es la única forma de conseguir logros educativos planteados, además de trabajar con la trilogía es decir con toda comunidad educativa como un solo puño (Directivos, Docentes y Padres de Familia). De esta manera se podrán conseguir resultados positivos en pro del bienestar de toda la sociedad.

Balda, R. & Guzmán, A. (2015). En su Tesis con el tema: El líder dentro de las unidades de estudio del estado ecuatoriano, Realidad Problemática dentro del ámbito educativo.

Concluyo que: Perfeccionar el liderazgo pedagógico desde su entorno y de acuerdo a su realidad existente indudablemente podrá mejorar la gestión pedagógica Institucional.

Fomentar el liderazgo pedagógico a partir de alternativas que planteen soluciones, conociendo las demandas de la comunidad y la demanda de la institución. Todas las actividades tienen que estar orientadas a conseguir dicho fin.

En las teorías relacionadas al tema hemos analizado la variable Liderazgo Educativo donde manifiesta que es importante en el plano educativo ya que constituye una de las herramientas más importantes que poseen las Instituciones Educativas para mejorar la educación. “El director se orienta al cumplimiento de dos funciones: como líder institucional por la responsabilidad que recae sobre él, y por ser la cabeza principal que tiene que dirigir de manera adecuada a toda la comunidad educativa para conseguir objetivos planteados” (Chamorro, 2005, p.36).

El rector constituye la fortaleza más grande que poseen las instituciones educativas, debe manejarse bajo dos perfiles importantes, el primero ser un buen administrador y el segundo poseer la experiencia pedagógica para poder corregir posibles falencias en el proceso enseñanza - aprendizaje. Entre sus principales atributos están la coordinación que realiza, la forma como organiza las acciones educativas y de gestión, como construye su misión y visión (Edmonds, 1983, p.76).

Es interesante la propuesta de los pilares en el liderazgo, que guardan relación con una serie de aspectos personales y de gestión.

“Se proponen tres pilares en el liderazgo educativo. El Pilar Técnico: que se relaciona con la experiencia y el saber del director, el apoyo, el respeto, la organización y ejecución de la evaluación de los docentes para estar al tanto de su rendimiento laboral. Pilar en la parte humana en donde pueda actuar ante situaciones que afectan a la comunidad educativa y tener mucha empatía con todos y tratarlos de la mejor manera desde el personal auxiliar de servicios como hasta el más alto rango docente en el entorno organizacional educativo, que se traduce en mantener el clima escolar favorable, trabajar con todos de manera eficiente, sin trabas para ejecutar un acertado trabajo educativo”. (Horn & Marfán, 2010, p.10).

“Todo Rector debe ser un líder académico eficiente en el apoyo a sus docentes, es determinante el rol que desempeña en el aprendizaje, pues distingue los docentes con mejor performance y los que necesitan su apoyo” (Maureira & Rojas 2013, p.117).

En la dimensiones de la variable Liderazgo se puede definir como el cúmulo de experiencias adquiridas por todos los docentes a través de años ejerciendo esta noble tarea, se encarga de orientar, planificar, articular y evaluar los aprendizajes de acuerdo a las metas institucionales planificadas, además de orientar a todos los educandos y representantes en conseguir cumplir con la misión y visión de la unidad educativa. (MINEDUC, s.f, p. 22).

El liderazgo en la institución educativa se define como “conjunto de experiencias con intención pedagógica e innovadora, en los que se involucra el personal directivo y docentes que poseen características, habilidades y destrezas que permitan entregar las herramientas adecuadas a los estudiantes para que puedan estar preparados para la vida. (Gallo y Vásquez, 2015, p. 19)

Robbins, (2013), manifiesta que, “Todas las personas tenemos la capacidad para cambiar la mentalidad y actitudes de las demás personas encaminadas a conseguir un bien común. La jerarquía administrativa de la organización es la fuente de esta influencia” (p. 369).

Guibovich (2006), indica que “Es el sistema de habilidades, destrezas y valores con las que cuenta una persona para que otros puedan relacionarse entre sí para conseguir objetivos, metas o el bienestar común de todos” (p.69).

El Estilo de liderazgo instruccional se promovió en la década de los setenta para estudiar las escuelas eficaces, desde esta perspectiva los directores compartían de manera común:

“Lo que pueden llegar a ser las escuelas según su visión, con expectativas por encima del rendimiento del alumno, positiva retroalimentación y constructiva, eficacia en el uso del tiempo, recurso humano y material, rendimiento de los alumnos monitoreado y evaluado” (Davis & Thomas, 1992, p.33).

Este liderazgo guarda una relación estrecha con la organización y cultura del profesor, es aquí en donde las decisiones del director van a influir en los resultados de la institución; y además en la conducta del profesor cuando se ejecuta el proceso de aprendizaje de los estudiantes (Southworth, 2002, p. 73-91).

Desde esta concepción, se orienta y se toma en consideración las dificultades o lo que promueve el éxito.

Así, El liderazgo institucional está compuesto por las formas que se detallan a continuación. *La escuela como meta*: es aquí cuando el directivo elabora la visión con metas educativas pero mediante consenso. *Desarrollo de los programas instruccionales*: Se toma en consideración lo que dificulta o conlleva al éxito el trabajo de aula, para ello se coordina la organización de los horarios, los equipos y los currículos. *Promoción del clima escolar*: es aquí donde se fomenta el participar y colaborar en la escuela. (Leitwood & Jantzi, 2000, p.83).

El liderazgo instruccional “recobra importancia, pues se centra en la enseñanza y aprendizaje, actividades significativas para el colegio. Entre los limitantes para este estilo están la ausencia de entrenamiento para ser director, el currículo, la enseñanza como proceso y la formación profesional” (Bush & Glover, 2003).

En el estilo de liderazgo transformacional, podemos decir que el líder busca tener conocimiento, entendimiento y orientarse a vencer obstáculos existentes en la institución que obstaculizan un desarrollo exitoso. Este líder tiene como misión, estimular de manera intelectual al personal docente, el equipo se ve inspirado cuando las tareas le son significativas, logra un aumento de compromiso de los docentes, fomenta el valor y la creencia cultural, se crea un clima cooperante con relaciones optimas entre docentes, administrativos y la comunidad. (Bass & Avolio, 1994, p.27).

En el Estilo de liderazgo transaccional podemos decir que el líder es aquel que reconoce la labor esforzada del docente, promete y entrega recompensas, ello con la finalidad de corregir de ser necesario. El directivo por ser un líder transaccional, es gran negociador, autoritario, en ocasiones agresivos, pero solo se encarga de labor administrativa El

reconocimiento verbal o refuerzo personal públicamente se realiza cuando no es factible para el director la recompensa económica, laboral o profesional. (Chamorro, 2005, p. 231).

Según Estilo Laissez faire en este estilo el líder en lo posible evita la toma de decisiones, no busca complicarse ni define, este aspecto lo percibe el docente, quienes no perciben el apoyo de su director, sienten insatisfacción, es decir hay un clima de desaliento laboral, prefiere evitar discusiones con su personal (Bass, 1990, p.23).

Este líder deja la obligación a situaciones reales, para dejar hacer. En ocasiones más involucramiento tienen en el proceso de producción pero no en el de supervisión.

Entre todos los estilos de liderazgo tratados, el transformacional es el más ventajoso es el transformacional, pues tiene como ventaja obtener resultados como eficacia, sobre esfuerzos voluntarios, satisfacción del profesor y de la dirección.

Al respecto, Robinson (2012) señala que las metas como tales deben ser realistas con base en informaciones observadas por el líder quien debe tener como característica una abierta comunicación entre los docentes. Este líder elabora juicios de carácter objetivos e imparciales para formalizar planes que hagan frente a dicha problemática creando un ambiente propicio para el desarrollo de labores pedagógicas. Por tal motivo en esta dimensión se incluye la comunicación y monitoreo de estas metas que han sido consensuadas (Robinson, 2012, p. 45).

Dimensión Interacción

La interacción es uno de los agentes que interviene en el sistema e interdependencia con debate abierto para organizar la escuela, de tal forma que se oriente hacia el desarrollo y pueda permitir responder a las siguientes demandas de la sociedad:

- Desarrollarse en el proceso de globalización
- Promover la nueva organización, para el óptimo desarrollo de la enseñanza
- El cambio rápido en la tecnología el aspecto social político y cultural
- Nuevas propuestas formativas adecuadas al aprendizaje que responda a las demandas de las nuevas generaciones
- Afrontar con capacidad toda situación problemática no predecible.
- Utilizar y transferir proyectos desde la óptica real para proteger la forma real de una escuela autónoma. (Martínez, 2007, p.2).

Así mismo el término interacción es utilizado de manera general para la descripción de un proceso en el que las personas logran el intercambio de experiencias y guardan relación entre sí, El conductismo basado en el E-R considera, a la interacción como una reacción alternativa, pues señala que en primer lugar hay intervención del organismo y luego interviene el ambiente, a diferencia de la teoría “gestalt”, cuyos defensores piensan que es simultánea y que tanto las personas como el ambiente no son excluyentes. Este término interacción, por lo general se utiliza para la descripción de un proceso que se efectúa entre los individuos y el ambiente en el cual se percibe lo real (Martínez, 2007, p.114)

Por otro lado manifiesta que el trabajo en equipo visto como interacción grupal permite que se percepciones a otros como equipos de forma positiva., para promover cambios de actitud para desarrollar desempeños individual.

Se señala sobre la interacción que uno de los limitantes y el aislamiento de esta es sin duda alguna el escaso tiempo de los docentes y la falta de articulación de estrategias de colaboración en el interior de la institución. Se complementa a ello la falta de liderazgo, pues en los puestos directivos no se encuentran muchas veces las personas con capacitación o la promoción escalonaría, de igual forma la falta de trabajo en equipo. A pesar de que la interacción es una realidad, se da sin embargo resistencia del docente al sistema por su verticalidad, lo que origina una escasa participación a conciencia y reflexiva en este accionar educativo. Cardenas, Andere, Cervantes y McGaw (citados por Martinez, 2007, p.17),

Se desataca que el aspecto más certero cuando el ser humano experimenta es él y saber que la educación es crucial en la formación y desarrollo de conciencia que permite el reconocer al otro. Así el docente cuando interactúa con otros, tiene un desenvolvimiento individual y colectivo, esta interacción social permite el desarrollo de habilidades intrínsecas, el contraste de estas con su experiencia y saber, debido a que lo cambiante en una institución se genera mediante las actividades asertivas para mejorar el proceso escolar. (Bruner, 2004, p.48),

La premisa de esta teoría se basa en los comportamientos de los líderes, entre los años 1930 y 1940, fueron realizados cientos de estudios, que pueden clasificarse como se detalla:

Apariencias sociales: colaboración, correlación y técnicas de experiencias administrativas.

Marca personal de trabajo: interés en la ejecución perseverancia y decisión. (Alfaro & Rivarola, 2005, p.16)

Luego de realizados estos estudios los investigadores concluyeron que “no es necesario un conjunto de características (rasgos) específicamente para que una persona sea un líder exitoso” (Browne, 1999, p.18).Posteriormente surge un enfoque equilibrado, sin que existan rasgos que puedan dar garantía de que exista un liderazgo exitoso, algunas características resultan significativamente útiles. “Algunos rasgos de los sujetos favorecen a que tengan un liderazgo efectivo, otros no son innatos y tienen que ser adquiridos a base de constancia y trabajo así como autoconocimiento” (Daft, 2006, p. 53).

En la teoría situacional los investigadores afirman que el comportamiento de un líder efectivo varía según la situación y su entorno. Un buen líder primero analiza y luego decide lo que hay que hacer., esto se resume en “observar antes de dirigir” Bateman. & Snell. “Así el liderazgo situacional, no es sino la adaptación del estilo de liderazgo que utiliza un líder al nivel de desarrollo de un colaborador que le permite cumplir la exigencia de un objetivo determinado” (Daft, 2006, p. 59).

“El líder gestiona tareas y personas, y asigna los sujetos idóneos a cada labor para que obtenga resultados ideales. Este aspecto lleva a orientarnos hacia los tipos de comportamiento o conducta del líder: la conducta de dirección y de apoyo” (Browne, 1999, p. 54).

Al respecto Chiavenato, manifiesta, que esta teoría es una extensión de teorías bidimensionales resumidas en la rejilla administrativa. En este liderazgo los niveles de madurez de los subordinados tienen diferentes niveles. Algunos subordinados muestran escasa madurez en el trabajo, pues tienen ausencia de habilidades, a la inseguridad pues le es necesario un estilo de liderazgo diferente del que poseen los subordinados maduros, poseen habilidades y el deseo de cumplimiento de tareas específicas. Esta teoría argumenta que el líder debe tener un comportamiento específico del trabajo (guiar y brindar orientación) y específico también a las relaciones (apoyo socioemocional), esto depende de cómo han sido preparados los subalternos para el desempeño de sus labores. Los autores mencionan que existen cuatro tipos de liderazgo, *Estilo de contar (SI)*, propicio para subalternos con escasa preparación. El director establece los roles de los sujetos que no pueden asumir alguna responsabilidad propia o que no desean cumplirla. Se elimina la inseguridad sobre las labores de desempeño.

Estilo de vender (S2), dirigido a los subalternos regularmente preparados. En este estilo se direcciona y apoya a las personas en sus tareas cuando carecen de capacidades, pero que poseen la voluntad de querer asumir el trabajo con responsabilidad. Mantienen el entusiasmo, a partir de combinar un enfoque directo con la explicación y el refuerzo.

Estilo participativo (S3), Es propicio para subalternos con preparación media elevada, en la persona esta presenta la capacitación pero ausente la iniciativa por ello necesitan ser apoyados para que aumente su motivación. En este estilo los subalternos comparten el proceso de decisión y fortalecen su deseo para el desempeño en el trabajo.

Estilo delegador (S4), Este estilo es el mejor indicado para el subalterno que está bien preparado. Casi no necesitan dirección ni apoyo cuando realizan su trabajo, las responsabilidades de las actividades que asumen les estimula con capacidad, iniciativa y voluntad.

Se puede concluir que cada tipo de liderazgo, necesita combinar diferentes comportamientos de trabajo y relaciones.

Se resalta que esta teoría se enfoca significativamente en los subalternos y en lo que tienen pensado sobre la labor a ejecutar. En el líder eficaz el grado de preparación de las personas que intervienen en el trabajo, determinará el ajustar su estilo de liderazgo. (Chiavenato, 2009, p.62)

La importancia de un líder dentro de las unidades educativas se recalca la importancia de los diferentes tipos de liderazgo, pues es motivar a los individuos para que realicen más de lo que ellas pueden, con la finalidad de producir el cambio en las instituciones educativas y como consecuencia de ello en la sociedad, este hecho demuestra que en las escuelas es factible lograra la productividad, la motivación y la calidad. (Bass, 1990, p.27)

En las diferentes aéreas de las instituciones compuestas por el recurso humano, es decir los docentes, administrativos y de servicios, están constituidos por las especificaciones de una estructura genética, una educación, una propia experiencia, esta es la base para que establezcan ideas innovadoras y poseer efectividad estratégica en la institución educativa.

Elementos del liderazgo educativo

señala los siguientes elementos en el liderazgo:

Objetivo, son los propósitos que se desean alcanzar tanto en el ámbito institucional como individual.

Poder, se reconoce que el liderazgo de alguna forma es el ejercicio de poder. La cualidad de un líder es la que atrae voluntariamente al agente educativo, se reconoce la credibilidad. Estilo es la conducta que el líder muestra cuando ejerce su poder, para lograr los objetivos planificados integrando intereses, se debe evitar la autocracia, aspectos que, muestren lo contrario al liderazgo.

Seguidores La cohesión, la subordinación y el seguimiento del grupo son la base fundamental del liderazgo. Las personas siguen a un líder si es correcto. (Gallegos, 2004, p.160)

En el Desarrollo Profesional es el campo semántico es muy amplio y complejo, sin embargo Se le asignan reciclaje, perfeccionamiento, formación continua y de servicio, crecimiento profesional. Estos términos vienen utilizándose como sinónimos de un similar significante. Este aspecto orienta una falta de distinción acordada, hecho que dificulta tener una definición clara, realizan la concepción desde dos perspectivas, la primera alude a definiciones que se acercan a definiciones como: reciclaje, perfeccionamiento, formación continua que muestran la existencia para diferentes contenidos una expresión neutra.

Tello & Aguaded (2009), Mencionan que el conocimiento profesional del educador donde se produce a consecuencia de un cambio en el ejercicio profesional y la necesidad de integrarse a actividades que se integren a las tecnologías de la información, estos cambios buscan mejorar el rendimiento académico del alumno.

Ante esta situación poder dar el significado de desarrollo profesional solo es factible desde algunas tendencias, así desde el proceso de formación continua, Muñoz (citado por Enriquez, 2014, p.20) señala que es aquella que busca adquirir conocimiento especializado y que se ponen en practica mediante un proceso continuo, fomentan el dialogo entre los docentes y llevan a acabo acciones de orden reflexivo y crítico. Sin embargo se “Considera eje clave el revalorizar al docente, se establece el óptimo dominio de una competencia técnica, la autonomía y la responsabilidad del docente cuando ejercita sus funciones” Donoso (citado por Enriquez,2014, p.17).

Desde otra perspectiva, sobre el desarrollo profesional se consideran variadas aspectos:

La forma en que se entiende el desarrollo profesional es variada, sin embargo una clara posición es esta.

