



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo directivo y desempeño docente de la Escuela de
Educación Básica “Miguel de Cervantes”, Cantón Baba –
Ecuador – 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Silva Valle, Cristian Johsimar (ORCID: 0000-0003-4950-9433)

ASESORA:

Dra. Linares Purisaca, Geovana Elizabeth (ORCID: 0000-0002-0950-7954)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad educativa

PIURA — PERÚ

2022

DEDICATORIA

Está presente tesis, se la dedico a mis padres, Cristian Silva Chernes y a mi querida madre Mercedes Valle Pereira. A mis hermanos Jonathan Silva Valle y Jazmin Silva Valle por su apoyo incondicional para poder cumplir una etapa más en mi vida profesional, ya que de esta manera poder ejercer mi papel de educador para mi región y como para mi país. Quiero dedicar también a mi Dios todo poderoso por haberme dado la sabiduría de seguir adelante, de tenerme con salud y fortaleza, para poder terminar mi tesis con éxitos.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mi hermana de apoyarme en cada ínstate de la maestría a mi hermano que me ha dado la mano cuando más lo necesitaba. Agradezco a la Dr. Geovana Purisaca por la colaboración y dedicación en cada momento de las asesorías como también a todos/as las maestras de investigación. A la Universidad Cesar Vallejo por permitirme ser parte del programa de estudió en la maestría en administración de la educación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|-----|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos..... | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen..... | vi |
| Abstract..... | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 6 |
| III. METODOLOGÍA..... | 15 |
| 3.1 Tipo y diseño de la investigación. | 15 |
| 3.2 Variable y operacionalización. | 16 |
| 3.3 Población, muestra muestreo | 17 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 18 |
| 3.5 Procedimiento | 19 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 20 |
| 3.7 Aspectos éticos | 20 |
| IV. RESULTADOS | 21 |
| V. DISCUSIÓN..... | 29 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 35 |
| VII. RECOMENDACIONES | 36 |
| REFERENCIAS..... | 37 |
| ANEXOS | 44 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|----------|---|----|
| Tabla 1. | Resultados descriptivos liderazgo directivo - desempeño docente | 21 |
| Tabla 2. | Resultados descriptivos liderazgo directivo - dimensión pedagógica... | 22 |
| Tabla 3. | Resultados descriptivos liderazgo directivo - dimensión cultural..... | 23 |
| Tabla 4. | Resultados descriptivos liderazgo directivo - dimensión política..... | 24 |
| Tabla 5. | Prueba entre Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente..... | 25 |
| Tabla 6. | Prueba entre Liderazgo Directivo con la Dimensión Pedagógica..... | 26 |
| Tabla 7. | Prueba entre Liderazgo Directivo con la Dimensión Cultural | 27 |
| Tabla 8. | Prueba entre Liderazgo Directivo con la Dimensión Política..... | 28 |

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación del liderazgo directivo en el desempeño de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes” Baba-2021. El tipo de investigación fue básica, bajo un enfoque cuantitativo, diseño correlacional. La muestra estuvo formada por 35 docentes, el trabajo de recolección de datos se realizó a través de un cuestionario para el liderazgo directivo y una ficha de observación para el desempeño docente, los instrumentos conto con el análisis de confiabilidad del alfa de Cronbach y la validez por juicio de expertos; posteriormente se procedió a procesar la información a través de la estadística descriptiva y la correlación de Spearman. Como conclusión del estudio se ha podido determinar que las variables planteadas que se denominaron liderazgo directivo y desempeño docente tienen una correlación positiva media siendo el coeficiente de Spearman de 0,389* y un nivel de significancia del 0,021 menor a 0,05.

Palabras claves: Liderazgo directivo, desempeño docente, pedagógica, cultural y política.

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between management leadership and teacher performance at the "Miguel de Cervantes" Baba-2021 Elementary school. This study follows a quantitative approach of basic level and a correlational design. The sample was thirty-five teachers and the data collection was carried out through a questionnaire based on management leadership and an observation sheet was used to evaluate teacher performance. Furthermore, the reliability of the instruments was validated by Cronbach's alpha analysis and experts in the field. The data were processed through descriptive statistics analysis and Spearman's correlation test. As a conclusion of the study, it was possible to determine that the variables proposed; management leadership and teacher performance have a positive correlation average of 0.389* according to Spearman's coefficient and a significance level of 0.021 less than 0.05.

Keywords: Management leadership, teacher performance, pedagogical, cultural political.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial los docentes se han convertido en una representación de las fuerzas sólidas e influyentes, que garantizan la igualdad, la calidad y el acceso a la educación. Según datos del informe de la Organización de Estados Iberoamericanos, un 50% de los países latinoamericanos exigen algún tipo de formación previa para el desempeño de la dirección escolar. Es por ello que son la clave para el funcionamiento mundial sustentable (Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación [UNESCO], 2021). Por tal motivo es que los docentes sean considerados como uno de los protagonistas fundamentales en el desarrollo formativo de los educandos, ya que son como una guía para ellos. Según estudio realizado por la (UNESCO, 2017) Nos menciona que si bien es cierto los establecimientos educativos poseen directores que no se encuentran suficientemente preparados para asumir el cargo ya que es un rol fundamental, para ello es necesario ser un líder y así mismo tener la capacidad de ayudar y motivar a los docentes para brindar una educación de calidad. Es por ello que es considerado netamente indispensable propiciar un clima adecuado para mejorar tanto el rendimiento del docente como el del estudiante con una gestión de calidad la misma que permitirá lograr los aprendizajes deseados.

El desempeño docente, en estos tiempos de pandemia se ha tenido que reajustar considerablemente, dando un nuevo giro a la enseñanza virtual. Y es así que una nueva perspectiva al proceso educativo ha conllevado a un sin número de restricciones, para obtener una viabilidad en la calidad de educación, la coordinación, la comunicación con las comunidades educativas y el desarrollo normal de los procesos de aprendizaje, garantizarán una mejor formación gracias a la implementación de las TIC que serán de mucha importancia para los estudiantes (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2020). Es por este motivo que los docentes deben de acoplarse a la nueva modalidad virtual que se ha presentado en el contexto global, para obtener un excelente resultado en la calidad de enseñanza que se está brindando. Según la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO, 2014), menciona que el liderazgo directivo ha sido considerado un tema de relevancia a nivel de las políticas educativas. Una investigación ha comprobado que el liderazgo directivo

tiene un peso fundamental cuando se trata de la calidad de educación, considerándolo el segundo factor “intra-escolar” de mayor trascendencia.

La revista (educaweb, 2020) señala que el Día Mundial de los Docentes recuerda el día conmemorativo sobre la sugerencia de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y la UNESCO referente a la Situación del Personal Docente (1966), la cual decreta puntos de vista referente a los derechos y responsabilidades del profesorado y normativas sobre su instrucción inicial y continua, contratación empleo, etc. A nivel global se ha considerado que el 81% de los docentes de primaria y el 78% de secundaria obtienen una competencia profesional mínima para brindar una educación adecuada y a su vez poder demostrar un liderazgo, según los resultados por la UNESCO (2020) el número de docentes aumentado considerablemente en un 50% a nivel mundial entre el 2000 y 2019, de 62 millones a 94 millones y a su vez han considerado que se necesita 69 millones más de docentes a nivel mundial; los mismo que serán 24 millones para primaria y 44 millones para secundaria, según dicho análisis.

Se vive en una época en donde las instituciones se están enfrentando a problemas que antes no han sido evidenciadas, como las continuas reformas educativas, por un sistema que condena al error y no a oportunidades de aprender y crecer, la alta probabilidad de fracaso y deserción escolar, por las preocupaciones de los administrativos hacia los docentes de la educación, etc. Es por ello, que los directores deben de disponer de la capacidad de acoplarse a las diversas reformas y tomar el mando con todo el compromiso que lo amerita. En este entorno del liderazgo directivo, de las diversas instituciones cumplen un rol importante, ya que, el director es el sujeto que se hace responsable por todo el proceso de evaluación dentro de la institución.

A nivel nacional, en Ecuador según el Ministerio de Educación de Ecuador (MINEDUC, 2014) los estándares de gestión escolar, desempeño profesional del liderazgo directivo y desempeño profesional docente, está dividida por la gestión administrativa, gestión pedagógica, dimensión de convivencia participación escolar y cooperación y dimensión de seguridad laboral, aplicados a la gestión escolar, al desempeño profesional directivo y al desempeño profesional docente.

Un dirigente de calidad construye de una forma considerable las mejoras en las destrezas de liderazgo y administración de cada establecimiento para el mejoramiento sostenible del buen funcionamiento estabilizado por parte del director. En Ecuador los patrones de Desempeño Directivo hacen relación al liderazgo, a la administración educativa, a la habilidad humana, a los recursos, al clima laboral y a la convivencia escolar; para fortalecer de mejor manera la influencia efectiva en el proceso formativo de los educando en las instituciones educativas. (MINEDUC, 2012)

Según estudios realizados por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (Ineval, 2018), en Ecuador determina recursos escolares por medio de entrevistas a directores de cada institución, así como también, la disponibilidad de diversos recursos es de vital importancia en las instituciones ya que permiten trabajar con instrumentos que favorezcan en el aprendizaje, y a factibilizar la comunicación entre directores-estudiantes-docentes, como cumplir objetivos propuesto con la utilización de los mismos, a su vez facilitar la integración de los diversos recursos, actividades y métodos que están promoviendo para lograr el aprendizaje pertinente.

En la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes”, Cantón Baba-Ecuador, se ha podido observar; cuales son las relaciones dentro del liderazgo directivo y desempeño docente, para poder lograr diversas metas dentro de dicha institución. Las funciones administrativas que aplican en ciertas ocasiones la directora, inciden frecuentemente en la labor de los docentes; afectando de tal manera a sus actividades pedagógicas que conlleven a una falta de motivación impidiendo realizar funciones favorables para el buen desempeño docente. Dentro de esta institución educativa la relación de la directora en ciertas ocasiones ha generado desacuerdos, conllevándolos a una mala participación en equipo, por el bajo desempeño de recursos al momento de la enseñanza dentro del aula, un bajo compromiso de labores en alguna actividad curricular. Este desempeño docente es un agente asociado de manera espontánea a la calidad de la educación, referente a la falta de preparación de los profesionales, como el poco dominio de contenidos actualizados sobre la disciplina a impartir, la falta de comunicación entre los directivos, la alta desmotivación profesional y personal.

Por esta razón es que nace la incógnita ¿Qué relación tiene el liderazgo directivo y el desempeño docente de la Escuela de Educación Básica “Miguel De Cervantes” Baba 2021? Desde este aporte teórico se ha expuesto conocimientos organizados sobre las situaciones actuales del liderazgo directivo y desempeño docente de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes” Baba. De tal manera, colaborar una esquematización de los fundamentos teóricos, relacionados con las variables. Desde este aporte social, se ha pudo identificar la relación de las variables antes mencionadas considerando a la institución para un mejoramiento de las metodologías para alentar las cualidades de los profesores y del director. En esta investigación nos permitió conocer el interés del liderazgo directivo y desempeño docente como puntos base para fomentar un buen desarrollo institucional creando planificaciones para el buen desempeño. Los afortunados directos de este trabajo fueron la directora, los docentes y estudiantes para el progreso de las competencias de la inclusión laboral.

Es por tal motivo que en este trabajo investigativo se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar la relación del liderazgo directivo en el desempeño de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes” Baba-2021. De tal manera es importante mencionar los objetivos específicos que son: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica, de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes” Baba. Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión cultural, de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes” Baba. Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y dimensión política, de la Escuela de Educación Básica “Miguel De Cervantes” Baba.

De esta manera surgen las hipótesis del objetivo general: HG1.-Existe relación del liderazgo directivo en el desempeño de los docentes de la Escuela De Educación Básica “Miguel De Cervantes” Baba-2021. HG0. - No existe relación del liderazgo directivo en el desempeño de los docentes de la Escuela De Educación Básica “Miguel De Cervantes” Baba-2021. Y las siguientes hipótesis específicas: Hi1.- Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica, de la Escuela de Educación Básica “Miguel De Cervantes” Baba. H01.- No existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica, de la Escuela de Educación

Básica “Miguel De Cervantes” Baba. Hi2.- Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión cultural, de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes” Baba. H02.- No existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión cultural, de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes” Baba. Hi3.- Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión política, de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes” Baba. H03.- No existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión política, de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes” Baba.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional según Ramos (2017), en su tesis de Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 36214 – Lircay 2015. A fin de optar el grado de Maestra en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, su objetivo fue demostrar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, en la Institución educativa N° 36214 – Lircay 2015. De tipo no experimental y diseño descriptivo, el instrumento que emplearon fue el cuestionario y tiene como muestra representada por 30 docentes: El estudio concluye que la dimensión del desempeño profesional tiene una buena correlación con el liderazgo directivo con la que se precisó el valor de $r = .990$ y un P valor = $.000$ con un nivel de significancia ($.000 < 0,05$). Como otra conclusión se verifico que existe una fuerte correlación por parte del desempeño docente y como también del liderazgo directivo, con el valor de $r = .997$ y el nivel de significancia $\alpha = 0.05\%$ ($.000 < 0.05$) = $.000$.

En base a Ordinola (2019), en su tesis Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Tumbes. Para optar el grado de Maestra en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, su objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de Tumbes. De tipo no experimental, descriptivo y diseño correlacional, utilizó como instrumento el cuestionario de desempeño docente y liderazgo directivo y tiene como muestra 30 docentes y directivos. Concluye que las instituciones educativas de Tumbes han establecido un vínculo importante entre las actitudes democráticas y los resultados educativos. Aplicando el coeficiente de Pearson, que llega a un 0.357 , mostrando un nivel de relevancia débil y directa, con una relevancia bilateral menor a 0.05 . Por consiguiente, la conducta de gestión y la consecución de resultados se centran en actitudes humanas o personales no se puede a la colaboración o al trabajo en equipo. Se deduce que se presenta una relación considerable tanto con las actitudes motivadoras y del desempeño docente en un coeficiente de correlación de Pearson alcanza $0,531$, lo que refleja una relación relevante moderada y directa, con una relevancia bilateral menor a $0,01$.

Como lo indica Soriano (2020), en su tesis Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes - Filial Chanchamayo –

2019. Para optar el grado de Maestro en Educación, en la Universidad Peruana los Andes, su objetivo fue determinar y dar a conocer su relación con el Desempeño Docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo – 2019. De tipo pura o Teórica de nivel correlacional y diseño descriptivo-correlacional, utilizó como instrumentos el cuestionario de preguntas y tiene como muestra a los docentes de dicha institución. Concluye: Que existe una relación relevante de forma directa entre las variables, lo que da a comprender que mayor es el liderazgo directivo, favorable es el desempeño docente con una correlación ($Rho\ 0,713$) y un nivel de relevancia de 0,05. Además, se pudo verificar una débil relación, que, a mayor liderazgo democrático, favorable es el desempeño docente con una correlación de ($Rho\ 0,124$) y un nivel de relevancia de 0,05.

Según Luque (2018), en su tesis Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa primaria, Callao 2018. Para optar el grado Maestra en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo. Su objetivo fue estudiar la relación entre el Liderazgo directivo y el Desempeño docente en el nivel primaria de una institución educativa del Callao, 2018., De tipo básica, método hipotético-deductivo y diseño descriptivo correlacional, utilizo como instrumento el cuestionario y tiene como muestra la población de 50 educadores. Concluye: Que se verificó la hipótesis general donde su correlación es media de (0.624). Como otra conclusión se pudo comprobar la primera hipótesis específica sobre el liderazgo autoritario apremiante con el desempeño docente se relaciona cuya correlación es media de (0,567).

Como lo indica Valdera (2020), en su tesis Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. José María Arguedas, Carabayllo, 2020. Para optar el grado Maestra en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente de la I. E. José María Arguedas, Carabayllo, 2020. De tipo cuantitativo y diseño no experimental correlacional, transversal, utilizó como instrumento cuestionarios y tiene como muestra a 70 docentes. Concluye: que mientras allá liderazgo directivo con el desempeño docente se relaciona a un nivel moderado ($Rho\ 0,578$ y p -valor 0,000). El estilo autoritario coercitivo con el desempeño docente se relaciona a un nivel moderado ($Rho\ 0,542$ y p -valor 0,000).