Se entiende el desarrollo profesional como un procesos que se desarrolla durante la vida profesional del profesor, como un proceso continuo de aprendizaje, y mediante

participación activa y reflexiva, se incorporan cualidades cognitivas , afectivas y motivadoras en su plan de desarrollado. A través de la generación de la competencia profesional se promueven espacios en las que el docente actúa profesionalmente de forma autónoma y crítica, con gran motivación para investigar. (Guerra 2008, p.3)

Day (1999), manifiesta que “El desarrollo profesional docente abarca las prácticas, estudios aquellas misiones proyectadas y consecuentemente que intentan directa o indirectamente favorecer a los estudiantes, y que ayudan, a través de ellas para mejorar en el ámbito educativo” (p.4).

Picardo (2004), manifiesta que el “intento metódico de optimizar la práctica laboral, creencias y conocimientos profesionales” (p.70). Este aspecto indica un análisis real de las necesidades y de capacitaciones a futuro del profesor considerándose como integrante de un grupo competitivo, y para desarrollo de habilidades que puedan satisfacer necesidades de hoy y competitivas que permitan acceder a una educación de calidad. Hoy ser docente admite responsabilidades profesionales muchas veces cambiantes de manera vertiginosa y no a un ritmo pausado como anteriormente sucedía. La tecnología apoya esta adaptación del docente a los cambios en la adaptación y divulgación de información.

En la Dimensión Capacitación señala que la capacitación viene a ser el proceso de permanente cambio en el comportamiento del trabajador, que tiene como meta la adquisición de la mejor perspectiva de conocimiento y estrategia de trabajo. La relación de la capacitación es muy estrecha con las habilidades y capacidades que cada trabajador de una organización demuestra, lógicamente desde el entorno de la exigencia del usuario. Se tiene como consideración el ayudar al trabajador a emplear en las labores sus mejores habilidades y capacidades. (Chiavenato, 2009, p. 371)

Algunos autores definen la capacitación como “el desarrollo personal para lograr aptitud y proceso de ideas superiores, Las competencias de análisis, síntesis inferencia etc. Fácilmente se asocian a la capacitación , este aspecto logra que el trabajador se transforme intelectualmente y de manera práctica para que se labore en la institución” (Robbins & Coulter (2009, p.91),

Siendo la capacitación un aspecto relevante se considera como un proceso de detectar necesidades, planificar, ejecutar, evaluar y sistematizar con responsabilidad en la evaluación de las tareas formativas, teniendo como objeto el control de lo que aporta el cambio de desempeños de puestos de trabajo, para ello se debe contar con las evidencias así

como el resultado que permita proponer mejoras ,mediante la capacitación y el ejercicio de acciones que logre hacer significativo el impacto para el logro de las metas institucionales. (Guzmán, 2008, p.67)

En la dimensión Propuesta de mejora Vaillant (2016), define la propuesta de mejora, como el análisis de los procesos de una mejora educativa de un país u organización, con excelentes resultados, se resalta la importancia de la política docente específicamente dirigidas hacia la formación y al desarrollo profesional. La formación continua como un amplio panorama, concibe la calidad de formación docente como componente determinante para el alcance de mejora educativa, son escasas las propuestas que plantean la innovación. Se debe superar el modelo formativo tradicional que hoy resulta obsoleto. Dentro de la formación continua se deben considerar los siguientes aspectos:

Las horas empleadas con los alumnos no deben percibirse como gratuitas, pero hay que socializarlas. Se debe crear identidad mediante el contenido que se enseña. El valor del conocimiento debe ser práctico

Huberman (1993) señala que las etapas de la vida del docente se pueden clasificar de la siguiente manera:

Años de experiencia:

(1 – 3): El comienzo: explorando las tareas y su propio camino

(4-6): Estabiliza y consolida un repertorio pedagógico

(7-25): Diversifica, activa, revisa

(26-33): Serenidad, distancia, conservadurismo

(34-40): Desapego (sereno o amargo)

En la Dimensión Autorrealización Chiavenato (2006), indica que, la autorrealización son necesidades más significativas del trabajador, como consecuencia de la educación y cultura. Por ello considera la necesidad de autorrealización como síntesis del resto de necesidades, es la que propulsa al individuo a la realización de su potencial y vivir en continuo desarrollo.

Maslow (2008), indica que la autorrealización es el estado de satisfacción personal que muestra el máximo potencial, para lograr la plenitud. Así mismo se le conoce como la

experiencia del desarrollo total de la capacidad y potencial cuando se busca la naturaleza propia.

En la Autorrealización laboral Palomo (2010), manifiesta que esta es la necesidad de madurez psicológica del crecimiento personal, se manifiesta y concretiza en un deseo a través de toda la vida, dependiendo de la personalidad y las exigencias de la sociedad organizacional. Esto respecto a la posibilidad que el lugar donde se labora favorezca, el desarrollo tanto profesional como personal orientado a la contingencia de las labores y con perspectiva de futuro.

Maslow (2008), señala la existencia de ocho modos para autorrealizarse

Primero: Vivenciar plenamente, y desinteresadamente en concentración y absorción total es la autorrealización. Tienen un significado de experimentar sin la timidez del adolescente. Aquí e cuando la persona se muestra total y plena como humana.

Segundo: La vida es un proceso de elección. Se experimenta en todo momento una elección progresiva o regresiva.

Tercero: Autorrealizarse es autoactualizarse. La persona es su temperamento, equilibrio químico.

Cuarto: Ser sinceros en las dudas. Si se duda no se es. Interiorizar para buscar respuestas es asumir responsabilidades. Esto se considera ya un paso a la autorrealización.

Quinto: Timidez de optar el crecimiento y no el temor para escuchar la voz del impulso, ser francos y responsables.

Sexto: la utorrealización es un proceso de actualizar el propio potencial.

Séptimo: La experiencia significativa es un momento transitorio de autorrealizarse. Son momentos muy satisfactorios que no se comparan, ni se garantizan, ni siquiera se buscan.

Octavo: Saber descubrirse uno mismo, sus gustos, lo que no gusta, lo que es bueno o malo a la persona, su misión.

En la teoría bifactorial podemos manifestar que el desarrollo profesional íntimamente ligada al desarrollo profesional, se toma en cuenta esta teoría que fue formulada por Herzber (citado por Martínez 2007, p.119), quien postula la existencia de dos grupos laborales: circunstancias del trabajo a quien se denomina factor interno y externo que tienen influencia en el nivel de satisfacción del individuo. Dicho en otras palabras las circunstancias de trabajo y las circunstancias del trabajo; para ambas se determina un balance que se centra entre lo obtenido y lo esperado y que es lo que determina la

satisfacción o insatisfacción. Los primeros se refieren al interior de la persona así como su interpretación personal, el segundo señala la condición de trabajo de manera general, como por ejemplo el sueldo, las políticas institucionales, la infraestructura, la seguridad laboral, a través de diferentes aspectos o estrategias se logra obtener el balance entre lo obtenido y lo que se espera, tras esta determinación contextual se determina el grado de la satisfacción o insatisfacción que la persona o el trabajador obtenga. Consecuente con esta acción.

Los diversos factores que interfieren en el desarrollo profesional se destacan los siguientes condicionantes:

El docente piensa más en su desarrollo profesional cuando reflexiona sobre la acción recíproca entre educador y educando, su resultado escolar y el desinterés de los mismos

- El cambio se ha promovido cuando se ha llevado a cabo el estilo, el hábito continuo, la destreza laboral y experta.

- La docencia mejora cuando se ejerce la meditación particular y permanente acerca de la experiencia.

- El condicionante es indispensable sin duda lo constituyen el anhelo particular, resultado de una decisión particular y social de ser mejor dentro de una sociedad.

La familia, los amigos asumen un rol significativo en el desarrollo pedagógico: Los que tienen amigos docentes, un conyugue docente.

- Los modernos métodos y la utilización de la tecnología a disposición del aprendizaje deben ser considerados para enriquecer la formación del docente. (Feixas 2004, p. 46)

Ramirez, Del Socorro, & De la Herrán (2012), en sus investigaciones enfatizan que el desarrollo profesional es imposible que se dé, si es que no se ha dado un mejoramiento en el ámbito personal. En los resultados de sus investigaciones demostraron que 109 docentes investigados, están de acuerdo con la relevancia de la madurez de la persona, deducida de la ausencia o control de la propia actividad egocéntrica en la enseñanza y como condicionante del desarrollo profesional docente. Se experimenta una mayor entrega, una sincera comunicación, el impulso de una educación integral, mayor empatía, disposición significativa para repartir, cooperación, ímpetu para mejorar como persona y humildad, cuando disminuye el ego en la persona según la percepción de respuesta de los docentes.

Las investigaciones llegan a la conclusión de que “la mejora de la enseñanza y el desarrollo profesional se experimenta cuando se relacionan actividades con la madurez

personal, lo que produce cambio de formación perceptibles, flexibilidad, capacidad de autoanálisis (...) y conciencia aplicada al desarrollo integral de sus estudiantes” (Ramírez, Del Socorro, & De la Herrán 2012, p.41).

Principios del Desarrollo Profesional

Existen una serie de aspectos que intervienen de manera fundamental en el desarrollo profesional del futuro docente:

1. Aprender de forma colaborativa y participativa, lo que involucra, analizar, probar, evaluar, modificar.
2. Relacionar conocimientos previos con nuevas informaciones; procesos de asimilación y acomodación del aprendizaje.
3. Realizar el aprendizaje mediante reflexión y resolución de situaciones problemáticas de la práctica. Partir de la práctica.
4. Lograr el aprendizaje en un contexto colaborativo y de interacción social: compartir problemas, fracasos y éxitos.
5. Elaborar proyectos de trabajo conjunto y articularlos a los procesos de desarrollo profesional.
6. Promover el desarrollo profesional cimentado en la autonomía y en las mejoras de las circunstancias profesionales del profesorado. (Imbernón, 2011, p.31),

En la Formulación del Problema general tenemos que:

¿De qué manera el liderazgo educativo se vincula con el desarrollo profesional del educador de la unidad educativa “seis de octubre”. Ventanas, 2018?

En los Problemas específicos:

¿De qué manera el liderazgo Educativo se vincula con la capacitación de docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre”, Ventanas 2018?

¿De qué manera el liderazgo educativo se vincula con la propuesta de mejora de docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre”, Ventanas 2018?

¿De qué manera el liderazgo educativo se vincula con autorrealización de docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre”, Ventanas 2018.

Por lo tanto en la justificación de mi trabajo de tesis es conveniente porque va a aportar conocimiento de variables importantes en los educandos de las unidades educativas, es

decir en un contexto de desarrollo escolar donde es necesario saber la vinculación entre sus variables.

La relevancia social, se evidencia ya que al promover la información de todas las variables analizadas, beneficiará a la comunidad docente ya que creará un contexto de apoyo para que se puedan implementar proyectos similares desde este entorno de investigación, logrando que se pueda beneficiar toda la comunidad educativa de una región o país.

En lo práctico, se justifica porque la investigación utiliza instrumentos mediante los cuales se recoge la información correspondiente desde un entorno real, dichos instrumentos los puede utilizar todo investigador.

Desde lo teórico, dado que se van a conocer variables y dimensiones específicas desde la percepción del docente que intervendrán en el ámbito de enseñanza-aprendizaje además, permitirá conocer la clase de relación que existe, información que se corroborara frente a marcos teóricos científicos.

Desde lo metodológico, se justifica dado que los mecanismos que se utilizan para recoger la información, pueden ser mejorados e innovados por otros investigadores de acuerdo al contexto en el que investigarán.

En la Hipótesis tenemos:

Hi: El liderazgo educativo se vincula de forma directa con el Desarrollo Profesional del educador de la Unidad Educativa “Seis de Octubre”, Ventanas 2018

Ho: El liderazgo educativo no se vincula de forma directa con el Desarrollo Profesional del educador de la Unidad Educativa “Seis de Octubre”, Ventanas 2018.

H1: El liderazgo Educativo se vincula de forma directa con la capacitación del educador de la U.E “Seis de Octubre”, Ventanas 2018.

H2: El liderazgo educativo se vincula de forma directa con la propuesta de mejora del educador de la U.E “Seis de Octubre”, Ventanas 2018.

H3: El liderazgo educativo se vincula de forma directa con autorrealización del educador de la U.E “Seis de Octubre”, Ventanas 2018.

En el objetivo general tenemos:

Identificar la vinculación que hay entre el liderazgo educativo y su vinculación con el desarrollo profesional del educador de la Unidad Educativa “Seis de Octubre”, Ventanas 2018.

En los Objetivos específicos tenemos:

Reconocer la vinculación que hay entre el liderazgo educativo y la capacitación del educador de la U.E “Seis de Octubre”, Ventanas 2018

Identificar la vinculación que hay entre el liderazgo educativo y la propuesta de mejora de docentes de la U.E “Seis de Octubre”, Ventanas 2018.

Identificar la vinculación que hay entre el liderazgo educativo y la autorrealización de docentes de la U.E “Seis de Octubre”, Ventanas 2018.

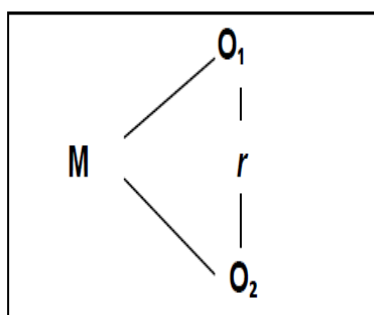
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación:

Aquí se aplicó el método no experimental cuya característica principal es que no se manipulan variables, y es transaccional porque permiten recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único, como propósito tiende a describir las variables y analiza la incidencia e interrelación en un momento determinando. (Hernández et al, 2010, p.51).

La investigación es de tipo descriptivo correlacional, se utilizó este tipo ya que se determinará el grado de relación no causal entre sus variables.

El esquema del diseño es el siguiente:



Dónde:

M : Muestra (docentes de la Unidad Educativa "Seis de Octubre", Ventanas)

O₁ : Variable 1= Liderazgo educativo

r : Relación entre las variables en estudio.

O₂ : Variable 2= Desarrollo profesional.

2.2 Variables, operacionalización

Variable 1:

Liderazgo educativo

Variable 2:

Desarrollo profesional

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Liderazgo educativo	Proceso bajo el cual el director se orienta al cumplimiento de dos funciones: como líder institucional por el cargo que ocupa, y el liderazgo curricular: como actor internamente en el proceso de enseñanza. (Chamorro, 2005).	Proceso a través del cual el director como líder orienta su significación en la eficacia escolar y organización de acciones educativas y que se puede conocer a través de su propio liderazgo, el establecimiento de metas y su interacción.	Liderazgo	Responsabilidad motivación Organización	Intervalos
			Establecimiento de metas	Claras Relevantes Temporal	
			Interacción	Relaciones interpersonales Trabajo en equipo Intercambio de conocimientos	
Variable 2 Desarrollo Profesional	Es aquel que se produce en el docente a consecuencia de un crecimiento, un cambio en el ejercicio profesional y la necesidad de integrarse a actividades que se integren a las tecnologías de la información, estos cambios buscan mejorar el rendimiento académico del alumno Tello & Aguaded (2009).	Actividad que se experimenta en el trabajo docente y se orienta a mejorar sus competencias simultáneamente al ejercer su carrera profesional y que puede ser conocido a través de la capacitación docente, la propuesta de mejora docente y su autorrealización.	Capacitación	Dominio de contenidos Didáctica general Planificación del proceso educativo	Intervalos
			Propuesta de mejora	Visionario (a) Planificador (a) Innovación	

			Autorrealización	Uso de tecnología	
				Mejora del desarrollo	
				Compromiso	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población

Se definió como “la agrupación de las coyuntura que coinciden con concretas definiciones” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2003, p. 304).

TABLA N° 1

Población objeto de estudio Unidad educativa “Seis de octubre”, Ventanas.

Personal	SEXO		N° DE PERSONAL
	M	F	
Docentes	20	67	87
Administrativos	1	2	3
TOTAL	21	69	90

2.3.2 Muestra

Para la actual información el transcurso de selección de la muestra fue un muestreo a conveniencia o accesibilidad del investigador, es decir la muestra que está disponible en el tiempo o período de investigación.

Aquí la unidad o elemento de muestreo fue seleccionado con base a su fácil disponibilidad y de acuerdo con el juicio y criterio del investigador (Tamayo, 2000, p.2) siendo la muestra obtenida 40: 37 docentes y 3 administrativos, en la Unidad Educativa de Ventanas.

TABLA N° 2

Muestra objeto de estudio Unidad educativa “Seis de octubre”, Ventanas.

Personal	SEXO		N° DE PERSONAL
	M	F	
Docentes	10	27	37
Administrativos	1	2	3
TOTAL	11	29	40

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

“La destreza utilizada para ambas variables en estudio fue la indagación porque se desea la opinión de la población acerca de un problema propio” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p.600). El mecanismo de recojo de información fue el formulario, que persiguió registrar el dato de los maestros, de la Unidad Educativa “Seis de Octubre”, Ventanas.

Respecto a la validez, podemos medir a la variable que pretende trabajar” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, p. 201). En la actual indagacion se ha comprobado de manera estadística por medio de el valor “r” de Pearson.

En los dictamen de “credibilidad usamos la relación de alfa de Cronbach, la misma se guía en su resistencia intrínseca de una probatura” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2003, p. 346). Esta valía tiene un balance entre cero y uno. Cuando su estimación se encuentra más cerca del valor 1; se dice que mayor la consistencia interna de los ítems del instrumento aplicado, por lo tanto su confiabilidad será mayor.