A nivel nacional como lo muestra Cervantes (2019), en su tesis Liderazgo directivo y el desempeño docente de la unidad educativa fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar”. Guayaquil – Ecuador, 2018. Para optar el grado Maestra en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, su objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la unidad educativa fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar” de Guayaquil – Ecuador, en el año 2018. De tipo descriptivo y diseño correlacional, utilizó como instrumento el cuestionario impreso y tiene como muestra a 44 docentes. Concluye: La relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, es de $r = 0,670$; De esta manera se dice que existe una alta correlación directa. Hay un mejor desempeño docente y reciprocidad a la luz de un mejor liderazgo directivo. Esto se ha confirmado en la justificación del tema, como se encuentra en otros estudios de campo anteriores. El liderazgo se reafirma como el primer impacto positivo o negativo en el desempeño docente. Dicha relación entre el liderazgo autoritario y desempeño docente, es de $r = 0,602$; es decir que se ha establecido que existe una alta correlación directa. A la luz de un excelente liderazgo autoritario, hay un mejor desempeño educativo y viceversa. Este es un aporte de la teoría sobre el tema y también se ha encontrado en otras disciplinas anteriores.

Según como lo menciona Manrique (2019), en su tesis Liderazgo directivo y desempeño docente de la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado - Guayaquil, 2018. Para optar el grado Maestra en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, su objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado – Guayaquil, 2018. De tipo corte transversal y diseño correlacional, utilizó como instrumento un cuestionario y tiene como muestra a 30 docentes. Concluye: Que como se muestra en las estadísticas de Pearson, el liderazgo directivo es muy relevante para el desempeño docente, con un índice de 0.902, un porcentaje muy alto. El nivel de liderazgo no es insuperable e interfiere con el desempeño docente, por lo que se debe tener cuidado si interfiere con el desempeño docente y no permite que los docentes realicen sus tareas correctamente. El liderazgo interpersonal es muy receptivo y consistente con el desempeño educativo, como lo revela Pearson, quien tiene un

índice de 0.836. En esta postura permite que los educadores puedan perfeccionar en su labor y desarrollo de tal forma que puedan obtener un desempeño excelente

Tal como lo menciona Pilay y Magallán (2019), en su tesis Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek”, provincia Santa Elena - Ecuador, 2017. Para optar el grado Maestra en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo establecer el grado de relación que existe entre “liderazgo directivo y desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek” Santa Elena, 2017”. De tipo descriptivo correlacional, no experimental y diseño correlacional de corte transeccional o transversal, de enfoque cuantitativo, utilizó como instrumento el cuestionario y tiene como muestra a 30 docentes la Unidad Educativa. Concluye: Que la correlación de Pearson indica que hay correlación positiva moderada (0.448) Tomar en cuenta que cuanto mayor es el liderazgo directivo, ideal es el desempeño docente. La hipótesis de correlación prueba el valor calculado. 2,65 es mayor que el valor de la tabla 2,05. Porque desafía la hipótesis de una manera trivial, es decir, dependiendo de las dos variables, la relación es alta y clara.

A continuación, se muestran diferentes bases teóricas que fundamentan a la variable establecida como es el liderazgo directivo: Un líder educativo es una persona que dirige al equipo de trabajo de manera amable, con respeto y autónomo, a través de pautas claras, directas que facilitan al cumplimiento de los objetivos manifestados dentro del establecimiento. Según (Sierra y María, 2016).

El liderazgo directivo es la habilidad que se tiene para generar un espíritu de colaboración, cumplimiento y obligación con su equipo de influencia, llevando y orientando a sus colaboradores hacia el logro de los objetivos que se hayan trazados, bajo un entorno de responsabilidad y de talento humano, con exigencia personal y profesional, inspirado en los criterios éticos. (p. 123).

El liderazgo directivo es considerado como la pieza fundamental ya que cumple el rol de informar asertivamente creando un ambiente armonioso de respeto y organización a su grupo de trabajo además porque ayuda a obtener lo mejor de

cada una de las personas logrando poder alcanzar las metas u objetivos que hayan trazado como equipo.

Estas personas con un buen liderazgo, son las que buscan y encuentran la manera de poder sobresalir. En base a Maxwell (2007):

Algunas personas nacen con la virtud de liderar, sabiendo como llegar a cada una de las personas motivándolas a través de una comunicación afectiva, aun desde niño se han visto que tienen la capacidad de actuar como unos verdaderos lideres, por ejemplo, cuando se encuentran en parques de diversiones se refleja como los demás niños los siguen, creando un ambiente de seguridad. Es por eso que las personas que poseen esta capacidad de liderazgo, pueden pulirlas y llegar muy alto en cualquier tipo de contexto que se les presente, en lo cual dicha capacidad puede llegar a ser la diferencia entre (un líder excelente) y un (líder de categoría mundial). (p.140).

Bajo esta premisa el liderazgo se trata de una persona de convicción, de manera en que se va a poder destacar en cualquier ámbito en el que se presente, ya sea por su personalidad, las ganas que le puede echar a las cosas, para poder convertirse en un buen líder.

En lo cual se les reflejan la actitud de ganador y de no detenerse a pesar de las dificultades y de tener pocos recursos que puedan poseer para ejecutar cualquier acción de manera inteligente, ya que lideres que aprovechan las pocas oportunidades, además de ser compasivos, humildes, habilidosos y de un espíritu de enseñanza.

Lo más importante que se les refleja a estas personas con un liderazgo natural, es que nacen con ese don, el don de ser capaz de hacerse cargo a tomar las responsabilidades en cualquier lugar que se presenten, ya sea en el ámbito educativo, social, cultural, político, etc. En lo cual poseen un enorme potencial para saber conducir e influenciar a sus seguidores para poder resolver cualquier problema de diversas magnitudes o contextos que se les presenten.

La importancia de este liderazgo es un conjunto de destrezas que sirven para influir y pensar o actuar hacia otras personas, Según Héctor (2018).

Menciona que la importancia de liderar es muy clara en muchos aspectos de la vida. Puesto que el líder es considerado como la parte responsable de los logros u objetivos en una manera rápida y efectiva sin ver en qué tipo de contexto se pueda desarrollar para ser capaz, así como un líder es el que establece un ambiente agradable para que todos los miembros estén enfocados a una sola meta en común.

Bajo esta perspectiva, cuando se trata sobre liderar no significa dar órdenes, sino que también se asocia en tomar riesgos para lograr las visiones futuras es por tal motivo que es de gran importancia contar con capacidades que ayuden para guiar y dirigir de la mejor manera a un equipo de trabajo ya que juega un papel crucial para llegar el éxito que se desea.

Para Goleman (2018), menciona “en su libro Leadership that gets results, el mismo que propuso seis tipos de liderazgo diferentes. Que en el cual está orientado a elementos de una emocional inteligencia”.

Liderazgo coercitivo o autoritario según Goleman se apoya en la disciplina, donde los líderes solamente se basa en seguir un modelo y que normalmente se emplean con instrucciones cortas, concretas y precisas. En que si no se llegan a cumplir estas metas existirá una pérdida de entusiasmo entre los integrantes del equipo y se presentará un trabajo estricto para llegar a la meta.

Liderazgo Demócrata se basa en tomar en cuenta las ideas de todos los integrantes antes de llegar a una conclusión, en los se ve enfocado la presencia del grupo en reuniones, debates y charlas para que se sienten con un objetivo mutuo y así trabajar al cien por ciento con ese propósito similar.

Liderazgo afiliativo según Goleman se apoya en la creación de vínculos entre diversos integrantes del equipo, logrando una armonía y la colaboración de ambas partes para poder trabajar en unión y lograr fines determinados en lo cual los líderes se hacen presente no solo en la unión de lazos, sino que también se presentan en situaciones de conflictos.

Liderazgo visionario u orientativo se basa en la motivación de sus seguidores en una visión clara y emocionante haciéndoles ver cuáles son los papeles dentro

de la misma es por ello que el líder tiene una imagen clara de dónde dirigirse y que el equipo comparta esa misma situación.

Liderazgo timonel se basa en que el líder tenga el papel de dirigir el rumbo y que se pueda mantener, por lo que se busca actuar siempre con lo que le diga el líder y su mayor dilema es que dificulta que el grupo no pueda aportar a las proyecciones de las metas.

Liderazgo coach se basa en ayudar al equipo a detectar sus puntos fuertes y débiles, en que se trata que cada uno de las personas puedan explotar todo su potencial para que de esta manera pueda aportar de mejor manera en el grupo o ya bien sea en cualquier tipo de contexto pueda sobresalir y no quedarse con las órdenes del líder sino más bien dar aportaciones a las metas futuras.

La evaluación de McGregor (1960, como se citó en Gómez, 2015) del liderazgo directivo plantea la teoría X e Y, que se hace referente a las diversas maneras de ejercer el mando por parte del director. En base a la teoría X, es un estilo autocrático (los seres vivos son por herencia holgazanes e irresponsables, y de tal manera, necesitan un dominio) por otro lado la teoría Y, se nace de la veracidad que tienen los vendedores de ser originales, creativos que les guste ser responsables por sus actos. De esta manera, será satisfactorio un desarrollo democrático-participativo.

El la variable del desempeño docente se define en tener una educación de calidad, permitiendo una capacitación y un desarrollo beneficioso de los educadores. Según (Ministerio de Educación del Perú [MINEDU], 2014).

Dice el Marco de Buen Desempeño Docente, hoy en día puntualiza que las habilidades y el rendimiento son características indispensables que tienen que tener los docentes de educación básica, para una excelente enseñanza y es por tal motivo que se constituye un acuerdo con lograr el propósito de los objetivos en el desarrollo de formación de todos los alumnos. Considerándola un instrumento necesario para el desempeño de los educadores. (p.17).

Con esta premisa la importancia de la labor del desempeño docente, es el capaz de generar cambios significativos en los estudiantes y poder inculcar

conocimientos que les permitan adquirir procesos educativos orientados a la formación de buenos profesionales, para un futuro no lejano, en el cual el papel primordial del desempeño docente se basa en las destrezas y aptitudes que consideran el conocimiento para permitir a los docentes la responsabilidad de manera adecuado.

Las dimensiones del desempeño docente como lo menciona (MINEDU, 2014). En Perú del acuerdo al Marco del Buen desempeño docente, se encuentran 3 dimensiones:

Dimensión pedagógica: se basa en la formación de los educadores, en donde el docente es la ciencia de la pedagogía, en lo cual se refiere a una práctica específica en la enseñanza capaz de poder encontrar el interés y el compromiso llevando a una reflexión teórica-práctica para cumplir su rol.

Dimensión cultural: Se enfoca en la capacidad de adquirir conocimientos generales dentro de su entorno para llegar a metas de diversos contextos y así observar la evolución, dilemas, los retos para comprender y alcanzar puntos de vistas generales dentro de una sociedad para la generación más joven.

Dimensión política: Se comprende a la responsabilidad que tiene el educador en el proceso de enseñanza de sus pupilos y no sólo como personas de bien sino también como parte de la sociedad que los rodea. En un enfoque social y de equidad, para poder construir sociedades desiguales, que sean imparciales considerándolos ciudadanos consientes, responsables y honestos en el medio que se desenvuelven.

Según análisis por UNESCO, (2015) menciona que el estudio del desempeño docente es otro aspecto que asegura que los docentes transmiten una enseñanza optima, dando así validez a su desempeño con los resultados que se recolectaran, para así comprobar el dominio de cómo es la enseñanza y el ambiente de manera de influenciar a los estudiantes dentro del aula. La especialista Sonia Guerrero del programa de la UNESCO determinó que la importancia de la evaluación tiene como finalidad de comprobar donde los docentes deben de mejorar sus conocimientos ya siendo estos teóricos o prácticos además de ampliar

nuevas capacidades o habilidades que se requieran y así optimizar buenos resultados para un buen rendimiento.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación.

Esta investigación que se realizó fue de tipo básica, ya que nos ayudó a originar conocimientos tanto teóricos como generales mediante la obtención de datos de la variable, liderazgo directivo y desempeño docente para que puedan aplicarse en nuevas investigaciones, de esa manera se contribuirá con la sociedad para Escudero y Cortez (2018) está enfocada a encontrar leyes o principios básicos, así como indagar las teorías de una ciencia, basándola como el punto de apoyo inicial para el estudio de los fenómenos o hechos.

El enfoque de la pesquisa fue cuantitativo haciendo hincapié en la comprobación de teorías, como liderazgo afiliativo, visionario u orientativo, timonel, coach, etc. Para determinar la fuerza de correlación que existe entre sus variables Hernández et al. (2014). La investigación cuantitativa brinda la posibilidad de generalizar los resultados ampliamente, para destinar control sobre los fenómenos basado en contenidos y magnitudes.

Dicha investigación contó con un diseño correlacional, el cual nos ayudó a conocer la interrelación que hay entre las variables de estudio. Según Hernández et al. (2014), el estudio de descripción se basa en establecer las cualidades, las características y los perfiles de personas, grupos, sociedad, procesos, objetos o de varios fenómenos que se asemejan a una exploración. Estudio correlacional asocian variables en relación a un patrón para predecir a un grupo o población.

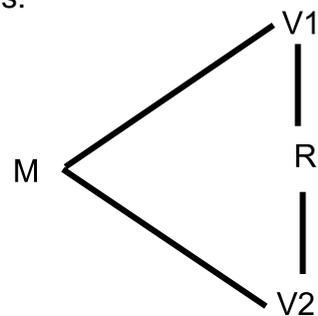
Un esquema que representa a este diseño es:

M: Muestra son los docentes

V1: Liderazgo directivo

V2: Desempeño docente

R: La correlación de ambas variables.



3.2 Variable y operacionalización.

Variable Independiente: Liderazgo Directivo.

Definición Conceptual

Según Sierra y María (2016) es la habilidad que se tiene para generar un espíritu de colaboración, cumplimiento y obligación con su equipo de influencia, llevando y orientando (p. 123).

Definición Operacional

Esta variable fue evaluada con un cuestionario como instrumento sobre el liderazgo directivo en sus dimensiones: coercitivo o autoritario, democrático, afiliado, visionario u orientativo, timonel y coach, el cual consta con 36 ítems. Las dimensiones fueron definidas por Cervantes (2019).

Indicadores

Las dimensiones que se consideraron para la operacionalización de la variable del Liderazgo Directivo se detallan a continuación:

Liderazgo coercitivo o autoritario se apoya en la instrucción, en que los líderes solamente siguen un modelo.

Liderazgo democrático es de tomar en cuenta las ideas de todos los integrantes antes de llegar a una conclusión.

Liderazgo afiliado se apoya en la creación de vínculos entre diversos integrantes del equipo.

Liderazgo visionario u orientativo se basa en la motivación de sus seguidores en una visión clara y emocionante para las metas.

Liderazgo timonel es que el líder tenga el papel de dirigir el rumbo y que se pueda mantener.

Liderazgo coach se basa en ayudar al grupo a detectar sus puntos fuertes y débiles.

Escala de Medición: Se empleó en el instrumento de investigación la escala ordinal.

Variable Dependiente: Desempeño Docente.

Definición Conceptual

Según para el MINEDU (2014) es el capaz de generar cambios en los estudiantes y poder inculcar conocimientos que les permitan orientar a la formación de buenos profesionales (p.17).

Definición Operacional

Esta variable fue evaluada mediante una ficha de observación para el desempeño docente en sus dimensiones: pedagógica, cultural y política el cual consta de 34 ítems. Las cuales fueron definidas por el MINEDU (2014).

Indicadores

Las dimensiones que fueron consideradas para la operacionalización de la variable del Desempeño Docente se detallan a continuación:

Dimensión pedagógica se basa en la formación de los educadores, en donde es la ciencia de la pedagogía.

Dimensión cultural se enfoca en la capacidad de adquirir conocimientos generales para llegar a metas de diversos contextos.

Dimensión política para el proceso de aprendizaje de sus pupilos y no sólo como personas de bien sino también como parte de la sociedad que los rodea.

Escala de Medición: Se empleó en el instrumento de la investigación la escala ordinal.

3.3 Población, muestra muestreo

La población de esta pesquisa se encontró conformada por los educadores que ejercen dentro del establecimiento educativo dando un total de 35 personas entre ambos sexos hombres y mujeres.

Solamente es una pequeña parte del mundo o de la población, pero como la población es pequeña, es decir, menos de 100 personas, se pudo hacer una muestra censal, en esta investigación la muestra fue de 35 docentes los mismos

que se hallan laborando en dicho plantel educativo ya que al ser una muestra reducida se pudo hacer un censo y así ver los diversos criterios de cada persona.

Por tal motivo el muestreo es el diseño en donde se llevará a efecto la selección de la población para dicho estudio, en lo cual, en esta presente investigación el muestreo es censal porque involucrara a todos los educadores de la escuela de por lo que su población es muy pequeña.

El criterio de inclusión se aplicó a todos los docentes titulares y docentes que han deseado participar de este proyecto de investigación.

El criterio de exclusión en este caso no se consideró aplicables a los docentes que no formen parte de la institución y docentes que no han deseado formar parte.

Unidad de análisis

La unidad de análisis en esta investigación fueron los 35 docentes de la institución educativa.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la actual pesquisa las técnicas que se implementaron se basaron en la observación y la encuesta, sin duda alguna se puede mencionar que son procedimientos de obtención de datos, que se realizó a la población de estudio para obtener referencias de la variable independiente que es liderazgo directivo, como de la variable dependiente que es desempeño docente.

Como instrumentos se empleó un cuestionario de la variable independiente y una ficha de observación para la variable dependiente el mismo que se encontró diseñado en base a estudios preliminares, los mismos que se encontraron dirigido a los educadores.

El cuestionario de liderazgo directivo se aplicó a los docentes, el mismo que se encontró diseñado por el autor Cervantes, (2019) considerando un total de 36 ítems o preguntas las cuales se establecieron para proporcionar respuestas en base a una escala ordinal Nunca (1), A veces (2) y Siempre (3), dichas preguntas estarán divididas por sus respectivas dimensiones: autoritario (6 literales),

democrático (6 literales), afiliativo (6 literales), timonel (6 literales), coaching (6 literales) y visionario (6 literales). Donde su confiabilidad de Cronbach fue de 0,814 de confiabilidad. Además, a este cuestionario adoptado se lo sometió a una prueba piloto con 10 docentes, luego de haber obtenido los resultados se sometió al estadístico de SPSS donde arrojó un alfa de Cronbach de 0,843 el cual ratifico el nivel de confiabilidad del instrumento.

La ficha de observación que se trabajó para el desempeño docente se aplicó a los docentes, el mismo que se encontró diseñado con un total de 34 ítems o preguntas las cuales se establecerán para proporcionar respuestas en basa a una escala ordinal: No cumple (1), Proceso (2), Cumple (3), dichas preguntas se encontraron divididas por sus respectivas dimensiones: dimensión pedagógica (14 preguntas), dimensión cultural (11 preguntas), y dimensión política (9 preguntas). Igual que el otro instrumento fue sometido a una prueba piloto con 10 docentes, luego los datos fueron sometidos al estadístico de SPSS donde arrojó un alfa de Cronbach de 0,961 el nivel de confianza.

Finalmente, estos instrumentos han sido validados por jurados expertos tal como lo indica en el anexo, considerándolos adecuado para su aplicación.

3.5 Procedimiento

Para la recopilación de información en esta pesquisa. Se procedió a realizar la petición y autorización respectiva mediante un oficio formal, hacia la directora de la institución "Miguel de Cervantes" dándole a conocer el tema de la investigación y con qué propósito se lo estuvo realizando para dé esa manera proceder con la investigación, una vez que se obtuvo la autorización se pudo lograr establecer los días para la recolección de datos los mismos que se realizaron de la siguiente manera para la variable del liderazgo directivo se envió el link del formulario realizado en Google forms por la aplicación de WhatsApp y para la variable desempeño docente se realizó la ficha de observación la cual se aplicó de forma presencial, pudiendo obtener los datos de ambos instrumentos, luego se procedió a buscar los expertos para la validación de los instrumentos, para la confiabilidad se realizó la prueba piloto, arrojando niveles confiables para poder aplicarlos.

Posteriormente se efectuó la calificación y la organización de los resultados de las respectivas estadísticas sobre los instrumentos

3.6 Método de análisis de datos

Luego que se pudo obtener los datos, se logró obtener una buena interpretación de la información estadística consolidado a través de Excel para obtener los niveles y seguidamente fueron procesados en el programa de SPSS, y así poder generar las tablas, las cuales fueron analizadas tanto en forma descriptiva como inferencial, con la finalidad de obtener resultados y de esta manera organizar, analizar e interpretar los datos para saber con qué coeficiente trabajar se aplicó la prueba de normalidad con Shapiro Wilk utilizando como herramienta estadística el coeficiente de Rho de Spearman,

3.7 Aspectos éticos

Esta pesquisa se encontró caracterizado por los criterios éticos los mismos que fueron utilizados adecuadamente en la obtención de información en el proceso investigativo, los criterios éticos que se van a considerar son: consentimiento informado, confidencialidad, beneficencia.

Consentimiento informado: Se trabajo con la directora y con todos los docentes, siendo previamente informados sobre los instrumentos que se utilizaron, los cuales fueron aceptado bajo el consentimiento de ellos y de manera voluntaria sobre la actividad de la misma. Para el desarrollo de esta pesquisa se contó con el principio de beneficencia ya que es considerado un deber ético con el propósito de buscar el mejor porvenir de los participantes de la investigación con el fin de alcanzar los beneficios y poder lograr disminuir cualquier tipo de riesgo.

Además, se tomó con discreción las identidades de los participantes conservando el anonimato, de tal manera la confidencialidad de los resultados que se obtengan no fue expuestos para algún tipo de perjuicio.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Objetivo general: Determinar la relación del liderazgo directivo en el desempeño de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes” Baba-2021.

Tabla 1.

Resultados descriptivos liderazgo directivo - desempeño docente

| | | LIDERAZGO DIRECTIVO | | | | |
|----------------------|-------------|---------------------|---------|-------|--------|-------|
| | | DEFICIENTE | REGULAR | BUENO | Total | |
| DESEMPEÑO DOCENTE | DEFICIENTE | Recuento | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| | REGULAR | Recuento | 0 | 20 | 4 | 24 |
| | | % del total | 0,0% | 57,1% | 11,4% | 68,6% |
| | BUENO | Recuento | 0 | 3 | 8 | 11 |
| | | % del total | 0,0% | 8,6% | 22,9% | 31,4% |
| Total | Recuento | 0 | 23 | 12 | 35 | |
| | % del total | 0,0% | 65,7% | 34,3% | 100,0% | |

Nota tabla 1 presenta que el 57,1% expresaron un nivel regular como para el liderazgo directivo y para el desempeño docente, asimismo el 11,4% indicaron un nivel regular para el desempeño docente y para el liderazgo directivo un nivel bueno, por otro lado, el 8,6% indica un nivel bueno para el desempeño docente y un nivel regular para liderazgo directivo y el 22,9% perciben un nivel bueno en ambas variables.

Objetivos específicos 1: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica, de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes” Baba.

Tabla 2.

Resultados descriptivos liderazgo directivo - dimensión pedagógica

| | | LIDERAZGO DIRECTIVO | | | | |
|-------------------------|------------|---------------------|---------|-------|-------|--------|
| | | DEFICIENTE | REGULAR | BUENO | Total | |
| DIMENSIÓN PEDAGOGICA | DEFICIENTE | Recuento | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| | REGULAR | Recuento | 0 | 17 | 5 | 22 |
| | | % del total | 0,0% | 48,6% | 14,3% | 62,9% |
| | BUENO | Recuento | 0 | 6 | 7 | 13 |
| | | % del total | 0,0% | 17,1% | 20,0% | 37,1% |
| Total | | Recuento | 0 | 23 | 12 | 35 |
| | | % del total | 0,0% | 65,7% | 34,3% | 100,0% |

Nota tabla 2 presenta que el 48,6% expresaron un nivel regular tanto para el liderazgo directivo como la dimensión pedagógica, asimismo el 14,3% indicaron un nivel regular para la dimensión pedagógica y con un nivel bueno para liderazgo directivo, por otro lado, el 17,2% indica un nivel bueno para la dimensión pedagógica y un nivel regular para liderazgo directivo y el 20,0% perciben un nivel bueno tanto para la variable como la dimensión.

Objetivos específicos 2: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión cultural, de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes” Baba.

Tabla 3.

Resultados descriptivos liderazgo directivo - dimensión cultural

| | | LIDERAZGO DIRECTIVO | | | | |
|--------------------|-------------|---------------------|---------|-------|--------|-------|
| | | DEFICIENTE | REGULAR | BUENO | Total | |
| DIMENSIÓN CULTURAL | DEFICIENTE | Recuento | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 2,9% | 2,9% |
| | REGULAR | Recuento | 0 | 19 | 4 | 23 |
| | | % del total | 0,0% | 54,3% | 11,4% | 65,7% |
| | BUENO | Recuento | 0 | 4 | 7 | 11 |
| | | % del total | 0,0% | 11,4% | 20,0% | 31,4% |
| Total | Recuento | 0 | 23 | 12 | 35 | |
| | % del total | 0,0% | 65,7% | 34,3% | 100,0% | |

Nota tabla 3 presenta que el 2,9% expresaron un nivel deficiente para dimensión cultural y bueno para el liderazgo directivo, asimismo el 54,3% indicaron un nivel regular para la dimensión y como para el liderazgo directivo, por otro lado, el 11,4% indica un nivel regular para la dimensión y un nivel bueno para liderazgo directivo, el 11,4% percibe para la dimensión un nivel bueno y regular para la variable y el 20,0% percibe un nivel bueno tanto para la variable como la dimensión.

Objetivos específicos 3: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión política, de la Escuela de Educación Básica “Miguel De Cervantes” Baba.

Tabla 4.

Resultados descriptivos liderazgo directivo - dimensión política

| | | LIDERAZGO DIRECTIVO | | | | |
|-----------------------|------------|---------------------|---------|-------|-------|--------|
| | | DEFICIENTE | REGULAR | BUENO | Total | |
| DIMENSIÓN POLITICA | DEFICIENTE | Recuento | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| | REGULAR | Recuento | 0 | 20 | 2 | 22 |
| | | % del total | 0,0% | 57,1% | 5,7% | 62,9% |
| | BUENO | Recuento | 0 | 3 | 10 | 13 |
| | | % del total | 0,0% | 8,6% | 28,6% | 37,1% |
| Total | | Recuento | 0 | 23 | 12 | 35 |
| | | % del total | 0,0% | 65,7% | 34,3% | 100,0% |

Nota tabla 4 presenta que el 57,1% expresaron un nivel regular para dimensión política y el liderazgo directivo, asimismo el 5,7% indicaron un nivel regular para la dimensión y bueno para el liderazgo directivo, por otro lado, el 8,6% indica un nivel bueno para la dimensión y un nivel regular para liderazgo directivo y el 28,6% percibe un nivel bueno tanto para la variable como la dimensión.

Contratación de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe relación del liderazgo directivo en el desempeño del docente de la Escuela De Educación Básica “Miguel De Cervantes” Baba-2021.

Hi: Existe relación del liderazgo directivo en el desempeño del docente de la Escuela De Educación Básica “Miguel De Cervantes” Baba-2021.

Tabla 5.

Prueba entre Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente

| | | | Liderazgo Directivo | Desempeño Docente |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|---------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Liderazgo Directivo | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,389* |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,021 |
| | | N | 35 | 35 |
| | Desempeño Docente | Coefficiente de correlación | ,389* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,021 | . |
| | | N | 35 | 35 |

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

Nota tabla 5 nos presenta el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre liderazgo directivo y desempeño docente. Donde se puede apreciar que hay una correlación positiva media de $Rho = 0,389^*$, en base a la prueba no paramétrica de Rho de Spearman donde se reflejó que la probabilidad es menor al nivel de significancia ($p 0,021 < 0,05$) por lo que rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, con un nivel de significancia de 5% se concluyó que si existe una correlación directa entre el liderazgo directivo en el desempeño del docente.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica, de la Escuela de Educación Básica “Miguel De Cervantes” Baba.

H1: Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica, de la Escuela de Educación Básica “Miguel De Cervantes” Baba.

Tabla 6.

Prueba entre Liderazgo Directivo con la Dimensión Pedagógica

| | | Liderazgo Directivo | Dimensión Pedagógica |
|------------------|----------------------------|---------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Liderazgo Directivo | | |
| | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,343* |
| | Sig. (bilateral) | - | ,044 |
| | N | 35 | 35 |
| | Dimensión Pedagógica | | |
| | Coeficiente de correlación | ,343* | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | ,044 | - | |
| N | 35 | 35 | |

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

Nota tabla 6 nos demuestra el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre liderazgo directivo y la dimensión pedagógica. Donde se puede considerar que hay una correlación positiva media de $Rho = 0,343^*$, por medio de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman donde se detectó que la probabilidad es menor al nivel de significancia ($p 0,044 < 0.05$) por lo que rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, con un nivel de significancia de 5% se concluyó que si existe una correlación directa entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión cultural, de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes” Baba.

H1: Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión cultural, de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes” Baba.

Tabla 7.

Prueba entre Liderazgo Directivo con la Dimensión Cultural

| | | Liderazgo Directivo | Dimensión Cultural | |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|--------------------|-------|
| Rho de Spearman | Liderazgo Directivo | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,293 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,088 |
| | | N | 35 | 35 |
| | Dimensión Cultural | Coefficiente de correlación | ,293 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,088 | . |
| | | N | 35 | 35 |

Nota tabla 7 nos presenta el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre liderazgo directivo y dimensión cultural. Donde se puede considerar que hay una correlación positiva media de $Rho = 0,293$, por medio de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman donde se reflejó que la probabilidad es mayor al nivel de significancia ($p 0,088 > 0.05$) por lo que acepta la hipótesis nula, por lo tanto, con un nivel de significancia mayor de 5% se concluyó que no existe una correlación directa entre el liderazgo directivo y dimensión cultural.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión política, de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes” Baba.

H1: - Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión política, de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes” Baba.

Tabla 8.

Prueba entre Liderazgo Directivo con la Dimensión Política

| | | | Liderazgo Directivo | Dimensión Política |
|------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Liderazgo Directivo | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,411* |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,014 |
| | | N | 35 | 35 |
| | Dimensión Política | Coeficiente de correlación | ,411* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,014 | . |
| | | N | 35 | 35 |

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

Nota tabla 8 nos presenta el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre liderazgo directivo y dimensión política. Donde se puede considerar que hay una correlación positiva media de $Rho = 0,411^*$, por medio de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman donde se reflejó que la probabilidad es menor al nivel de significancia ($p 0,014 < 0.05$) por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, con un nivel de significancia de 5% se concluyó que si existe una correlación directa entre el liderazgo directivo y dimensión política.

V. DISCUSIÓN

En el siguiente apartado se detallan los resultados evidenciados por la pesquisa realizada con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de la escuela de educación básica “Miguel de Cervantes” permitiendo analizar y discutir con los estudios previos que han sido recopilados tanto en los antecedentes como en las bases teóricas, así como de los datos estadísticos procesados tras la aplicación de los instrumentos.

Según el objetivo general, se tiene los estadísticos descriptivos en la tabla N°1, nos indica que el 57,1% de los participantes encuestados manifestaron que el liderazgo directivo con el desempeño docente tiene un nivel regular, de la misma forma un 22,9% tienen tanto para el liderazgo directivo como el desempeño docente un nivel bueno.

Y en los resultados inferenciales que es determinar la relación del liderazgo directivo y el desempeño del docente de la Escuela De Educación Básica “Miguel De Cervantes” Baba - 2021, los resultados de la tabla N°5 en base al coeficiente de Rho Spearman se evidenció una correlación positiva media $Rho = 0,389^*$, además con un nivel de significancia de $p = 0,021 < 0,05$, con lo que se deriva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir, que H_1 : Existe relación del liderazgo directivo en el desempeño del docente de la Escuela De Educación Básica “Miguel De Cervantes” Baba - 2021, es decir, que a medida que se vaya a incrementar el liderazgo directivo por parte de la directora, aumentara el desempeño de los docentes. Estos resultados son corroborados con los encontrado por Ramos (2017) en su estudio acerca del Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 36214 Lircay, aplicado a 30 docentes se pudo constatar que se encontró una fuerte correlación entre la variable liderazgo directivo y desempeño docente, es por ello que se acepta la hipótesis del investigador.