2.5. Métodos de análisis de datos

La información fue analizada en una base de datos t se trabajó con los programas Microsoft Excel y SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) que es un paquete estadístico muy utilizado en las ciencias sociales. Así mismo se empleó la estadística inferencial, a través del cual se analizaron y procesaron las adecuaciones y de las muestras de conjetura.

TABLA N° 3
Valoración de las correlaciones

R	Interpretación
± 1	Correlación Perfecta
± 0.80 a ± 0.99	Muy alta
± 0.60 a ± 0.79	Alta
± 0.40 a ± 0.59	Moderada
± 0.20 a ± 0.39	Baja
± 0.01 a ± 0.19	Muy baja

2.6. Aspectos éticos

Se tuvo en consideración los derechos del autor. Así mismo la confiabilidad en la procedencia de la información.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

3.1.1. Análisis descriptivo

1. Variable: Liderazgo educativo

Se identificaron la magnitud de la variable liderazgo educativo (liderazgo, establecimiento de metas, interacción) de los educadores y administradores de la Unidad Educativa “Seis de Octubre”, Ventanas.2018

Se determinaron tres niveles para la descripción de las variables y dimensiones que se investigan: alta, media y baja. Si examinamos el método de calificación del sondeo, la puntuación pequeña que se pudo obtener, fue 18 puntos y el mayor de puntos, puesto que la encuesta tuvo 54 ítems.

En tal sentido, en función de estos puntajes (mínimo y máximo) fueron establecidos los intervalos para cada uno de los niveles respectivos:

TABLA N° 4

Valoración de intervalos de la variable Liderazgo educativo

NIVEL	PUNTAJE	PORCENTAJE
Alta	13 - 18	67% – 100%
Media	7 – 12	34% – 66%
Baja	1 – 6	De 33% a menos

TABLA N° 5

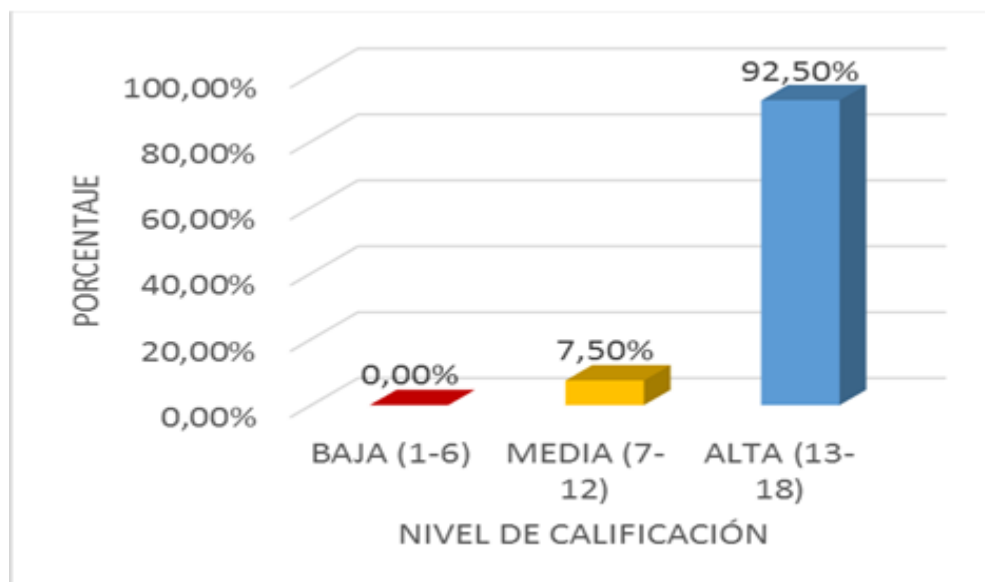
NIVEL DE LIDERAZGO EDUCATIVO EN EDUCADORES Y ADMINISTRATIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA “SEIS DE OCTUBRE”, VENTANAS

NIVEL	LIDERAZGO	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
ALTA	37	92.50
MEDIA	3	7.50
BAJA	0	0.00
TOTAL	40	100.00

Fuente: Cuestionario - Liderazgo

FIGURA N° 1

PORCENTAJE DE LIDERAZGO EDUCATIVO EN EDUCADORES Y ADMINISTRATIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA “SEIS DE OCTUBRE”, VENTANAS.



Interpretación: Se aprecia en la Tabla N° 5, y figura N° 1, el 92.50% de los encuestados presentan nivel alto de liderazgo, y el 7.50% muestran el nivel medio.

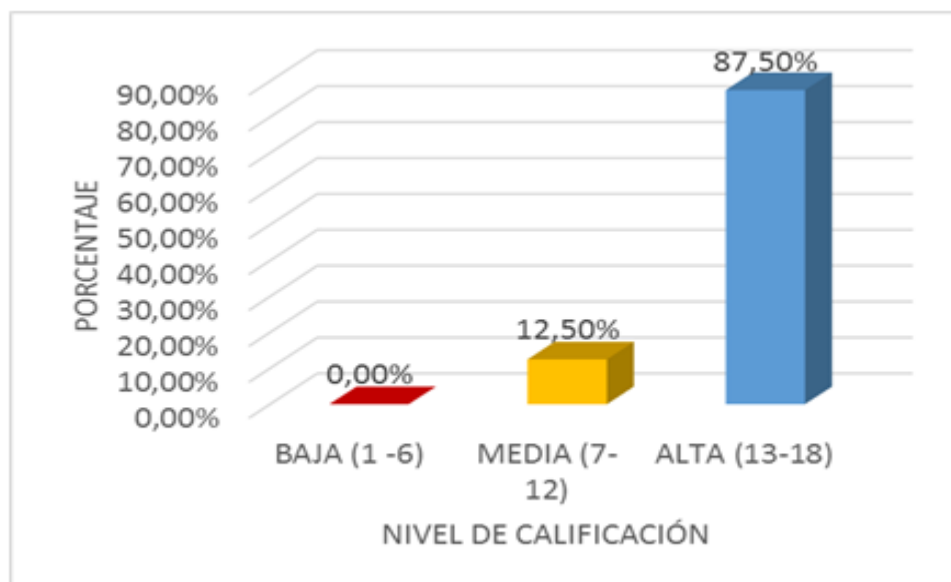
TABLA N° 6

NIVEL DE LIDERAZGO EN EDUCADORES Y ADMINISTRATIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA “SEIS DE OCTUBRE”, VENTANAS.

NIVEL	LIDERAZGO	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
ALTA	35	87.50
MEDIA	5	12.50
BAJA	0	0.00
TOTAL	40	100.00

Fuente: Cuestionario - Liderazgo.

FIGURA N° 2



PORCENTAJE DE LIDERAZGO EN EDUCADORES Y ADMINISTRATIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA “SEIS DE OCTUBRE”, VENTANAS.

Interpretación:

En la tabla N° 6 y figura N° 2, el 87,50 % de los encuestados presentan nivel alto de liderazgo, y el 12,50% muestran el nivel medio.

TABLA N° 7

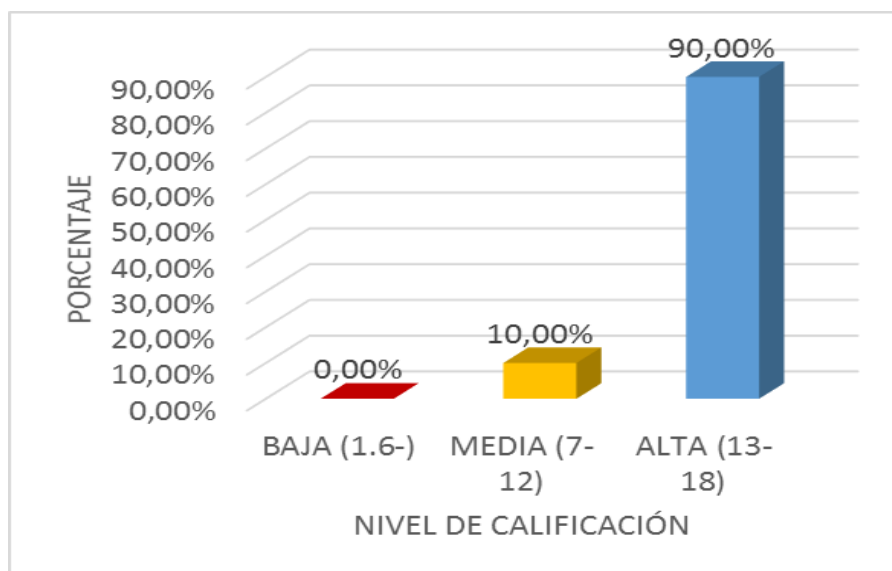
NIVEL DE ESTABLECIMIENTO DE METAS EN EDUCADORES Y ADMINISTRATIVOS DEL ESTABLECIMIENTO ESTUDIANTIL “SEIS DE OCTUBRE”, VENTANAS

NIVEL	ESTABLECIMIENTO DE METAS	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
ALTA	36	90.00
MEDIA	4	10.00
BAJA	0	0.00
TOTAL	40	100.00

Fuente: Cuestionario - Liderazgo

FIGURA N° 3

PORCENTAJE DE ESTABLECIMIENTO DE METAS EN EDUCADORES Y ADMINISTRATIVOS DEL ESTABLECIMIENTO ESTUDIANTIL “SEIS DE OCTUBRE”, VENTANAS



Interpretación:

En la tabla N° 7 y figura N° 3, el 90.00% de los encuestados presentan nivel alto de establecimiento de metas, el otro 10,00% evidencian nivel medio.

TABLA N° 8

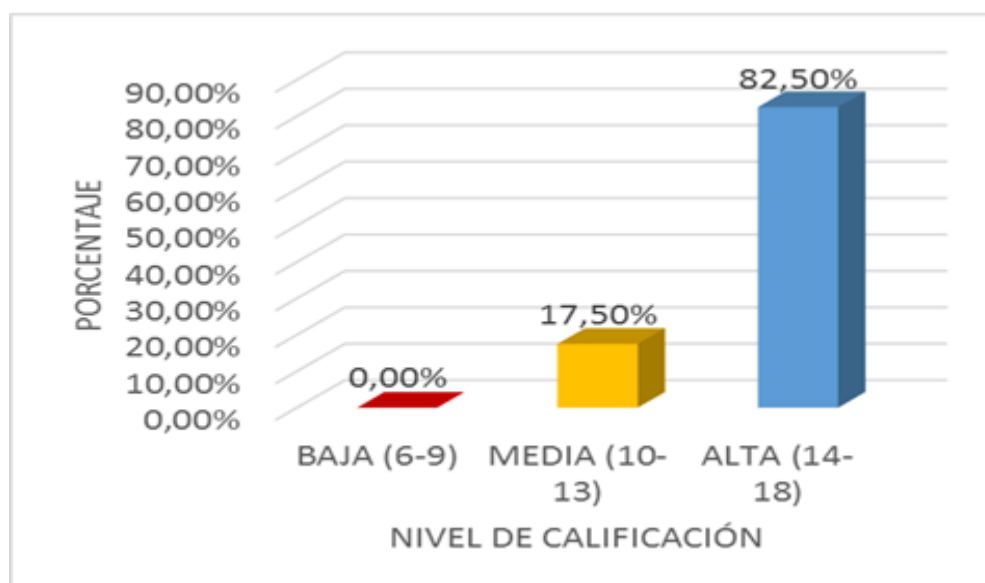
NIVEL DE INTERACCIÓN EN EDUCADORES Y ADMINISTRATIVOS DEL ESTABLECIMIENTO ESTUDIANTIL “SEIS DE OCTUBRE”, VENTANAS

NIVEL	INTERACCION	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
ALTA	33	82,50
MEDIA	7	17,50
BAJA	0	0.00
TOTAL	40	100.00

Fuente: Cuestionario - Liderazgo.

FIGURA N° 4

PORCENTAJE DE INTERACCIÓN EN EDUCADORES Y ADMINISTRATIVOS DEL ESTABLECIMIENTO DE ESTUDIO “SEIS DE OCTUBRE”, VENTANAS



Interpretación:

En la tabla N° 8 y figura N° 4, el 82,50% de los encuestados presentan nivel alto y 17,50% nivel medio en la interacción en el Establecimiento de estudio “Seis de Octubre”, Ventanas.

2. Variable: Desarrollo profesional

Las dimensiones (Capacitación, propuesta de mejora, autorrealización) de los educadores y administrativos del Establecimiento de estudio “Seis de Octubre”, Ventanas.2018

Para señalar las variables y dimensiones investigadas: baja, media y alta. Si examinamos el método de nota de la encuesta, el resultado más bajo que se podía alcanzar, fue 1 puntos y el mayor de 18 puntos, puesto que el sondeo tuvo 18 ítems.

En tal sentido, en función de estos puntajes (mínimo y máximo) fueron establecidos los intervalos para cada uno de los niveles respectivos:

TABLA N° 9

Tasación de distancia de la variable desarrollo profesional

ALTITUD	PUNTUACION	PROPORCION
Baja	13 - 18	67% – 100%
Media	7 - 12	34% – 66%
Alta	1 - 6	De 33% a menos

TABLA N° 10

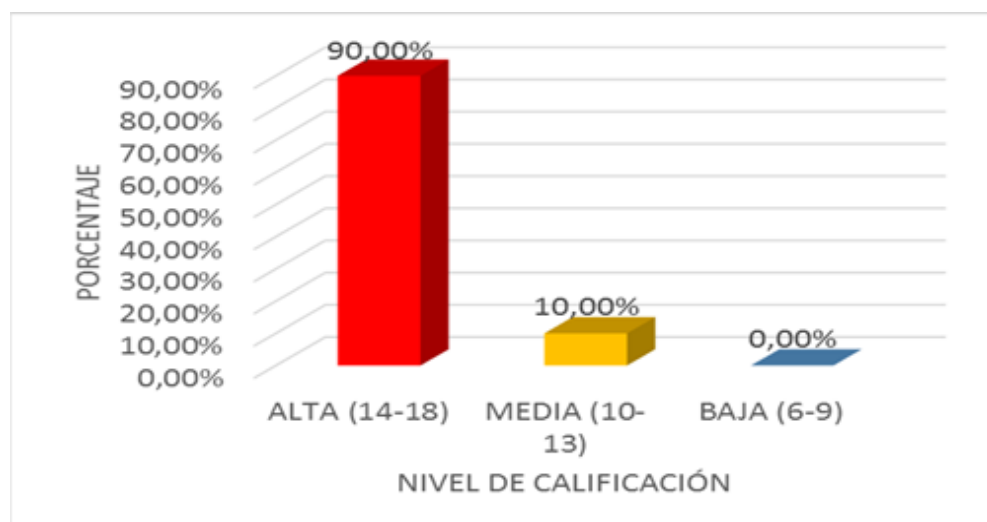
NIVEL DE DESARROLLO PROFESIONAL EN EDUCADORES Y ADMINISTRATIVOS DEL ESTABLECIMIENTO DE ESTUDIO “SEIS DE OCTUBRE”, VENTANAS

NIVEL	DESARROLLO PROFESIONAL	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJA	0	0.00
MEDIA	4	10.00
ALTA	36	90.00
TOTAL	40	100.00

Fuente: Cuestionario –Desarrollo profesional

FIGURA N° 5

PORCENTAJE DE DESARROLLO PROFESIONAL EN EDUCADORES Y ADMINISTRATIVOS DEL ESTABLECIMIENTO DE ESTUDIO “SEIS DE OCTUBRE”, VENTANAS. 2018



Interpretación:

En la tabla N° 10 y figura N° 5, se puede apreciar que el 90,00% de los encuestados se encuentran en el nivel alto de desarrollo profesional, y el 10,00% en nivel medio.

TABLA N° 11

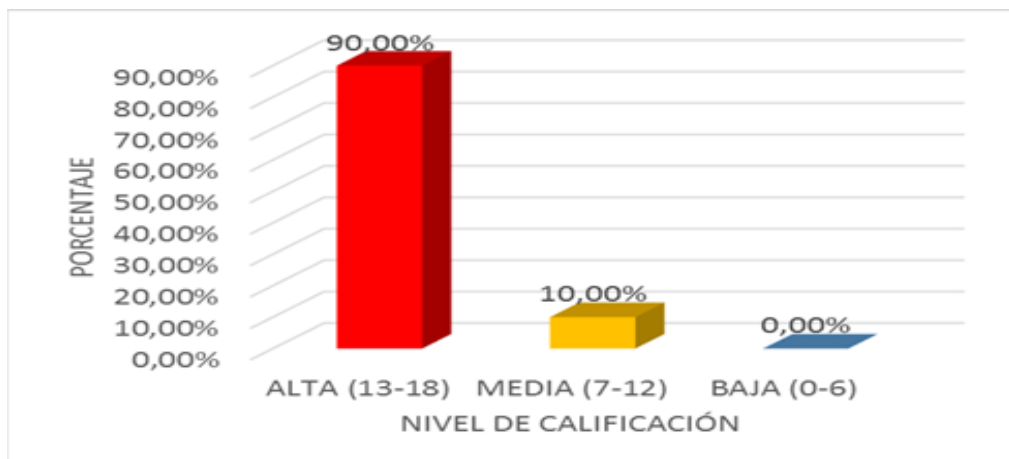
NIVEL DE CAPACITACIÓN EN EDUCADORES Y ADMINISTRATIVOS DEL ESTABLECIMIENTO DE ESTUDIO “SEIS DE OCTUBRE”, VENTANAS 2018

NIVEL	CAPACITACIÓN	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJA	0	0.00
MEDIA	4	10,00
ALTA	36	90,00
TOTAL	40	100.00

Fuente: Cuestionario – Desarrollo profesional.