También es concordante con Soriano (2020) en su estudio acerca del Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes - Filial Chanchamayo, donde se pudo determinar que existe una relación relevante de forma directa entre las variables, lo cual da a captar que mayor es el liderazgo

directivo, favorable es el desempeño docente con una correlación de Rho 0,713. Similar resultado obtuvo Pilay y Magallán (2019) en su trabajo de estudio acerca Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek” donde se determinó mediante el coeficiente de Pearson donde se encontró una correlación positiva moderada, en cuanto exista un mayor liderazgo directivo, ideal va a ser el desempeño docente.

En base a lo referido se toma como un aporte sobre el liderazgo directivo, que según Sierra y María (2016) define al liderazgo directivo como una habilidad con el cual uno crece, el espíritu de participación y obligación con su grupo o equipo orientándolos hacia el éxito de los objetivos que se han trazado bajo el entorno de tomas decisiones acertadas para lograr un propósito en común. Mientras que para el desempeño docente el UNESCO (2015) lo define como las habilidades que lo caracterizan para transmitir una enseñanza de calidad dando de tal manera su valides a su desempeño como docente en el proceso de formación de los pupilos puesto que, en el mando directivo, se debe de promover o generar un ambiente armonioso tanto a su equipo como a los estudiantes dentro del aula para que les permita generar interés.

De tal manera el desempeño de los docentes se encuentra basado en las condiciones laborales, la manera como es la relación, la manera como se recibe las diferentes disposiciones.

Es por tal motivo que a modo de análisis se puede decir que el liderazgo directivo si guarda una correlación con la variable de desempeño docente porque gracias a un excelente liderazgo de la directora se sentirán más confiados, tranquilos y motivados para la realización de sus clases y a su vez esto generaría una educación de calidad, en tal sentido en la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes”, se puede observar que el liderazgo directivo es indispensable en la acción del educador ya que los permite mejorar en su desarrollo profesional ayudándolos a alcanzar las metas propuestas obteniendo una excelente gestión.

Para el objetivo específico 1, que es determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y dimensión pedagógica, de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes” Baba. Tabla N°2, se tiene los datos estadísticos descriptivos

donde expresan que el 48,6% de los participantes encuestados señalaron al liderazgo directivo y la dimensión pedagógica que tienen un nivel regular, de la misma forma un 20,0% tienen un nivel bueno de liderazgo directivo y bueno para la dimensión pedagógica.

Y en los resultados inferenciales de acuerdo a la estadística de Rho Spearman se pudo determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica de la Escuela De Educación Básica “Miguel De Cervantes” en la tabla N°6 se evidenció una correlación positiva media $Rho = 0,343^*$, además con un nivel de significancia de $p = 0,044 < 0,05$, con lo que se deriva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir, que H1: Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica, de la Escuela de Educación Básica “Miguel De Cervantes” Baba. Quiere decir que, si mejora el liderazgo, entonces se incrementa la dimensión pedagógica en los docentes.

Es necesario reconocer que Héctor (2018) considera que el punto clave para liderar va de la mano con muchos aspectos de la vida, ya que es considerado como una parte netamente primordial para poder conseguir los objetivos de una manera eficaz sin importar en que aspecto se encuentre desarrollando, así mismo está comprometido de establecer un ambiente armonioso para todo su equipo de trabajo. Mientras que la dimensión pedagógica es conceptualizada por el MINEDU (2014) como la capacidad que tiene el docente para alcanzar los propósitos a los contenidos de la enseñanza y el desarrollo integral buscando generar nuevas experiencias tanto teóricos como prácticos en los estudiantes pudiendo destacar su rol como un proceso interactivo-constructivo de acuerdo a sus exigencias del contexto social.

Es por ello que se puede decir que la dimensión pedagógica tiene una relación con el liderazgo ya que los permite animar al equipó pedagógico para realizar una excelente gestión con el objetivo de que se sientan motivado para el cumplimiento de sus actividades puesto que un equipo bien sensibilizado da buenos resultados para desarrollarse en su ámbito profesional, el mismo que se encuentra implicado como la destreza de poder activar el interés por aprender, por la destreza y adquirir cualquier compromiso, orientándolos en la meditación teórica y práctica, el mismo que los ayude a recurrir diversos conocimientos, llevándolos

siempre a tomar la mejor decisión acerca de que enseñar y de que estrategias se pueden implementar para ofrecerles la información a sus alumnos y los mismo puedan ponerlo en práctica en su vida.

Para el objetivo específico 2, que es determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión cultural, de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes” Baba. Tabla N°3, se tiene los datos estadísticos descriptivos donde expresan que el 2,9% de los docentes tienen un nivel deficiente tanto en el liderazgo directivo como en la dimensión cultural, indicaron que el 54,3% de los docentes manifestaron que el liderazgo directivo y la dimensión cultural tienen un nivel regular, de la misma forma un 20,0% tienen un nivel bueno de liderazgo directivo y bueno para la dimensión cultural.

Y en los resultados inferenciales, en base al coeficiente de Rho Spearman se pudo determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión cultural de la Escuela De Educación Básica “Miguel De Cervantes” Baba en la tabla N°7 se evidenció una correlación positiva media $Rho = 0,293$, además con el nivel de significancia de $p = 0,088 > 0,05$, con lo que se deriva a rechazar la hipótesis alterna y aceptando la hipótesis nula, es decir H_0 : No existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión cultural, de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes” Baba. Estos resultados infieren en que no guardan relación la variable con la dimensión de estudio.

Es por ello que la dimensión cultural se relaciona a las necesidades de conocimientos por las que atraviesa el educador con el propósito de solventar los distintos desafíos económicos, sociales y culturales con el fin de poder desarrollar aprendizajes desafiantes en el cual implica analizar diferentes dilemas para comprender y conseguir los aprendizajes que cada sociedad plantea para guiarlo a mejorar los logros.

Para el objetivo específico 3, que es determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión política, de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes” Baba. Tabla N°4, se tiene los datos estadísticos descriptivos donde presentan que el 57,1% de los encuestados manifestaron que tanto el liderazgo directivo como la dimensión política tienen un nivel regular, de la misma

forma un 28,6% tienen un nivel bueno de liderazgo directivo y bueno para la dimensión política.

Y en los resultados inferenciales, de acuerdo al coeficiente de Rho Spearman se pudo determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión política de la Escuela De Educación Básica “Miguel De Cervantes” Baba la tabla N°8 se evidenció una correlación positiva media $Rho = 0,411^*$, además con un nivel de significancia de $p = 0,014 < 0,05$, con lo que se deriva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir, que H1: Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión política, de la Escuela de Educación Básica “Miguel De Cervantes” Baba; esto significa que a medida que aumente la dimensión política, el líder aplicará su mejor estrategia de compromiso como directivo.

Al respecto Maxwell (2007) manifiesta que las personas poseen un liderazgo con cual ellos nacen con esa virtud, logrando poder llegar a motivar a las personas que lo rodean o conforman su equipo trabajo bajo una excelente comunicación asertiva y no perdiendo su empatía ante los demás, es por tal motivo quienes poseen la capacidad de liderar pueden llegar muy alto en cualquier tipo de contexto. Mientras que la dimensión política es conceptualizada por MINEDU (2014) donde el docente cumple con el proceso de formación de sus educandos, logrando que ellos sean considerados personas de bien, pues la formación docente es considerado punto clave donde va a favorecer su desarrollo profesional con vista a los principios en el contexto educativo.

Como análisis podemos decir que la dimensión política del desempeño docente, es una de las piezas fundamentales en las relaciones del educador ya que se encuentra relacionado en el compromiso que tienen con los estudiantes, para poder ser guiados para un desarrollo dentro del aula escolar como también en el contexto social permitiendo formar estudiantes con valores de justicia y de libertad en el contexto educativo, llevando a esto a un sólido manejo del docente en las diferentes acciones para un aprendizaje efectivo de los estudiantes y si bien es cierto los docentes se encuentra cursando a continuos cambios que debidamente organizados se podrá asumir los desafíos de su realidad social y a las competencias del porvenir, considerando que el liderazgo directivo también cumple

un papel fundamental en la dimensión política para poder lograr los objetivos u metas planteadas.

Y es así que es de gran importancia que la directora reflexione sobre el tipo de liderazgo que se encuentra ejerciendo con el objetivo de poder mejorar el desempeño de sus docentes, de tal manera los docentes deben reflexionar sobre su dimensión pedagógica, cultural y política, con la finalidad de poder brindar una educación de calidad a los estudiantes de dicha institución educativa. Donde se concluyó que existe una correlación del liderazgo directivo en el desempeño de los docentes, donde expresa que a mayor liderazgo directivo habrá un mejor desarrollo en el desempeño docente de la escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes” Baba.

VI. CONCLUSIONES

1. En lo que se refiere al objetivo general se determinó que la variable liderazgo directivo con el desempeño docente mantiene una correlación positiva media ($Rho= 0,389^*$) y un nivel de significancia del 0,021 menor 0,05. Este resultado muestra que a mayor liderazgo directivo va a ver un alto desempeño docente.
2. De acuerdo al primer objetivo específico se pudo determinar una relación positiva media ($Rho= 0,343^*$) entre el liderazgo directivo con la dimensión pedagógica y un nivel de significancia del 0,044 menor 0,05. Este resultado muestra que a mayor liderazgo directivo va a existir un incremento en la dimensión pedagógica.
3. De acuerdo al segundo objetivo específico se determinó que el liderazgo directivo no se relaciona con la dimensión cultural, puesto que su nivel de significancia del 0,088 mayor 0,05.
4. En cuanto al tercer objetivo específico se determinó que existe una relación positiva media ($Rho= 0,411^*$) entre el liderazgo directivo y la dimensión política y un nivel de significancia del 0,014 menor 0,05. Este resultado muestra que a mayor liderazgo directivo va a existir un incremento en la dimensión política.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda que la institución educativa continúe fortaleciendo la práctica del liderazgo directivo de parte de la directora por medio de la ejecución de talleres de liderazgo que les permita mejorar su gestión y poder elevar la eficacia en el desempeño docente

Se recomienda que la directora de la institución siga asumiendo cada vez más la firmeza y solidez del liderazgo directivo pues con ello permitirá fortalecer el aspecto pedagógico de los docentes y sus desempeños.

Se recomienda que los docentes socialicen para poder distinguir una buena estrategia para incidir en el reforzamiento del proceso de formación de sus Educandos como personas y como ciudadanos.

REFERENCIAS

- Ahumada, L., Galdames, S., & Clarke, S. (2016). Understanding leadership in schools facing challenging circumstances: a Chilean case study. *International Journal of Leadership in Education*, 19(3), 264–279. <http://doi.org/10.1080/13603124.2015.1048744>.
- Alvarez-Andrade G. (2020). Evaluation of teaching performance in Public Educational Institutions. *Eduser*, 7 (1), 32–40. <https://doi.org/10.18050/eduser.v7i1.2423>.
- Amaya, Zuñiga, Salazar, & Ávila. (2018). Empower teachers in their academic work through international certifications in digital skills. *Apertura*, 10 (1), 3. doi: <http://dx.doi.org/10.32870/Ap.v10n1.1174>.
- Cervantes Cayetano, V. (2019) Liderazgo directivo y el desempeño docente de la unidad educativa fiscal “Amarilis Fuentes Alcívar”. Guayaquil – Ecuador, 2018 [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional – UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40628/Cervantes_CVP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Conde (2017) Discursos y nociones sobre el desempeño docente: Diálogo con maestros. En *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Colombia: Consejo Nacional de Educación/Fundación SM.
- Cortez, L. y Escudero. C. (Ed.). (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Ediciones UTMACH. Cap.1-Introducción a la investigación científica.pdf (utmachala.edu.ec)
- Diaz Cruz, V. (2021) Coaching educativo y desempeño docente en la I.E. Abraham. Valdelomar. Carmen Alto, Ayacucho, 2021 [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional – UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71200/Diaz_CV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Educaweb. (2020, 05 de octubre). La UNESCO pide potenciar el liderazgo y la innovación docente para avanzar en la educación. <https://www.educaweb.com/noticia/2020/10/05/unesco-pide-potenciar-liderazgo-innovacion-docente-19321/>

Elmore, R. (2008). Leadership as the practice of improvement. En Pont, B., D. Nusche and D. Hopkins (eds.) (2008). *Improving School Leadership, Volume 2* (pp. 37-68). Paris: OECD.

ERKE, Viktoriya; BUBNOVA, Irina; TATARINOVA, Larisa; BERINSKAYA, Inna; BABITSKAYA, Lyudmila (2019). Journals spaces, Vol. 40, n. 8, p. 30. The leadership problem and style of managing the pedagogical staff of pre-school educational organization. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n08/19400830.html>

Fernández, H. (2018). Que es el liderazgo: Importancia, estilos, habilidades y mitos. Economía TIC. Qué es el Liderazgo: Importancia, estilos, mitos y habilidades de un líder (economyatic.com)

Gálvez and Milla (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Journal of Educational Psychology*, v6 n2 p431-452. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1196230>

Geoconda, E. N.(2018). Liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la institución educativa nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas Ecuador [Tesis de maestría]. Recuperado 22 de mayo 2021 de <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/1423>

Goleman, D. (2018). *Inteligencia emocional en la empresa (Imprescindibles)*. Conecta. [https://books.google.es/books?id=IVJLDwAAQBAJ&lpg=PT3&ots=maWS3rVxxW&dq=Inteligencia%20emocional%20en%20la%20empresa%20\(Imprescindibles\)&hl=es&pg=PT3#v=onepage&q=Inteligencia%20emocional%20en%20la%20empresa%20\(Imprescindibles\)&f=false](https://books.google.es/books?id=IVJLDwAAQBAJ&lpg=PT3&ots=maWS3rVxxW&dq=Inteligencia%20emocional%20en%20la%20empresa%20(Imprescindibles)&hl=es&pg=PT3#v=onepage&q=Inteligencia%20emocional%20en%20la%20empresa%20(Imprescindibles)&f=false)

- Gómez, M. (2015). Teorías del Liderazgo. Líderes Educativos. TEORIAS DEL LIDERAZGO – Líderes Educativos (wordpress.com)
- Harris, A. y West-Bumham, M. (2015). “Democratic Leadership for School Improvement in Challenging Circumstances”, en J. MacBeath y L. Moos (eds.), *Democratic Learning: The Challenge to School Effectiveness*.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación* (6ª. ed.). McGraw-Hill Interamericana. Metodología de la investigación - Sexta Edición (uca.ac.cr)
- INEVAL (2019). *La educación en Ecuador: logros alcanzados y nuevos desafíos Resultados educativos 2017 – 2018*. https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/02/CIE_ResultadosEducativos18_20190109.pdf
- Kadtong, M., Unos, M., Antok, T., & Midzid, M. (2017). Teaching performance and job satisfaction among teachers at region XII. *Proceedings Journal of Education, Psychology and Social Science Research*, 4(1). Recuperado <https://bit.ly/3edKmuT>
- Kusumaningrum, D., Sumarsono, R., & Gunawan, I. (2019). Professional Ethics and Teacher Teaching Performance: *Measurement of Teacher Empowerment with a Soft System Metodólogo Approach*. *International 27 Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(4), 611-624. Recuperado: <https://bit.ly/3fhtR2q>
- La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2015, 9 de abril). ¿Qué determina el buen desempeño de un docente? ¿Qué determina el buen desempeño de un docente? (unesco.org)
- Luque Ramos, R. (2018) Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa primaria, Callao 2018 [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional – UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23672?show=full>

- Manrique Tomalá, A. (2019) Liderazgo directivo y desempeño docente de la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado - Guayaquil, 2018 [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional – UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40470?show=full>
- Maxwell, J. (Ed.). (2007). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo: Siga estas leyes, y la gente lo seguirá a Ud.* Grupo Nelson.
- Ministerio de Educación del Perú [MINEDU]. (2014). Marco del Buen Desempeño Docente. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- MINEDUC (2012) *Estándares de calidad educativa*. https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/estandares_2012.pdf
- MINEDUC (2014). *Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa*. https://oswaldoguaman.weebly.com/uploads/8/1/8/0/81804460/manual-para-la-implementacion-de-los-estandares-de-calidad-educativa_editado.pdf
- Navarrete Paredes; Menacho Vargas; Estrella Azucena; Uribe Hernández (2019). The Director's Pedagogical Leadership and its incidence in Teaching Performance. *Journal of Global Education Sciences*, Vol. 1, Núm. 1. DOI: <https://doi.org/10.32829/ges.v1i1.74>
- Nuraan, D. y Yusef, W. (2019). Educational Leadership Reconsidered: ReInvoking Authority in Schools, *Africa Education Review*, vol. 16, num 2, pp. 36-49,. Recuperado: <https://doi.org/10.1080/18146627.2016.1257919>
- Ordinola Gutierrez, D. (2019) Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Tumbes [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional – UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33609?show=full>

- Orellana, H.K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. [Artículo]. Recuperado 25 de mayo 2021 de <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura UNESCO. (2021). Docentes. <https://es.unesco.org/themes/docentes>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2016, 24 de febrero). UNESCO: liderazgo directivo docente es esencial para el mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos. [http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/unesco_school_leadership_is_crucial_to_improvement_in_stude /](http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/unesco_school_leadership_is_crucial_to_improvement_in_stude/)
- Organización de las Naciones Unidas. (2020. 18 de marzo). Diez recomendaciones para estudiar a distancia durante la emergencia del coronavirus. <https://news.un.org/es/story/2020/03/1471342>
- Organisation For Economic Cooperation And Development. (2019). *Talis 2018 Results (Volume I): Teachers And School Leaders As Lifelong Learners*. París, Francia: Oecd Publishing.
- Paredes. (2019). Dimensiones pedagógicas que configuran las prácticas de aprendizaje-servicio. *Páginas de Educación*, 12(2), 23-42. Epub 01 de diciembre de 2019. *Pág. Educ. [online]*, 12(2), 23-42. doi:<https://dx.doi.org/10.22235/pe.v12i2.1834>
- Pilay Tomalá, J. y Magallán Orrala, M. (2019). Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek”, provincia Santa Elena - Ecuador, 2017. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo] Repositorio de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66148/Pilay_TJM-Magallan_OMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Prud'Homme, R., & Leclerc, M. (2015). *Données d'observation et gestion de l'apprentissage :guide à l'intention des communautés d'apprentissage professionnelles*. Québec City, PQ: Presses de l'Université du Québec.
- Ramos Galván, S. (2017) Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 36214 – Lircay 2015 [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33609?show=full>
- Reyes, V. (diciembre, 2017). RIDE. Revista Iberoamericana de Investigación para el Desarrollo docente. Vol(8). Num. 15. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006002.pdf>
- Sanchez, P. (2021). Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperado: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56463>
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (2015). *Supervision: A redefinition* (9th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Higher Education..
- Seghedin, E.(2014). From the Teachers Professional Ethics to the Personal Professional Responsibility. ERIC, 13-22. RECUPERADO DE <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1053254.pdf>
- Sierra-Villamil, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela Administración y Negocio*, (81), 111-128. DOI: <http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>
- Soriano Quispe, Y. (2020) El liderazgo directivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes - Filial Chanchamayo – 2019 [Tesis de Posgrado, Universidad Peruana los Andes] Repositorio Institucional – UPLA. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1753>
- Valdera Castro, F. (2020) Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. José María Arguedas, Carabayllo, 2020 [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar

Vallejo] Repositorio Institucional – UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48294?show=full>

Vaillant, D. (2019). *Experiencias innovadoras en el desarrollo profesional de directivos*. Corporación Andina de Fomento.
https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1524/Experiencias_innovadoras_en_el_desarrollo_profesional_de_directivos.pdf?sequence=1

Vargas G.M. (2018) Professional learning community for the management of effective hours to achieve learning in the Educational Institution "Horacio Zeballos Games" - San Pablo De Pillao - Huánuco School Management with Pedagogical Leadership UMCH Universidad Marcelino Champagnat

Wachira W, Gitumu M, & Mbugua Z. (2017). Effect of principals' leadership styles on teachers' job performance in public secondary schools in kieni west subcounty. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 6(8), 72–86. <https://karuspace.karu.ac.ke/handle/20.500.12092/2275>

Weinstein, J., Hernández, M. Cuéllar, C. y Flessa, J. (2015). *Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe*. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago).
http://www.redage.org/sites/default/files/adjuntos/liderazgo_escolar_en_america_latina_y_caribe.pdf

Youyan. (2015). Teachers' perceptions of school leaders' empowering behaviours and psychological empowerment: Evidence from a Singapore sample. *Educational Management*, 41(2), 260-283.
doi:<https://doi.org/10.1177/1741143215578448>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización

| Variables Independiente | Definición conceptual | Dimensión operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala |
|-------------------------|---|--|---|--|---------|
| Liderazgo directivo | La habilidad que se tiene para generar un espíritu de colaboración, cumplimiento y obligación con su equipo de influencia, llevando y orientando (Sierra & María, 2016) | Esta variable será evaluada con un cuestionario sobre el Liderazgo directivo en sus dimensiones: Liderazgo coercitivo o autoritario, democrático, afiliado, visionario u orientativo, timonel y coach, el cual consta de 36 ítems. Cervantes (2019). | <p>Liderazgo coercitivo o autoritario</p> <p>Liderazgo democrático</p> <p>Liderazgo afiliado</p> <p>Liderazgo visionario u orientativo</p> <p>Liderazgo timonel</p> <p>Liderazgo coach.</p> | <p>Se apoya en la disciplina, en que los líderes solamente siguen un modelo.</p> <p>Toma en cuenta las ideas de todos los integrantes antes de llegar a una conclusión.</p> <p>Se basa en la creación de vínculos entre diversos integrantes del equipo.</p> <p>Se basa en la motivación de sus seguidores en una visión clara y emocionante para las metas.</p> <p>Es que el líder tenga el papel de dirigir el rumbo y que se pueda mantener.</p> <p>Se basa en ayudar al grupo a detectar sus puntos fuertes y débiles.</p> | Ordinal |

| Variables Dependiente | Definición conceptual | Dimensión operacional | Dimensiones | Indicadores | Escalas |
|-----------------------|--|--|---|---|---------|
| Desempeño docente | Es el capaz de generar cambios en los estudiantes y poder inculcar conocimientos que les permitan orientar a la formación de buenos profesionales (MINEDU, 2014) | Esta variable será medida a través de una ficha de observación encuesta sobre el desempeño docente en sus dimensiones: pedagógica, cultural y política el cual consta de 34 ítems. | <p>Dimensión pedagógica</p> <p>Dimensión cultural</p> <p>Dimensión política</p> | <p>Se basa en la formación de los educadores, en donde es la ciencia de la pedagogía.</p> <p>Se enfoca en la capacidad de adquirir conocimientos generales para llegar a metas de diversos contextos.</p> <p>Comprende la responsabilidad que tiene el docente en el proceso de aprendizaje de sus pupilos y no sólo como personas de bien sino también como parte de la sociedad que los rodea</p> | Ordinal |

Anexo 2: Oficios de permisos y autorizaciones.

Babahoyo, 21 de octubre del 2021.

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

**Ms. SILVIA VERONICA MACIAS CANDO.
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA.
"MIGUEL DE CERVANTES".**

De mi consideración. -

Reciba un atento y cordial saludo, de parte de **Silva Valle Cristian Johsimar**, con cédula de identidad **N° 1206790535**, de nacionalidad **Ecuatoriana**, estudiante de la **Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo**, ubicada en Perú-Piura. Me dirijo hacia usted, muy amablemente para solicitarle de la manera más cordial se me otorgue la autorización correspondiente para la utilización del nombre o datos de la ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "MIGUEL DE CERVANTES" los mismos que serán utilizados para la realización de mi proyecto de investigación, que lleva el tema: **Liderazgo Directivo y Desempeño Docente de la Escuela de Educación Básica "Miguel de Cervantes", Cantón Baba-Ecuador-2021**, proceso que será de vital importancia para la obtención del grado de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando que mi pedido sea recibido del mejor agrado y tenga una respuesta positiva, me retiro con mi más sincero agradecimiento.

Atentamente.

Ing. Cristian Silva V.
.....
Ing. Silva Valle Cristian Johsimar
Autor de la Investigación





ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "MIGUEL DE CERVANTES"

CODIGO AMIE: 12H00427

CIRCUITO: 12D01C15

DISTRITO: 12D01

PARROQUIA: BABA

CANTÓN: BABA

PROVINCIA: LOS RÍOS

CORREO ELECTRÓNICO: 12h00427educ12d01@gmail.com



AUTORIZACIÓN

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "MIGUEL DE CERVANTES", DE LA PROVINCIA LOS RIOS, CANTÓN BABA, EN LA PARROQUIA BABA, DISTRITO 12D01.

AUTORIZA:

Al Ingeniero **SILVA VALLE CRISTIAN JOHSIMAR**, para que pueda desarrollar su proyecto de investigación titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "MIGUEL DE CERVANTES", CANTÓN BABA-ECUADOR-2021**, para lo cual expide la presente autorización a fin de que se otorguen las facilidades correspondientes.

Babahoyo, 21 de octubre del 2021.

Ms. SILVIA VERÓNICA MACÍAS CANDO.
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA.
"MIGUEL DE CERVANTES"



Babahoyo, 16 de noviembre del 2021.

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS

**Ms. SILVIA VERONICA MACIAS CANDO.
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA.
"MIGUEL DE CERVANTES".**

En su despacho. –

Tenga usted un cordial saludo, de parte de **Silva Valle Cristian Johsimar** con cédula de identidad N° **1206790535**, de nacionalidad **Ecuatoriana**, estudiante de la Escuela de Posgrado **Universidad Cesar Vallejo** Perú-Piura, me dirijo a usted, muy comedidamente para solicitarle de la manera más amable se me otorgue el permiso correspondiente para **LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTO** el mismo me ayudará en el desarrollo de mi proyecto de investigación que lleva el tema: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "MIGUEL DE CERVANTES", CANTÓN BABA-ECUADOR-2021**, Agradezco de ante mano esperando que mi solicitud sea recibida del mejor agrado, me retiro con mi más sincero agradecimiento.

Atentamente.

Ing. Cristian Silva V.
.....
Ing. Silva Valle Cristian Johsimar.
Autor de la Investigación.





ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "MIGUEL DE CERVANTES"

CODIGO AMIE: 12H00427

CIRCUITO: 12D01C15

DISTRITO: 12D01

PARROQUIA: BABA

CANTÓN: BABA

PROVINCIA: LOS RÍOS

CORREO ELECTRÓNICO: 12h00427educ12d01@gmail.com



AUTORIZACIÓN

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "MIGUEL DE CERVANTES", DE LA PROVINCIA LOS RIOS, CANTÓN BABA, EN LA PARROQUIA BABA.

AUTORIZA:

Al Ingeniero SILVA VALLE CRISTIAN JOHSIMAR, para que pueda aplicar **los instrumentos validados** para la elaboración del trabajo de investigación titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "MIGUEL DE CERVANTES", CANTÓN BABA-ECUADOR-2021**, para lo cual expide la presente autorización a fin de que se otorguen las facilidades correspondientes.

Babahoyo, 16 de noviembre del 2021.

Ms. SILVIA VERONICA MACIAS CANDO.
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA.
"MIGUEL DE CERVANTES"



Anexo 3: Cuestionario de Liderazgo Directivo.

CUESTIONARIO: LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado (a) docente el actual formulario permite descubrir su criterio en base al liderazgo directivo en la Escuela de Educación Básica "Miguel de Cervantes", en donde usted labora. Señale con una (x) solo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, a veces, y siempre) que considere oportuna para cada interrogante:

| DIMENSIONES/INDICADORES/ITENS | Nunca | A veces | Siempre |
|---|-------|---------|---------|
| | 1 | 2 | 3 |
| DIMENSIÓN: LIDERAZGO AUTORITARIO | | | |
| INDICADOR: Ordena | | | |
| 1.- ¿Delega actividades y tareas, pero no la autoridad para modificar o ajustar las decisiones ya tomadas? | | | |
| 2.- ¿Le gusta que las cosas se hagan a su manera? | | | |
| INDICADOR: Exige y amenaza | | | |
| 3.- ¿Cambia de opinión en función de cuál es su estado de ánimo creando desconcierto en sus seguidores? | | | |
| 4.- ¿Es poco consciente respecto al clima tenso que puede crear a su alrededor? | | | |
| INDICADOR: Control apretado | | | |
| 5.- ¿Su comportamiento suele ser excesivo, sea cual sea la actividad a que se dedique? | | | |
| 6.- ¿Es necio en dar retroalimentación, pero cuando la ofrece es normalmente para poner de manifiesto lo que no funciona? | | | |
| DIMENSIÓN: LIDERAZGO DEMOCRATICO | | | |
| INDICADOR: Oyente magnifico | | | |
| 7.- ¿Escucha atentamente las opiniones de los demás antes de decidir? | | | |
| 8.- ¿Acepta la necesidad de escuchar atentamente a las personas expertas y en muchos casos delegarles la decisión final? | | | |
| INDICADOR: Alcanza consenso con la participación | | | |
| 9.- ¿Busca que las personas involucradas participen frecuentemente a la hora de proponer planes concretos de acción? | | | |
| 10.- ¿Mantiene una actitud democrática en la gestión de los asuntos de su unidad? | | | |
| INDICADOR: Lidera los equipos de trabajo | | | |
| 11.- ¿Comparte con su equipo objetivos con el propósito de lograr un máximo acuerdo sobre los mismos? | | | |
| 12.- ¿Actúa de forma razonable como base de un dialogo fructífero con otras personas? | | | |
| DIMENSIÓN: LIDERAZGO AFILIATIVO | | | |
| 13.- ¿Influye en los demás a través de cultivar una sintonía emotiva con sus colaboradores? | | | |
| 14.- ¿Trabaja activamente para conseguir armonía como forma de asegurar una competitividad sostenible en el tiempo? | | | |
| INDICADOR: Demuestra empatía | | | |
| 15.- ¿Establece vínculos de confianza con sus colaboradores? | | | |
| 16.- ¿Ofrece su apoyo en los momentos de crisis personales? | | | |
| INDICADOR: Comunicación asertiva | | | |
| 17.- ¿Cultiva un clima de trabajo en el que prevalecen la fidelidad a la Misión? | | | |
| 18.- ¿Mantiene una comunicación abierta sobre los objetivos de su unidad? | | | |
| DIMENSIÓN: LIDERAZGO TIMONEL | | | |
| INDICADOR: Obsesión para realizar el trabajo mejor y más rápido | | | |
| 19.- ¿Propone estrategias agresivas e innovadoras para conseguir sus objetivos? | | | |
| 20.- ¿Cambia sus objetivos sin previo aviso pudiendo generar confusión en sus seguidores? | | | |
| INDICADOR: La gente que no puede seguir es sustituida | | | |
| 21.- ¿Cambia continuamente a su equipo para superar los resultados de la competencia? | | | |
| 22.- ¿Supervisa de cerca las operaciones de su equipo para asegurarse que se hacen a su manera? | | | |
| INDICADOR: Es estricta | | | |
| 23.- ¿Considera a las personas como recursos organizativos de los que hay que obtener un rendimiento óptimo? | | | |
| 24.- ¿Conseguir resultados visibles es su prioridad? | | | |

| DIMENSIÓN: LIDERAZGO COACHING | | | |
|--|--|--|--|
| INDICADOR: Demuestra empatía | | | |
| 25.- ¿Focaliza sus esfuerzos en conseguir un equipo de colaboradores integrados? | | | |
| 26.- ¿Construye su influencia en sus habilidades de descubrimiento de talentos? | | | |
| INDICADOR: Desarrollo de otros | | | |
| 27.- ¿Ofrece retroalimentación tanto positiva como negativa sobre la forma en que sus colaboradores realizan su trabajo? | | | |
| 28.- ¿Identifica los puntos fuertes de sus colaboradores con el propósito de promover su crecimiento personal? | | | |
| INDICADOR: Motiva a las personas a comprometerse | | | |
| 29.- ¿Exige superar continuamente las metas conseguidas con el objetivo de poner en acción nuevas mejores competencias? | | | |
| 30.- ¿Delega responsabilidades como mecanismo para dar capacidad de decisión a las personas de su unidad? | | | |
| DIMENSIÓN: LIDERAZGO VISIONARIO | | | |
| INDICADOR: Moviliza a la gente a través de su visión | | | |
| 31.- ¿Adapta la Visión de la organización a las exigencias de la realidad institucional? | | | |
| 32.- ¿Sabe convertir la visión general de organización en visiones más concretas a su equipo de trabajo? | | | |
| INDICADOR: Confianza en sí mismo | | | |
| 33.- ¿Transmite confianza para el logro de los objetivos propuestos? | | | |
| 34.- ¿Construye su proyecto sobre el compromiso de sus colaboradores? | | | |
| INDICADOR: Explica cómo y porqué de los esfuerzos | | | |
| 35.- ¿Descubre los intereses de sus colaboradores para orientarlos hacia el objetivo común? | | | |
| 36.- ¿Identifica los impedimentos al avance de la organización? | | | |

Anexo 4: Ficha técnica.