FIGURA N° 6

PORCENTAJE DE CAPACITACIÓN EN EDUCADORES Y ADMINISTRATIVOS DEL ESTABLECIMIENTO DE ESTUDIO “SEIS DE OCTUBRE”, VENTANAS



Exegesis:

En la tabla N° 11 y figura N° 6, el 90,00 % de los encuestados se encuentran en el nivel alto de propuesta de capacitación, y el 10.00% en nivel medio.

TABLA N° 12

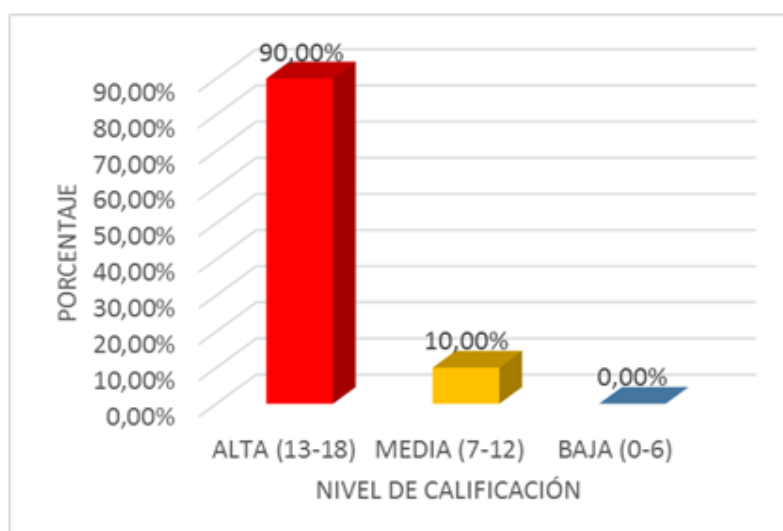
NIVEL DE PROPUESTA DE MEJORA EN EDUCADORES Y ADMINISTRATIVOS DEL ESTABLECIMIENTO DE ESTUDIO “SEIS DE OCTUBRE” VENTANAS

NIVEL	PROPUESTA DE MEJORA	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJA	0	0,00
MEDIA	4	10,00
ALTA	36	90,00
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuestionario – Desarrollo profesional..

FIGURA N° 7

PORCENTAJE DE PROPUESTA DE MEJORA EN EDUCADORES Y ADMINISTRATIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA “SEIS DE OCTUBRE” VENTANAS



Exegesis:

En la tabla N° 12 y figura N° 7, el 90.00% entre docentes y administrativos se encuentran en el nivel alto de propuesta de mejora en docentes y el 10% el nivel medio en la unidad educativa “Seis de Octubre”, Ventanas.

TABLA N° 13

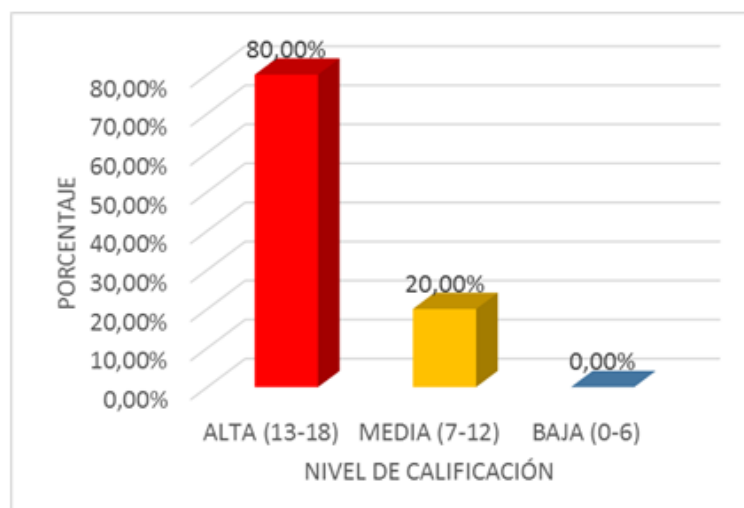
NIVEL DE AUTORREALIZACIÓN EN EDUCADORES Y ADMINISTRATIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA “SEIS DE OCTUBRE”, VENTANAS

NIVEL	AUTORREALIZACIÓN	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJA	0	00.00
MEDIA	8	20,00
ALTA	32	80.00
TOTAL	40	100.00

Fuente: Cuestionario – Desarrollo profesional

FIGURA N° 8

PORCENTAJE DE AUTORREALIZACIÓN EN EDUCADORES Y ADMINISTRATIVOS DEL ESTABLECIMIENTO DE ESTUDIO “SEIS DE OCTUBRE”, VENTANAS 2018



Interpretación:

En la tabla N° 8 y figura N° 8, el 80.00% de los encuestados se encuentran en el nivel alto de autorrealización, él 20.00 en el nivel medio en la unidad educativa “Seis de Octubre”, Ventanas.2018

Análisis inferencial:

Determinación de la relación entre liderazgo educativo y desarrollo profesión

Docentes	Xi	X ²	Yi	\bar{Y}	Y ²	X*Y	(Yi -	$\hat{Y}_i = a +$	($\hat{Y}_i -$
							\bar{Y}	bXi	\bar{Y}
) ²) ²) ²
1	42	1764	38	44.13	1444	1596	37.58	41.16	8.80
2	38	1444	33		1089	1254	123.88	38.14	35.83
3	38	1444	37		1369	1406	50.84	38.14	35.83
4	42	1764	39		1521	1638	26.32	41.16	8.80
5	52	2704	50		2500	2600	34.46	48.71	20.97
6	53	2809	48		2304	2544	14.98	49.46	28.46
7	49	2401	47		2209	2303	8.24	46.45	5.36
8	41	1681	39		1521	1599	26.32	40.41	13.85
9	40	1600	39		1521	1560	26.32	39.65	20.04
10	53	2809	53		2809	2809	78.68	49.46	28.46
11	48	2304	46		2116	2208	3.50	45.69	2.44
12	44	1936	43		1849	1892	1.28	42.67	2.13
13	40	1600	39		1521	1560	26.32	39.65	20.04
14	42	1764	41		1681	1722	9.80	41.16	8.80
15	53	2809	49		2401	2597	23.72	49.46	28.46
16	44	1936	41		1681	1804	9.80	42.67	2.13
17	47	2209	44		1936	2068	0.02	44.94	0.65
18	53	2809	49		2401	2597	23.72	49.46	28.46
19	48	2304	46		2116	2208	3.50	45.69	2.44
20	51	2601	46		2116	2346	3.50	47.96	14.63
21	50	2500	47		2209	2350	8.24	47.20	9.43
22	48	2304	44		1936	2112	0.02	45.69	2.44
23	44	1936	51		2601	2244	47.20	42.67	2.13
24	44	1936	45		2025	1980	0.76	42.67	2.13
25	47	2209	45		2025	2115	0.76	44.94	0.65

26	48	2304	43	1849	2064	1.28	45.69	2.44
27	43	1849	49	2401	2107	23.72	41.92	4.89
28	42	1764	41	1681	1722	9.80	41.16	8.80
29	43	1849	43	1849	1849	1.28	41.92	4.89
30	51	2601	44	1936	2244	0.02	47.96	14.63
31	46	2116	44	1936	2024	0.02	44.18	0.00
32	48	2304	44	1936	2112	0.02	45.69	2.44
33	48	2304	44	1936	2112	0.02	45.69	2.44
34	43	1849	40	1600	1720	17.06	41.92	4.89
35	50	2500	46	2116	2300	3.50	47.20	9.43
36	45	2025	42	1764	1890	4.54	43.43	0.49
37	46	2116	47	2209	2162	8.24	44.18	0.00
38	47	2209	48	2304	2256	14.98	44.94	0.65
39	42	1764	45	2025	1890	0.76	41.16	8.80
40	44	1936	46	2116	2024	3.50	42.67	2.13
SUMATORI	183	8506	176	7855	8158		1765.0	
A	7	7	5	9	8	678.38	0	400.27
	$\sum X_i$	$\sum X^2$	$\sum Y_i$	$\sum Y^2$	$\sum X^* Y$	$\sum (Y_i - \bar{Y})^2$	$\hat{Y}_i = a + bX_i$	$\sum (\hat{Y}_i - \bar{Y})^2$

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN “r”

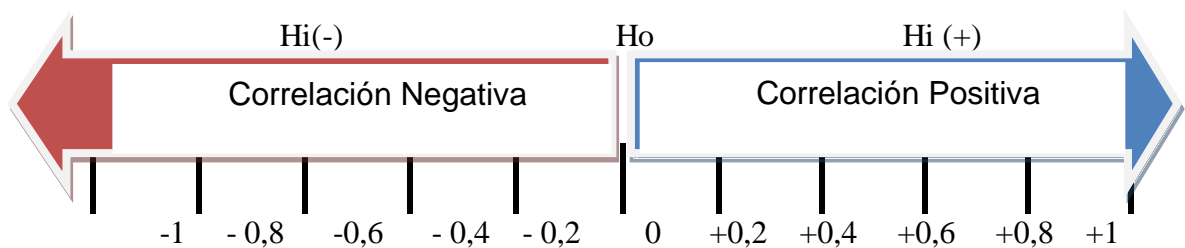
Aplicando el estadístico de correlación lineal se tiene:

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

$$r = \frac{40(81588) - 1837 * 1765}{\sqrt{(40 * 85067 - (1837)^2)(40 * 78559 - 1765^2)}}$$

$$r = 0.77$$

Zona de correlación positiva y negativa



Interpretación:

El resultado obtenido $r = 0.77$ que se acerca al +1, significa que hay una correlación alta entre el liderazgo educativo y el desarrollo profesional en el Establecimiento de estudio “Seis de Octubre”, Ventanas.2018

CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN “R²”

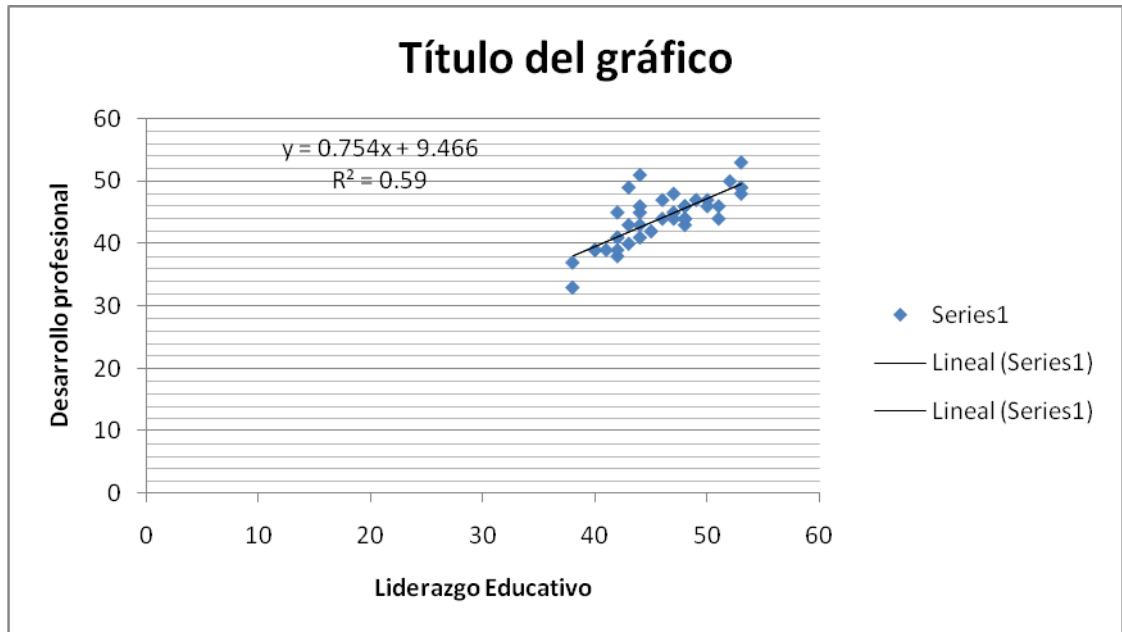
$$R^2 = \frac{\sum(\hat{Y}_i - \bar{Y})^2}{\sum(Y_i - \bar{Y})^2}$$

$$R^2 = \frac{400.27}{678.38}$$

$$R^2 = 0,59$$

Interpretación:

El resultado obtenido $R^2 = 0,59$, significa que el liderazgo educativo se relaciona en un 59% en el desarrollo profesional de los docentes y administrativos en la institución “Seis de Octubre”, Ventanas, 2018.



Correlación lineal entre el liderazgo educativo y desarrollo profesional.

PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL

H_i Existe vinculación directa entre el liderazgo educativo y el desarrollo profesional en el Establecimiento de estudio “Seis de Octubre” Ventanas, 2018.

H₀ No Existe vinculación directa entre el liderazgo educativo y el desarrollo profesional en el Establecimiento de estudio “Seis de Octubre” Ventanas, 2018.

Estadístico de prueba: t de student

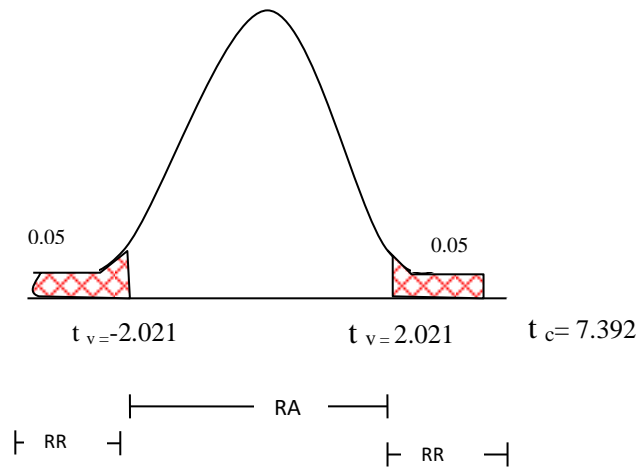
$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 2 \text{ Grados de libertad}$$

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Valor de t de student tabulado: $t_{0.975} (40-2) = (t_{0.975}, 40) = \mathbf{2.021}$

Valor de t de student calculado: g

$$t_c = \frac{0.768 \sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0.768^2}} = \mathbf{7.392}$$



Decisión:

El t_c que se obtuvo es mayor a 2.021, y la posibilidad asociada $P < 0.05$, el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta la H_1 .

Conclusión:

Existe vinculación directa entre liderazgo educativo y desarrollo profesional del Establecimiento de estudio “Seis de Octubre” Ventanas, 2018.

Conformidad y prueba de hipótesis específicas

Coherencia entre Liderazgo educativo y Capacitación

Análisis de corrección

ESTADÍSTICOS	Liderazgo educativo	Capacitación
PROMEDIO	45.93	15.10
DESV. ESTÁNDAR	4.24	1.92
COVARIANZA	5.3923	
COEFICIENTE DE PEARSON	0.66	

$$r = \frac{\sigma_{xy}}{\sigma_x \cdot \sigma_y}$$

$$r = \frac{5.3923}{(4.24)(1.92)} = \mathbf{0.66}$$

Interpretación:

La correlación entre el liderazgo educativo y la capacitación en docentes y administrativos del Establecimiento de estudio “Seis de Octubre”, Ventanas 2018, es alta y directa.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hipótesis específica

H1: El liderazgo Educativo se vincula directamente con la capacitación de docentes del Establecimiento de estudio “Seis de Octubre”, Ventanas 2018.

H0: El liderazgo Educativo no se vincula directamente con la capacitación de educadores del Establecimiento de estudio “Seis de Octubre”, Ventanas 2018.

Estadístico de prueba: t de student

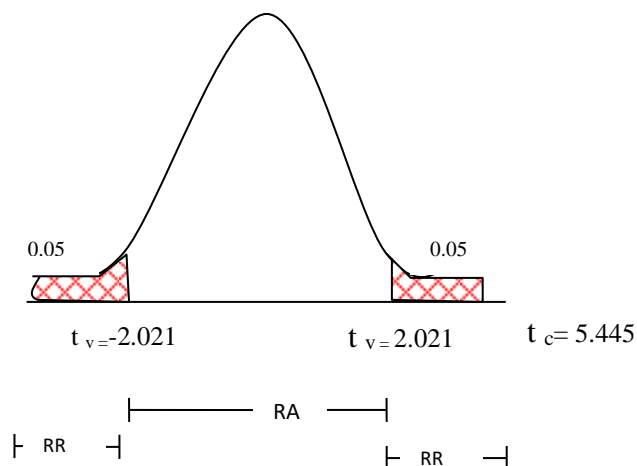
$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 2 \text{ Grados de libertad}$$

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Valor de t de student tabulado: $t_{0.975} (40-2) = (t_{0.975}, 40) = 2,021$

Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.662\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0.662^2}} = \mathbf{5.445}$$



Decisión:

El t_c obtenido es mayor a 2.021, y la probabilidad asociada $P < 0.05$, el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta la H_1 .

Conclusión:

Existe vincula directamente entre liderazgo educativo y la capacitación de maestros del Establecimiento de estudio “Seis de Octubre”, Ventanas 2018.

Relación entre el liderazgo educativo y la propuesta de mejora

Análisis de correlación

ESTADÍSTICOS	Liderazgo Educativo	Propuesta de Mejora
PROMEDIO	45.93	14.08
DESV. ESTÁNDAR	4.24	1.82
COVARIANZA	4.49	
COEFICIENTE DE PEARSON	0.58	

$$r = \frac{\sigma_{xy}}{\sigma_x \cdot \sigma_y}$$

$$r = \frac{4.4929}{(4.24)(1.82)} = 0.58$$

Interpretación:

La correlación entre liderazgo educativo y la propuesta de mejora en maestros y administrativos del Establecimiento de estudio “Seis de Octubre”, Ventanas 2018, es moderada y directa.