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

DATOS INFORMATIVOS:

| | | |
|-----------------------------|---|--|
| Denominación | : | Encuesta |
| Adaptado | : | Cervantes (2019) |
| Tipo de Instrumento | : | Cuestionario liderazgo directivo” |
| Institución donde se aplica | : | Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes” |
| Fecha de Aplicación | : | 24 de noviembre 2021 |
| Autora | : | Silva Valle Cristian Johsimar |
| Medición | : | Liderazgo Directivo |
| Administración | : | Docentes |
| Tiempo de Aplicación | : | 20 min. Aprox. |
| Forma de Aplicación | : | Individual. |

OBJETIVO:

El cuestionario tiene como objetivo conocer el nivel de liderazgo directivo de la Escuela de Educación Básica Miguel de Cervantes, Cantón Baba-Ecuador-2021.

DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:

Liderazgo autoritario
Liderazgo democrático
Liderazgo afiliativo
Liderazgo timonel
Liderazgo coaching
Liderazgo visionario

INSTRUCCIONES:

1. El cuestionario consta de 36 ítems:
Liderazgo autoritario (6)

Liderazgo democrático (6)

Liderazgo afiliativo (6)

Liderazgo timonel (6)

Liderazgo coaching (6)

Liderazgo visionario (6)

2. Se han establecido 3 **niveles** para describir las dimensiones investigadas:

Nivel Bueno

Nivel Regular

Nivel Deficiente

3. Si consideramos el sistema de calificación del cuestionario, tenemos que cada ítem (pregunta) tiene un valor de:

Nunca 1

A veces 2

Siempre 3

4. El resultado final es la suma de las cinco dimensiones haciendo un total de 108 puntos.

EVALUACIÓN:

A. Nivel para cada una de las dimensiones:

El puntaje parcial, se obtendrá sumando las puntuaciones de los ítems que corresponden a cada dimensión y de esta manera se obtendrá el nivel de la dimensión.

Liderazgo autoritario (6)

Nivel Bueno 15 -18

Nivel Regular 11 - 14

Nivel Deficiente 6 - 10

Liderazgo democrático (6)

Nivel Bueno 15 -18

Nivel Regular 11 - 14

Nivel Deficiente 6 – 10

Liderazgo afiliativo (6)

Nivel Bueno 15 -18

Nivel Regular 11 - 14

Nivel Deficiente 6 - 10

Liderazgo timonel (6)

Nivel Bueno 15 -18

Nivel Regular 11 - 14

Nivel Deficiente 6 - 10

Liderazgo coaching (6)

Nivel Bueno 15 -18

Nivel Regular 11 - 14

Nivel Deficiente 6 - 10

Liderazgo visionario (6)

Nivel Bueno 15 -18

Nivel Regular 11 - 14

Nivel Deficiente 6 - 10

B. Nivel de la variable liderazgo directivo: Formado por la sumatoria de las dimensiones

Nivel Bueno 85 - 108

Nivel Regular 61 - 84

Nivel Deficiente 36 - 60

Anexo 5: Prueba Piloto

LIDERAZGO DIRECTIVO

| LIDERAZGO DIRECTIVO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|---|---|---|---|---|---|----------|-----------------------|---|---|----|----|----------------------|----------|----|----|----|----|-------------------|----|----------|----|----|----|--------------------|----|----|----------|----|----|----------------------|----|----|----|----------|----|----|----|----|----|----|----------|
| Liderazgo Autoritario | | | | | | | | Liderazgo Democratico | | | | | Liderazgo Afiliativo | | | | | | Liderazgo Timonel | | | | | | Liderazgo Coaching | | | | | | Liderazgo Visionario | | | | | | | | | | | |
| Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Total D1 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | Total D2 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | Total D3 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | Total D4 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | Total D5 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | Total D6 |
| D1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 12 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| D2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 12 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| D3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| D4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 |
| D5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| D6 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 10 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 16 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 13 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 12 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 12 |
| D7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 15 |
| D8 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 11 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 |
| D9 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 8 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 |
| D10 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 9 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 |

Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,843 | 36 |

Anexo 6: Validación del cuestionario Liderazgo directivo.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO LIDERAZGO DIRECTIVO"

OBJETIVO: El cuestionario tiene como objetivo conocer el nivel de liderazgo directivo de la Escuela de Educación Básica Miguel de Cervantes, Cantón Baba-Ecuador-2021.

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica Miguel de Cervantes, Cantón Baba-Ecuador-2021.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Galarraga Hernández Clara Soliana

GRADO Y ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: M.C.S. Lengua y Literatura

VALORACIÓN:

| Inadecuado | Regular | Adecuado |
|------------|---------|----------|
| | | X |

Firma del Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO LIDERAZGO DIRECTIVO

Título de la Tesis: Liderazgo directivo y desempeño docente de la Escuela de Educación Básica Miguel de Cervantes, Cantón Baba-Ecuador-2021.

| Variable | Dimensión | Indicador | Ítem | Siempre | A veces | Nunca | Criterios de evaluación | | | | | | | | Observaciones y recomendaciones |
|--|-----------------------|---------------------------------------|--|---------|---------|-------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|
| | | | | | | | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| LIDERAZGO DIRECTIVO Sierra y María (2016) La habilidad que se tiene para generar un espíritu de colaboración, cumplimiento y obligación con su equipo de influencia, llevando y orientando. | LIDERAZGO AUTORITARIO | Ordena | 1. Delega actividades y tareas, pero no la autoridad para modificar o ajustar las decisiones ya tomadas. | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | 2. Le gusta que las cosas se hagan a su manera. | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Exige amenaza y | 3. Cambia de opinión en función de cuál es su estado de ánimo creando desconcierto en sus seguidores. | | | | X | | | X | | X | | | |
| | | | 4. Es poco consciente respecto al clima "tóxico" y tenso que puede crear a su alrededor. | | | | | | | X | | X | | X | |
| | | Control apretado | 5. Su comportamiento suele ser excesivo, sea cual sea la actividad a que se dedique. | | | | | | | X | | X | | X | |
| | | | 6. Es necio en dar retroalimentación y cuando la ofrece es normalmente para poner de manifiesto lo que no funciona. | | | | | | | X | | X | | X | |
| | LIDERAZGO DEMOCRÁTICO | Oyente magnífico | 7. Escucha atentamente las opiniones de los demás antes de decidir. | | | | X | | | | X | | X | | |
| | | | 8. Acepta la necesidad de escuchar atentamente a las personas expertas y en muchos casos delegarles la decisión final. | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Alcance consenso con la participación | 9. Busca que las personas involucradas participen frecuentemente a la hora de proponer planes concretos de acción. | | | | | | | X | | X | | X | |
| | | | 10. Mantiene una actitud democrática en la gestión de los asuntos de su unidad. | | | | | | | X | | X | | X | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------------------|---|---|--|--|--|---|---|---|---|--|--|
| LIDERAZGO AFILIATIVO | Lidera los equipos de trabajo | 11. Comparte con su equipo objetivos con el propósito de lograr un máximo acuerdo sobre los mismos. | | | | | | X | X | X | | |
| | | 12. Actúa de forma razonable como base de un dialogo fructífero con otras personas. | | | | | | X | X | X | | |
| | Promueve armonía | 13. Influye en los demás a través de cultivar una sintonía emotiva con sus colaboradores. | | | | | | X | X | X | | |
| | | 14. Trabaja activamente para conseguir armonía como forma de asegurar una competitividad sostenible en el tiempo. | | | | | | X | X | X | | |
| | Demuestra empatía | 15. Establece vínculos de confianza con sus colaboradores. | | | | | X | X | X | | | |
| | | 16. Ofrece su apoyo en los momentos de crisis personales. | | | | | X | X | X | | | |
| | Comunicación asertiva | 17. Cultiva un clima de trabajo en el que prevalecen la fidelidad a la Misión. | | | | | X | X | X | | | |
| | | 18. Mantiene una comunicación abierta sobre los objetivos de su unidad. | | | | | X | X | X | | | |
| | LIDERAZGO TIMONEL | Obsesión para realizar el trabajo mejor y más rápido | 19. Propone estrategias agresivas e innovadoras para conseguir sus objetivos. | | | | | X | X | X | | |
| | | | 20. Cambia sus objetivos sin previo aviso pudiendo generar confusión en sus seguidores. | | | | | X | X | X | | |
| La gente que no puede seguir es sustituida | | 21. Cambia continuamente a su equipo para superar los resultados de la competencia. | | | | | X | X | X | | | |
| | | 22. Supervisa de cerca las operaciones de su equipo para asegurarse que se hacen a su manera. | | | | | X | X | X | | | |
| Es estricta | | 23. Considera a las personas como recursos organizativos de los que hay que obtener un rendimiento óptimo. | | | | | X | X | X | | | |
| | | 24. Conseguir resultados visibles es su prioridad. | | | | | X | X | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| | LIDERAZGO COACHING | Demuestra empatía | 25. Focaliza sus esfuerzos en conseguir un equipo de colaboradores integrados. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | 26. Construye su influencia en sus habilidades de descubrimiento de talentos. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | Desarrollo de otros | 27. Ofrece retroalimentación tanto positiva como negativa sobre la forma en que sus colaboradores realizan su trabajo. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | 28. Identifica los puntos fuertes de sus colaboradores con el propósito de promover su crecimiento personal. | | | | | X | | X | | X | | | | | |
| | | Motiva a las personas a comprometerse | 29. Exige superar continuamente las metas conseguidas con el objetivo de poner en acción nuevas mejores competencias. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | 30. Delega responsabilidades como mecanismo para dar capacidad de decisión a las personas de su unidad. | | | | | | | X | | X | | X | | | | | |
| | LIDERAZGO VISIONARIO | Moviliza a la gente a través de su visión | 31. Adapta la Visión de la organización a las exigencias de la realidad institucional. | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 32. Sabe convertir la visión general de organización en visiones más concretas a su equipo de trabajo. | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | Confianza en sí mismo | 33. Transmite confianza para el logro de los objetivos propuestos. | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | 34. Construye su proyecto sobre el compromiso de sus colaboradores. | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| Explica cómo y porque de los esfuerzos | | 35. Descubre los intereses de sus colaboradores para orientarlos hacia el objetivo común. | | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | 36. Identifica los impedimentos al avance de la organización. | | | | | | | | X | | X | | X | | | |



Firma del Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO LIDERAZGO DIRECTIVO"

OBJETIVO: El cuestionario tiene como objetivo conocer el nivel de liderazgo directivo de la Escuela de Educación Básica Miguel de Cervantes, Cantón Baba-Ecuador-2021.

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica Miguel de Cervantes, Cantón Baba-Ecuador-2021.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: JIMENEZ CALDERON VANESSA PILAR.....

GRADO Y ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: MAGISTER EN ORIENTACION EDUCATIVA.....

VALORACIÓN:

| Inadecuado | Regular | Adecuado |
|------------|---------|----------|
| | | X |

Vanessa Pilar Jimenez Calderon

.....
Firma del Evaluador

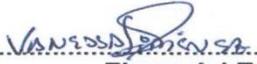
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO LIDERAZGO DIRECTIVO

Título de la Tesis: Liderazgo directivo y desempeño docente de la Escuela de Educación Básica Miguel de Cervantes, Cantón Baba-Ecuador-2021.

| Variable | Dimensión | Indicador | Ítem | Siempre | A veces | Nunca | Criterios de evaluación | | | | | | | | Observaciones y recomendaciones | |
|--|-----------------------|---------------------------------------|--|---------|---------|-------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|--|
| | | | | | | | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | | |
| | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| LIDERAZGO DIRECTIVO Sierra y María (2016) La habilidad que se tiene para generar un espíritu de colaboración, cumplimiento y obligación con su equipo de influencia, llevando y orientando. | LIDERAZGO AUTORITARIO | Ordena | 1. Delega actividades y tareas, pero no la autoridad para modificar o ajustar las decisiones ya tomadas. | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 2. Le gusta que las cosas se hagan a su manera. | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | Exige amenaza y | 3. Cambia de opinión en función de cuál es su estado de ánimo creando desconcierto en sus seguidores. | | | | X | | | X | | X | | | | |
| | | | 4. Es poco consciente respecto al clima "tóxico" y tenso que puede crear a su alrededor. | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | Control apretado | 5. Su comportamiento suele ser excesivo, sea cual sea la actividad a que se dedique. | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 6. Es necio en dar retroalimentación y cuando la ofrece es normalmente para poner de manifiesto lo que no funciona. | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | LIDERAZGO DEMOCRÁTICO | Oyente magnífico | 7. Escucha atentamente las opiniones de los demás antes de decidir. | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 8. Acepta la necesidad de escuchar atentamente a las personas expertas y en muchos casos delegarles la decisión final. | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | Alcance consenso con la participación | 9. Busca que las personas involucradas participen frecuentemente a la hora de proponer planes concretos de acción. | | | | X | | | X | | X | | X | | |
| | | | 10. Mantiene una actitud democrática en la gestión de los asuntos de su unidad. | | | | | | X | | X | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------------------|--|---|--|--|--|--|---|---|---|---|--|--|
| | | Lidera los equipos de trabajo | 11. Comparte con su equipo objetivos con el propósito de lograr un máximo acuerdo sobre los mismos. | | | | | | X | X | X | | |
| | | | 12. Actúa de forma razonable como base de un dialogo fructífero con otras personas. | | | | | | X | X | X | | |
| | LIDERAZGO AFILIATIVO | Promueve armonía | 13. Influye en los demás a través de cultivar una sintonía emotiva con sus colaboradores. | | | | | | X | X | X | | |
| | | | 14. Trabaja activamente para conseguir armonía como forma de asegurar una competitividad sostenible en el tiempo. | | | | | | X | X | X | | |
| | | Demuestra empatía | 15. Establece vínculos de confianza con sus colaboradores. | | | | | X | X | X | | | |
| | | | 16. Ofrece su apoyo en los momentos de crisis personales. | | | | | X | X | X | | | |
| | | Comunicación asertiva | 17. Cultiva un clima de trabajo en el que prevalecen la fidelidad a la Misión. | | | | | X | X | X | | | |
| | | | 18. Mantiene una comunicación abierta sobre los objetivos de su unidad. | | | | | X | X | X | | | |
| | LIDERAZGO TIMONEL | Obsesión para realizar el trabajo mejor y más rápido | 19. Propone estrategias agresivas e innovadoras para conseguir sus objetivos. | | | | | | X | X | X | | |
| | | | 20. Cambia sus objetivos sin previo aviso pudiendo generar confusión en sus seguidores. | | | | | | X | X | X | | |
| | | La gente que no puede seguir es sustituida | 21. Cambia continuamente a su equipo para superar los resultados de la competencia. | | | | | X | X | X | | | |
| | | | 22. Supervisa de cerca las operaciones de su equipo para asegurarse que se hacen a su manera. | | | | | X | X | X | | | |
| | | Es estricta | 23. Considera a las personas como recursos organizativos de los que hay que obtener un rendimiento óptimo. | | | | | X | X | X | | | |
| | | | 24. Conseguir resultados visibles es su prioridad. | | | | | X | X | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------------------------|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|--|--|
| LIDERAZGO COACHING | Demuestra empatía | 25. Focaliza sus esfuerzos en conseguir un equipo de colaboradores integrados. | | | | | | X | X | X | | | |
| | | 26. Construye su influencia en sus habilidades de descubrimiento de talentos. | | | | | | X | X | X | | | |
| | Desarrollo de otros | 27. Ofrece retroalimentación tanto positiva como negativa sobre la forma en que sus colaboradores realizan su trabajo. | | | | | X | X | X | | | | |
| | | 28. Identifica los puntos fuertes de sus colaboradores con el propósito de promover su crecimiento personal. | | | | | X | X | X | | | | |
| | Motiva a las personas a comprometerse | 29. Exige superar continuamente las metas conseguidas con el objetivo de poner en acción nuevas mejores competencias. | | | | | X | X | X | | | | |
| | | 30. Delega responsabilidades como mecanismo para dar capacidad de decisión a las personas de su unidad. | | | | | X | X | X | | | | |
| | LIDERAZGO VISIONARIO | Moviliza a la gente a través de su visión | 31. Adapta la Visión de la organización a las exigencias de la realidad institucional. | | | | | | X | X | X | | |
| | | | 32. Sabe convertir la visión general de organización en visiones más concretas a su equipo de trabajo. | | | | | | X | X | X | | |
| | | Confianza en sí mismo | 33. Transmite confianza para el logro de los objetivos propuestos. | | | | | X | X | X | | | |
| | | | 34. Construye su proyecto sobre el compromiso de sus colaboradores. | | | | | X | X | X | | | |
| Explica cómo y porque de los esfuerzos | | 35. Descubre los intereses de sus colaboradores para orientarlos hacia el objetivo común. | | | | | X | X | X | | | | |
| | | 36. Identifica los impedimentos al avance de la organización. | | | | | X | X | X | | | | |



Firma del Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO LIDERAZGO DIRECTIVO"

OBJETIVO: El cuestionario tiene como objetivo conocer el nivel de liderazgo directivo de la Escuela de Educación Básica Miguel de Cervantes, Cantón Baba-Ecuador-2021.