Hipótesis específica

H2: El liderazgo educativo se vincula directamente con la propuesta de mejora de maestros del Establecimiento de estudio “Seis de Octubre”, Ventanas 2018.

H0: El liderazgo educativo no se vincula directamente con la propuesta de mejora de educadores del establecimiento de estudio “Seis de Octubre”, Ventanas 2018.

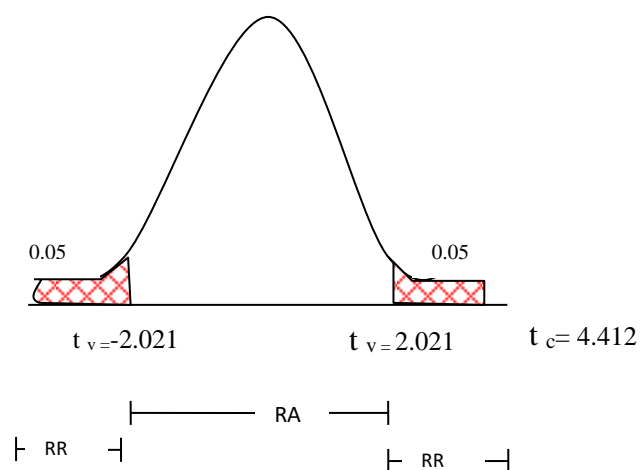
Estadístico de prueba: t de student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ Grados de libertad}$$

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Valor de t de student tabulado: $t_{0,975, (40-2)} = (t_{0,975, 38}) = 2.021$

Valor de t de student calculado:



Decisión:

El t_c obtenido es mayor a 2.021 y la probabilidad asociada $P < 0.05$, el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta la H_1 .

Conclusión:

Existe se vincula directamente entre el liderazgo educativo y la propuesta de mejora de educadores del Establecimiento de estudio “Seis de Octubre”, Ventanas 2018.

Relación entre el liderazgo educativo y la autorrealización.

Análisis de correlación

ESTADÍSTICOS	MOTIVACIÓN	RENDIMIENTO ACADÉMICO
PROMEDIO	45.93	14.97
DESV. ESTÁNDAR	4.24	1.55
COVARIANZA	3.7141	
COEFICIENTE DE PEARSON	0.57	

$$r = \frac{\sigma_{xy}}{\sigma_x \cdot \sigma_y}$$

(4.24)(1.55)

Interpretación:

La correlación entre el liderazgo educativo y la autorrealización en educadores y administrativos del Establecimiento de estudio “Seis de Octubre”, Ventanas 2018, es moderada y directa.

Hipótesis específica

H3: El liderazgo educativo se vincula directamente con la autorrealización de educadores del establecimiento de estudio “Seis de Octubre”, Ventanas 2018.

H0: El liderazgo educativo no se vincula directamente con la autorrealización de educadores del Establecimiento de estudio “Seis de Octubre”, Ventanas 2018.

Estadístico de prueba: t de student

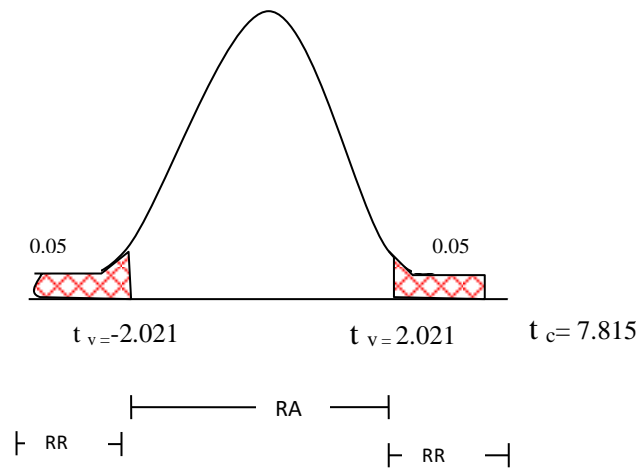
$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ Grados de libertad}$$

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Valor de t de student tabulado: $t_{0,975, (40-2)} = (t_{0,975, 38})= 2.021$

Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.58\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0.58}} = 4.344$$



Decisión:

El t_c obtenido es mayor a 2.021 y la probabilidad asociada $P < 0.05$, el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta la H_1 .

Conclusión:

Existe relación significativa entre el liderazgo educativo y la autorrealización de educadores del establecimiento de estudio “Seis de Octubre”, Ventanas 2018.

IV. DISCUSIÓN

En este estudio se han relacionado los objetivos presentados en el trabajo investigativo, cuya intención fue determinar la vinculación que existe entre las variables a estudiar.

Los resultados obtenidas a nivel de la variable liderazgo educativo en el establecimiento de estudio “Seis de octubre” 2018 predominantemente se ubican en un nivel alto por el 92.50 %, y un 7.50% se ubica en el nivel medio (Tabla N° 6). Aspecto que nos evidencia que el total de encuestados demuestran un nivel alto de liderazgo educativo. Aspecto coincidente con lo hallado por (Espinoza, 2017) en su tesis *Clima Organizacional y Liderazgo: Predictores del desempeño docente en los centros educativos iniciales de la Unión peruana del Norte, 2016*, en la que concluye que, los directivos tienden hacia el liderazgo transformacional, lo que contribuye con el buen desempeño docente. Se hace necesaria mayor presencia y estabilidad de este tipo de líderes para tener una educación integral y de calidad. Así mismo coinciden con la tesis efectuada por Yunga (2017) en su tesis titulada *los directivos tienden hacia el liderazgo transformacional*, lo que contribuye con el buen desempeño docente, cuando menciona que se hace necesaria mayor presencia y estabilidad de este tipo de líderes para tener una educación integral y de calidad.

Los resultados obtenidas a nivel de la dimensión liderazgo, se ubicaron mayoritariamente en el nivel alto con un 92.50% y en el nivel medio con un 7.50% en la unidad educativa “Seis de Octubre”, Ventanas, 2018 (Tabla N° 6). Estos resultados nos indican todos los educadores y administrativos se ubican en un nivel alto de liderazgo, este aspecto es coincidente con lo que obtuvo Lecaros (2017) en su investigación *Liderazgo pedagógico y desempeño educativo en la unidad Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017*”, en la que concluyo que existe una correlación alta y positiva entre las variables en estudio, Sin embargo difiere con Angulo (2016) quien en su tesis *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*, concluye que el personal docente no participa en el proceso de toma de decisiones. Desde la misma perspectiva es coincidente lo que hallaron Balda & Guzmán (2015) en su investigación *Liderazgo educativo transformacional como necesidad de las instituciones educativas en la república de Ecuador*, quienes concluyeron que se debe de perfeccionar el liderazgo pedagógico desde la óptima, conlleva a que se favorezca la gestión pedagógica de la institución fiscal rural de bachillerato y Fomentar el liderazgo pedagógico a partir de alternativas que planteen soluciones, conociendo las exigencias de la sociedad demanda a la institución.

Los resultados logrados desde el nivel de la dimensión establecimiento de metas en los educadores y administradores de la institución “Seis de Octubre” Ventanas, se ubican en el nivel alto con un 87.50% y el nivel medio con un 12.50% (Tabla N° 7) lo que nos indica que existe una satisfacción de percepción referente a que en la unidad educativa se viene cumpliendo con la planificación y cumplimiento de las metas que se proponen. Este resultado es coincidente con lo obtenido por Lecaros (2017) en su investigación “*Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017*”, quien concluyo que: se ha comprobado relación alta y positiva entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docentes, específicamente con la dimensión establecimiento de metas y expectativas, por ello el autor es contundente al recomendar que hay que genera metas en el desarrollo de la variable desempeño docente.

Respecto a las puntuaciones de la dimensión Interacción, se aprecia en la Tabla N° 8, que el 100% de los encuestados se ubicaron el nivel alto, este aspecto es coincidente con lo manifestado por (Feixas, 2004), cuando señala que el desarrollo profesional del profesor se debe dirigir hacia la concepción del proceso de enseñanza-aprendizaje. Que este se refleje en la reconstrucción del conocimiento, mediante un aprendizaje de tipo colectivo, en un contexto interaccionante docente proceso. Así mismo según Caffarella & Zinn (1999), manifiesta que dentro del proceso de interaccion se toma en cuenta las relaciones interpersonales factor que promueve un profesional específico y unico en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Las puntuaciones encontradas a nivel de la variable desarrollo profesional en la unidad educativa “Seis de Octubre”, Ventanas, 2018, se han ubicado mayoritariamente en el nivel alto con un 92.50% y en el nivel medio con un 7.50%, estos resultados coinciden con los encontrados por Maravi (2017), en su tesis Gestión escolar y desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la RED 14, Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017, cuando halló relación entre estas, variables así como con las dimensiones relacional y ética, que se enmarcan en el desarrollo profesional. Así mismo es coincidente con Barrón, Carey, & Usnayo (2015) cuando concluyó que hay un 85% de la probabilidad de una relación estadísticamente significativa entre la formación del profesorado y la calidad educativa en la institución educativa. Higuera (2014), corrobora este aspecto, al encontrar que los cambios profundos en el docente tienen que ir acompañados por una gestión institucional que posibilite al docente no solo de nuevas herramientas y recursos, sino de acción y reflexión

que permitan un uso crítico en sus prácticas de aula. Y, que Los docentes si poseen más recursos educativos interactivos y más información para poder desarrollar nuevos métodos didácticos, y de un desarrollo más eficaz.

Respecto a las puntuaciones de la dimensión capacitación en la unidad educativa “Seis de Octubre”, Ventanas, 2018, estas se sitúan de manera preferente en el nivel alto con un 87.50% y con un 12.50% en el nivel medio. Este resultado es coincidente con lo que encontró Belleza (2018) en su investigación Capacitación como proceso participativo y el desempeño laboral en los docentes de Universidad José Faustino Sánchez Carrión, cuando halló que la capacitación como proceso participativo permite la mejora de otros aspectos, además de relacionarse con estas impacta en la direccionalidad y logro de metas. Otro autor que coincide con los resultados es García (2017) quien realizó el trabajo de investigación Capacitación Docente del Componente I del PIP II del Proyecto educativo Regional de San Martín y su relación con la Práctica Pedagógica de los docentes de la Educación Básica Regular del distrito de Sacanche, provincia de Huallaga, y que halló que el 90% de los docentes aceptó la intervención de la capacitación, el 51% se colocó en el nivel deficiente y el 48% en el nivel aceptable, esto se explica dado que la capacitación guarda una relación muy estrecha con las habilidades y capacidades que el trabajador en una institución demuestra, lo que permitirá el éxito en el trabajo y vida diaria, además de haber cumplido el proceso de planificación como un proceso recurrente es decir, conocer el diagnóstico, el planeamiento, el establecimiento y la evaluación, así lo manifiesta Chiavenato (2009).

Para la dimensión Propuesta de mejora en la Institución “Seis de Octubre” Ventanas, las puntuaciones se ubicaron en un 100% en el nivel de calificación alto, este resultado coincide con lo que señala Vaillant (2016) cuando señala que la política docente y la formación continua son factores esenciales para el logro de la mejora educativa. Es factible que los resultados se deban a la mejora de la formación docente, pues el profesionalismo y entrega permitió la enseñanza y transmisión de una educación de calidad, por lo tanto se hace más propicio y valedero realizar una real propuesta de mejora.

Referente a la dimensión autorrealización en la Institución Educativa “Seis de Octubre”, Ventanas, prioritariamente se centró en el nivel alto mediante un 97.50% y en el nivel medio con un 2,50% , este resultado nos indica que el trabajador ha concretizado las necesidades más significativas debido a su educación y cultura tal como lo manifiesta Chiavenato (2006), hecho que corrobora Maslow (2008), cuando señala que este es un

estado de satisfacción personal, que se vivencia plenamente, se llevan a cabo procesos de elección, autorrealización, y experimenta significativamente, para saber descubrirse a sí mismo.

En lo que respecta al análisis de inferencia para la correlación entre liderazgo educativo y desarrollo profesional se encontró una correlación r de Pearson de 0,77, este resultado nos indica una correlación alta, directa y significativa al nivel 0,05 en la institución “Seis de Octubre” Ventanas, 2018. Así mismo respecto al coeficiente de determinación R^2 se observó una correlación de 0,59 lo que significa que el liderazgo educativo influye en un 59% en el desarrollo profesional. Para la prueba t de student se obtuvo un valor t calculado = 7,39 Dado que este valor calculado es mayor que el valor tabulado y la probabilidad asociada $P < 0,05$, este valor se ubicó en la región de rechazo, se deduce por ello que existe relación significativa entre las variables liderazgo educativo y desarrollo profesional en educadores. Docentes y administrativos de la unidad educativa “Seis de octubre”, Ventanas, 2018.

Referente al análisis inferencial de la correlación liderazgo educativo y capacitación, se obtuvo un coeficiente de correlación r de Pearson de 0,66, este valor según la tabla de valoración de correlaciones es una correlación alta y directa. La prueba t de student nos muestra un valor t calculado = 5.445, como este valor es mayor que el valor tabulado = 2.021 y la probabilidad asociada a $P < 0,05$, dado que el valor calculado se ubicó en la región de rechazo, entonces se concluye que existe una relación significativa entre las variables liderazgo educativo y capacitación en los docentes y administrativos de la unidad educativa “Seis de Octubre”, Ventura.

En cuanto al análisis inferencial de la correlación liderazgo educativo y propuesto de mejora, se encontró un valor r de Pearson de 0,58, este valor indica una correlación moderada, directa. Referente a la prueba de hipótesis, se encontró un valor t calculado = 4,412; si se tiene en cuenta que este valor calculado es mayor que el valor t tabulado = 2.021 y que el valor $P < 0,05$, este valor se ubica en la región de rechazo, entonces se deduce la existencia de relación significativa entre el liderazgo educativo y propuesta de mejora en los docentes y administrativos de la unidad educativa “Seis de Octubre”, Ventanas.2018

Respecto al estudio inferencial de adecuación entre el liderazgo educativo y la autorrealización se obtuvo un coeficiente de correlación r de Pearson de 0,57, este valor indica una correlación moderada y directa, al nivel 0,05. Respecto a la prueba de hipótesis t

de student, se obtuvo un valor t calculado de 4,344 que fue mayor que el valor t tabulado= 2,021 y la probabilidad asociada a $P < 0,05$, dado que el valor t calculado es mayor que el valor t tabulado se concluye que existe una vinculación directa entre el liderazgo educativo y la autorrealización en los educadores y administrativos de la Institución “Seis de Octubre”, Ventanas.2018

V. CONCLUSIONES

1. Se estableció la existencia de correlación entre el liderazgo educativo y el desarrollo profesional en educadores y administrativos de la Institución educativa “Seis de Octubre”, Ventanas, 2018. El valor r de Pearson para este caso fue de 0,77. La prueba de hipótesis comprobó la ubicación de la t calculada= 7,39 en la región de rechazo, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta H_1 . El coeficiente R^2 demostró que el liderazgo tiene una influencia del 59% en el desarrollo profesional.
2. Se estableció la existencia de correlación entre el liderazgo educativo y la capacitación en educadores y administrativos de la Unidad educativa “Seis de Octubre”, Ventanas, 2018. El valor r de Pearson para este caso fue de 0,66. La prueba de hipótesis t de student comprobó la ubicación de la t calculada= 5,445 en la región de rechazo, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta H_1 .
3. Se estableció la existencia de correlación entre el liderazgo educativo y la propuesta de mejora en educadores y administrativos de la Unidad educativa “Seis de Octubre”, Ventanas, 2018. El valor r de Pearson para este caso fue de 0,58. La prueba de hipótesis t de student comprobó la ubicación de la t calculada= 4,412 en la región de rechazo, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta H_1 .
4. Se estableció la existencia de correlación entre el liderazgo educativo y la autorrealización en educadores y administrativos de la Unidad educativa “Seis de Octubre”, Ventanas, 2018. El valor r de Pearson para este caso fue de 0,57. La prueba de hipótesis t de student comprobó la ubicación de la t calculada= 4,344 en la región de rechazo, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta H_1 .

VI. RECOMENDACIONES

Al equipo directivo

- Fomentar estrategias de liderazgo y la capacitación en los estilos de liderazgo para que la comunidad educativa perciba desempeños efectivos.
- Promover las capacitaciones sobre el desarrollo profesional del docente a fin de mejorar su desempeño, autorrealización y desarrollo de la identidad institucional.
- Implementar un programa de motivación, reconocimientos e incentivos a los docentes y trabajadores administrativos para estimular las relaciones humanas.

Al personal docente

- Fomentar la mejora de los procesos educativos mediante la capacitación profesional
- Identificar sus necesidades de autorrealización para mejorar e innovar sus capacidades y potencial laboral.

Al personal Administrativo

- Facilitar la ejecución de los procesos educativos planificados estratégicamente por parte de la dirección institucional.
- Proponer mejoras en los aspectos de planificación, innovación, relaciones interpersonales y uso de la tecnología en la que intervenga conjuntamente con el docente.

VII. REFERENCIAS

- Alfaro, P., & Rivarola, I.(2005). *Influencia del Liderazgo en la Competitividad de las Organizaciones Peruanas. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.*
- Andere, E. (2006). *Política educativa. Reformas necesarias (Alfaro, 2005) para educación. Educare , p.7-14.*
- Angulo, J. *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas.*
- Balda, R., & Guzmán, A. (2015). *Liderazgo educativo transformacional como necesidad de las instituciones educativas en la república de Ecuador. Formación y Calidad Educativa (REFCaIE) , 3 (2), 13.*
- Barrón, E., Carey, J., & Usnayo, N. (2015). *Capacitación docente y calidad educativa en la IE. 2031-Virgen de Fátima del distrito de San Martín de Porres, (Tesis de Maestría). UNiversidad César Vallejo, Trujillo.*
- Bass, B. (1990). *From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. Organizational Dynamics,. Organizational Dynamics , 18 (3), 19-31.New York: Free Press.*
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership, Thousand Oaks. California: Sage Publications. New York: Free Press.*
- Belleza, M. *Capacitación como proceso participativo y el desempeño laboral en los docentes de Universidad José Faustino Sánchez Carrión. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.*
- Bolivar, A. (2006). *La identidad profesional del profesorado de secundaria: Crisis y reconstrucción. Archidona: Aljibe.*
- Browne, C. (1999). *El Estudio del Liderazgo. Buenos Aires: Paidós.*

- Bruner, A. (2004). *La cultura de la educación. Italia: El Trinelli.*
- Bush, T., & Glover, D. (2003). *School Leadership: concepts and evidence.* USA: NCSL.
- Caffarella, R., & Zinn, L. (1999). *Professional development for faculty: A conceptual framework of barriers and supports. Innovative Higher Education* , 23 (4), p.241-254.
- Cardenas, T. (2006). *Educación secundaria en Nuevo León, Nuevo Conocimiento, núm. 3 p. 45-46. Nuevo León: Nuevo Conocimiento.*
- Cervantes, G. (2005). *¿Qué motiva o detiene a los maestros para actualizarse? España: Educare* , p. 28-29.
- Chamorro, D. (2005). *Factores determinantes del estilo de liderazgo del director. (Tesis Doctoral) Universidad Complutense de Madrid. España. Madrid.*
- Chiang, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.*
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: Dinámica del éxito de las organizaciones (2 ed.). México: McGraw-Hill.*
- Daft, R. (2006). *La experiencia del Liderazgo. México: Thomson Paraninfo.*
- Davis, K., & Thomas, M. (1992). *Escuelas eficaces y profesores eficientes. Madrid: La Muralla.*
- Day, C. (1999). *The Challenges of Lifelong Learning. London: Falmer Press. Madrid: Narcea.*
- Donoso, S. (2008). *El perfeccionamiento docente en Chile (1990-2007): ¿Estado versus mercado? Revista Brasileira de Educação. , Vol. 13 (39), Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/275/2750390>.*

- Edmonds, R. (1983). *Search for effective school: the identification and analysis of city school that are instructionally effective for poor children*. Michigan : Esat Lansing.
- Educar chile. (20 de julio de 2013). *¿Qué aporta el liderazgo a los resultados de aprendizaje de los estudiantes?*. Chile
Recuperado el 13 de junio de 2018, de:
<http://m.educarchile.cl/portal/mobile/articulo.xhtml?id=202294>:
- Enríquez, L. (2014). *Concepciones y Factores influyentes en el desarrollo profesional docente en España, Chile y Colombia en los últimos diez años*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Erazo, M. (2009). *Reflective practice as professional development strategy: presence and structure in teacher meetings*. Rev. Magazine Education and Educators, Vol.12 (2), Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/834834122/9004>.
- Espinoza, J. (2016) *Clima Organizacional y Liderazgo: Predictores del desempeño docente en los centros educativos iniciales de la Unión peruana del Norte*. (Tesis de Maestría). Universidad Peruana Unión, Lima.
- Feixas, M. (2004). *La influencia de factores personales, institucionales y contextuales en la trayectoria y el desarrollo docente de los profesores universitarios*. Revista Educar , 31-58 Recuperado de <http://www.dialnet.unirioja.es.ddd.uab.cat/pub/educar/0211819xm33p31.pdf>.
- Gallegos, A. (2004). *Gestión educativa en el proceso de descentralización* . Lima: San Marcos.
- Gallo, A. y Vásquez, E. (2015). *Análisis del Liderazgo Institucional en la gestión escolar de la Unidad Educativa “Santa María D. Mazzarello” en el año lectivo 2013-2014*. (Tesis de Maestría). Universidad Politécnica Salesiana. Quito.

- García, A. (2013). *Capacitación Docente del Componente I del PIP II del Proyecto educativo Regional de San Martín y su relación con la Práctica Pedagógica de los docentes de la Educación Básica Regular del distrito de Sacanche, provincia de Huallaga, (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Huallaga.*
- García, I. G. (2006). *La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de Liderazgo de Inmaculada García. (Tesis Doctoral). Universidad de Granada, España.*
- Guerra, P. (2008). *Formación docente continua: una mirada desde el aprendizaje de adultos. Revista Iberoamericana de Educación , Vol. 45 (1), Recuperado de: <http://www.dialnet.unirioja.es/Servet/articulo?codigo=2512104>.*
- Guibovich, I. (2006). *Antropología liderazgo y cultura organizacionbal . Lima: Ed. Iberoamericana.*
- Guzman, J. (2008). *Capacitación y desarrollo del Trabajador. México: Trillas.*
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación . Mexico D.F: Mc Graw-Hill.*
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación. México D.F: Edit. Mc Graw-Hill.*
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación. México D.F: Edit. McGraw-Hill.*
- Higuera, A. (2014). *La gestión del desarrollo profesional docente en el uso de las TIC en el aula. (Tesis de Maestría). Universidad Libre, Bogotá.*
- Horn, A., & Marfán, J. (2010). *Relacion entre liderazgo educativo y desempeño escolar: revisión de la investigación en Chile. Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad , 9 (2), 23 Chile.*
- Huberman, M. (1993). *The lives of teachers. London: Cassell.*

- Imbernón, F. (2011). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Hacia una nueva cultura profesional*. Barcelona : GRAÓ.
- Knowles, G. (2004). *Modelos para la comprensión de las biografías del profesorado en formación y en sus primeros años de docencia: ilustración a partir de estudios de caso. Historias de vida del profesorado*. Barcelona: Octaedro.
- Korthagen, F. (2004). *In search of the essence of a good teacher: towards a more holistic approach in teacher education*. *Teaching and Teacher Education* , 20 (1), 77-97. University, Amsterdam.
- Lecaros, R. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín-El Agustino-2017. (Tesis de Maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Leitwood, K., & Jantzi, D. (2000). *Principal and teacher leadership effects: A replication*. *School leadership and Management* , 4, 415-434. Chile.
- Lopes, A. (2007). *La construcción de identidades docentes como constructo de estructura y dinámicas: argumentación y virtualidades teóricas y prácticas*. *Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado* , 11 (3). Universidad de Portugal.
- Maravi, I. (2017). *Gestión escolar y desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la RED 14, Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017. (Tesis de Maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Martinez, O.(2007). *El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: Incidencia de Algunas variables personales y de actuación profesional*. (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona.
- Maureira, O., & Rojas, A. (2013). *Características del Liderazgo Transformacional en Docentes de Lenguaje*. *Estudios Pedagógicos XXXIX* , 39 (1), 115-127. Valdivia.

- McGaw, B. (2006). *Panorama de la educación 2005: Breve nota sobre México. Organización para la cooperación y el desarrollo económico. Educación Nueva Época (XI), p. 7-15.*
- MINEDU. (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente. Lima: Ministerio de Educacion del Perú.*
- MINEDUC. (s.f). *Más directivos. Recuperado el 7 de 8 de 2013, de Modelo de gestión escolar de calidad para Chile: ww.agenciaeducación.cl/.../Modelo-de-Calidad-del-Gestión-Escolar.pdf*
- MINEDUC. (2013). *Portal Educativo de Guatemala. Recuperado el 21 de 07 de 2014, de:*
https://www.google.com.gt/?gws_rd=cr,ssl&ei=6nblU5aKFs_doATdqIKYBQ#q=perfil+del
- Montero, L. (2003). *¿Qué desarrollo profesional es la clave para el rendimiento de cuentas? Obtenido de Revista de Currículum y Formación de Profesorado. ISSN: 1138-414x. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56770204>*
- Moreira, R. (2013). *Necesidades de Capacitación Profesional del Trabajador Administrativo de la Universidad Cristiana Latinoamericana Extensión Guayaquil para Mejorar la Calidad de Servicio. (Tesis maestría). Universidad Cristiana Latinoamericana Extensión Guayaquil, Ecuador.*
- Muñoz, X. (2004). *Desarrollo profesional o una praxis reflexiva: un saber y un discurso especializado. Revista Dialogos Educativos , ISSN-e 0718-1310,7., Recuperado de:*
[http://www.dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2094786.](http://www.dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2094786)
- Muriel, S. (2008). *La profesión docente en la enseñanza secundaria. En AS. Pontes [Coord.] Aspectos generales de la formación del profesorado de educación secundaria. Córdoba: Servicio de Publicaciones de la UCO.*

- Nemiña, R., García, H., & Montero, L. (12 de 8 de 2009). *Teacher professional development. Recuperado el 2015, de Teachers. Journal of Curriculum Vol.12 (2): <http://www.redalyc.org/pdf/567/56711798016>*
- Perú, M. d. (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente. Lima: MINEDU.*
- Picardo, O. (2004). *Diccionario Pedagógico. San Salvador : Centro de Investigación.*
- Ramirez, V., Del Socorro, M., & De la Herrán, A. (2012). *Personal maturity in the professional development of teachers. Reice. Iberoamerican Journal on Quality, Efficiency and Change in Education , Vol. 10 (3), Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/551/55124665003>.*
- Raquimán, P. (2008). *El profesorado como agente de cambio en espacios de formación continua. Revista de Estudios y Experiencias en Educación , Vol.13. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243117029005>, 73-84.*
- REDUCA (2010). *El Liderazgo educativo en desafío para América Latina. Recuperoado de <http://www.reduca-al.net/noticias/el-liderazgo-educativo-un-desafi-1354>. Madrid.*
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional. México: Pearson educación .*
- Robinson, V. (2013). *¿Qué aporta el liderazgo a los resultados de aprendizaje de los estudiantes? Recuperado el 12 de 02 de 2018, de <http://m.educarchile.cl/portal/mobile/articulo.xhtml?id=202294>*
- Robinson, V. (2012). *El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes. Un análisis de los tipos de liderazgo. Nueva Zelanda: REICE.*
- Saénz, K. (2016). *Prácticas de gestión de la capacitación y evaluación del desempeño del docente de la Red Educativa N° 7, UGEL 02, Lima 2016. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima.*

- Sanchez, A, y Boix, J.(2008). *La construcción de la identidad y profesionalización de los docentes noveles de la ESO, a través de un estudio experimental. Revista Profesorado.Universidad de Barcelona. Recuperado de : <https://www.ugr.es/~recfpro/rev123COL2.pdf>*
- Sánchez Vásquez, J. F. (2010). *Liderazgo: Teorías y aplicaciones. (P. d. Salamanca, Ed.) Salamanca: Demiurgo Colecciones.*
- Southworth, G. (2002). *Instructional Leadership in Schools: Reflections and empirical evidence. School Leadership and Management, 22 (1), 73-91.*
- Tamayo, G. (2001). *Diseños Muestrales en la Investigación. Rev. Semestre Económico, Vol. 4 (10).*
- Tejada, J. (2009). *Profesionalización docente en el escenario de la Europa del 2010. Una mirada desde la formación. Revista de Educación , 463 (477), 463-477. Barcelona.*
- Tello, J., & Aguaded, J. (2009). *Desarrollo profesional docente ante los nuevos retos de la tecnología de la información y de las comunicaciones en los centros educativos. Pixel-Bit Revista de Medios y Educación. , Vol. 34, 31-47. Recuperado de [http:// www.dialnet.unirioja.es/ serv/et/autor?codigo=623181](http://www.dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=623181). Universidad Autónoma del Estado de México.*
- UNESCO (2016). *Liderazgo directivo docente es esencial para el mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos. Recuperado el 28 Abril de 2017, de: http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/new/unesco_school_leadership_is_crucial_in_stude/.*
- Vaillant, D. (2016). *Las propuestas de mejora. Obtenido de www.unesco.org/new/.../pdf/08-Denise-Vaillant-ESP-AprendizajeyDocencia.pdf Instituto Tecnológico de Sonora.*
- Veiravé, D., Ojeda, M., & Delgado, P. (2006). *La construcción de la identidad de los profesores. Revista Iberoamericana de Educación , 40 (3), 1-13. Argentina.*

- Yengle, C. (2014). *Guía de Métodos Estadísticos*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Yunga, D (2016). *El liderazgo educativo y el desempleo de directivos y docentes de la escuela "3 de diciembre" de Catacocha, durante el año 2016-2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica Particular de Loja, Loja.
- Zabalza, M. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional*. España: Nercea.
- Seashore-Louis, K., Leithwood, K., Wahlstrom, K., & Anderson, S. (2010). *Learning from leadership: investigating the links to improved student learning*.
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, O., Harris, A., & Hopkins, D. (2006). *Successful school leadership: What it is and how it influences pupil learning*.
- TOMLINSON, Harry (2004). *Educational leadership. Personal growth for professional development*. London: Sage P.
- GEISEL, F.; SLEEGERS, P.; LEITHWOOD, K.; y JANTZI, D. (2003). *Transformational leadership effects on teachers' commitment and effort toward school reform*. Journal of Educational Administration, 41 (3), 228-236.
- DAVIES, Brent (Ed.). (2003). *Handbook of educational leadership and management*. London: Pearson Education. (Biblioteca Central-PUCP: LB 2805 H1)

COLEMAN, Marianne (Ed.). (2002). Research methods in educational leadership and management. London: Sage P. (Biblioteca Central-PUCP: LB 2806 R)

RIBBINS, Peter y GUNTER, Helen (2002). Mapping Leadership Studies in Education. Towards a Typology of Knowledge Domains. Educational management & administration, 30(4), 359–385.

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO LIDERAZGO EDUCATIVO

Estimado (a) docente y personal administrativo de la Unidad Educativa Seis de Octubre de Ventanas el presente cuestionario, es para conocer su opinión acerca del Liderazgo educativo, marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente por cada pregunta:

N°	DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
		1	2	3
DIMENSIÓN: LIDERAZGO				
Indicador: Responsabilidad				
1	¿Cuando se realiza una actividad en la institución los docentes asumen su rol con responsabilidad?			
2	¿El rector cumple y hace cumplir las leyes y reglamentos de la institución?			
Indicador: Motivación				
3	¿El personal docente es motivado para un realizar un mejor desempeño?			
4	¿El líder de la institución se siente incentivado para motivar a sus docentes?			
Indicador: Organización				
5	¿Cree usted que el rector es un líder organizador que se rodea de buenos colaboradores			
6	¿El líder de la institución tiene una buena organización a la hora de realizar los programas del plantel?			
DIMENSIÓN ESTABLECIMIENTO DE METAS				

Indicador: Clara				
7	¿El liderazgo de la institución establece metas claras para que se puedan ejecutar ?			
8	¿El liderazgo de la institución se plantea metas claras en el desarrollo de actividades?			
Indicador: Relevantes				
9	¿Cree que muchos factores externos ayudan a que el trabajo sea eficiente?			
10	¿Cree usted que las actividades realizadas por los docentes se ubican en la escala de la excelencia?			
Indicador: Temporal				
11	¿Cree usted que se cumplen los objetivos propuestos en el tiempo establecido?			
12	¿El tiempo para que los docentes cumplan con sus metas establecidas es suficiente?			
DIMENSIÓN: INTERACCIÓN				
Indicador: Relaciones interpersonales				
13	¿Es necesario que los líderes y docentes mantengan una buena comunicación con los estudiantes para obtener información de asuntos familiares?			
14	¿Existe una buena comunicación entre el personal docente y en el liderazgo de la institución?			
Indicador: Trabajo en equipo				
15	¿La labor conjunta con los docentes de la institución ha permitido el mejoramiento del proceso educativo?			
16	¿Cree usted que el trabajo en equipo es importante para el desarrollo de la institución?			

Indicador: Intercambio de conocimiento				
17	¿Ayuda el intercambio de conocimientos entre docentes para beneficio del plantel?			
18	. ¿Se tiene metas en común para alcanzarlas coordinadamente en beneficio del educando?			

ANEXO 2

CUESTIONARIO DESARROLLO PROFESIONAL

Estimado (a) docente y personal administrativo de la Unidad Educativa Seis de Octubre de Ventanas el presente cuestionario, es para conocer su opinión acerca del Desarrollo profesional, marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente por cada pregunta:

N°	DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
		1	2	3
DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN				
Indicador: dominio de los contenidos, la teoría de la educación				
1	¿Los docentes seleccionan y desarrollan en clase los contenidos de la materia?			
2	¿Los docentes tienen claridad de todos los conceptos a la hora de impartir sus enseñanzas?			
Indicador: Didáctica general				
3	¿Las clases impartidas por los docentes son bien organizadas y estructuradas en base a cada tema ?			
4	¿El docente ayuda a comprender la asignatura, los recursos didácticos utilizados en cada enseñanza?			
Indicador: Planificación de proceso educativo				
5	¿la planificación del P.E le ayuda a definir qué hacer y qué recursos y estrategias aplicar en la enseñanza?			
6	¿Promueve a los estudiantes en el uso de aulas virtuales para reforzar sus conocimientos?			
DIMENSIÓN : PROPUESTA DE MEJORAS				

Indicador: Visionario(a)				
7	¿El cuerpo docente presenta propuestas innovadoras para mejoría del plantel?			
8	¿Los docentes presentan una propuesta efectiva para mejorar la enseñanza –aprendizaje?			
Indicador: Planificador(a)				
9	¿El cuerpo docente planifica todas las actividades a realizar en la institución?			
10	¿Planifica debidamente su propuesta para presentarla en mejora de la institución educativa?			
Indicador: Innovación				
11	¿Cree usted que las mejoras en la educación dependen de las grandes reformas y cambios estructurales?			
12	¿El docente toma conciencia de que su papel como simple transmisor en el aula ya no funciona y debe pasar a ser un guía y creador de contenido en ese proceso de aprendizaje?			
DIMENSIÓN: AUTORREALIZACIÓN				
Indicador: Uso de tecnología				
13	¿Hace uso de la tecnología para el desarrollo de su enseñanza en las clases ya impartidas?			
14	¿Ayuda la tecnología brindando toda la información para el desarrollo intelectual del personal docente?			
Indicador: mejora del desarrollo				
15	¿Determina usted las acciones que ha de hacer para mejorar su desarrollo profesional?			
16	¿Considera estar preparado para las exigencias que se presentan en el campo educativo?			