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica Miguel de Cervantes, Cantón Baba-Ecuador-2021.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Mora Guerrero Jenny Tricelda.*

GRADO Y ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: *Msc. Gerencia Educativa.*

VALORACIÓN:

| Inadecuado | Regular | Adecuado |
|------------|---------|----------|
| | | X |



Firma del Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO LIDERAZGO DIRECTIVO

Título de la Tesis: Liderazgo directivo y desempeño docente de la Escuela de Educación Básica Miguel de Cervantes, Cantón Baba-Ecuador-2021.

| Variable | Dimensión | Indicador | Ítem | Siempre | A veces | Nunca | Criterios de evaluación | | | | | | | | Observaciones y recomendaciones | |
|--|-----------------------|---------------------------------------|--|---------|---------|-------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|--|
| | | | | | | | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | | |
| | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| LIDERAZGO DIRECTIVO Sierra y María (2016) La habilidad que se tiene para generar un espíritu de colaboración, cumplimiento y obligación con su equipo de influencia, llevando y orientando. | LIDERAZGO AUTORITARIO | Ordena | 1. Delega actividades y tareas, pero no la autoridad para modificar o ajustar las decisiones ya tomadas. | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 2. Le gusta que las cosas se hagan a su manera. | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | Exige amenaza y | 3. Cambia de opinión en función de cuál es su estado de ánimo creando desconcierto en sus seguidores. | | | | X | | | X | | X | | | | |
| | | | 4. Es poco consciente respecto al clima "tóxico" y tenso que puede crear a su alrededor. | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | Control apretado | 5. Su comportamiento suele ser excesivo, sea cual sea la actividad a que se dedique. | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 6. Es necio en dar retroalimentación y cuando la ofrece es normalmente para poner de manifiesto lo que no funciona. | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | LIDERAZGO DEMOCRÁTICO | Oyente magnífico | 7. Escucha atentamente las opiniones de los demás antes de decidir. | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 8. Acepta la necesidad de escuchar atentamente a las personas expertas y en muchos casos delegarles la decisión final. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Alcance consenso con la participación | 9. Busca que las personas involucradas participen frecuentemente a la hora de proponer planes concretos de acción. | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 10. Mantiene una actitud democrática en la gestión de los asuntos de su unidad. | | | | X | | X | | X | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------------------|---|---|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| LIDERAZGO AFILIATIVO | Lidera los equipos de trabajo | 11. Comparte con su equipo objetivos con el propósito de lograr un máximo acuerdo sobre los mismos. | | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | 12. Actúa de forma razonable como base de un dialogo fructífero con otras personas. | | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | Promueve armonía | 13. Influye en los demás a través de cultivar una sintonía emotiva con sus colaboradores. | | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | 14. Trabaja activamente para conseguir armonía como forma de asegurar una competitividad sostenible en el tiempo. | | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | Demuestra empatía | 15. Establece vínculos de confianza con sus colaboradores. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 16. Ofrece su apoyo en los momentos de crisis personales. | | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | Comunicación asertiva | 17. Cultiva un clima de trabajo en el que prevalecen la fidelidad a la Misión. | | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | 18. Mantiene una comunicación abierta sobre los objetivos de su unidad. | | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | LIDERAZGO TIMONEL | Obsesión para realizar el trabajo mejor y más rápido | 19. Propone estrategias agresivas e innovadoras para conseguir sus objetivos. | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | | 20. Cambia sus objetivos sin previo aviso pudiendo generar confusión en sus seguidores. | | | | | | | | | | X | | X | | |
| La gente que no puede seguir es sustituida | | 21. Cambia continuamente a su equipo para superar los resultados de la competencia. | | | | | | X | | | | X | | X | | | |
| | | 22. Supervisa de cerca las operaciones de su equipo para asegurarse que se hacen a su manera. | | | | | | | | | | X | | X | | | |
| Es estricta | | 23. Considera a las personas como recursos organizativos de los que hay que obtener un rendimiento óptimo. | | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | 24. Conseguir resultados visibles es su prioridad. | | | | | | | | | | X | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------------------------|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| LIDERAZGO COACHING | Demuestra empatía | 25. Focaliza sus esfuerzos en conseguir un equipo de colaboradores integrados. | | | | | | X | | X | | X | | | | | |
| | | 26. Construye su influencia en sus habilidades de descubrimiento de talentos. | | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | Desarrollo de otros | 27. Ofrece retroalimentación tanto positiva como negativa sobre la forma en que sus colaboradores realizan su trabajo. | | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | 28. Identifica los puntos fuertes de sus colaboradores con el propósito de promover su crecimiento personal. | | | | | | X | | X | | X | | | | | |
| | Motiva a las personas a comprometerse | 29. Exige superar continuamente las metas conseguidas con el objetivo de poner en acción nuevas mejores competencias. | | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | 30. Delega responsabilidades como mecanismo para dar capacidad de decisión a las personas de su unidad. | | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | LIDERAZGO VISIONARIO | Moviliza a la gente a través de su visión | 31. Adapta la Visión de la organización a las exigencias de la realidad institucional. | | | | | | | | X | | X | | | | |
| | | | 32. Sabe convertir la visión general de organización en visiones más concretas a su equipo de trabajo. | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Confianza en sí mismo | 33. Transmite confianza para el logro de los objetivos propuestos. | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | | 34. Construye su proyecto sobre el compromiso de sus colaboradores. | | | | | | | | | X | | X | | | |
| Explica cómo y porque de los esfuerzos | | 35. Descubre los intereses de sus colaboradores para orientarlos hacia el objetivo común. | | | | | | | | | X | | X | | | | |
| | | 36. Identifica los impedimentos al avance de la organización. | | | | | | | | | X | | X | | | | |

.....
Firma del Evaluador

Anexo 7: Base de datos.

| LIDERAZGO DIRECTIVO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|-----------------------|---|---|---|---|---|-----------------------|---|---|---|----|----|----------------------|----------|----|----|----|----|-------------------|----|----------|----|----|----|--------------------|----|----|----------|----|----|----------------------|----|----|----|----------|----|----|----|----|----|----|----------|----|
| Ítem | Liderazgo Autoritario | | | | | | Liderazgo Democrático | | | | | | Liderazgo Afiliativo | | | | | | Liderazgo Timonel | | | | | | Liderazgo Coaching | | | | | | Liderazgo Visionario | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Total D1 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | Total D2 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | Total D3 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | Total D4 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | Total D5 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | Total D6 | V1 |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 12 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 88 |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 12 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 85 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 74 |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 | 90 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 99 |
| 6 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 10 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 16 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 13 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 12 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 12 | 75 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 15 | 92 |
| 8 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 11 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 91 |
| 9 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 8 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 14 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 81 |
| 10 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 9 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | 89 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13 | 91 |
| 12 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 12 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 87 |
| 13 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 8 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 12 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 84 |
| 14 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 14 | 81 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 13 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13 | 81 |
| 16 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 10 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 15 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 14 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 91 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 10 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 13 | 81 |
| 18 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 10 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 91 |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 15 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 13 | 78 |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 13 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 11 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 14 | 74 |
| 21 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 15 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 15 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 14 | 83 |
| 22 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 75 |
| 23 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 10 | 76 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 16 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 15 | 89 | |
| 25 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 13 | 76 |
| 26 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 14 | 79 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 14 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 14 | 88 |
| 28 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 13 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 14 | 73 |
| 29 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 9 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 15 | 82 |
| 30 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 12 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 14 | 78 |
| 31 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 13 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 13 | 81 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 14 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 11 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13 | 85 |
| 33 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 14 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 14 | 79 |
| 34 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 75 |
| 35 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 13 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 14 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 14 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 14 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 14 | 83 |

Anexo 8: Ficha de Observación del Desempeño Docente

FICHA DE OBSERVACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

| | | | |
|--|--|------------------|--|
| DATOS INFORMATIVOS: | | | |
| ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “MIGUEL DE CERVANTES” | | | |
| DIRECTORA: | | GRADO: | |
| INSPECTOR: | | FECHA: | |
| DOCENTE DEL CONSEJO EJECUTIVO: | | DURACIÓN: | |
| DOCENTE OBSERVADO: | | | |

| INDICADORES | NO CUMPLE | PROCESO | CUMPLE |
|--|------------------|----------------|---------------|
| | 1 | 2 | 3 |
| DIMENSIÓN PEDAGÓGICA | | | |
| 1.-Percibe que el docente tiene criterios variados para reconocer diversas formas de aprender. | | | |
| 2.-Percibe que el docente tiene criterios multidisciplinares para reconocer diversas formas de aprender | | | |
| 3.-Percibe que el docente tiene criterios interculturales para reconocer diversas formas de aprender | | | |
| 4.-Percibe que el docente valora lo que sus estudiantes necesitan. | | | |
| 5.-Percibe que el docente valora las posibilidades de aprendizaje de sus estudiantes | | | |
| 6.-Percibe que el docente identifica la mejor opción de respuesta según contexto de sus estudiantes. | | | |
| 7.-Percibe que el docente tiene capacidad de despertar interés en sus estudiantes por aprender | | | |
| 8.-Percibe que el docente, les brinda confianza a sus estudiantes, en sus posibilidades de lograr todas las capacidades. | | | |
| 9.-Percibe que el docente establece lazos personales con los estudiantes. | | | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| 10.-Percibe que el docente establece vínculos significativos con los estudiantes. | | | |
| 11.-Percibe que el docente establece intercomunicación afectiva con los estudiantes. | | | |
| 12.-Percibe que el docente cultiva la empatía con los estudiantes | | | |
| 13.-Percibe que el docente se involucra con los estudiantes | | | |
| 14.-Percibe que el docente busca siempre lo mejor de cada uno de los estudiantes | | | |
| DIMENSIÓN CULTURAL | | | |
| 15.-Percibe en el docente la necesidad de conocimientos amplios | | | |
| 16.-Percibe en el docente que enfrenta desafíos económicos con alta preparación | | | |
| 17.-Percibe en el docente que enfrenta desafíos políticos con alta preparación | | | |
| 18.-Percibe en el docente que enfrenta desafíos sociales con alta preparación. | | | |
| 19.-Percibe en el docente que enfrenta desafíos culturales con alta preparación | | | |
| 20.-Percibe en el docente que enfrenta desafíos históricos con alta preparación | | | |
| 21.-Percibe que el docente analiza la evolución de los desafíos económicos para comprenderlos | | | |
| 22.-Percibe que el docente analiza la evolución de los desafíos políticos para comprenderlos | | | |
| 23.-Percibe que el docente analiza la evolución de los desafíos sociales para comprenderlos | | | |
| 24.-Percibe que el docente analiza la evolución de los desafíos culturales para comprenderlos | | | |
| 25.-Percibe que el docente adquiere aprendizajes contextualizados para enfrentar retos diversos | | | |
| DIMENSIÓN POLÍTICA | | | |
| 26.-Percibe que el docente, forma sólo a estudiantes individuales | | | |
| 27.-Percibe que el docente, forma a sus estudiantes en relaciones sociales. | | | |
| 28.-Las relaciones sociales del docente deben tener enfoque de justicia social. | | | |
| 29.-Las relaciones sociales del docente deben tener enfoque de equidad. | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| 30.-Percibe que el docente, apoya la misión de toda institución educativa de constituir un país cohesionado | | | |
| 31.-Percibe que el docente, apoya la misión de toda institución educativa de constituir un país libre | | | |
| 32.-Percibe que el docente, apoya la misión de toda institución educativa de constituir un país con identidad común | | | |
| 33.-Percibe que el docente, apoya la misión de toda sociedad de respeto por el medio ambiente | | | |
| 34.-Percibe que el docente, apoya que todo educador debe tener conocimiento de la realidad social y de sus desafíos. | | | |

OBSERVACIONES:

.....
.....
.....
.....

RECOMENDACIONES DE LOS RESPONSABLES DEL MONITOREO:

.....
.....
.....

.....

Docente observado

.....

Directora

.....

Inspector

.....

Presidente del consejo ejecutivo

Anexo 9: Ficha técnica.

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE FICHA DE OBSERVACION

DATOS INFORMATIVOS:

| | | |
|-----------------------------|---|---|
| Denominación | : | Técnica de observación |
| Tipo de Instrumento | : | “Ficha de observación del desempeño docente” |
| Institución donde se aplica | : | Escuela de Educación Básica Miguel de Cervantes |
| Fecha de Aplicación | : | 24 de noviembre 2021 |
| Autora | : | Silva Valle Cristian Johsimar |
| Medición | : | Variable: Desempeño Docente |
| Administración | : | Docentes |
| Tiempo de Aplicación | : | 45 min. Aprox. |
| Forma de Aplicación | : | Individual. |

OBJETIVO:

La ficha de observación tiene como objetivo conocer el nivel de desempeño del docente de la Escuela de Educación Básica Miguel de Cervantes, Cantón Baba-Ecuador-2021.

DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:

Pedagógico

Cultural

Política

INSTRUCCIONES:

1. La ficha de observación consta de 34 ítems:

Pedagógico (14)

Cultural (11)

Política (9)

2. Se han establecido 3 **niveles** para describir las dimensiones investigadas:

Nivel Bueno

Nivel Regular

Nivel Deficiente

3. Si consideramos el sistema de calificación del cuestionario, tenemos que cada ítem (pregunta) tiene un valor de:

No cumple 1

En Proceso 2

Cumple 3

4. El resultado final es la suma de las tres dimensiones haciendo un total de 102 puntos.

EVALUACIÓN:

A. Nivel para cada una de las dimensiones:

El puntaje parcial, se obtendrá sumando las puntuaciones de los ítems que corresponden a cada dimensión y de esta manera se obtendrá el nivel de la dimensión.

Pedagógico (14)

Bueno 39 - 50

Regular 27 - 38

Deficiente 14 - 26

Cultural (11)

Bueno 27 - 34

Regular 19 - 26

Deficiente 11 - 18

Política (9)

Bueno 22 - 27

Regular 16 -21

Deficiente 9 - 15

B. Nivel de la variable desempeño docente: Formado por la sumatoria de las dimensiones

Bueno 81 - 103

Regular 58 - 80

Deficiente 34 - 57

Anexo 10: Prueba Piloto

DESEMPEÑO DOCENTE

| DESEMPEÑO DOCENTE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|-----------|--------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----------|--------------------|----|----|----|----|----|----|----|-----------|----|----|
| Ítems | Dimensión Pedagógica | | | | | | | | | | | | | | Total ID1 | Dimensión Cultural | | | | | | | | | | Total ID2 | Dimensión Política | | | | | | | | Total ID3 | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | | 33 | 34 |
| D1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| D2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| D3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 |
| D4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | |
| D5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 41 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 23 | |
| D6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 24 | |
| D7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | |
| D8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | |
| D9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 24 | | |
| D10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | |

Estadísticas de fiabilidad

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,961 | 34 |

Anexo 11: Validaciones de la Ficha de Observación del Desempeño Docente

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA FICHA DE OBSERVACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Título de la Tesis: Liderazgo directivo y Básica Miguel de Cervantes, Cantón

Baba-Ecuador-2021

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "FICHA DE OBSERVACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE"

OBJETIVO: La ficha de observación tiene como objetivo conocer el nivel de desempeño del docente de la Escuela de Educación Básica Miguel de Cervantes, Cantón Baba-Ecuador-2021.

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica Miguel de Cervantes, Cantón Baba-Ecuador-2021.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Mora Guerrero Jenny Lucinda*

GRADO Y ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: *Msc. gerencia educativa*

VALORACIÓN:

| Inadecuado | Regular | Adecuado |
|------------|---------|----------|
| | | / |



.....
Firma del Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA FICHA DE OBSERVACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Título de la Tesis: Liderazgo directivo y desempeño docente de la Escuela de Educación Básica Miguel de Cervantes, Cantón Baba-Ecuador-2021.

| Variable | Dimensión | Indicador | Ítem | No cumple | En proceso | Cumple | Criterios de evaluación | | | | | | | | Observaciones y recomendaciones | |
|--|-------------------|--|--|-----------|------------|--------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|--|
| | | | | | | | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | | |
| | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| Desempeño docente Es el capaz de generar cambios en los estudiantes y poder inculcar conocimientos que les permitan orientar a la formación de buenos profesionales (MINEDU, 2014) | PEDAGÓGICO | Se basa en la formación de los educadores, en donde es la ciencia de la pedagogía. | 1.-Percibe que el docente tiene criterios variados para reconocer diversas formas de aprender | | | | | | / | | / | | / | | | |
| | | | 2.-Percibe que el docente tiene criterios multidisciplinarios para reconocer diversas formas de aprender | | | | | | / | | / | | / | | | |
| | | | 3.-Percibe que el docente tiene criterios interculturales para reconocer diversas formas de aprender | | | | / | | / | | / | | / | | | |
| | | | 4.-Percibe que el docente valora lo que sus estudiantes necesitan. | | | | | | / | | / | | / | | | |
| | | | 5.-Percibe que el docente valora las posibilidades de aprendizaje de sus estudiantes | | | | | | / | | / | | / | | | |
| | | | 6.-Percibe que el docente identifica la mejor opción de respuesta según contexto de sus estudiantes | | | | | | / | | / | | / | | | |
| | | | 7.-Percibe que el docente tiene capacidad de despertar interés en sus estudiantes por aprender | | | | | | / | | / | | / | | | |
| | | | 8.-Percibe que el docente, les brinda confianza a sus estudiantes, en sus posibilidades de lograr todas las capacidades. | | | | | | / | | / | | / | | | |
| | | | 9.-Percibe que el docente establece lazos personales con los estudiantes. | | | | | | / | | / | | / | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|--|---|---|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|--|---|--|--|--|
| CULTURAL | | 10.-Percibe que el docente establece vínculos significativos con los estudiantes | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | | |
| | | 11.-Percibe que el docente establece intercomunicación afectiva con los estudiantes | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | |
| | | 12.-Percibe que el docente cultiva la empatía con los estudiantes | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | | |
| | | 13.-Percibe que el docente se involucra con los estudiantes | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | |
| | | 14.-Percibe que el docente busca siempre lo mejor de cada uno de los estudiantes | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | |
| | Se enfoca en la capacidad de adquirir conocimientos generales para llegar a metas de diversos contextos. | | 15.-Percibe en el docente la necesidad de conocimientos amplios | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | 16.-Percibe en el docente que enfrenta desafíos económicos con alta preparación | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | 17.-Percibe en el docente que enfrenta desafíos políticos con alta preparación | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | 18.-Percibe en el docente que enfrenta desafíos sociales con alta preparación. | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | 19.-Percibe en el docente que enfrenta desafíos culturales con alta preparación | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | 20.-Percibe en el docente que enfrenta desafíos históricos con alta preparación | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | 21.-Percibe que el docente analiza la evolución de los desafíos económicos para comprenderlos | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | 22.-Percibe que el docente analiza la evolución de los desafíos políticos para comprenderlos | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | 23.-Percibe que el docente analiza la evolución de los desafíos sociales para comprenderlos | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | 24.-Percibe que el docente analiza la evolución de los desafíos culturales para comprenderlos | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | 25.-Percibe que el docente adquiere aprendizajes contextualizados para enfrentar retos diversos | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|---|---|---|--|---|--|---|--|--|
| POLÍTICA | Comprende la responsabilidad que tiene el docente en el proceso de aprendizaje de sus pupilos y no sólo como personas de bien sino también como parte de la sociedad que los rodea | 26.-Percibe que el docente, forman sólo a estudiantes individuales | | | | | | / | | / | | / | | |
| | | 27.-Percibe que el docente, forman a sus estudiantes en relaciones sociales. | | | | | | / | | / | | / | | |
| | | 28.-Las relaciones sociales del docente deben tener enfoque de justicia social. | | | | | | / | | / | | / | | |
| | | 29.-Las relaciones sociales del docente deben tener enfoque de equidad. | | | | | | / | | / | | / | | |
| | | 30.-Percibe que el docente, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país cohesionado | | | | | / | / | | / | | | | |
| | | 31.-Percibe que el docente, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país libre | | | | | / | / | | / | | | | |
| | | 32.-Percibe que el docente, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país con identidad común | | | | | / | / | | / | | | | |
| | | 33.-Percibe que el docente, apoyan la misión de toda sociedad de respeto por el medio ambiente | | | | | / | / | | / | | | | |
| 34.-Percibe que el docente, apoyan que todo educador debe tener conocimiento de la realidad social y de sus desafíos. | | | | | / | / | | / | | | | | | |



.....
Firma del Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA FICHA DE OBSERVACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Título de la Tesis: Liderazgo directivo y del docente en la escuela Miguel de Cervantes, Cantón Baba-Ecuador

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "FICHA DE OBSERVACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE"

OBJETIVO: La ficha de observación tiene como objetivo conocer el nivel de desempeño del docente de la Escuela Educación Básica Miguel de Cervantes, Cantón Baba-Ecuador-2021.

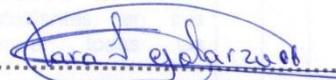
DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica Miguel de Cervantes, Cantón Baba-Ecuador-2021.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: GALARZA HERNANDEZ CLARA LILIANA

GRADO Y ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: MCS. LENGUA Y LITERATURA

VALORACIÓN:

| Inadecuado | Regular | Adecuado |
|------------|---------|----------|
| | | X |


Firma del Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA FICHA DE OBSERVACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Título de la Tesis: Liderazgo directivo y desempeño docente de la Escuela de Educación Básica Miguel de Cervantes, Cantón Baba-Ecuador-2021.

| Variable | Dimensión | Indicador | Ítem | No cumple | En proceso | Cumple | Criterios de evaluación | | | | | | | | Observaciones y recomendaciones | | |
|---|------------|--|--|-----------|------------|--------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|--|--|
| | | | | | | | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | | | |
| | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | |
| Desempeño docente Es el capaz de generar cambios en los estudiantes y poder inculcar conocimientos que les permitan orientar a la formación de buenos profesionales (MINEDU, 2014) | PEDAGÓGICO | Se basa en la formación de los educadores, en donde es la ciencia de la pedagogía. | 1.-Percibe que el docente tiene criterios variados para reconocer diversas formas de aprender | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | 2.-Percibe que el docente tiene criterios multidisciplinares para reconocer diversas formas de aprender | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | 3.-Percibe que el docente tiene criterios interculturales para reconocer diversas formas de aprender | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | 4.-Percibe que el docente valora lo que sus estudiantes necesitan. | | | | | X | | X | | X | | | | | |
| | | | 5.-Percibe que el docente valora las posibilidades de aprendizaje de sus estudiantes | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 6.-Percibe que el docente identifica la mejor opción de respuesta según contexto de sus estudiantes | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | 7.-Percibe que el docente tiene capacidad de despertar interés en sus estudiantes por aprender | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | 8.-Percibe que el docente, les brinda confianza a sus estudiantes, en sus posibilidades de lograr todas las capacidades. | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | 9.-Percibe que el docente establece lazos personales con los estudiantes. | | | | | | | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| POLÍTICA | Comprende la responsabilidad que tiene el docente en el proceso de aprendizaje de sus pupilos y no sólo como personas de bien sino también como parte de la sociedad que los rodea | 26.-Percibe que el docente, forman sólo a estudiantes individuales | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| | | 27.-Percibe que el docente, forman a sus estudiantes en relaciones sociales. | | | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | 28.-Las relaciones sociales del docente deben tener enfoque de justicia social. | | | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 29.-Las relaciones sociales del docente deben tener enfoque de equidad. | | | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 30.-Percibe que el docente, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país cohesionado | | | | | | | X | | | X | | X | | X | | |
| | | 31.-Percibe que el docente, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país libre | | | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 32.-Percibe que el docente, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país con identidad común | | | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | 33.-Percibe que el docente, apoyan la misión de toda sociedad de respeto por el medio ambiente | | | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| 34.-Percibe que el docente, apoyan que todo educador debe tener conocimiento de la realidad social y de sus desafíos. | | | | | | | | | | X | | X | | X | | | | |



Firma del Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA FICHA DE OBSERVACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Título de la Tesis: Liderazgo directivo **MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO** Básica Miguel de Cervantes, Cantón

Baba-Ecuador-2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "FICHA DE OBSERVACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE"

OBJETIVO: La ficha de observación tiene como objetivo conocer el nivel de desempeño del docente de la Escuela de Educación Básica Miguel de Cervantes, Cantón Baba-Ecuador-2021.

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica Miguel de Cervantes, Cantón Baba-Ecuador-2021.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: JIMENA CALDERÓN VANESSA JIMENA

GRADO Y ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: MAGISTRA EN ORIENTACIÓN EDUCATIVA

VALORACIÓN:

| Inadecuado | Regular | Adecuado |
|------------|---------|----------|
| | | ✓ |

VANESSA JIMENA

Firma del Evaluador

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|--|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| CULTURAL | | 10.-Percibe que el docente establece vínculos significativos con los estudiantes | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | 11.-Percibe que el docente establece intercomunicación afectiva con los estudiantes | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | 12.-Percibe que el docente cultiva la empatía con los estudiantes | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | | 13.-Percibe que el docente se involucra con los estudiantes | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 14.-Percibe que el docente busca siempre lo mejor de cada uno de los estudiantes | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Se enfoca en la capacidad de adquirir conocimientos generales para llegar a metas de diversos contextos. | 15.-Percibe en el docente la necesidad de conocimientos amplios | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 16.-Percibe en el docente que enfrenta desafíos económicos con alta preparación | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 17.-Percibe en el docente que enfrenta desafíos políticos con alta preparación | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 18.-Percibe en el docente que enfrenta desafíos sociales con alta preparación. | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 19.-Percibe en el docente que enfrenta desafíos culturales con alta preparación | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 20.-Percibe en el docente que enfrenta desafíos históricos con alta preparación | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 21.-Percibe que el docente analiza la evolución de los desafíos económicos para comprenderlos | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 22.-Percibe que el docente analiza la evolución de los desafíos políticos para comprenderlos | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 23.-Percibe que el docente analiza la evolución de los desafíos sociales para comprenderlos | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 24.-Percibe que el docente analiza la evolución de los desafíos culturales para comprenderlos | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 25.-Percibe que el docente adquiere aprendizajes contextualizados para enfrentar retos diversos | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| POLÍTICA | Comprende la responsabilidad que tiene el docente en el proceso de aprendizaje de sus pupilos y no sólo como personas de bien sino también como parte de la sociedad que los rodea | 26.-Percibe que el docente, forman sólo a estudiantes individuales | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | 27.-Percibe que el docente, forman a sus estudiantes en relaciones sociales. | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 28.-Las relaciones sociales del docente deben tener enfoque de justicia social. | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 29.-Las relaciones sociales del docente deben tener enfoque de equidad. | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 30.-Percibe que el docente, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país cohesionado | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 31.-Percibe que el docente, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país libre | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 32.-Percibe que el docente, apoyan la misión de toda institución educativa de constituir un país con identidad común | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 33.-Percibe que el docente, apoyan la misión de toda sociedad de respeto por el medio ambiente | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 34.-Percibe que el docente, apoyan que todo educador debe tener conocimiento de la realidad social y de sus desafíos. | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |



Firma del Evaluador

Anexo 12: Base de datos.

| Items | Dimensión Pedagógica | | | | | | | | | | | | | | Dimensión Cultural | | | | | | | | | | Dimensión Política | | | | | | | Total D3 | V2 | | | | | | |
|-------|----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|--------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--------------------|----|----------|----|----|----|----|----------|----|----|----|----|----|-----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | Total D1 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | Total D2 | 26 | 27 | 28 | 29 | | | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 90 | |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 95 | |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 | 68 | |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 96 | |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 41 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 23 | 93 | |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 24 | 95 | |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 96 | |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 100 | |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 24 | 93 | |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 100 | |
| 11 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 39 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 29 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 91 | |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 32 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 26 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 81 | |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 24 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 71 | |
| 14 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 27 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 19 | 70 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 | 68 | |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 | 68 | |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 35 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 | 76 | |
| 18 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 32 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 22 | 76 | |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 | 68 | |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 32 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 26 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 21 | 79 | |
| 21 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 31 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 25 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 20 | 76 | |
| 22 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 34 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 23 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 21 | 78 | |
| 23 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 27 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 | 67 | |
| 24 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 26 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 17 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 60 | |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 | 69 | |
| 26 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 30 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 25 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 | 74 | |
| 27 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 29 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 25 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 78 | |
| 28 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 32 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 24 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 76 | |
| 29 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 30 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 23 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 | 71 | |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 31 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 21 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 20 | 72 | |
| 31 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 32 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 20 | 75 | |
| 32 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 21 | 77 | |
| 33 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 29 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 21 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 67 | |
| 34 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 32 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 21 | 75 | |
| 35 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 29 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 68 | |

Anexo 13: Prueba de normalidad
PRUEBA DE NORMALIDAD

En la presente investigación se realizó la prueba de normalidad para determinar la distribución, para ellos se tomó como punto de partida la significancia obtenida de la prueba de Shapiro-Wilk, ya que la población de estudio es menor a 50 personas.

Tabla 1

Prueba de Normalidad

| | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Liderazgo Directivo | ,954 | 35 | ,148 |
| Desempeño Docente | ,892 | 35 | ,002 |
| Dimensión Pedagógica | ,857 | 35 | ,000 |
| Dimensión Cultural | ,937 | 35 | ,044 |
| Dimensión Política | ,892 | 35 | ,002 |

Fuente: Elaboración Propia en software SPSS

Nota en la tabla 5, se presenta los resultados de la prueba de la normalidad de Shapiro-Wilk, indica que, de los resultados de significancia hallados, no todos los datos de sig. (p) son mayores que 0.05, por los datos que se presenta se denomina una distribución no normal por lo que se decidió realizar el análisis no paramétrico que en este caso es el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman.



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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SILVA VALLE CRISTIAN JOHSIMAR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA MIGUEL DE CERVANTES, CANTÓN BABA - ECUADOR - 2021.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

| Nombres y Apellidos | Firma |
|---|---|
| CRISTIAN JOHSIMAR SILVA VALLE DNI: 1206790535 ORCID 0000-0003-4950-9433 | Firmado digitalmente por: CSILVAVA30 el 21-01-2022 19:11:00 |

Código documento Trilce: TRI - 0283551