Indicador: Compromiso				
17	¿Cree usted asumir el rol de educador en al área en la que se encuentre desempeñándose con eficacia?			
18	¿Asume usted el compromiso en el rol que le corresponde como docente en su institución?			

ANEXO 3

BASE DE DATOS PRUEBA PILOTO LIDERAZGO EDUCATIVO: R DE PEARSON

		LIDERAZGO EDUCATIVO																					
		LIDERAZGO EDUCATIVO						TABLECIMIENTO DE MET.						INTERACCION									
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Σ	PEARSON		
MUESTRA	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	46	0.53	VALIDO	
	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	31	0.64	VALIDO	
	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	43	0.55	VALIDO	
	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	46	0.52	VALIDO	
	5	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	28	0.58	VALIDO	
	6	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	43	0.62	VALIDO	
	7	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	48	0.60	VALIDO	
	8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	52	0.56	VALIDO	
	9	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	46	0.58	VALIDO	
	10	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41	0.46	VALIDO	
	11	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	48	0.74	VALIDO	
	12	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	49	0.67	VALIDO	
	13	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	41	0.49	VALIDO	
	14	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	50	0.53	VALIDO	
	15	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	47	0.64	VALIDO	
	16	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	47	0.48	VALIDO	
	17	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	42	0.59	VALIDO	
	18	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	0.67	VALIDO	
	19	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	48			
	20	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	47			
	21	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	35			
	22	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	44			
	23	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	46			
	24	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	49			
	25	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	48			

ANEXO 4

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Liderazgo educativo

OBJETIVO: Conocer la opinión del personal docente y administrativo sobre el liderazgo educativo

DIRIGIDO A: Docentes y personal administrativo de la Unidad Educativa Seis de Octubre de Ventanas-Ecuador

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cherres Peña Antonio Freddy

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
--------------	----------------	-------------

Tumbes, mayo del 2018.



Dr. Antonio Freddy Cherres Peña
DOCENTE

ANEXO 5
BASE DE DATOS DE LIDERAZGO EDUCATIVO

		LIDERAZGO EDUCATIVO																													
		LIDERAZGO						D1	%	Nivel	ESTABLECIMIENTO DE METAS						D2	%	Nivel	INTERACCIÓN						D3	%	Nivel	V1	%	Nivel
ITEMS		1	2	3	4	5	6				7	8	9	10	11	12				13	14	15	16	17	18						
MUESTRA	1	2	2	3	2	2	2	13	72.22	ALTA	3	2	2	3	2	2	14	77.78	ALTA	2	2	2	3	3	3	15	83.33	ALTA	42	77.78	ALTA
	2	2	2	2	1	2	2	11	61.11	MEDIA	2	2	2	2	2	2	12	66.67	MEDIA	2	3	2	3	3	2	15	83.33	ALTA	38	70.37	ALTA
	3	2	2	2	2	2	2	12	66.67	MEDIA	2	1	2	2	2	2	11	61.11	MEDIA	2	2	2	3	3	3	15	83.33	ALTA	38	70.37	ALTA
	4	2	2	2	2	2	3	13	72.22	ALTA	2	2	3	2	2	3	14	77.78	ALTA	2	2	2	3	3	3	15	83.33	ALTA	42	77.78	ALTA
	5	3	3	3	3	2	3	17	94.44	ALTA	3	3	3	3	2	3	17	94.44	ALTA	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	52	96.296	ALTA
	6	3	3	3	2	3	3	17	94.44	ALTA	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	53	98.148	ALTA
	7	3	3	3	2	3	2	16	88.89	ALTA	3	3	2	3	3	3	17	94.44	ALTA	2	2	3	3	3	3	16	88.89	ALTA	49	90.741	ALTA
	8	2	2	3	2	3	3	15	83.33	ALTA	2	2	1	2	2	2	11	61.11	MEDIA	2	2	2	3	3	3	15	83.33	ALTA	41	75.926	ALTA
	9	2	2	2	2	2	3	13	72.22	ALTA	2	2	2	2	2	2	12	66.67	MEDIA	2	2	2	3	3	3	15	83.33	ALTA	40	74.074	ALTA
	10	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	3	3	3	3	3	2	17	94.44	ALTA	53	98.148	ALTA
	11	2	2	2	3	3	3	15	83.33	ALTA	3	2	3	3	2	3	16	88.89	ALTA	3	2	3	3	3	3	17	94.44	ALTA	48	88.889	ALTA
	12	3	2	3	2	2	2	14	77.78	ALTA	2	3	3	2	2	2	14	77.78	ALTA	2	3	2	3	3	3	16	88.89	ALTA	44	81.481	ALTA
	13	2	2	2	3	2	2	13	72.22	ALTA	2	2	2	2	2	2	12	66.67	MEDIA	2	2	2	3	3	3	15	83.33	ALTA	40	74.074	ALTA
	14	2	2	3	2	3	2	14	77.78	ALTA	2	2	3	2	2	2	13	72.22	ALTA	2	3	2	3	3	2	15	83.33	ALTA	42	77.78	ALTA
	15	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	2	3	3	3	3	3	17	94.44	ALTA	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	53	98.148	ALTA
	16	2	2	3	3	3	3	16	88.89	ALTA	2	2	3	2	2	2	13	72.22	ALTA	2	2	2	3	3	3	15	83.33	ALTA	44	81.481	ALTA
	17	3	2	2	3	2	3	15	83.33	ALTA	3	2	3	2	3	3	16	88.89	ALTA	2	2	2	3	3	3	16	88.89	ALTA	47	87.037	ALTA
	18	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	3	3	3	3	3	3	17	94.44	ALTA	53	98.148	ALTA
	19	2	2	2	3	3	3	15	83.33	ALTA	3	2	3	3	2	3	16	88.89	ALTA	3	2	3	3	3	3	17	94.44	ALTA	48	88.889	ALTA
	20	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	3	3	3	2	2	2	15	83.33	ALTA	51	94.444	ALTA
	21	3	3	2	3	3	2	16	88.89	ALTA	3	3	3	3	3	2	17	94.44	ALTA	3	3	3	3	2	3	17	94.44	ALTA	50	92.593	ALTA
	22	3	2	3	3	2	3	16	88.89	ALTA	3	3	2	2	2	3	15	83.33	ALTA	2	3	3	3	3	3	17	94.44	ALTA	48	88.889	ALTA
	23	2	3	2	3	2	2	14	77.78	ALTA	2	3	2	3	2	2	14	77.78	ALTA	2	2	3	3	3	3	16	88.89	ALTA	44	81.481	ALTA
	24	3	3	2	3	2	3	16	88.89	ALTA	2	3	2	2	3	2	14	77.78	ALTA	2	3	2	2	2	3	14	77.78	ALTA	44	81.481	ALTA
	25	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	3	3	2	3	2	3	16	88.89	ALTA	2	2	2	3	2	2	13	72.22	ALTA	47	87.037	ALTA
	26	2	3	3	3	3	2	16	88.89	ALTA	3	3	2	3	3	3	17	94.44	ALTA	3	2	3	2	2	3	15	83.33	ALTA	48	88.889	ALTA
	27	3	2	2	2	2	3	14	77.78	ALTA	3	2	2	3	2	3	15	83.33	ALTA	3	2	2	3	2	2	14	77.78	ALTA	43	79.63	ALTA
	28	2	2	2	2	2	2	12	66.67	MEDIA	2	2	2	3	3	3	15	83.33	ALTA	3	2	2	3	3	2	15	83.33	ALTA	42	77.78	ALTA
	29	3	2	2	2	3	2	14	77.78	ALTA	2	2	2	2	3	3	14	77.78	ALTA	2	3	2	3	3	2	15	83.33	ALTA	43	79.63	ALTA
	30	3	3	2	3	3	3	17	94.44	ALTA	3	3	3	3	3	2	17	94.44	ALTA	2	3	3	3	3	3	17	94.44	ALTA	51	94.444	ALTA
	31	3	3	2	3	2	3	16	88.89	ALTA	2	3	2	2	2	2	13	72.22	ALTA	3	3	3	3	2	3	17	94.44	ALTA	46	85.185	ALTA
	32	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	2	2	2	3	2	3	14	77.78	ALTA	3	2	2	3	3	3	16	88.89	ALTA	48	88.889	ALTA
	33	3	3	3	3	3	2	17	94.44	ALTA	3	3	2	2	3	2	15	83.33	ALTA	3	2	3	3	2	3	16	88.89	ALTA	48	88.889	ALTA
	34	3	2	3	2	2	2	14	77.78	ALTA	2	2	3	2	2	3	14	77.78	ALTA	2	3	2	3	2	3	15	83.33	ALTA	43	79.63	ALTA
	35	3	3	3	3	2	3	17	94.44	ALTA	2	3	2	3	3	3	16	88.89	ALTA	3	3	3	2	3	3	17	94.44	ALTA	50	92.593	ALTA
	36	3	2	2	3	3	2	15	83.33	ALTA	2	3	2	2	2	3	14	77.78	ALTA	3	3	3	2	2	3	16	88.89	ALTA	45	83.333	ALTA
	37	3	3	3	2	3	2	16	88.89	ALTA	3	3	2	2	2	2	14	77.78	ALTA	3	2	3	3	2	3	16	88.89	ALTA	46	85.185	ALTA
	38	2	2	3	3	3	2	15	83.33	ALTA	2	2	2	3	3	3	15	83.33	ALTA	3	3	3	2	3	3	17	94.44	ALTA	47	87.037	ALTA
	39	3	2	2	2	3	2	14	77.78	ALTA	2	2	3	2	2	2	13	72.22	ALTA	2	3	3	2	2	3	15	83.33	ALTA	42	77.78	ALTA
	40	2	2	2	2	3	2	13	72.22	ALTA	2	2	3	2	3	3	15	83.33	ALTA	3	3	3	2	3	2	16	88.89	ALTA	44	81.481	ALTA
TOTAL	104	98	101	102	103	101	609				98	99	98	99	97	103	594			100	101	103	112	108	110	634			1837		
PROMD.	2.60	2.45	2.53	2.55	2.58	2.53	15.23				2.45	2.48	2.45	2.48	2.43	2.58	14.85			2.50	2.53	2.58	2.80	2.70	2.75	15.85			45.93		
VARIAN.	0.25	0.25	0.26	0.31	0.25	0.26	3.61				0.25	0.31	0.31	0.26	0.25	0.25	3.82			0.26	0.26	0.25	0.16	0.22	0.19	1.36			18.02		
DS	0.50	0.50	0.51	0.55	0.50	0.51	1.90				0.50	0.55	0.55	0.51	0.50	0.50	1.96			0.51	0.51	0.50	0.41	0.46	0.44	1.17			4.24		
CV	19.08	20.56	20.03	21.66	19.44	20.03	12.49				20.56	22.39	22.55	20.43	20.64	19.44	13.17			20.25	20.03	19.44	#####	#####	15.95	7.36			9.24		

ANEXO 6

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Desarrollo Profesional

OBJETIVO: Conocer la opinión del personal docente y administrativo sobre el desarrollo profesional

DIRIGIDO A: Docentes y personal administrativo de la Unidad Educativa Seis de Octubre de Ventanas-Ecuador

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cherres Peña Antonio Freddy

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
--------------	----------------	-------------

Tumbes, mayo del 2018.



Dr. Antonio Freddy Cherres Peña
DOCENTE

ANEXO 7

FICHA TECNICA

1. INSTRUMENTO: CUESTIONARIO LIDERAZGO EDUCATIVO

2. AUTORA : Sánchez Pluas, Eulogia Mercedes

3. LUGAR : Ventanas - Ecuador

4. AÑO : 2018

5. LUGAR DE PILOTEO: Tumbes

6. DESCRIPCION DEL INSTRUMENTO: El instrumento se ha elaborado por la autora para aplicarse al personal docente y administrativo de una institución educativa, para ello se ha considerado un tratamiento especial para la variable Liderazgo educativo la que se ha conocido mediante un cuestionario. Para poder conocer la variable se ha operacionalizado en sus dimensiones e indicadores.

El instrumento de recojo de información se compone de 18 ítems, los que se estructuran en tres dimensiones: Liderazgo, establecimiento de metas e interacción

Los ítems del cuestionario se dividen de la siguiente manera:

Liderazgo del ítem 1 al 6, dimensión establecimiento de metas del ítem 7 al 12 y dimensión interacción del ítem 13 al 18.

Se empleó para la escala de calificación de respuestas la siguiente escala. 1= Nunca, 2 = A veces y 3= Siempre.

7. SUJETOS : personal docentes y administrativo

8. MODO DE APLICACIÓN: Administración individual.

9. DURACION : aproximadamente 35 minutos

10. USOS : Para la investigación de la variable liderazgo educativo.

11. MATERIALES : Hojas de Cuestionario, lápiz.

12. EVALUACIÓN

a. Variable Liderazgo educativo.

Se suman los calificativos de los 18 ítems, así se obtiene un puntaje previo parcial

Se obtuvo mediante la suma de los 18 ítems, el puntaje parcial para esta variable.

Teniendo como valor máximo ideal 54 y como mínimo 18 Obteniéndose posteriormente la escala de calificación: 52 y como valor mínimo

Alto (42-54)

Medio (30-41)

Bajo (18-29)

En cuanto a las dimensiones de la variable tuvieron el mismo criterio de cálculo que para la variable el cálculo del nivel ideal de calificación.

Dimensión Liderazgo

Alto (14-18)

Medio (10-13)

Bajo (4-9)

Dimensión Establecimiento de metas

Alto (14-18)

Medio (10-13)

Bajo (4-9)

Dimensión Interacción

Alto (14-18)

Medio (10-13)

Bajo (4-9)

Estadísticas de fiabilidad

de Cronbach	e elementos
,814	18

ANEXO 8
FICHA TECNICA

1. INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DESARROLLO PROFESIONAL.

2. AUTORA : Sánchez Pluas, Eulogia Mercedes

3. LUGAR : Ventanas - Ecuador

4. AÑO : 2018

5. LUGAR DE PILOTEO: Tumbes

6. DESCRIPCION DEL INSTRUMENTO: El instrumento se ha elaborado por la autora para aplicarse al personal docente y administrativo de una institución educativa, para ello se ha considerado un tratamiento especial para la variable Liderazgo educativo la que se ha conocido mediante un cuestionario. Para poder conocer la variable se ha operacionalizado en sus dimensiones e indicadores.

El instrumento de recojo de información se compone de 18 ítems, los que se estructuran en tres dimensiones: Capacitación, propuesta de mejoras, Autorrealización

Los ítems del cuestionario se dividen de la siguiente manera:

Capacitación del ítem 1 al 6, dimensión propuesta de mejoras del ítem 7 al 12 y autorrealización del ítem 13 al 18.

Se empleó para la escala de calificación de respuestas la siguiente escala. 1= Nunca, 2 = A veces y 3= Siempre.

7. SUJETOS : personal docentes y administrativo

8. MODO DE APLICACIÓN: Administración individual.

9. DURACION : aproximadamente 35 minutos

10. USOS : Para la investigación de la variable liderazgo educativo.

11. MATERIALES : Hojas de Cuestionario, lápiz.

12. EVALUACIÓN

a. Variable Liderazgo educativo.

Se suman los calificativos de los 18 ítems, así se obtiene un puntaje previo parcial. Se obtuvo mediante la suma de los 18 ítems, el puntaje parcial para esta variable. Teniendo como valor máximo ideal 54 y como mínimo 18. Obteniéndose posteriormente la escala de calificación: 52 y como valor mínimo

En cuanto a las dimensiones de la variable tuvieron el mismo criterio de cálculo que para la variable el cálculo del nivel ideal de calificación.

Variable Desarrollo profesional

Alto (42-54)

Medio (30-41)

Bajo (18-29)

Dimensión Capacitación

Alto (14-18)

Medio (10-13)

Bajo (4-9)

Dimensión Propuesta de mejora

Alto (14-18)

Medio (10-13)

Bajo (4-9)

Dimensión Autorrealización

Alto (14-18)

Medio (10-13)

Bajo (4-9)

ANEXO 9 BASE DE DATOS DE DESARROLLO PROFESIONAL

ITEMS		DESARROLLO PROFESIONAL																				V2	%	Nivel							
		CAPACITACIÓN						D4	%	Nivel	PROPUESTA DE MEJORA						D5	%	Nivel	AUTOREALIZACIÓN						D6	%	Nivel			
		1	2	3	4	5	6				7	8	9	10	11	12				13	14				15				16	17	18
1	2	2	3	1	2	2	12	66,67	MEDIA	1	2	2	2	2	2	11	61,11	MEDIA	3	1	2	3	3	3	15	83,33	ALTA	38	70,37	ALTA	
2	2	1	2	2	2	2	11	61,11	MEDIA	1	2	1	1	2	2	9	50	MEDIA	2	2	1	3	2	3	13	72,22	ALTA	33	61,11	MEDIA	
3	2	1	2	2	2	2	11	61,11	MEDIA	3	3	1	2	3	1	13	72,22	ALTA	2	1	1	3	3	3	13	72,22	ALTA	37	68,52	ALTA	
4	2	2	3	3	2	3	15	83,33	ALTA	2	2	1	2	2	1	10	55,56	MEDIA	1	2	2	3	3	3	14	77,78	ALTA	39	72,22	ALTA	
5	3	2	3	3	3	3	17	94,44	ALTA	3	3	2	3	3	2	16	88,89	ALTA	2	3	3	3	3	3	17	94,44	ALTA	50	92,59	ALTA	
6	3	3	3	2	3	3	17	94,44	ALTA	3	3	3	2	2	3	16	88,89	ALTA	2	3	2	3	2	3	15	83,33	ALTA	48	88,89	ALTA	
7	3	2	3	3	2	3	16	88,89	ALTA	2	3	3	2	2	2	14	77,78	ALTA	3	3	3	3	2	3	17	94,44	ALTA	47	87,04	ALTA	
8	2	2	2	2	2	2	12	66,67	MEDIA	2	2	2	2	2	2	12	66,67	MEDIA	2	2	2	3	3	3	15	83,33	ALTA	39	72,22	ALTA	
9	2	2	2	2	2	2	12	66,67	MEDIA	2	2	2	2	2	2	12	66,67	MEDIA	2	2	2	3	3	3	15	83,33	ALTA	39	72,22	ALTA	
10	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	3	3	2	3	3	3	17	94,44	ALTA	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	53	98,15	ALTA	
11	3	3	2	3	2	3	16	88,89	ALTA	2	3	2	2	3	2	14	77,78	ALTA	3	3	2	3	3	2	16	88,89	ALTA	46	85,19	ALTA	
12	2	3	3	3	2	3	16	88,89	ALTA	2	2	2	2	3	2	13	72,22	ALTA	2	2	2	3	2	3	14	77,78	ALTA	43	79,63	ALTA	
13	2	2	3	2	1	2	12	66,67	MEDIA	1	3	2	2	2	2	12	66,67	MEDIA	2	2	2	3	3	3	15	83,33	ALTA	39	72,22	ALTA	
14	3	2	3	2	2	2	14	77,78	ALTA	2	2	2	2	2	2	12	66,67	MEDIA	2	2	2	3	3	3	15	83,33	ALTA	41	75,93	ALTA	
15	3	3	3	3	2	3	17	94,44	ALTA	2	3	2	3	2	3	15	83,33	ALTA	3	2	3	3	3	3	17	94,44	ALTA	49	90,74	ALTA	
16	3	2	2	3	3	2	15	83,33	ALTA	2	2	2	2	2	2	12	66,67	MEDIA	3	3	2	2	2	2	14	77,78	ALTA	41	75,93	ALTA	
17	3	3	3	3	3	2	16	88,89	ALTA	3	3	2	2	3	2	15	83,33	ALTA	2	3	2	2	2	2	13	72,22	ALTA	44	81,48	ALTA	
18	3	2	3	3	3	2	16	88,89	ALTA	2	3	2	3	3	3	16	88,89	ALTA	2	3	3	3	3	3	17	94,44	ALTA	49	90,74	ALTA	
19	3	2	3	2	3	2	15	83,33	ALTA	2	2	3	2	3	2	14	77,78	ALTA	3	3	3	3	2	3	17	94,44	ALTA	46	85,19	ALTA	
20	3	2	2	2	3	2	14	77,78	ALTA	2	2	3	2	3	3	15	83,33	ALTA	3	3	3	3	2	3	17	94,44	ALTA	46	85,19	ALTA	
21	3	3	3	3	2	2	16	88,89	ALTA	3	2	2	3	3	3	16	88,89	ALTA	2	3	3	3	2	2	15	83,33	ALTA	47	87,04	ALTA	
22	2	2	3	2	3	2	14	77,78	ALTA	3	2	3	2	2	3	15	83,33	ALTA	3	2	3	2	3	2	15	83,33	ALTA	44	81,48	ALTA	
23	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	3	3	3	2	2	3	16	88,89	ALTA	3	3	3	3	3	2	17	94,44	ALTA	51	94,44	ALTA	
24	2	2	2	3	3	2	14	77,78	ALTA	2	2	3	2	3	3	15	83,33	ALTA	3	2	3	3	3	2	16	88,89	ALTA	45	83,33	ALTA	
25	3	3	2	2	3	2	15	83,33	ALTA	2	3	3	3	3	2	16	88,89	ALTA	2	2	2	3	3	2	14	77,78	ALTA	45	83,33	ALTA	
26	3	2	3	3	3	2	16	88,89	ALTA	2	3	2	3	2	2	14	77,78	ALTA	2	2	3	2	2	2	13	72,22	ALTA	43	79,63	ALTA	
27	2	3	3	3	3	3	17	94,44	ALTA	3	3	3	2	3	2	16	88,89	ALTA	3	2	3	2	3	3	16	88,89	ALTA	49	90,74	ALTA	
28	3	2	2	2	2	3	14	77,78	ALTA	2	3	2	3	2	3	15	83,33	ALTA	2	2	2	2	2	2	12	66,67	MEDIA	41	75,93	ALTA	
29	3	2	3	2	2	2	14	77,78	ALTA	2	3	3	2	3	3	16	88,89	ALTA	2	2	2	2	2	3	13	72,22	ALTA	43	79,63	ALTA	
30	3	2	2	3	2	3	15	83,33	ALTA	2	2	2	2	3	2	13	72,22	ALTA	3	3	2	2	3	3	16	88,89	ALTA	44	81,48	ALTA	
31	2	3	3	2	3	2	15	83,33	ALTA	3	3	2	3	2	2	15	83,33	ALTA	3	2	2	2	3	2	14	77,78	ALTA	44	81,48	ALTA	
32	2	2	2	2	3	3	14	77,78	ALTA	2	3	3	2	3	2	15	83,33	ALTA	3	2	2	2	3	3	15	83,33	ALTA	44	81,48	ALTA	
33	3	2	3	2	3	3	16	88,89	ALTA	3	2	2	2	3	2	14	77,78	ALTA	3	2	2	3	2	2	14	77,78	ALTA	44	81,48	ALTA	
34	2	2	3	2	3	2	14	77,78	ALTA	2	2	2	3	2	3	14	77,78	ALTA	2	2	2	2	2	2	12	66,67	MEDIA	40	74,07	ALTA	
35	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	2	2	3	2	2	2	13	72,22	ALTA	2	3	3	2	2	3	15	83,33	ALTA	46	85,19	ALTA	
36	3	2	3	2	2	3	15	83,33	ALTA	2	2	2	3	2	2	13	72,22	ALTA	2	2	3	2	3	2	14	77,78	ALTA	42	77,78	ALTA	
37	2	3	3	3	3	3	17	94,44	ALTA	3	2	2	3	2	2	14	77,78	ALTA	2	3	3	3	3	2	16	88,89	ALTA	47	87,04	ALTA	
38	3	3	3	3	3	2	17	94,44	ALTA	2	3	3	2	2	3	15	83,33	ALTA	3	2	3	2	3	3	16	88,89	ALTA	48	88,89	ALTA	
39	3	2	3	2	3	2	15	83,33	ALTA	3	3	3	2	3	2	16	88,89	ALTA	2	3	2	3	2	2	14	77,78	ALTA	45	83,33	ALTA	
40	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	2	3	3	2	2	2	14	77,78	ALTA	2	2	3	2	3	2	14	77,78	ALTA	46	85,19	ALTA	
TOTAL	105	93	108	98	102	98	604			90	101	92	91	98	91	563			96	94	96	105	104	103	598						
PROMD.	2,63	2,33	2,70	2,45	2,55	2,45	15,10			2,25	2,53	2,30	2,28	2,45	2,28	14,08			2,40	2,35	2,40	2,63	2,60	2,58	14,95						
VARIAN.	0,24	0,33	0,22	0,31	0,31	0,25	3,68			0,35	0,26	0,37	0,26	0,25	0,31	3,30			0,30	0,34	0,35	0,24	0,25	0,25	2,31						
DS	0,49	0,57	0,46	0,55	0,55	0,50	1,92			0,59	0,51	0,61	0,51	0,50	0,55	1,82			0,55	0,58	0,59	0,49	0,50	0,50	1,52						
CV	18,68	24,62	17,19	22,55	21,66	20,56	12,71			26,15	20,03	26,42	22,23	20,56	24,36	12,91			22,72	24,66	24,61	18,68	19,08	19,44	10,16						

ANEXO 10
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: El liderazgo educativo y su relación con el desarrollo profesional docente de la unidad educativa “Seis de Octubre”.

Ventanas, 2018

AUTOR: Eulogia Mercedes Sánchez Plusas

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	POBLACIÓN
<p>Problema General</p> <p>¿En qué medida el liderazgo educativo se relaciona con el desarrollo profesional docente de la unidad educativa “seis de octubre”. Ventanas, 2018?</p> <p>Problemas Específicos</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo educativo y su relación con el desarrollo profesional docente de la Unidad Educativa “Seis de Octubre”, Ventanas 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>- Establecer la relación que existe entre el liderazgo</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: El liderazgo educativo se relaciona significativamente con el Desarrollo Profesional docente de la Unidad Educativa “Seis de Octubre”, Ventanas 2018</p> <p>H₀: No El liderazgo educativo no se relaciona significativamente con el Desarrollo Profesional docente de la Unidad</p>	<p>Método</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo de Estudio</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>Descriptivo Correlacional</p> <p>Esquema</p>	<p>Población</p> <p>90 (87 Docentes, 3 Administrativos)</p> <p>Muestra</p> <p>40 (37 Docentes y 3 administrativos)</p> <p>Muestreo</p> <p>No probabilístico</p> <p>Técnica: Encuesta</p>

<p>¿En qué medida se relaciona el liderazgo educativo y la capacitación en docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre”, Ventanas 2018?</p> <p>¿En qué medida se relaciona el liderazgo educativo y la propuesta de mejora en docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre”, Ventanas 2018?</p> <p>¿En qué medida se relacionan el</p>	<p>educativo y la capacitación de docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre”, Ventanas 2018</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer la relación que existe entre el liderazgo educativo y la propuesta de mejora de docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre”, Ventanas 2018. - Establecer la relación que existe entre el liderazgo educativo y la autorrealización de docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre”, Ventanas 2018. 	<p>Educativa “Seis de Octubre”, Ventanas 2018.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - El liderazgo Educativo se relaciona significativamente con la capacitación de docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre”, Ventanas 2018. - El liderazgo educativo se relaciona significativamente con la propuesta de mejora de docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre”, Ventanas 2018. - El liderazgo educativo se 	<div data-bbox="1339 209 1570 405" data-label="Diagram"> </div> <p>Donde:</p> <p>O1:Liderazgo educativo</p> <p>M: Muestra</p> <p>R: Relación</p> <p>O2:Desarrollo profesional</p>	<p>Instrumento: Cuestionario</p>
---	--	---	---	---

liderazgo educativo y la autorrealización en docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre”, Ventanas 2018 ?		relaciona significativamente con la autorrealización de docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre”, Ventanas 2018. .		
---	--	--	--	--

ANEXO 11. SOLICITUD DE AUTORIZACION

SOLICITO: AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

SEÑOR RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA "SEIS DE OCTUBRE DE VENTANAS"

LIC. MIRIAN BORJA CASTAÑEDA, reciba usted un cálido y afectuoso saludo y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

Yo, EULOGIA MERCEDES SANCHEZ PLUAS, estudiante del Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO DE TUMBES, con cedula de identidad N° 1201837661, actualmente me encuentro en el diseño de mi proyecto de investigación titulado: **El liderazgo educativo y su relación con el desarrollo profesional docente de la unidad educativa seis de octubre ecuador, 2018.**


El cual es requisito indispensable para la aprobación de mi Tesis de Maestría.

Por tal motivo, mi persona ha seleccionado la comunidad educativa que representa su persona, para lo cual solicito a usted se digne autorizarme aplicar los instrumentos (cuestionarios) validos de su Prueba Piloto a los docentes de la institución, para la elaboración de la investigación antes mencionada.

La fecha y hora sugerida para realizar esta actividad están programadas para el día 30 de mayo, desde las 11:30 am.

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en cuenta que dicha actividad será beneficiosa tanto a las autoridades y a los docentes como para la investigadora de este trabajo de investigación.

Ventanas, 23 de mayo del 2018


Lic. EULOGIA MERCEDES SANCHEZ PLUAS
Autora de la investigación

UNIDAD EDUCATIVA
"SEIS DE OCTUBRE DE VENTANAS"
RECIBIDO
20 MAY 2018 HORA

FIRMA AUTORIZADA

ANEXO 12. AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

 **UNIDAD EDUCATIVA "SEIS DE OCTUBRE DE VENTANAS"**
VENTANAS – VENTANAS – LOS RIOS
AMIE: 12H01139

Ventanas, 23 de mayo del 2018

AUTORIZACION

EL RECTORADO DE LA UNIDAD EDUCATIVA "SEIS DE OCTUBRE DE VENTANAS" DE LA PROVINCIA DE LOS RIOS CANTON VENTANAS, DISTRITO DE VENTANAS-QUINSALOMA, PROVINCIA DE LOS RIOS.

AUTORIZA

A la Lic. **SANCHEZ PLUAS EULOGIA MERCEDES**, para que aplique los instrumentos (cuestionarios) validos de su Prueba Piloto a los docentes de la institución para la elaboración del trabajo de investigación titulado: **El liderazgo educativo y su relación con el desarrollo profesional docente de la unidad educativa seis de octubre ecuador, 2018.**

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorgue las facilidades correspondientes.


Lic. Mirian Borja Castañeda
RECTORA DEL PLANTEL



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 8:30AM del día 11 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: EL LIDERAZGO EDUCATIVO Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA "SEIS DE OCTUBRE". VENTANAS, 2018., presentada/o por el /la bachiller SÁNCHEZ PLUAS EULOGIA MERCEDES

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____

_____ *aprobar por unanimidad* _____

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como _____ *apte* _____ para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 11 DE ABRIL DE 2019




DR. SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSÉ
PRESIDENTE





DR. GUTIERREZ HUANCAYO VLADIMIR ROMÁN
SECRETARIO



DR. CHERRES PEÑA ANTONIO FREDY
VOCAL

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

El/La bachiller SÁNCHEZ PLUAS EULOGIA MERCEDES, para obtener el Grado Académico de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, ha sustentado la Tesis titulada:

EL LIDERAZGO EDUCATIVO Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA "SEIS DE OCTUBRE". VENTANAS, 2018.

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por unanimidad

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

Piura, 11 DE ABRIL DE 2019

DR. SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSÉ _____

DR. GUTIERREZ HUANCAYO VLADIMIR ROMÁN _____

DR. CHERRES PEÑA ANTONIO FREDY _____

[Handwritten signature]





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"Cesar Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

SANCHEZ PLUAS EULOGIA MERCEDES
D.N.I. : 1201837661
Domicilio : Cda Universitaria entrada a Los perales Babahoyo.
Teléfono : Fijo: Ninguno Móvil: 0985797516
Email : cpplafortuna99@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial

Tesis de Pregrado

Facultad:

Escuela:

Carrera:

Título:

Tesis de Postgrado

Maestría

Doctorado

Grado Maestra en Administración de la Educación

Mención:

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Sánchez Plusas Eulogia Mercedes

Título de la tesis:

El liderazgo educativo y su relación con el desarrollo profesional docente de la Unidad educativa Seis de Octubre Ventanas 2018

Año de publicación: 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

A través del presente documento.

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma

Fecha: 11 de Abril del 2019




Sánchez Plusas Eulogia Mercedes

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE
LA EDUCACION

El liderazgo Educativo y su relación con el Desarrollo Profesional Docente de la Unidad
Educativa "Seis de Octubre" Ventanas, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR

Esch. Sánchez Plasas, Eulogia Mercedes (ORCID: 0000-0002-7961-4579)

ASESOR

Dr. Chérrez Peña, Antonio Freddy (ORCID: 0000-0002-5625-7196)

LÍNEA DE INVESTIGACION

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERU



tesis mercedes sanchez

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%	7%	0%	15%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to International Baccalaureate Ministry of Education of Ecuador Trabajo del estudiante	6%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	es.slideshare.net Fuente de Internet	1%
7	www.scribd.com Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Peruana de Las	

Yo, **Dr. Antonio Freddy Cherres Peña**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada.

“El liderazgo educativo y su relación con el desarrollo profesional docente de la Unidad educativa “Seis de Octubre” Ventanas, 2018. de la estudiante **Lic. Sánchez Plus Eulogia Mercedes** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 28 de Agosto del 2019



Firma



Dr. Antonio Freddy Cherres Peña

Docente DNI: 00255374

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

SANCHEZ PLUAS EULOGIA MERCEDES

INFORME TITULADO:

"EL LIDERAZGO EDUCATIVO Y SU RELACION CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA. "SEIS DE OCTUBRE", VENTANAS, 2018".

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

SUSTENTADO EN FECHA: 11 DE ABRIL 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobada por unanimidad*



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA