



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR

Br. Rosa Beatriz Martos Chávez

ASESOR

Dra. Lidia Elena Carranza Acuña

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACION

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Carlos Mego Cubas
PRESIDENTE

Dr. Eduardo Javier Yache Cuenca
SECRETARIO

Dra. Lidia Elena Carranza Acuña
VOCAL

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis hijos por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

A mis padres quienes con sus palabras de aliento no me dejaban decaer para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales.

ROSA

AGRADECIMIENTO

A Dios por darnos el don de la vida y hacer posible la realización de este trabajo; por enseñarnos lo maravilloso que es la vida.

A mis hijos y mis padres que gracias a sus palabras de aliento me han ayudado a crecer como persona y por estar en los momentos más importantes de mi vida. Este logro también es de ustedes.

ROSA

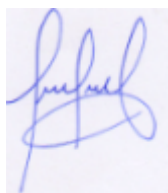
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Rosa Beatriz Martos Chávez, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 19327089, con la tesis titulada "Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017", con 66 folios.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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



Chepén, enero del 2018

Br. Martos Chávez, Rosa
DNI: 19327089

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017, la investigación consta de 06 capítulos: Capítulo I Introducción; capítulo II Método; capítulo III Resultados; Capítulo IV Discusión; Capítulo V Conclusiones y Capítulo VI Recomendaciones, además se encuentran las referencias bibliográfica y anexos.

Con la finalidad de determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén, dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

LA AUTORA

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCION.....	10
1.1. Realidad problemática:	10
1.2. Trabajos previos:	12
1.3. Teorías relacionadas al tema:	16
1.4. Formulación del problema:.....	31
1.5. Justificación del estudio.....	32
1.6. Hipótesis:	32
1.7. Objetivos:	32
II. MÉTODO	34
III. RESULTADOS:.....	¡Error! Marcador no definido.
3.1. Descripción.....	¡Error! Marcador no definido.
IV. DISCUSIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
V. CONCLUSIONES.....	¡Error! Marcador no definido.
VI. RECOMENDACIONES.....	¡Error! Marcador no definido.
VII. REFERENCIAS	¡Error! Marcador no definido.
ANEXOS	

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386

El estudio corresponde a un diseño correlacional, con una muestra de 24 docentes, a quienes se les aplicó dos escalas tipo Likert, una para el liderazgo directivo con 18 ítems denominada escala para el liderazgo directivo y otra para el desempeño docente con 18 ítems denominada Escala para el desempeño docente, las cuáles fueron adaptadas por la investigadora, determinándose su nivel de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron 0,800 y 0,808 respectivamente, quedando demostrado que ambos instrumentos presentan un alto nivel de confiabilidad, así mismo se determinó el nivel de validez de los instrumentos mediante la prueba de Aiken, encontrando que ambos presentan un nivel de validez alto, 0.95 en la escala para el liderazgo directivo y 0.94 en la escala sobre el desempeño docente.

Posteriormente, identificado y delimitado el problema de investigación, se procedió a procesar la información a través de la estadística inferencial, mediante la correlación de Pearson y la prueba t de student, donde los resultados muestran que existe una correlación significativa, de acuerdo al resultado obtenido mediante el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,883$ (existiendo una correlación alta y directa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) lo cual quiere decir que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, por lo tanto, se rechaza la H_0 , quedando verificada la hipótesis general.

Palabras claves: Liderazgo directivo, desempeño docente, correlación

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the correlation between managerial leadership and teaching performance in the primary education educational institution No. 80386

The study corresponds to a correlational design, with a sample of 24 teachers, to whom two Likert-type scales were applied, one for leadership with 18 items called scale for directive leadership and another for teacher performance with 18 items called Scale for the teaching performance, which were adapted by the researcher, determining their level of reliability by means of Cronbach's Alpha, whose results were 0.800 and 0.808 respectively, being demonstrated that both instruments present a high level of reliability, likewise the level was determined of validity of the instruments through the Aiken test, finding that both have a high level of validity, 0.95 on the scale for directive leadership and 0.94 on the scale on teacher performance. Subsequently, identified and delimited the research problem, we proceeded to process the information through inferential statistics, through the Pearson correlation and student's t-test, where the results show that there is a significant correlation between the variable managerial leadership and the variable teacher performance, according to the result the Spearman correlation coefficient is $R = 0.883$ (there is a high and direct correlation) with level of significance $p = 0.000$, this being less than 5% ($p < 0.05$) which means that the directive leadership is significantly related to the teaching performance in the educational institution No. 80386 of Chepén, therefore, the H_0 is rejected, and the general hypothesis is verified.

Keywords: Management leadership, teaching performance, correlation

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática:

A nivel mundial se observa en las instituciones una crisis de autoridad, donde en la actualidad el jefe debe ganarse la obediencia mediante sus habilidades para conducir situaciones y manejar al personal con el que labora. El liderazgo directivo es un factor fundamental considerado en todos los sistemas o modelos de calidad puesto que resulta difícil transformar la escuela sin la voluntad o implicancia de equipos directivos líderes(Fernández,2007).

Según la UNESCO (2008) la mayoría de los directores no tienen una preparación que les permita aceptar la autoridad y fortalecer a los educadores o límites jerárquicos; posteriormente es importante reforzar el límite administrativo de los administradores para cambiar adecuadamente el modo de vida de los establecimientos escolares. Se trata de crear ambientes positivos para potenciar la ejecución del trabajo de proyección y la ejecución de los suplentes con una administración participativa y abierta centrada en la realización del aprendizaje.

Respecto a la iniciativa de autoridad Alfonso (2008) plantea que hoy se enfrenta a la prueba de la gestión de un establecimiento educativo, más que un gerente esencialmente debe ser un pionero instructivo, para lograr resultados ideales en las condiciones en que vivimos; Otro punto crítico es que no es suficiente para satisfacer las necesidades de la posición, o para agregar un largo encuentro de educación y administración, pero además un sueño

En Estados Unidos, según Alfonso (2008), se inició, hace algún tiempo, un programa agresivo para mejorar el liderazgo directivo y por ende mejorar sustancialmente el desempeño de los profesores de primaria, pues es en este

nivel que los alumnos forman sus personalidades y sus estructuras mentales se materializan.

En Argentina, el desempeño docente es un tema de frecuente preocupación por ello, desde el 2014 el gobierno argentino, empezó un programa de capacitación y actualización docente, donde participan aproximadamente 80 000 profesores de las diferentes niveles educativos, procurando una mejora de su desempeño en un 12% inicialmente, para luego incrementar de acuerdo a cómo responda el programa (Ministerio de educación de la república Argentina, 2016).

En el Perú el tema del liderazgo directivo es un tema reciente por ello el estado está capacitando a directores y subdirectores con la finalidad de ejercer un mejor liderazgo administrativo, pedagógico y social en las diferentes instituciones educativas, con ello se pretende monitorear y asesorar pertinentemente el desempeño de los profesores a su cargo y de esta manera elevar la calidad educacional, sin embargo 'la realidad de estas variables todavía es considerado un problema a solucionar (Ministerio de educación, 2017).

En la escuela N° 80386 de Chepén se observa, según el informe de las visitas Semáforo Escuela (2016), una cierta problemática en el liderazgo directivo, pues la gestión presenta debilidades, además también se observó que los docentes no cuentan con su documentación pertinente, los materiales educativos no son utilizados adecuadamente y el ambiente escolar de las aulas es poco agradable, evidenciándose también problemas en el desempeño de los docentes.

1.2. Trabajos previos:

A nivel Internacional

Bernal (2015), en su tesis cuyo objetivo fue describir la premisa de conduciendo el Cambio: Liderazgo Transformacional", expuso para elegir el nivel académico de Doctor en Educación de la Universidad de Zaragoza, España, se terminó la investigación hipotética subjetiva tomando como punto de partida la verdad de la organizaciones en España, tocando base en las conclusiones que lo acompañan: Las escuelas son instrumentos de cambio social, mientras que el objetivo de la iniciativa es crear una expansiva inversión y visión, incrementar su capacidad para vencer los diferentes obstáculos que surgen. La administración transformacional sugiere ampliar los límites de los individuos de la asociación para comprender exclusivamente o todas las cosas consideradas las diversas cuestiones y lo que se entiende como liderazgo básico. La autoridad transformacional es, en este sentido, el camino de la vida del progreso, el especialista transformacional de su cultura jerárquica.

Raxuleu (2014) realizó un estudio descriptivo correlacional considerando como propósito principal, describir la vinculación del liderazgo del director con el desempeño pedagógico del docente, para lo cual contó con una población de 237 participantes de los cuales 9 fueron directores, 70 docentes y 158 estudiantes de los institutos del Distrito Escolar No. 07 -06-03, con sede en aldea La Ceiba-Guatemala, utilizándose en el estudio un muestreo probabilístico aleatorio simple, estratificado para estimar la cantidad de estudiantes encuestados por instituto. En esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta aplicándose 3 cuestionarios. El estudio demostró que existe una alta vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente.

Theime (2014) en su tesis cuyo objetivo fue determinar la autoridad y competencia en entrenamiento esencial en Chile, introducido para elegir el nivel de Doctor en Ciencias en la enseñanza en la Universidad de Chile, evalúa la

efectividad de las fundaciones de instrucción básica en Chile. Buscó una clarificación de los diferenciales de ejecución a través de la iniciativa transformacional practicada por lo vital. Hizo un examen universal de los marcos instructivos de 31 naciones y luego evaluó la efectividad de las escuelas primarias chilenas. En la segunda área, completó una evaluación de la iniciativa practicada por los directivos de la Primera Región de Chile y los relacionó con la productividad que se obtiene en el segmento inicial de la investigación. Dicha mirada en presume que según la investigación de la red correlacional, muestra que existe una intercorrelación crítica entre factores, administración y productividad.

A nivel nacional

Mansilla (2016) en su tesis cuyo objetivo fue determinar el impacto del estilo administrativo, iniciativa clave y poderosa administración de tres ejecutivos en la ejecución normal de los suplentes del compañero instructivo 2011 - 2015 en la organización "La Inmaculada Concepción "Los Olivos", Lima al doctorado en administración instructiva en la Universidad Nacional de San Marcos, se trabajó con una muestra compuesta por la totalidad de jefes (D1, D2, D3) que coordinaron de 2011 a 2015, 78 guardianes (65% del universo) de los guardianes), 11 instructores (46% del universo de educadores) y 78 suplentes (65% del universo de suplentes). En el examen se llega a las siguientes conclusiones: En los tiempos de administración instructiva 2011-2015, el ejecutivo D1, confirma un estilo indulgente, que tenía 10 años de experiencia 25 se centra en el logro considerado como nivel directo de impacto en la ejecución normal de suplentes. Director D2 cuyo estilo de administración era totalitario tenía 15 años de experiencia y realizó 22 focos considerados como un bajo nivel de impacto en la ejecución normal de suplentes.

Hilares(2015) realizó una investigación con el propósito de demostrar la relación entre liderazgo directivo y Desempeño docente en un Centro de Educación Técnico Productivo considerándose una población y muestra de 80

profesionales a los cuales se les aplicó una encuesta de 18 preguntas con 2 partes, una de liderazgo y otra para desempeño docente; empleándose para su medición la escala de ítems de Rensis Likert, llegando a la conclusión que existe una relación directa entre liderazgo y desempeño docente.

Rincón (2014) en su tesis cuyo objetivo fue determinar la conexión entre el Liderazgo del Director y la Actuación de Maestros del Valle de Chumbao del área de Andahuaylas, Apurímac, desplegado para escoger el nivel académico de Magister en administración instructiva en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, hizo un examen reflexivo sobre un espécimen estratificado que se ha considerado relativamente de las 9 escuelas que ajustaron el universo, contando con ejemplos distintivos de instructores y suplentes en cada escuela. Una suma de 165 educadores y 377 suplentes tomó un interés. El número más prominente de pruebas de educadores y suplentes que son de la I.E. Juan Espinoza Medrano. El examen se realizó en el Valle de Chumbao de la región de Andahuaylas como lo indican las consecuencias de su examen el creador logra las conclusiones que lo acompañan: La información demostró que entre el estilo de administración del ejecutivo y la ejecución del educador hay un alto nivel de relación en las organizaciones instructivas del valle Chumbao del territorio de Andahuaylas. Se ha descubierto que en los fundamentos instructivos del valle de Chumbao los estilos predominantes de jefes son el estilo anárquico y el estilo tirano, lo que demuestra que no ha habido avances críticos en el estilo de administración ya que se confirma que la administración convencional estilos por los directores de organizaciones instructivas.

A nivel local

Campos (2016), en su propuesta cuyo objetivo fue determinara la relación entre Liderazgo Transformacional y Gestión Institucional en las Instituciones de Educación Pública de la Región La Libertad" introdujo la elección del nivel de

doctorado en Educación de la Universidad Nacional de Trujillo, comenzando la verdad de los establecimientos instructivos del barrio La Libertad, conmovedora base en las conclusiones que acompañan: Los establecimientos educativos requieren supervisores con atributos de administración transformacional, ya que tienen metas y objetivos sólidos, un razonamiento de la administración de valores, una cultura de desarrollo y correspondencia. La administración transformacional es el modelo que mejor aporta la visión institucional a través de una administración auto-gobernante y transformadora con el apoyo agregado de los intérpretes del marco de instrucción. La administración transformacional y los elementos del jefe están decididamente relacionados, asegurando una administración transformadora, a través de una cultura de correspondencia.

Espíritus (2015), en su tesis planteó como objetivo determinar la conexión entre Liderazgo en Directores y mostrando ejecución en establecimientos de Educación Pública del nivel esencial de la localidad de Esperanza, Trujillo expuso para elegir el nivel académico de magister en organización instructiva en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, llevó a cabo una reflexión de la investigación correlacional de corte transversal, la población de examen está compuesta por 236 educadores y 525 suplentes de los fundamentos instructivos más ilustrativos del nivel esencial de la región de Esperanza, Trujillo. El objetivo general era mostrar el nivel de conexión entre el Liderazgo del Director y la demostración de la ejecución de los establecimientos instructivos de dicho puesto. Constatando que hay una conexión factualmente enorme ($p_valor = 0.021 < 0.05$) entre la ejecución del educador y la autoridad de los directores en los fundamentos instructivos del nivel esencial de la localidad de la región de Esperanza, Trujillo.

1.3. Teorías relacionadas al tema:

Liderazgo directivo

Definición: El nuevo origen de la autoridad instructiva rompe con la relación progresiva y vertical de modelos y sociedades autoritarias pasadas; las conexiones entre pioneros administrativos e instructores terminan subiendo, bajando y paralelamente, todo por la acentuación de la cultura comunitaria y por los desarrollos de calidad que se están completando en la condición escolar.

Por excelencia de esto, es concebible caracterizar que la administración es un procedimiento de efecto en los ejercicios de especialistas instructivos, para lograr objetivos compartidos en circunstancias particulares (Canton, 2001)

El liderazgo directivo es un proceso de influencia sobre las actividades de los agentes educativos, para lograr metas comunes en situaciones determinadas (Cantón, 2001).

Se encuentran a lo largo de estas líneas, hay numerosos componentes comprometidos con la mejora de la administración, por ejemplo, la visión, el apoyo a los demás, la energía, el amor, la certeza, la fuerza, el entusiasmo, la fijación, la coherencia y la consideración. sintonizar, preparar o más, ir a la experiencia con la elección y muchas más cosas, ya que la administración estará disponible en todos los niveles de una asociación instructiva.

En este sentido, se invoca a los pioneros sin límites para desarrollar la capacidad de iniciativa exitosa buscando arreglos inventivos e imaginativos, teniendo en cuenta que el trabajo tiene una importancia y una razón para sus devotos, logrando que el último elemento tiene un significado para todos los involucrados en el procedimiento (Bernal, 2000, p.36).

Supervisar la iniciativa es un procedimiento inmutable de progreso, ya que busca elevar la capacidad de sus trabajadores consistentemente, incrementando sus aptitudes, inspiraciones y cualidades, para mejorar su ejecución experta. (Grinberg, 1999).

En este sentido, la gran autoridad administrativa pide la formación de condiciones que garanticen una inversión amplia, constante y retrasada, en la que no se puede esperar exclusivamente una parte del espectador, dando a las cosas una oportunidad de suceder, sin embargo debe ser participativo, dinámico, del procedimiento, y que se acaba de lograr en la medida en que el pionero supervisa suficientemente la iniciativa competente en la progresión de su ejecución de trabajo.

Elementos del liderazgo directivo

Como lo indica Gallegos (2004), percibiendo la iniciativa como un procedimiento, se consideran los componentes que lo acompañan:

Motivo: Propósitos a realizar en la institución y en la persona. El pionero debe ser claro sobre la razón instructiva, involucrando el nexo básico.

Poder: El liderazgo es un tipo de actividad de energía. Las características del pionero permiten la adhesión intencional de especialistas instructivos, cuando ven validez y respetabilidad en sus actividades.

Estilo: Conducta demostrada por el pionero en la actividad de su energía, para incorporar intereses y lograr objetivos, manteniendo una distancia estratégica de los extremos: absolutismo y pusilanimidad, puntos de vista que contención con el genuino significado de iniciativa.

Partidarios: La médula de la autoridad es la unión, la subordinación, la comprobación y la copia de los individuos de la reunión. Un pionero es tomado después de que él es correcto, que es "el punto en el que hace lo que dice y dice lo que hace.

Gallegos (2007) afirma que la autoridad es un procedimiento que envuelve estos cuatro componentes, ya que la cercanía de ellos es vital para discutir la administración.

El componente principal (objetivo) tiene las razones u objetivos establecidos de tal manera que el pionero y los adherentes en la asociación estén lado a lado para trabajar hacia ellos. El segundo componente (control) es un personal que tiene el pionero para dirigir y guiar la reunión en una asociación donde la utilización de sus capacidades, habilidades e información de iniciativa permite impactar a los individuos en una premisa intencional. Practicar la iniciativa es ejecutar el poder por el impacto, la preparación, las voluntades y las actividades que el pionero logra en su asociación.

El tercer componente (estilo) es otro componente de la administración donde se muestra en la conducta y método para relacionar del pionero con la recolección; en la actividad de su energía, la iniciativa está constantemente presente, sin importar si es un estilo basado en la ley, liberal o tirano, veremos al pionero esperar uno de estos estilos o unirse a alguno de ellos.

El cuarto componente (los adherentes) componente vital de la iniciativa, ya que son la población general de la reunión que necesitan activar, unir y lograr impacto a tomar después del camino que sigue al pionero con sensatez para lograr los objetivos y / o metas.

Características del directivo administrativo

Según Alfonso (2008), llama la atención que las características básicas del pionero administrativo en una organización instructiva son: Completo y conocido evento fortuito con la empresa social a ser avanzado. Identificación con los temas que preocupan al sistema. Propio estilo hacia el camino. (Sello individual) Conocimiento del trabajo realizado. Caso personal en su vida laboral, política y social. Resultados en su ejecución de expertos en particular (como una autoridad en una zona específica). Cultura general.

Capacidad de aclimatación y aplicación innovadora de las consecuencias de la Ciencia de la Gestión.

Objetividad y naturaleza sin prejuicios en las opciones y en particular en la evaluación e incitación al trabajo.

Capacidad de correspondencia con la reunión de trabajo.

Iniciativa.

Visión o punto de vista.

Habilidad para aclimatar los cambios de los desgloses objetivos y las evaluaciones.

Personal para la administración de una reunión específica.

Autoridad administrativa y calidad instructiva

Calero (1998) plantea que elaborado por el pionero administrativo para el cambio de instrucción es el liderazgo básico adecuado. Elegir con precisión es un procedimiento tan crítico como el procedimiento en sí, lo que implica que con un objetivo final específico para descubrir la grandeza instructiva, requiere varias variables: además de otras cosas, instructores viables, grandes condiciones académicas, suplentes en grandes condiciones físicas y mentales, de claros arreglos instructivos, de universos de estima identificables, de sutileza monetaria y gerencial a gran escala y además de la presencia cotidiana de las elecciones que se hacen.

Los arreglos extraordinarios y los enormes planes se convierten en verdaderas elecciones y realidades notorias, a través de sus elecciones. Un ejecutivo es un instructor no fundado en que está directamente asociado con la certeza académica, pero ya que a través de sus opciones puede añadir para hacerlo más viable, fomentando la asignación del educador, asegurando el funcionamiento viable de la asociación y / o apareciendo bien y bueno dentro de la tierra Social.

Un creador similar Calero (2005), llama la atención a que ser un ejecutivo significa elegir tanto como: Crear condiciones positivas para la certeza educativa
Asegurar el funcionamiento eficiente de la organización.

Dimensiones del liderazgo directivo

Desde el punto de vista de la instrucción, cuando se alude a la autoridad, alude a establecer un rumbo: construir un sueño sin límites y procedimientos para entregar los cambios fundamentales para lograr esa meta. Transmitir la administración en palabras y hechos a cada uno de aquellos cuya participación se podría esperar que afecte la organización de grupos y coaliciones que comprenden visión y sistemas y reconozcan su legitimidad.

Para impulsar y despertara otros especialistas instructivos, transmitir vitalidad, ritmo, obstáculos burocráticos y activos financieros imperativas, es un procedimiento por el cual los individuos que lo hacen garantizar que una asociación tiene un curso razonable y sensible, por lo que un sueño sin límites y técnicas para la comprensión de esta realidad; y en este procedimiento persuadir a otros para lograr esta visión, conquistando problemas y ajustándose a los cambios.

Por otra parte, un gran pionero administrativo es un erudito que tiene una visión básica y la experiencia y el aprendizaje importante para hacer y alentar los

ambientes para la inversión y el cambio. Desde la universidad, por ejemplo, la planificación y la creación de pioneros instructivos incorpora programas de disposiciones para que no sólo dan la información y aptitudes importante trabajar con éxito y con soltura, sin embargo, lo más importante es tener un sueño, un arreglo de estados de ánimo, una variedad de puntos de vista que dan una premisa fuerte a cambiar y cambiar las rutas en las que la tutoría, las estrategias instructivas, el módulo educativo, la educación y el aprendizaje han resultado ser prácticas regulares (Grinbera, 2001)

Esto alude a contemplar el establecimiento instructivo y cómo un pionero administrativo tiene control en la organización para completar ese cambio. Es en este sentido fundamental que el pionero administrativo tenga la comprensión, la información, la visión, las propensiones para el pensamiento y la actividad, la disposición a preguntar, a abordar ya problematizar, la inclinación a salir en limbo, evaluar los resultados, los espacios y las prácticas que son cautelosos, comprometidos, respetables y conscientes, confiables, empoderadores, interesados y que se suman para crear grupos de realización donde avance en el sistema basado en el voto, el valor, la variedad decente y la equidad social.

Como se ha sostenido anteriormente, la iniciativa es la aptitud de verbalizar, conceptualizar, hacer y avanzar los espacios y resultados potenciales para un cambio básico y exitoso en las condiciones que apoyan el cambio de todos y para todos.

Tal y como señala Sarason (2009), un gran director debe coordinar sus esfuerzos con las formas de cambio en la escuela, comenzando desde la escuela, a la luz de las cuestiones de la fundación, tomando como opción la asociación del trabajo agregado de la escuela, se concentró en fortificar el camino hacia enseñar a los educadores y el proceso de aprendizaje de los jóvenes. El administrador debe destacar la importancia del intercambio de

información y experiencia entre los educadores, como una forma de fusionar el avance experto del entrenador.

Para Elizondo algunos estudiosos de dirección que considera y que participan en el emprendimiento de iniciativa por la cuenta de director de escuela son:

Mostrar afectividad a los requerimientos del grupo.

El nivel de confianza que la reunión proporcionó al jefe.

Estimulación hacia el apoyo de la reflexión sobre las propuestas, transmitiéndolas de manera que sean positivamente reconocidas.

El poder conectado a la posición de jefe.

El nivel de aprendizaje y los datos sobre las empresas a producir.

El nivel de correspondencia con la reunión.

Capacidad para gestionar y animar la realización de los resultados.

A la luz del liderazgo directivo se consideraron las siguientes **dimensiones**:

a) Gestión pedagógica

Según Calero (2006), el jefe debe decidir sobre las opciones que alientan a los educadores a crear con el cumplimiento educativo y la eficacia de los expertos. Tener la capacidad de elegir adecuadamente para hacer las condiciones ideales para el punto de vista instructivo, requiere que el ejecutivo tenga una comprensión extraordinaria de la maravilla instructiva en general, y específicamente: qué factores o factores lo influyen decididamente y adversamente, bajo qué condiciones puede venir ser instrumentos normales, esenciales para la estimación de la calidad educativa, etc.

b) Gestión administrativa

De acuerdo con (Chiavenato, 2004), el administrador tiene que conformarse con las opciones sobre los procedimientos reglamentarios e institucionales para garantizar que la administración instructiva ocurra de manera sostenida,

controlada y según lo indicado por las normas y propósitos expresados a nivel institucional.

Tener la capacidad de elegir a este nivel requiere una comprensión increíble del enfoque instructivo como un establecimiento social. La escuela o la escuela no es sólo donde los subalternos recibirán clases, es un espacio social donde se manejan imágenes, valores, dialectos y conexiones particulares. Es igualmente donde la sociedad honesta al bien y el aprendizaje legítimo que juzga, es una pieza básica de los módulos educativos.

Los estudios secundarios no ganan sólo de lo que ocurre en clase; también se benefician de la forma en que toda la organización escolar se ejecuta todos los días. Esa es la razón por la que las opciones sobre cómo caracterizar y considerar el espacio físico, los planes, el tren, las imágenes de la escuela, cómo los educadores deben identificarse con los suplentes y los instructores entre sí, la forma y tipo de festividades, fiestas y así sucesivamente. son opciones que un ejecutivo debe pensar minuciosamente a la luz del hecho de que todos tienen ramificaciones instructivas.

c) **Gestión institucional**

Como lo indica Calero (2006), el administrador elige, de alguna manera, la fundación en general. Debe establecerse en opciones para buscar relacionar el establecimiento en la ruta más ideal al grupo social: Con los guardianes, la legislatura, el barrio, los individuos y las fundaciones instructivas. Este tipo de elección requiere, con respecto al jefe, un aprendizaje extraordinario de la condición social, de los deseos y primas de los diferentes establecimientos, de los impedimentos y resultados concebibles de la organización que coordina y de las reuniones y sustancias con las que debe relacionarse. Debe establecerse en opciones para garantizar que la organización instructiva sea adecuada y

receptiva a los requerimientos y deseos de los grupos a los que sirve en los que se encuentra.

Teoría del establecimiento de metas de Locker

Está inconfundiblemente identificado con el universo del trabajo. Según Locker, la inspiración esencial en el trabajo puede caracterizarse desde el deseo de lograr un objetivo específico, ya que los objetivos denotan a los representantes lo que tienen, así como qué y cuánto esfuerzo se debe aportar, en este sentido, los objetivos particulares incrementan la ejecución; y los objetivos problemáticos, cuando son reconocidos, crean una ejecución más notable que los simples, manteniendo los factores consistentes, por ejemplo, el límite y el reconocimiento de los objetivos; interesarse en la definición de los objetivos de reclamación por separado o en conjunto. Las personas se desempeñan mejor cuando tienen información sobre el avance hacia los objetivos.

Enfoque de la rejilla gerencial

Según Alecoy (2008) este enfoque fue propuesto por Blake y Mouton e intenta definir los estilos de liderazgo. Su propósito es mostrar la relevancia que le otorgan los directivos a las personas y a los objetivos de una empresa dentro de un sistema organizado.

Este enfoque propone dos dimensiones, **la preocupación por la producción** la cual está referida a la intensidad con la que el jefe se preocupa por el rendimiento y el logro de los objetivos, poniendo énfasis en la calidad, volumen de producción y eficiencia en realizar las tareas establecidas dentro de la organización. La segunda dimensión se refiere a **la preocupación por las personas**, donde el líder se preocupa por el bienestar de los empleados de la organización. Esta dimensión incluye crear buenas condiciones de trabajo, mantener relaciones satisfactorias, crear confianza, lograr el compromiso del empleado para el logro de metas y se identifica con la institución, etc.

Teoría del liderazgo situacional de Hersey y Blanchard

Esta teoría se centra en afirmar que el liderazgo exitoso se consigue eligiendo el estilo de liderazgo pertinente el que dependerá de la disposición (grado en que las personas poseen habilidad o deseo de ejecutar la tarea) de compromiso de los seguidores, puesto que son éstos quienes aceptan o rechazan al líder (Robbins, 2005).

1.3.2 Desempeño docente

Definición

Montenegro (2003) plantea que si bien la rivalidad es un ejemplo general de conducta, la ejecución es un arreglo de actividades sólidas. Del mismo modo, la ejecución se practica a diversos niveles: el entorno socio-social, la condición institucional, la condición del aula y el propio educador, a través de una actividad reflexiva.

Como lo indica Tufinio (2012) la ejecución de la demostración es la satisfacción de sus capacidades de una manera convincente y efectiva. Esto infiere al estado, las tareas diarias que el educador necesita satisfacer en un aula de clases con sus suplentes para la realización del adelanto esencial de éstas.

Mostrar la ejecución se evalúa para mejorar la naturaleza de la instrucción y calificar la llamada educativa. Para ello, la evaluación presenta todas las capacidades y atributos característicos que se consideran en la temporada de uso. Posteriormente, la importancia de caracterizar las directrices que se llenan como una razón para hacer el procedimiento de evaluación.

Funciones del desempeño docente

Bravo et al. (2006) llaman la atención sobre que hoy en día, la capacidad, la metodología pulida y la devoción que se le pide, impone una obligación extraordinaria al educador. Que los subalternos comprendan lo que hacen

depende en gran medida de lo elaborado por el instructor, es decir, de la manera en que los propulsa, de cómo muestra la sustancia, cómo los compone, etcétera. Cada una de estas comunicaciones depende del movimiento conjunto que el instructor debe completar con ellas, ya que comprendemos que educar y aprender son un procedimiento de desarrollo compartido.

Por lo tanto, es esencial que el instructor dentro de su ejecución acepte otra parte inventiva que incluya una progresión de capacidades para realizar:

Planificar ejercicios de aprendizaje que reaccionen a las primas de los suplentes.

Alentar un aire de respeto y confianza.

Promover canales de correspondencia.

Hacer que sea menos exigente para los suplentes de aprender.

Estimar el esfuerzo de los suplentes.

Conocer las cualidades de los suplentes a nuestro cargo.

Estimular la imaginación y el progreso.

Promover el movimiento mental.

Ofrecer ayuda para fabricar el aprendizaje.

Tener en cuenta los compromisos de los suplentes.

La parte del educador imaginativo tiene una obligación extraordinaria de satisfacer; por lo que el instructor creará al máximo su capacidad, investigación y compromiso con su trabajo.

El instructor realizará que el suplente aprenda y entienda lo que él / ella considere, él / ella utilizará sistemas de motivación, sustancia fascinante e identificado con su mundo; el educador compondrá su trabajo a través de la mejor planificación posible del diseño de la clase. Durante el tiempo dedicado al desarrollo de la demostración de tomar en el instructor recordará que la educación se hace en el aprendizaje.

Educar sin aprender no es instructivo. La instrucción es en la medida en que el suplente aprenda, no sólo se reúna, el horario, las horas de clase, y así sucesivamente. En consecuencia, el instructor desarrolla una progresión de

capacidades fundamentales para lograr un aprendizaje genuino, duradero e importante en los alumnos.

Campos de acción del desempeño docente

Montenegro (2003), señala que este trabajo es diferente; en cualquier caso, se puede situar en cuatro niveles: la actividad del instructor sobre sí mismo, la que entiende en el aula y otras condiciones de aprendizaje, la que crea en la condición institucional y la que se aplica en el entorno sociocultural.

El trabajo realizado por el educador sobre sí mismo se identifica con su preparación y la asociación de su propia vida. La preparación profesional cubre la mejora de los programas de educación superior a nivel de pregrado y posgrado; sin embargo, además, un constante movimiento de renovación en los diferentes campos de información identificados con la instrucción; es decir: Pedagogía, sus ciencias auxiliares, instrucciones instructivas, arreglos, reglas y reglas del Estado, en relación al asunto; incorpora asimismo refresco perpetuo en el campo particular de aprendizaje o territorio de trabajo. En un nivel más privado, la clasificación de su propia vida es fundamental para que el instructor puede realizar con entusiasmo, tranquilidad y compromiso con el procedimiento de preparación de sus suplentes (Montenegro ,2003)

El campo de efecto más prominente es la ejecución en el aula y otras condiciones de aprendizaje, por ejemplo, instalaciones de investigación, bibliotecas, áreas de juego, campos deportivos, etc. Este trabajo es quizás el más diferente y complejo; asimismo, directamente identificado con el aprendizaje de suplente.

Al sistematizar se pueden describir tres minutos: los ejercicios pasados, la ejecución o mejora de los ejercicios de aprendizaje y los ejercicios posteriores. Como todos sabemos, el instructor realiza varios ejercicios pasados de organización, arreglo y asociación. La razón para organizar es la configuración

de los módulos educativos para estructurar suficientemente su región o regiones de trabajo; incluyendo una escala miniaturizada que organiza cada uno de los encuentros de aprendizaje.

Para ello, caracteriza sucesiones de ejercicios y acomoda los bienes insustituibles. La preparación se identifica con la investigación o el establecimiento de cada uno de los temas identificados con la sustancia de las zonas para tener la capacidad de reforzar hábilmente los suplentes. La asociación tiene la intención de ajustar la condición física, con el hardware vital y materiales para completar cada uno de los encuentros.

La ejecución de los ejercicios de aprendizaje, por lo tanto, es el campo más complejo, ya que el instructor está pendiente de varios procedimientos como: el control de los ejercicios según el diseño preconstruido, la presentación de modificaciones, según lo indicado por las condiciones, el apoyo y el aporte para garantizar la evaluación como un procedimiento consistente y la confirmación del cumplimiento de los ejercicios y objetivos de aprendizaje.

Los ejercicios subsiguientes se identifican con la exploración y la evaluación del trabajo de suplente y el registro de los logros alcanzados por ellos. Sea como fuere, la ejecución no se limita sólo a las situaciones de aprendizaje, la condición institucional en conjunto, constituye un campo de actividad del educador. En esta condición, actúa, por tanto, en dos zonas: la mejora de la naturaleza y el compromiso con la tarea instructiva. A través de la conexión diaria con los individuos distintivos del grupo instructivo, el educador mezcla las conexiones reforzándolas en acuerdo y participación. También se suma a la mejora de la empresa instructiva a través de sus ideas hipotéticas, el acto del sistema de reglas de mayoría institucional y mediante ejercicios identificados con los diversos sub-empresarios.

La actividad del educador se eleva por encima del nivel institucional y se anticipa al entorno socio-social, en el que se ha alistado la fundación instructiva. Este trabajo se practica a través de asociaciones con diferentes fundamentos de eruditos, magistrales, juegos y cuidados. En la conexión con esta condición, el educador extiende su trabajo instructivo y, mientras tanto, produce aprendizaje que puede, en ese momento volverlo en la obra con estudiosos.

Dimensiones del desempeño docente

El desempeño docente presenta según Bravo (2006) tres dimensiones con una serie de roles que el docente debe cumplir:

a) Dimensión profesional

Según esta medida, el instructor debe satisfacer las partes que lo acompañan:

Diseñar suficientemente el procedimiento instructivo que responda a los intereses y necesidades de los suplentes.

b) Dimensión personal

Como se indica por esta medición, el educador debe satisfacer las partes que lo acompañan:

Asumir una disposición imaginativa, básica, inventiva y persistente en el aula, la fundación instructiva y el grupo.

Comunicarse enfáticamente en todos los niveles de relación.

Poner énfasis en la construcción de su autoaprendizaje para siempre, información de su instructivo emprendimiento.

Progresar incesantemente hacia el progreso individual, social y experto.

Cultive una confianza sólida que le permita superar los enfrentamientos individuales, laborales y sociales y las decepciones.

Compartir nuestros antecedentes instructivos para fortalecer cualidades individuales y creer en lo que está terminado.

Demostrar un trabajo de administración y sentido del deber con respecto a sus suplentes y la nación.

Esforzarse por construir una identidad ajustada con estándares caracterizados, convicciones y cualidades, demostrando consistencia entre el dicho y el hecho.

Reconocer la utilización real de la formación en la vida del individuo.

Reconocer y ejercitar los procedimientos internos (intelectuales, motivacionales y entusiastas) y las prácticas que avanzan en su pleno sentimiento y mejora efectiva.

c) **Dimensión social**

Como se indica por esta medición, el educador debe satisfacer las partes que lo acompañan:

Identificarse con el grupo en el que trabaja, estar asociado con sus tareas y apoyo para abordar los problemas que enfrenta.

Ser un caso de trabajo y determinación dentro de su grupo.

Orientar, empoderar, evitar, ayudar a grupos de personas.

Actuar como verdaderos especialistas de progreso en el grupo.

Teoría de las tres necesidades de Mc Clelland

Mc Clelland considera que todo trabajador tiene tres tipos de necesidades que podrían afectar su rendimiento laboral y en base a éstas desarrolló su teoría

Necesidades de Logro (nLog): se materializa en esforzarse para obtener metas de mediana dificultad, obtener éxitos profesionales y reconocimiento de los mismos. El trabajador con alta necesidad de logro, al momento de hacer su labor, no está motivado ni por elevado riesgo, ni por la excesiva facilidad (Crespo, Peña, López, Madrid, y Carreño (2003).

Según Robbins (2004) es el impulso para superar las expectativas, para tener éxito. Impulsa a las personas a obligarse a sí mismas a lograr objetivos elevados. Estas personas tienen una increíble necesidad de crear ejercicios, sin embargo, casi no se asocian con otras personas. Las personas que se mudan tienen un deseo de perfección, se enfocan en una ocupación bien hecha, reconocen deberes y necesitan críticas constantes sobre su ejecución.

Necesidad de Poder (nPod): Se destina gran atención a comportamientos que logren dominio sobre otros, tienen necesidad de poder, buscan situaciones competitivas, dan importancia al estatus y restan importancia al ejercicio eficaz de sus funciones (Crespo, Peña, López, Madrid, y Carreño (2003).

Necesita impactar y controlar a otras personas y reuniones, y obtener reconocimiento de parte de ellos. Los individuos impulsados por los motivos aprovechan la oportunidad de ser vistos como críticos y desean ganar notoriedad y estatus lógicamente. Combaten normalmente por qué prevalecen sus pensamientos y tienen una tendencia a tener una mentalidad “política” (Robbins, 2004).

Necesidad de Afiliación (nAfi): Es el deseo de establecer relaciones amistosas, interpersonales, gozar de la compañía de otros trabajadores .Las personas con necesidades de conexión increíbles se esfuerzan por influir en los compañeros, inclinarse hacia circunstancias útiles que las de la rivalidad y esperar relaciones de comprensión común, ya que el deseo de tener conexiones benévolas y acogedoras gana(Crespo, Peña , López, Madrid, y Carreño(2003).

1.4. Formulación del problema:

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017?

1.5. Justificación del estudio

El estudio se justifica desde el punto de vista teórico, en la teoría de la autoridad administrativa y calidad instructiva, de Calero (1998) y en los campos de acción del desempeño docente de Montenegro (2003), porque desarrolla y sistematiza información importante sobre la relación que hay entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, un tema muy poco desarrollado dentro del campo de las ciencias de la educación. Desde el punto de vista práctico la presente investigación se justifica porque sus resultados sirven para replantear, mejorar y potenciar aspectos relacionados al liderazgo directivo, para lograr mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas de Huamachuco. Desde el punto de vista metodológico la presente investigación se justifica dado de que sus procedimientos, instrumentos, resultados y conclusiones sirven de referente para posteriores investigaciones que aborden temáticas similares.

1.6. Hipótesis:

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de Chepén, 2017

1.7. Objetivos:

General:

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017.

Específicos:

Identificar el nivel del liderazgo directivo en la institución educativa N° 80386 de Chepén – 2017

Identificar el nivel del desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén – 2017

Identificar la relación que existe entre la dimensión gestión pedagógica del liderazgo directivo con el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017.

Identificar la relación que existe entre la dimensión gestión administrativa del liderazgo directivo con el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017.

Identificar la relación que existe entre la dimensión gestión institucional del liderazgo directivo con el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017.

II. MÉTODO

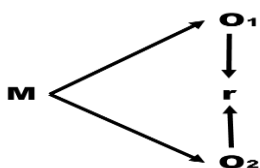
2.1. Método:

El método de estudio que se utiliza en la presente tesis es el método cuantitativo correlacional.

2.2. Diseño de investigación

El diseño de la prueba, considerado para verificar la hipótesis, se denomina diseño correlacional descriptivo, porque examinó la relación o asociación existente entre dos o más variables, en la misma unidad de investigación o participantes de estudio. (Hernández, 2010):

Su esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O₁ y O₂ = Medición de las dos variables (Liderazgo directivo y desempeño docente)

r = Nivel de relación entre variables (Liderazgo directivo y desempeño docente)

2.3. Variables, Operacionalización:

2.2.1. Identificación de variables

Variable 1: Liderazgo directivo

Variable 2: Desempeño docente

Operacionalización de variables:

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1: Liderazgo Directivo	El liderazgo directivo es un proceso de influencia sobre las actividades de los agentes educativos, para lograr metas comunes en situaciones determinadas (Cantón, 2001).	Proceso de influencia sobre actividades educativas, evaluadas mediante una escala para el liderazgo directivo incluyendo sus dimensiones: Gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión institucional	Gestión pedagógica.	<ul style="list-style-type: none"> • Interés por el aprendizaje de los alumnos. • Cumplimiento eficaz de la función docente. • Logro del compromiso docente para mejorar la enseñanza. 	Ordinal
			Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración y participación del docente • Clima institucional • Cumplimiento de las normas y reglamentos 	
			Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia y eficiencia en sus funciones. • Satisfacción por la gestión del director • Responsabilidad y laboriosidad directiva 	

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 2: Desempeño docente	El desempeño docente es el cumplimiento de sus funciones en forma eficaz y eficiente. Esto implica decir, las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para el logro del desarrollo integral de estos. (Tufinio, 2012).	Acciones de cumplimiento de funciones docentes, evaluadas mediante una escala para el desempeño docente incluyendo sus dimensiones: Profesional, personal y social	Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Grado o dominio de la ejecución curricular • Utilización de estrategias para el aprendizaje • Contribución a la formación de valores y al entendimiento de la clase 	Ordinal
			Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Vocación pedagógica. • Actuación con imparcialidad y justicia. • Satisfacción en el trabajo. 	
			Social	<ul style="list-style-type: none"> • Participación e integración en las actividades. • Compromiso para el mejoramiento institucional • Orientación, consejo y ayuda al alumno 	

2.4. Población y muestra

La población muestral estuvo conformada por 25 docentes del nivel primaria de la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017.

CUADRO 1
POBLACIÓN MUESTRAL

GRUPO	SEXO		TOTAL
	M	F	
Único	12	13	25

Fuente: Archivo de la I.E. 80386 de Chepén.

Muestra:

La muestral estuvo conformada por 25 docentes, por lo que la muestra no es probabilística – muestra única

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:

Variable	Dimensiones	Técnica	Instrumento	Objetivo
Liderazgo directivo	Gestión pedagógica.	Encuesta	Escala para el liderazgo directivo	Evaluar la variable liderazgo directivo
	Gestión administrativa			
	Gestión institucional			
Desempeño docente	Profesional	En encuesta	Escala para el desempeño docente	Evaluar la variable desempeño docente
	Personal			
	Social			

Técnica:

Representa el cómo se va a evaluar. Es el procedimiento mediante el cual se llevará a cabo la evaluación. Algunas técnicas son: Observación, Simulación, Valoración de productos, Formulación de preguntas, Estudio de Casos, Entrevista (Hernández 2010).

Instrumento:

Es el con qué se va a evaluar. Es el medio a través del cual se obtendrá la información. Algunos instrumentos son: Lista de chequeo, cuestionario, Escala de estimación, pruebas, portafolios, proyectos, monografías, entre otros (Hernández, 2010).

Escala de valoración:

Este instrumento pretende identificar la frecuencia o intensidad de la conducta a observar o los niveles de aceptación frente a algún indicador, mediante una escala. Recomendaciones para la construcción de las escalas de estimación: Enunciar la competencia u objetivo a evaluar. Especificar las instrucciones del llenado del instrumento. Establecer la escala valorativa. Describir la escala (Hernández, 2010).

Validación y Confiabilidad del Instrumento:**a. Validez:**

Evidencias de validez del instrumento. Las escalas se entregaron a 5 jueces que emitieron su juicio respecto los criterios considerados, aceptando todos los ítems con una V de 0,95 y 0,94, siendo estadísticamente significativo.

Validez de Aiken para el Liderazgo Directivo

Criterios	V de Aiken
Relación entre la variable y la dimensión	0.95
Relación entre la dimensión y el indicador	0.94
Relación entre el indicador y el ítem	0.95
Relación entre el ítem y la opción de respuesta	0.95
Promedio	0.95

Validez de Aiken para el Desempeño Docente

Criterios	V de Aiken
Relación entre la variable y la dimensión	0.94
Relación entre la dimensión y el indicador	0.93
Relación entre el indicador y el ítem	0.95
Relación entre el ítem y la opción de respuesta	0.95
Promedio	0.94

El instrumento escala para el liderazgo directivo fue elaborado por la Mg. Rosa Isabel Verástegui Arrascue (2014), validado por el Mg. Jorge Huayán Monzón y adaptado por la responsable de la investigación

El instrumento Escala para el desempeño docente fue elaborado por la Mg. Lilia Charo Núñez Olano (2014), validado por el Mg. Henry Villacorta y adaptado por la responsable de la investigación

b. **Confiabilidad:**

Se usó el coeficiente Alfa de Cronbach, para identificar la medida de confiabilidad se tomaron los valores de 0 y 1 donde: 0 = confiabilidad nula y 1 = confiabilidad total:

Escala para el liderazgo directivo

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,800	18

Escala para el desempeño docente

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,808	18

2.6. Métodos de análisis de datos:

Los datos obtenidos fueron procesados a través del empleo de los instrumentos indicados por medio de:

Los datos estadísticos fueron tabulados en cuadros estadísticos considerando cada una de las informaciones captadas con los instrumentos empleados, permitió observar los niveles de logro alcanzados para poder comprobar la correlación entre las variables.

Para el procesamiento de los datos se consideró la media aritmética, varianza, desviación estándar y coeficiente de variación, además para la correlación de datos se utilizó el Coeficiente de Pearson.

Los datos que se consignaron en las correspondientes fichas de recolección de datos serán procesados utilizando el soporte del paquete estadístico SPSS 21 y el programa Excel.

2.7. Aspectos éticos

Consentimiento de la Institución: Se solicitó, a Institución Educativa N° 80392 de Chepén, la autorización para la ejecución del estudio, promoviendo la participación voluntaria de los involucrados.

Confidencialidad: La información recabada no fue ser divulgada ni publicada para ninguna otra finalidad que la estrictamente académica.

Libre participación: Se buscó la participación sin presión alguna, haciendo hincapié la importancia del estudio para motivar su libre participación.

Anonimidad: Las escalas se aplicaron de manera anónima, con el fin de proteger los derechos de los participantes, asegurando la privacidad del estudio.

III. RESULTADOS

3.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

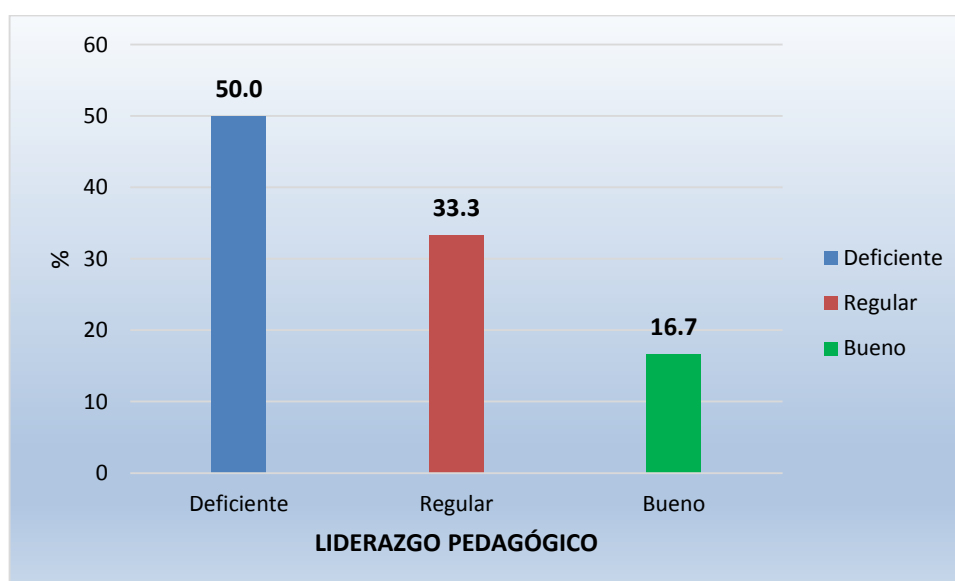
Tabla 1: El liderazgo directivo en la institución educativa N° 80386 de Chepén - 2017.

VARIABLE 1	ESCALA	N°	%
LIDERAZGO DIRECTIVO			
Deficiente	18 - 31	12	50.0
Regular	32 - 43	8	33.3
Bueno	44 - 54	4	16.7
TOTAL		24	100

Fuente: Escala para la cultura organizacional, Chepén - 2017.

Comentario: En la Tabla 1 se observa que el 16,7% de los docentes de la institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén, obtuvieron nivel bueno, en tanto que el nivel regular fue logrado por el 33,3% y el nivel deficiente por el 50%. Determinándose que el liderazgo directivo en la institución educativa N° 80386 se encuentra en el nivel deficiente (50%).

Figura 1: El liderazgo directivo en la institución educativa N° 80386 de Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 1

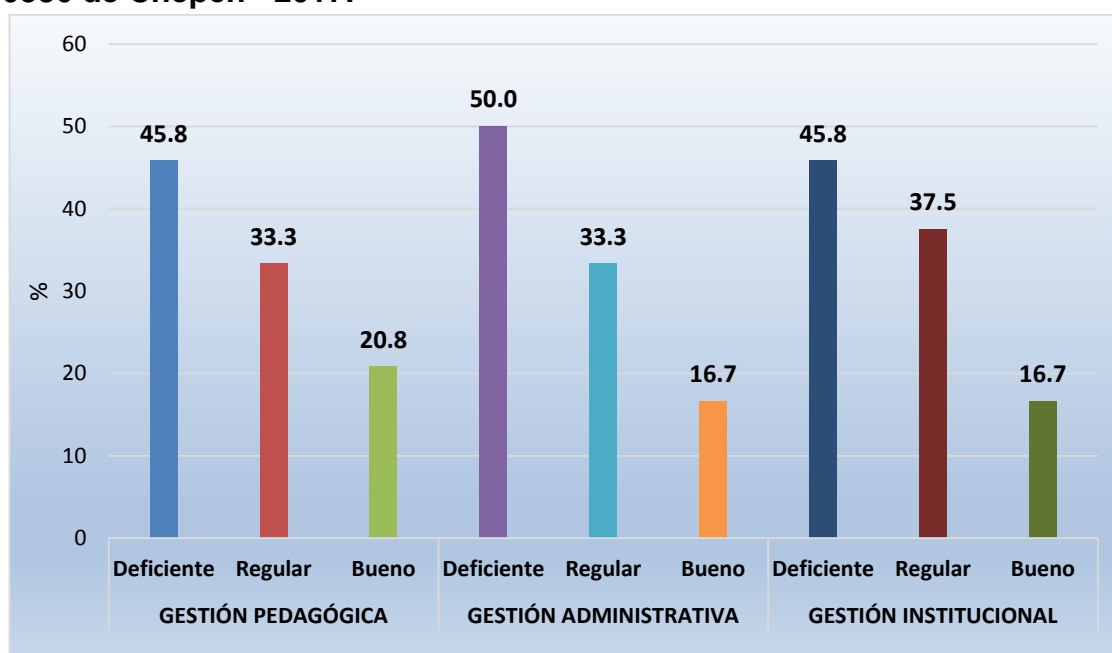
Tabla 2: Dimensiones del liderazgo directivo en la institución educativa N° 80386 de Chepén - 2017.

DIMENSIONES	ESCALA	N°	%
GESTIÓN PEDAGÓGICA			
Deficiente	6 - 10	11	45.8
Regular	11 - 14	8	33.3
Bueno	15 - 18	5	20.8
GESTIÓN ADMINISTRATIVA			
Deficiente	6 - 10	12	50.0
Regular	11 - 14	8	33.3
Bueno	15 - 18	4	16.7
GESTIÓN INSTITUCIONAL			
Deficiente	6 - 10	11	45.8
Regular	11 - 14	9	37.5
Bueno	15 - 18	4	16.7
TOTAL		24	100

Fuente: Escala para el liderazgo directivo, Chepén - 2017.

Comentario: En la Tabla 2 se observa que el 33,3% de los docentes lograron el nivel regular en la gestión pedagógica, el 45,8% el nivel deficiente y el 20,8% tienen nivel bueno; el 33,3% de los docentes lograron el nivel regular en la gestión pedagógica, el 50% el nivel deficiente y el 16% tienen nivel bueno; el 37,5% de los docentes lograron el nivel regular en la gestión institucional, el 45,8% el nivel deficiente y el 16,7% tienen nivel bueno. Determinándose que las dimensiones del liderazgo directivo en los docentes de la institución educativa N° 80386 de Chepén es promedio del nivel deficiente (47,2).

Figura 2: Dimensiones del liderazgo directivo en la institución educativa N° 80386 de Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 2.

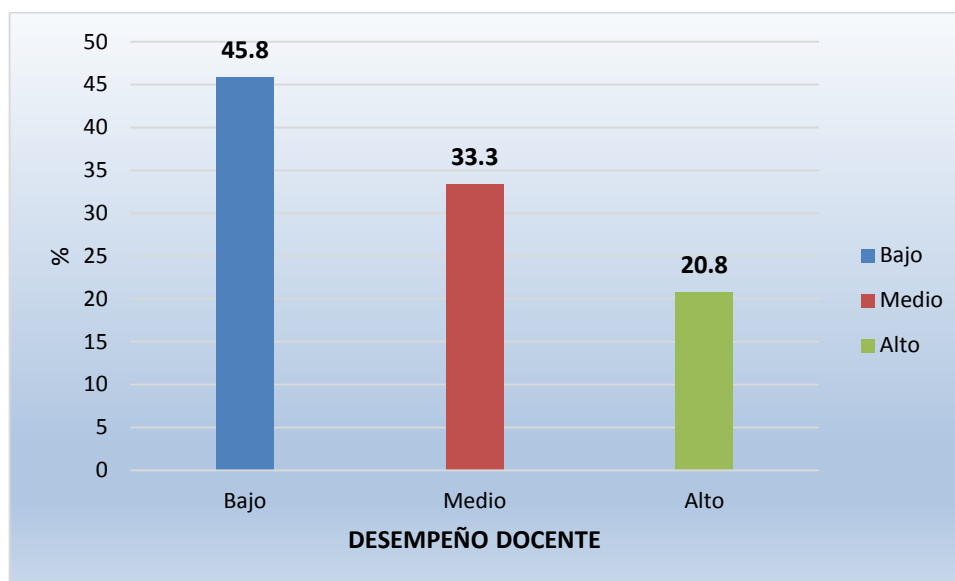
Tabla 3: Desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén - 2017.

VARIABLE 2	ESCALA	N°	%
DESEMPEÑO DOCENTE			
Bajo	18 - 31	11	45.8
Medio	32 - 43	8	33.3
Alto	44 - 54	5	20.8
TOTAL		24	100

Fuente: Escala para el desempeño docente, Chepén - 2017.

Comentario: En la Tabla 3 se observa que el 33,3% de los docentes obtuvieron nivel medio en cuanto al desempeño docente, el 45,8% obtuvo el nivel bajo y el 20,8% obtuvo el nivel alto. Determinándose que el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén se ubica en el nivel bajo (45,8%).

Figura 3: Desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 3.

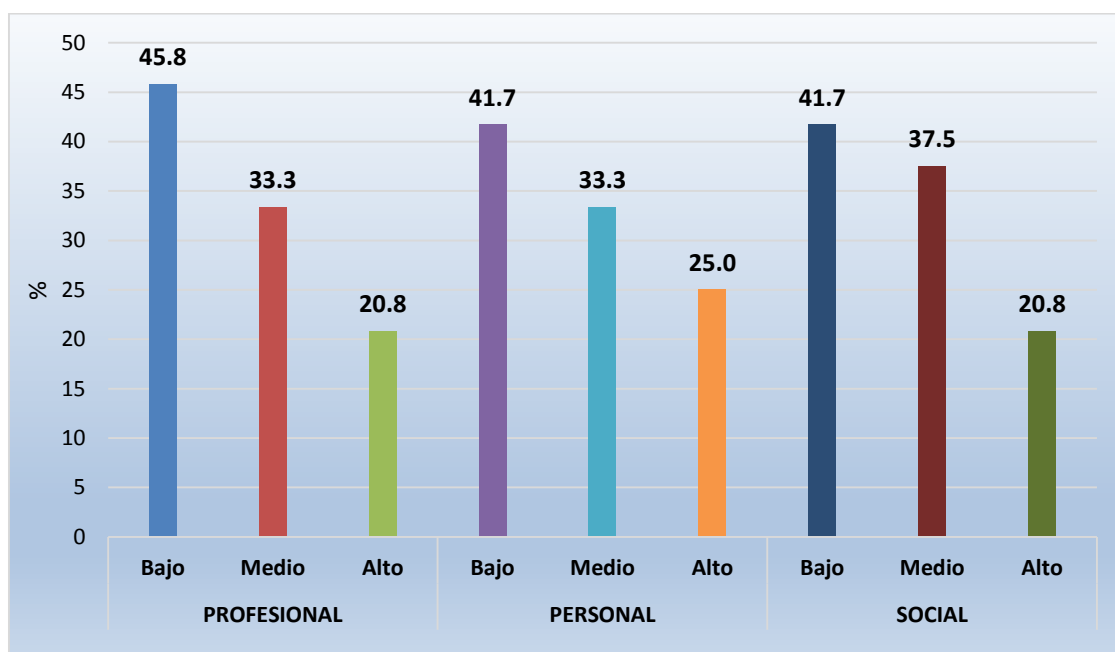
Tabla 4: Dimensiones del desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén - 2017.

DIMENSIONES	ESCALA	N°	%
PROFESIONAL			
Bajo	6 - 10	11	45.8
Medio	11 - 14	8	33.3
Alto	15 - 18	5	20.8
PERSONAL			
Bajo	6 - 10	10	41.7
Medio	11 - 14	8	33.3
Alto	15 - 18	6	25.0
SOCIAL			
Bajo	6 - 10	10	41.7
Medio	11 - 14	9	37.5
Alto	15 - 18	5	20.8
TOTAL		24	100

Fuente: Escala para el desempeño docente, Chepén - 2017.

Comentario: En la Tabla 4 se observa que el 33,3% de los docentes obtuvieron el nivel medio en la dimensión profesional del desempeño docente, el 45,8% el nivel bajo y el 20,8% tiene el nivel alto; el 33,3% de los docentes obtuvieron el nivel medio en la dimensión personal del desempeño docente, el 41,7% el nivel bajo y el 25% tiene el nivel alto; el 37,5% de los docentes obtuvieron el nivel medio en la dimensión social del desempeño docente, el 41,7% el nivel bajo y el 20,8% tiene el nivel alto. Determinándose que las dimensiones del desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, presenta como promedio el nivel bajo (43,1%).

Figura 4: Dimensiones del desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 4.

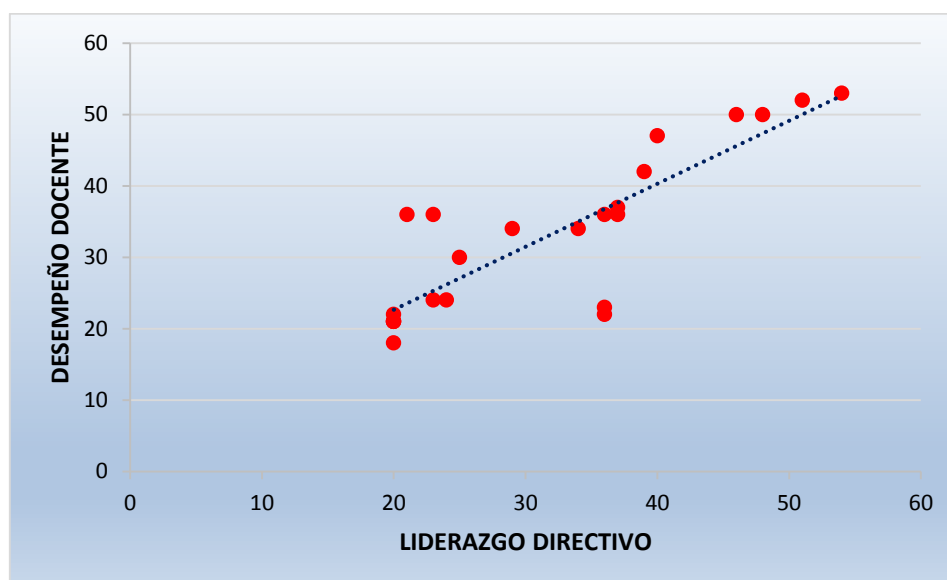
Tabla 5: El liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén - 2017.

CORRELACIÓN Rho SPEARMAN		Liderazgo Directivo	Desempeño Docente
Liderazgo Directivo	Correlación de Spearman	1	0,883**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	24	24
Desempeño Docente	Correlación de Spearman	0,883**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	24	24

Fuente: Cuestionario para el liderazgo directivo y desempeño docente, Chepén - 2017.

Comentario: En la Tabla 5 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,883$ (existiendo una correlación alta y directa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén.

Figura 5: El liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 5.

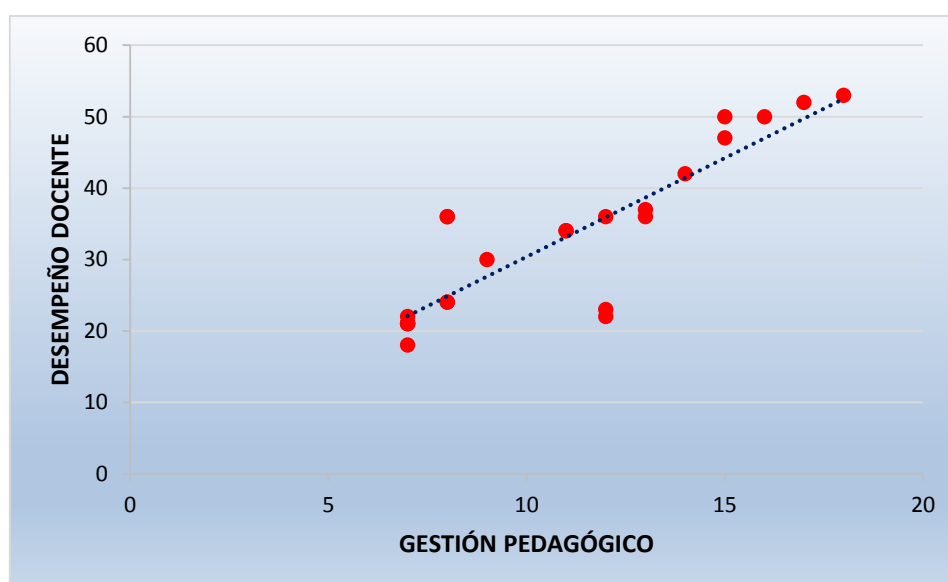
Tabla 6: La gestión pedagógica y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén - 2017.

CORRELACIÓN Rho SPEARMAN		Gestión Pedagógico	Desempeño Docente
Gestión Pedagógico	Correlación de Spearman	1	0,893**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	24	24
Desempeño Docente	Correlación de Spearman	0,893**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	24	24

Fuente: Cuestionario para el liderazgo directivo y desempeño docente, Chepén - 2017.

Comentario: En la Tabla 6 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,893$ (existiendo una correlación alta y directa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p > 0.05$) la cual quiere decir que la gestión pedagógica de la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén.

Figura 6: Gestión pedagógica y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 6.

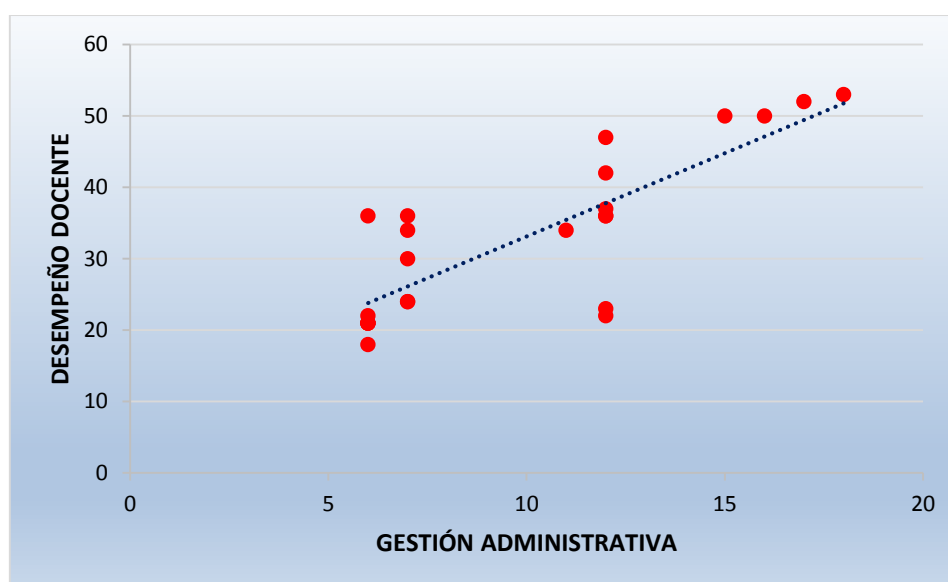
Tabla 7: La gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén - 2017.

CORRELACIÓN Rho SPEARMAN		Gestión Administrativa	Desempeño Docente
Gestión Administrativa	Correlación de Spearman	1	0,822**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	24	24
Desempeño Docente	Correlación de Spearman	0,822**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	24	24

Fuente: Cuestionario para el liderazgo directivo y desempeño docente, Chepén - 2017.

Comentario: En la Tabla 7 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,822$ (existiendo una correlación alta y directa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p > 0.05$) la cual quiere decir que la gestión administrativa del liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén.

Figura 7: La gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén - 2017.



Fuente: Tabla 7.

Tabla 8: La gestión institucional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén - 2017.

CORRELACIÓN Rho SPEARMAN		Gestión Institucional	Desempeño Docente
Gestión Institucional	Correlación de Spearman	1	0,843**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	24	24
Desempeño Docente	Correlación de Spearman	0,843**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	24	24

Fuente: Cuestionario para el liderazgo directivo y desempeño docente, Chepén - 2017.

Comentario: En la Tabla 7 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,843^{**}$ (existiendo una correlación alta y directa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la gestión institucional del liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén.

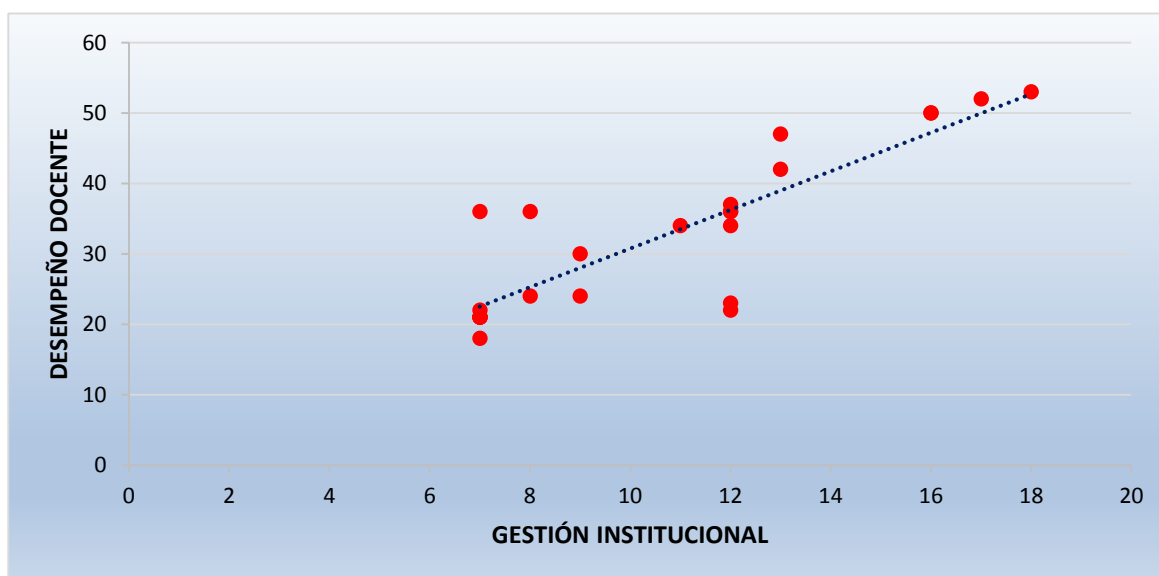


Figura 8: La gestión institucional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén - 2017.

Fuente: Tabla 8

III. DISCUSIÓN

En la presente discusión se analiza los resultados estadísticos obtenidos en concordancia con los objetivos de la investigación, avanzando de lo general a lo particular. El primer objetivo base de la discusión, es: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa de Chepén, 2017. Los resultados indican que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,883$ (existiendo una correlación alta y directa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén. Frente a los resultados obtenidos concordamos con Raxuleu (2014) quien realizó un estudio descriptivo correlacional considerando como propósito principal, describir la vinculación del liderazgo del director con el desempeño pedagógico del docente, concluyendo que existe una alta vinculación entre estas variables. De igual manera estos resultados coinciden con Hilares(2015) quien mediante su investigación logró demostrar la relación entre liderazgo directivo y Desempeño docente en un Centro de Educación Técnico Productivo, concluyendo que existe una relación directa entre liderazgo y desempeño docente en una población y muestra de 80 profesionales a los cuales se les aplicó una encuesta de 18 preguntas con 2 partes, una de liderazgo y otra para desempeño docente; empleándose para su medición la escala de ítems de Rensis Likert. Finalmente, en este contexto es importante considerar lo establecido por Espíritus (2015), en su estudio sobre la relación entre liderazgo en directores y la ejecución curricular en la localidad de Esperanza, cuyo objetivo general fue mostrar el nivel de conexión entre el liderazgo del director y la ejecución curricular. Constatando que hay existe conexión factualmente enorme ($p_valor = 0.021 < 0.05$) entre la ejecución del educador y la autoridad de los directores en los fundamentos instructivos del nivel esencial de la localidad de la región de La Esperanza, Trujillo.

De igual modo estamos de acuerdo con Cantón (2001) quien manifiesta que el liderazgo directivo es congruente con el desempeño docente pues el liderazgo directivo es un proceso de influencia sobre las actividades de los agentes educativos, para lograr metas comunes en situaciones determinadas en tanto que

el desempeño docente es el cumplimiento de sus funciones en forma eficaz y eficiente.

En cuanto al objetivo, Identificar el nivel del liderazgo directivo en la institución educativa N° 80386 de Chepén – 2017, se observa 16,7% de los docentes de la institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén, obtuvieron nivel bueno, en tanto que el nivel regular fue logrado por el 33,3% y el nivel deficiente por el 50%. Determinándose que el liderazgo directivo en la institución educativa N° 80386 se encuentra en el nivel deficiente (50%). Así mismo en cuanto al objetivo, Identificar el nivel del desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén – 2017, se observa que el 33,3% de los docentes obtuvieron nivel medio en cuanto al desempeño docente, el 45,8% obtuvo el nivel bajo y el 20,8% obtuvo el nivel alto. Determinándose que el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén se ubica en el nivel bajo (45,8%) lo cual corrobora el hallazgo obtenido con el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,883$ (existiendo una correlación alta y directa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) una relación significativa y directa, es decir que a mayor nivel de liderazgo mayor nivel de desempeño docente.

Con relación a lo indicado por Grinberg, (1999) estamos de acuerdo que el liderazgo directivo consiste en supervisar la iniciativa es un procedimiento inmutable de progreso, ya que busca elevar la capacidad de sus trabajadores consistentemente, incrementando sus aptitudes, inspiraciones y cualidades, para mejorar su ejecución experta.

En lo indicado por Tufinio (2012) se ha comprobado que el desempeño docente es la ejecución de la demostración de sus capacidades de una manera convincente y efectiva. Esto infiere al estado, las tareas diarias que el educador necesita satisfacer en un aula de clases con sus suplentes para la realización del adelanto esencial de éstas.

Analizando el siguiente objetivo: Identificar la relación que existe entre la dimensión gestión pedagógica del liderazgo directivo con el desempeño docente, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,893$ (existiendo una correlación alta y directa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto

menor al 5% ($p > 0.05$) la cual quiere decir que la gestión pedagógica de la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén

En lo relacionado al objetivo: Identificar la relación que existe entre la dimensión gestión administrativa del liderazgo directivo con el desempeño docente, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,822$ (existiendo una correlación alta y directa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p > 0.05$) la cual quiere decir que la gestión administrativa del liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén.

Por último en lo relacionado al objetivo: Identificar la relación que existe entre la dimensión gestión administrativa del liderazgo directivo con el desempeño docente, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,843^{**}$ (existiendo una correlación alta y directa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la gestión institucional del liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén.

IV. CONCLUSIONES

Se identificó correlación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, por cuanto el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,883$ (existiendo una correlación alta y directa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén.

En cuanto al nivel del liderazgo directivo, se observa que el 16,7% de los docentes de la institución educativa N° 80386 de la ciudad de Chepén, obtuvieron nivel bueno, en tanto que el nivel regular fue logrado por el 33,3% y el nivel deficiente por el 50%. Determinándose que el liderazgo directivo en la institución educativa N° 80386 se encuentra en el nivel deficiente (50%).

En cuanto al nivel del desempeño docente, se observa que el 33,3% de los docentes obtuvieron nivel medio en cuanto al desempeño docente, el 45,8% obtuvo el nivel bajo y el 20,8% obtuvo el nivel alto. Determinándose que el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén se ubica en el nivel bajo (45,8%).

Se identificó correlación alta y directa entre el desempeño docente y la dimensión gestión pedagógica, por cuanto el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,893$, con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p > 0.05$) la cual quiere decir que la gestión pedagógica de la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén.

Se identificó correlación alta y directa entre el desempeño docente y la dimensión gestión administrativa, por cuanto el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,822$, con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p > 0.05$) la cual quiere decir que la gestión administrativa del liderazgo directivo se relaciona

significativamente con el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén.

Se identificó correlación alta y directa entre el desempeño docente y la dimensión gestión institucional, por cuanto el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,843^{**}$ con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la gestión institucional del liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente de la institución educativa N° 80386 de Chepén

V. RECOMENDACIONES

Recomendar a la dirección de la institución educativa, adecuar los documentos de gestión y técnico pedagógicos, para que consideren en sus contenidos estrategias de trabajo para lograre niveles altos para el liderazgo directivo y mejorar el desempeño docente.

Recomendar a las docentes, discutir los resultados de la presente investigación con la finalidad de elaborar proyectos de actualización docente cómo desarrollar un liderazgo directivo y mejorar significativamente el desempeño docente

Recomendar a los investigadores, adecuar los instrumentos de este estudio con la finalidad de ser aplicados en otras instituciones educativas y/o niveles educativos.

VI. REFERENCIAS

- Alecoy, T.(2008) .*Compendio sobre las interrelaciones entre tipología humana, liderazgo y cambio social Primera edición* . Chile.
- Alfonso, A. (2008). *La Excelencia Gerencial en Educación*. Lima: Derrama Magisterial.
- Bernal, M. (2015) *La premisa de conduciendo el Cambio: Liderazgo Transformacional*, Tesis doctoral. Universidad de Zaragoza, España
- Bernal, J. (2015). *Liderar el Cambio: El Liderazgo Transformacional*. (Tesis de Doctorado). Universidad de Zaragoza, Zaragoza.
- Bravo, C., Alminagorta, D., Cajavilca, J. & Cornejo, A. (2006). *Seminario de Didáctica General*. Lima: San Marcos.
- Calero, M. (2004). *Hacia la Excelencia de la Educación*. Lima: San Marcos.
- Calero, M. (2006). *Gestión Educativa*. Lima: Abedul.
- Campos, C. (2016). *El Liderazgo Transformacional y Gestión Institucional en las instituciones educativas públicas de la región de La Libertad* (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Canton, S. (2001) *Administración Moderna*. México: Prentice Hall.
- Cegarra, J. (2012). *Los métodos de la Investigación científica y tecnológica*. Madrid, España.
- Crespo,T., Peña,J. , López J. , Madrid, F. y Carreño F.(2003) *Administración de Empresas.Profesores de Enseñanza Secundaria. Volumen II*. Madrid, España: Editorial MAD.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill.
- Espíritus, F. (2015) *Relación entre Liderazgo en Directores y mostrando ejecución en establecimientos de Educación Pública del nivel esencial de la*

localidad de Esperanza, Trujillo. Tesis magistral, Universidad Nacional de Trujillo

Gallegos, A. (2004). *Gestión Educativa en el Proceso de Descentralización*. Lima: San Marcos.

Grinberg, J. (2001). *Desafíos y Posibilidades para el Futuro de la Educación*. México: Mc Graw Hill.

Hernández, R. (2010) *Metodología de la Investigación*. (6°ed.). México: Mc Graw Hill.

Hernández R., Fernández C. y Baptista L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Cuarta Edición. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.

Hilares, E.(2015) *Relación entre Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en el Centro de Educación Técnico Productivo “La Inmaculada Concepción” de Villa el Salvador en el año 2014*. Tesis para obtener grado de maestro.

Likert, H. (1968) *Teoría sobre liderazgo*. (7ª Ed.). Madrid: ESIC Editorial.

Mansilla, M. (2016) *Impacto del estilo administrativo, iniciativa clave de administración de tres ejecutivos en la ejecución normal de los suplentes del compañero instructivo en la institución La Inmaculada Concepción Los Olivos*, tesis magistral. Universidad La Cantuta. Lima

Mayo, E. (1942) *Human Relations historiography in: Management & Organizational History, A Life Story Quartet*, London 1984

Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá: Magisterio.

Osorio, A. (2015). *El desempeño docente y el rendimiento académico en formación especializada de los estudiantes de matemática y física de las tres facultades de educación de las universidades de la sierra central del Perú*. (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.

- Ramírez, M. (2016). *Evaluación integral del desempeño profesional de los docentes de Educación Secundaria de Menores de la UGEL 03- nor oeste de Trujillo, para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y educación*. (Tesis de Maestría). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. (Tesis para obtener grado de maestro).
- Rincón, J. (2014). *Relación entre Estilo de Liderazgo del Director y Desempeño de Docentes del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Micaela Bastidas, Apurímac.
- Robbins, Stephen P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10ª Edición. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. y Coulter, M(2005) *Administración*, 8 v edición México :Editorial Pearson Educación.
- Sarason, S. (2009). *Liderazgo Directivo*. México: Prentice Hall.
- Theime, C. (2014). *Liderazgo y Eficiencia en la Educación Primaria de Chile* (Tesis de Maestría). Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- Tufinio, J. (2012). *Maestros para los Nuevos Tiempos*. Lima: Universal.
- UNESCO (2008). *Financiamiento y Gestión de la Educación en América Latina y el Caribe*. San Juan de Puerto Rico: CEPAL.

ANEXOS

ESCALA PARA EL LIDERAZGO DIRECTIVO

J.E.:

Fecha: / /2017

INSTRUCCIONES:

Marcar con una equis (x) teniendo en cuenta la escala siguiente:

1	2	3
Deficiente	Regular	Bueno

N°	INDICADORES	VALORACION		
		3	2	1
Gestión pedagógica				
01	Evidencia interés por la mejora del procedo educativo.			
02	Fomenta el mejoramiento constante de la enseñanza.			
03	Procura el cumplimiento eficaz de la función docente.			
04	Demuestra actitudes de innovación y visión.			
05	Procura el compromiso docente para mejorar la enseñanza.			
06	Promueve la innovación y capacitación del docente.			
Gestión administrativa				
07	Participa en la solución de conflictos			
08	Promueve la comunicación horizontal			
09	Promueve un clima institucional acogedor			
10	Participa en la creación de una cultura institucional innovadora			
11	Incentiva el cumplimiento de las normas y reglamentos vigentes			
12	Demuestra acciones de colaboración y participación en las actividades institucionales			
Gestión institucional				
13	Evidencia actualización y capacitación directivo			
14	Demuestra eficacia y eficiencia en sus funciones			
15	Demuestra imparcialidad para sancionar faltas e incumplimientos.			
16	Se esmera por el respeto y apoyo de los docentes			
17	Expresa responsabilidad y laboriosidad directiva			
18	Evidencia conocimiento y capacidad directiva			

FICHA TÉCNICA

1. NOMBRE:

ESCALA PARA EL LIDERAZGO DIRECTIVO

2. AUTOR:

Mg. Rosa Isabel Verástegui Arrascue (2014).

3. PROCEDENCIA O ADAPTACIÓN:

El instrumento Escala para el perfil del director, fue elaborado por la Mg. Rosa Isabel Verástegui Arrascue (2014) validado por el Mg. Marco Antonio Correa Quiroz y adaptado por la investigadora

4. TIEMPO DE APLICACIÓN:

45 minutos.

5. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN:

El instrumento escala para el perfil del director, se aplicará a los docentes de la I.E. N° 80386 de la ciudad de Chepén.

6. NORMAS INTERPRETATIVAS:

NIVEL	ITEMS
Bueno	13 - 18
Regular	7 - 12
Deficiente	1 - 6

Para ubicar los puntajes obtenidos en las dimensiones: Gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión institucional. Se utilizará la siguiente escala:

DIMENSIÓN Gestión Pedagógica	
ITEMS	ESCALA
5 - 6	Bueno
3 - 4	Regular
1 - 2	Deficiente

DIMENSIÓN Gestión Administrativa	
ITEMS	ESCALA
11 - 12	Bueno
9 - 10	Regular
7 - 8	Deficiente

DIMENSIÓN Gestión Institucional	
ITEMS	ESCALA
17 - 18	Bueno
15 - 16	Regular
13 - 14	Deficiente

ESCALA PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

J.E:

Fecha: / /2017

INSTRUCCIONES:

Marcar con una equis (x) teniendo en cuenta la escala siguiente:

1	2	3
Bajo	Medio	Alto

N°	ÍTEMS	VALORACION		
		1	2	3
Profesional				
01	Demuestro dominio en la conducción de las sesiones de aprendizaje			
02	Mi planificación es actualizada y acorde con los intereses del estudiante			
03	Fomento la participación activa en clase			
04	Utilizo estrategias diversas e innovadoras para el aprendizaje			
05	Contribuyo a la formación y/ práctica de valores			
06	Facilito la construcción de aprendizajes.			
Personal				
07	Evidencio vocación pedagógica pertinente			
08	Actúo con imparcialidad y justicia en el aula			
09	Demuestro una autoestima elevada			
10	Me siento satisfecho/a por su desempeño			
11	Mi comunicación e interacción con el alumno es adecuada			
12	Demuestro asistencia y puntualidad en el trabajo			
Social				
13	Demuestro participación e integración en las actividades institucionales.			
14	Me comprometo para el mejoramiento institucional			
15	Me comprometo con el logro de objetivos institucionales			
16	Promuevo un buen clima de trabajo			
17	Soy ejemplo de trabajo, valores y virtudes			
18	Promuevo la orientación, consejo y ayuda al alumno			

FICHA TÉCNICA

7. NOMBRE:

ESCALA PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

8. AUTOR:

Mg. Lilia Charo Núñez Olano (2014).

9. PROCEDENCIA O ADAPTACIÓN:

El instrumento Escala para el perfil del director, fue elaborado por la Mg. Lilia Charo Núñez Olano (2014) y validado por el Mg. Henry Villacorta y adaptado por la investigadora

10. TIEMPO DE APLICACIÓN:

45 minutos.

11. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN:

El instrumento escala para el perfil del director, se aplicará a los docentes de la I.E. N° 80386 de la ciudad de Chepén.

12. NORMAS INTERPRETATIVAS:

NIVEL	ITEMS	VALORACION
Alto	13 - 18	37 - 54
Medio	7 - 12	19 - 36
Bajo	1 - 6	6 - 18

Para ubicar los puntajes obtenidos en las dimensiones: Profesional, personal y social. Se utilizará la siguiente escala:

DIMENSIÓN PROFESIONAL		
ITEMS	ESCALA	VALORACION
5 - 6	Alto	13 - 18
3 - 4	Medio	7 - 12
1 - 2	Bajo	3 - 6

DIMENSIÓN PERSONAL	
ITEMS	ESCALA
11 - 12	Alto
9 - 10	Medio
7 - 8	Bajo

DIMENSIÓN SOCIAL	
ITEMS	ESCALA
17 - 18	Alto

15 - 16	Medio
13 - 14	Bajo

NORMALIDAD

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
LiderDirectivo	24	100,0%	0	0,0%	24	100,0%
DesemDocente	24	100,0%	0	0,0%	24	100,0%

Descriptivos

		Estadístico	Error estándar	
LiderDirectivo	Media	47,0833	,87831	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	45,2664	
		Límite superior	48,9003	
	Media recortada al 5%	47,0833		
	Mediana	46,0000		
	Varianza	18,514		
	Desviación estándar	4,30285		
	Mínimo	40,00		
	Máximo	54,00		
	Rango	14,00		
	Rango intercuartil	7,75		
	Asimetría	,109	,472	
	Curfosis	-1,223	,918	
	DesemDocente	Media	41,7083	1,76159
95% de intervalo de confianza para la media		Límite inferior	38,0642	
		Límite superior	45,3525	
Media recortada al 5%		42,0370		
Mediana		41,5000		
Varianza		74,476		
Desviación estándar		8,62997		
Mínimo		24,00		
Máximo		54,00		
Rango		30,00		
Rango intercuartil		14,25		
Asimetría		-,543	,472	
Curfosis		-,481	,918	

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	df	Sig.	Estadístico	df	Sig.
LiderDirectivo	,141	24	,200 [*]	,938	24	,149
DesemDocente	,147	24	,196	,930	24	,095

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

□

VALIDACIÓN DE AIKEN

LIDERAZGO DIRECTIVO

Validéz de Aiken respecto al criterio de la relación entre la variable y la dimensión									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c- 1))	Validéz por ítems ESCALAS
Gestión pedagógica	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	3	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	4	3	2	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	5	3	2	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	6	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz
Gestión administrativa	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	8	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	9	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	12	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
Gestión institucional	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	14	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	17	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Total: Validéz del instrumento ó índice general							14	0.95	Fuerte validéz

Validéz de Aiken respecto al criterio de la relación entre la dimensión y el indicador									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c- 1))	Validéz por ítems ESCALAS
Gestión pedagógica	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	2	3	2	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	4	3	3	2	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz

	6	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
Gestión administrativa	7	3	2	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	8	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz
	9	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	10	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	12	3	3	2	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
Gestión institucional	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	14	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	18	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz
Total: Validéz del instrumento ó índice general							14	0.94	Fuerte validéz

Validéz de Aiken respecto al criterio de la relación entre el indicador y el ítem									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validéz por ítems ESCALAS
Gestión pedagógica	1	3	3	2	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	2	3	3	2	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	4	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	6	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validéz
Gestión administrativa	7	3	3	2	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Gestión institucional	13	2	3	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	16	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	18	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validéz

Total: Validez del instrumento ó índice general	14	0.95	Fuerte validéz
--	-----------	-------------	-----------------------

Validéz de Aiken respecto al criterio de la relación entre el ítem y la opción de respuesta									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validéz por ítems ESCALAS
Gestión pedagógica	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	3	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	4	3	2	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	5	3	2	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	6	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz
Gestión administrativa	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	8	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	9	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	12	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
Gestión institucional	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	14	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	17	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Total: Validez del instrumento ó índice general							14	0.95	Fuerte validéz

DESEMPEÑO DOCENTE

Validéz de Aiken respecto al criterio de la variable y la dimensión									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c- 1))	Validéz por ítems ESCALAS
Profesional	1	3	2	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	3	3	2	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Personal	7	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	9	3	2	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	10	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	12	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
Social	13	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	17	3	2	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	18	2	3	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
Total: Validéz del instrumento ó índice general							14	0.94	Fuerte validéz

Validéz de Aiken respecto al criterio de la dimensión y el indicador									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c- 1))	Validéz por ítems ESCALAS

Profesional	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	2	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	4	3	2	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	5	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	6	3	3	2	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
Personal	7	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	8	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	10	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz
	11	2	3	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Social	13	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	14	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	15	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	16	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	17	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Total: Validéz del instrumento ó índice general							14	0.93	Fuerte validéz

Validéz de Aiken respecto al criterio de la relación entre el indicador y el ítem									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validéz por ítems ESCALAS
Profesional	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	2	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	3	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	4	3	3	2	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	6	2	3	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
Personal	7	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	10	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	11	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz

	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Social	13	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	14	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	18	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
Total: Validéz del instrumento ó índice general							14	0.95	Fuerte validéz

Validéz de Aiken respecto al criterio de la dimensión y el indicador									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c- 1))	Validéz por ítems ESCALAS
Profesional	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	2	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	4	3	2	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	5	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	6	3	3	2	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
Personal	7	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	8	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	10	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz
	11	2	3	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Social	13	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	14	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	15	2	3	2	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	16	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	17	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Total: Validéz del instrumento ó índice general							14	0.93	Fuerte validéz

Validéz de Aiken respecto al criterio de la relación entre el ítem y la opción de respuesta									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validéz por ítems ESCALAS
Profesional	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	2	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	3	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	4	3	3	2	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	6	2	3	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
Personal	7	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	10	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	11	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Social	13	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	14	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	18	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
Total: Validéz del instrumento ó índice general							14	0.95	Fuerte validéz

BASE DE DATOS

ID	GESTION PEDAGÓGICA								GESTION ADMINISTRATIVA								GESTION INSTITUCIONAL								LIDERAZGO DIRECTIVO	
	1	2	3	4	5	6	Ptje	Nivel	7	8	9	10	11	12	Ptje	Nivel	13	14	15	16	17	18	Ptje	Nivel	Tota	Nivel
1	1	2	1	3	1	3	11	Regular	1	2	1	1	1	1	7	Deficiente	1	3	2	1	3	1	11	Regular	29	Deficiente
2	1	1	1	1	1	2	7	Deficiente	1	1	1	1	1	1	6	Deficiente	2	1	1	1	1	1	7	Deficiente	20	Deficiente
3	2	3	2	3	3	2	15	Bueno	3	3	1	1	1	3	12	Regular	2	3	1	3	1	3	13	Regular	40	Regular
4	2	1	1	1	1	1	7	Deficiente	1	1	1	1	1	1	6	Deficiente	1	2	1	1	1	1	7	Deficiente	20	Deficiente
5	1	2	1	1	1	1	7	Deficiente	1	1	1	1	1	1	6	Deficiente	1	1	1	2	1	1	7	Deficiente	20	Deficiente
6	3	1	1	3	1	3	12	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	36	Regular
7	3	2	2	2	2	2	13	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	3	1	12	Regular	37	Regular
8	3	2	2	2	2	3	14	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	3	2	2	2	2	2	13	Regular	39	Regular
9	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	54	Bueno
10	2	1	1	1	1	1	7	Deficiente	1	1	1	1	1	1	6	Deficiente	1	1	2	1	1	1	7	Deficiente	20	Deficiente
11	2	2	2	2	2	2	12	Regular	1	3	1	3	3	1	12	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	36	Regular
12	2	3	2	2	2	2	13	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	3	1	3	1	3	1	12	Regular	37	Regular
13	1	2	1	1	1	1	7	Deficiente	1	1	1	1	1	1	6	Deficiente	1	1	1	1	1	2	7	Deficiente	20	Deficiente
14	3	2	3	3	2	3	16	Bueno	2	3	3	3	3	2	16	Bueno	3	2	3	3	3	2	16	Bueno	48	Bueno
15	2	2	1	2	1	1	9	Deficiente	1	1	2	1	1	1	7	Deficiente	2	2	1	2	1	1	9	Deficiente	25	Deficiente
16	2	1	1	1	2	1	8	Deficiente	1	1	1	1	1	2	7	Deficiente	2	1	2	1	2	1	9	Deficiente	24	Deficiente
17	1	2	1	1	1	1	7	Deficiente	1	1	1	1	1	1	6	Deficiente	1	1	2	1	1	1	7	Deficiente	20	Deficiente
18	1	2	1	1	2	1	8	Deficiente	1	1	1	1	1	1	6	Deficiente	1	1	1	1	1	2	7	Deficiente	21	Deficiente
19	2	3	2	3	2	3	15	Bueno	3	2	3	2	2	3	15	Bueno	2	2	3	3	3	3	16	Bueno	46	Bueno
20	2	1	1	1	2	1	8	Deficiente	2	1	1	1	1	1	7	Deficiente	2	1	1	2	1	1	8	Deficiente	23	Deficiente

21	3	3	3	3	3	2	17	Bueno	3	2	3	3	3	3	17	Bueno	3	2	3	3	3	3	17	Bueno	51	Bueno
22	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	36	Regular
23	1	2	1	1	2	1	8	Deficiente	1	1	2	1	1	1	7	Deficiente	2	1	2	1	1	1	8	Deficiente	23	Deficiente
24	1	2	3	1	3	1	11	Regular	1	3	2	3	1	1	11	Regular	1	3	3	1	3	1	12	Regular	34	Regular

0.874

0.811

0.850

0.851

6	10	11
11	14	8
15	18	5

6	10	12
11	14	8
15	18	4

6	10	11
11	14	9
15	18	4

18	31	12
32	43	8
44	54	4

ID	PROFESIONAL								PERSONAL								SOCIAL								DESEMPEÑO DOCENTE	
	1	2	3	4	5	6	Ptje	Nivel	7	8	9	10	11	12	Ptje	Nivel	13	14	15	16	17	18	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	2	2	1	2	2	2	11	Regular	1	2	2	1	3	2	11	Regular	2	2	2	2	3	1	12	Regular	34	Regular
2	1	1	1	1	1	1	6	Deficiente	1	1	1	1	1	1	6	Deficiente	1	1	1	1	1	1	6	Deficiente	18	Deficiente
3	3	3	3	3	2	2	16	Bueno	2	3	2	3	3	2	15	Bueno	3	2	3	3	3	2	16	Bueno	47	Bueno
4	1	1	2	1	1	1	7	Deficiente	1	2	1	1	1	1	7	Deficiente	1	1	1	2	1	1	7	Deficiente	21	Deficiente
5	1	1	1	2	1	1	7	Deficiente	1	1	1	2	1	1	7	Deficiente	2	1	1	1	1	1	7	Deficiente	21	Deficiente
6	1	2	2	1	1	1	8	Deficiente	1	1	2	1	2	1	8	Deficiente	1	1	2	1	1	1	7	Deficiente	23	Deficiente
7	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	36	Regular
8	1	3	3	1	2	3	13	Regular	3	2	3	2	2	3	15	Bueno	3	2	2	3	2	2	14	Regular	42	Regular
9	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	3	3	3	3	3	2	17	Bueno	53	Bueno
10	1	1	1	2	1	1	7	Deficiente	1	1	2	1	1	1	7	Deficiente	1	1	2	1	1	1	7	Deficiente	21	Deficiente
11	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	3	1	12	Regular	36	Regular
12	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	3	2	2	2	2	2	13	Regular	37	Regular
13	1	1	1	1	2	1	7	Deficiente	1	2	1	1	1	1	7	Deficiente	1	1	2	1	1	1	7	Deficiente	21	Deficiente
14	3	3	3	2	3	3	17	Bueno	3	3	2	3	3	3	17	Bueno	2	3	2	3	3	3	16	Bueno	50	Bueno
15	1	2	2	1	1	1	8	Deficiente	1	3	1	2	3	1	11	Regular	1	2	2	2	1	3	11	Regular	30	Deficiente
16	1	1	2	1	2	1	8	Deficiente	1	1	2	1	1	2	8	Deficiente	2	2	1	1	1	1	8	Deficiente	24	Deficiente
17	1	1	1	1	1	2	7	Deficiente	1	2	1	1	2	1	8	Deficiente	1	2	1	1	1	1	7	Deficiente	22	Deficiente
18	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	36	Regular
19	3	2	3	3	3	3	17	Bueno	3	2	3	3	3	3	17	Bueno	2	3	3	2	3	3	16	Bueno	50	Bueno
20	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	36	Regular
21	3	3	3	3	3	2	17	Bueno	3	3	3	3	3	3	18	Bueno	3	3	3	3	3	2	17	Bueno	52	Bueno
22	1	1	1	1	2	1	7	Deficiente	1	1	2	2	1	1	8	Deficiente	1	2	1	1	1	1	7	Deficiente	22	Deficiente

23	1	2	1	1	2	1	8	Deficiente	1	1	2	1	2	1	8	Deficiente	2	2	1	1	1	1	8	Deficiente	24	Deficiente
24	1	2	1	2	2	3	11	Regular	2	1	3	1	3	1	11	Regular	2	2	2	2	2	2	12	Regular	34	Regular



6	10	11
11	14	8
15	18	5

6	10	10
11	14	8
15	18	6

6	10	10
11	14	9
15	18	5

18	31	11
32	43	8
44	54	5

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA TESIS LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE EDUCACIÓN PRIMARIA N° 80386. CHEPÉN- 2017

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
PROBLEMA 8 DE ESTUDIO	HIPOTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGIA Y DISEÑO	VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017?	<p>H1: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017</p> <p>H0: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en</p>	<p>GENERAL: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar el nivel del liderazgo directivo en la institución educativa N° 80386 de Chepén - 2017 Identificar el nivel del 	<p>MÉTODO Cuantitativo correlacional</p> <p>DISEÑO</p>	Liderazgo Directivo	El liderazgo directivo es un proceso de influencia sobre las actividades de los agentes educativos, para lograr metas comunes en situaciones determinadas (Cantón, 2001).	Serán evaluadas mediante una escala para el liderazgo directivo incluyendo sus dimensiones: Gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión institucional	D1 Gestión pedagógica.	<ul style="list-style-type: none"> Interés por el aprendizaje de los alumnos. 	Evidencia interés por la mejora del procedo educativo. Fomenta el mejoramiento constante de la enseñanza.	Ordinal
								<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento eficaz de la función docente. 	Procura el cumplimiento eficaz de la función docente. Demuestra actitudes de innovación y visión.	
								<ul style="list-style-type: none"> Logro del compromiso docente para mejorar la enseñanza. 	Procura el compromiso docente para mejorar la enseñanza. Promueve la innovación y capacitación del docente.	
						D2 Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> Colaboración y participación del docente 	Participa en la solución de conflictos		

una institución educativa de Chepén, 2017	desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén – 2017	<ul style="list-style-type: none"> Identificar la relación que existe entre la dimensión gestión pedagógica del liderazgo directivo con el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017. Identificar la relación que existe entre la dimensión gestión administrativa del liderazgo directivo con el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de 						Promueve la comunicación horizontal			
								<ul style="list-style-type: none"> Clima institucional. 		Promueve un clima institucional acogedor Participa en la creación de una cultura institucional innovadora	
								<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de las normas y reglamentos 		Incentiva el cumplimiento de las normas y reglamentos vigentes Demuestra acciones de colaboración y participación en las actividades institucionales	
								D3 Gestión institucional		<ul style="list-style-type: none"> Eficacia y eficiencia en sus funciones 	Evidencia actualización y capacitación directivo Demuestra eficacia y eficiencia en sus funciones
										<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción por la gestión del director 	Demuestra imparcialidad para sancionar faltas e incumplimientos. Se esmera por el respeto y apoyo de los docentes
										<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad y laboriosidad directiva 	Expresa responsabilidad y


		<p>Chepén, 2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar la relación que existe entre la dimensión gestión institucional del liderazgo directivo con el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2017. 							<p>laboriosidad directiva Evidencia conocimiento y capacidad directiva</p>	
			Desempeño Docente	<p>El desempeño docente es el cumplimiento de sus funciones en forma eficaz y eficiente. Esto implica decir, las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para el logro del desarrollo integral de estos. (Tufinio, 2012).</p>	<p>Acciones de cumplimiento o de funciones docentes, evaluadas mediante una escala para el desempeño docente incluyendo sus dimensiones: Profesional, personal y social</p>	D1 Profesional.	Grado o dominio de la ejecución curricular	<p>Demuestro dominio en la conducción de las sesiones de aprendizaje Mi planificación es actualizada y acorde con los intereses del estudiante</p>	Ordinal	
		Utilización de estrategias para el aprendizaje.					<p>Fomento la participación activa en clase Utilizo estrategias diversas e innovadoras para el aprendizaje</p>			
		Contribución a la formación de valores y al entendimiento de la clase.					<p>Colaboro a la formación y/ práctica de valores Facilito la construcción de aprendizajes.</p>			
		D2 Personal					<p>Vocación pedagógica.</p> <p>Demuestro mi vocación pedagógica pertinente Mi comunicación e interacción con el alumno es adecuada</p>			

								Actúo con imparcialidad y justicia en el aula. Demuestro una autoestima elevada.
								Me siento satisfecho/a por mi desempeño y asistencia y puntualidad en el trabajo.
						D3 Social	Participación e integración en las actividades.	Demuestro participación e integración en las actividades institucionales. Me comprometo para el mejoramiento institucional.
							Compromiso para el mejoramiento institucional	Me comprometo con el logro de objetivos institucionales. Promuevo un buen clima de trabajo.
							Orientación, consejo y ayuda al estudiante	Soy ejemplo de trabajo, valores y virtudes. Promuevo la orientación, consejo y ayuda al alumno.

MATRIZ DE VALIDACIÓN: ESCALA PARA EL LIDERAZGO DIRECTIVO

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE ESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDAC.		
				Nunca (0)	A veces (1)	Siempre (2)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
LIDERAZGO DIRECTIVO El liderazgo directivo es un proceso de influencia sobre las actividades de los agentes educativos, para lograr metas comunes en situaciones determinadas (Cantón, 2001).	Gestión pedagógica.	Interés por el aprendizaje de los alumnos.	Evidencia interés por la mejora del proceso educativo. Fomenta el mejoramiento constante de la enseñanza.				✓		✓			✓			
		Cumplimiento eficaz de la función docente.	Procura el cumplimiento eficaz de la función docente. Demuestra actitudes de innovación y visión.				✓		✓			✓			
		Logro del compromiso docente para mejorar la enseñanza.	Procura el compromiso docente para mejorar la enseñanza. Promueve la innovación y capacitación del docente.				✓		✓			✓			
	Gestión administrativa.	Colaboración y participación del docente	Participa en la solución de conflictos Promueve la comunicación horizontal				✓		✓			✓			
		Clima institucional.	Promueve un clima institucional acogedor Participa en la creación de una cultura institucional innovadora				✓		✓			✓			
		Cumplimiento de las normas y reglamentos	Incentiva el cumplimiento de las normas y reglamentos vigentes Demuestra acciones de colaboración y participación en las actividades institucionales				✓		✓			✓			
	Gestión institucional.	Eficacia y eficiencia en sus funciones	Evidencia actualización y capacitación directiva Demuestra eficacia y eficiencia en sus funciones				✓		✓			✓			
		Satisfacción por la gestión del director	Demuestra imparcialidad para sancionar faltas e incumplimientos. Se esmera por el respeto y apoyo de los docentes				✓		✓			✓			
		Responsabilidad y laboriosidad directiva	Expresa responsabilidad y laboriosidad directiva Evidencia conocimiento y capacidad directiva				✓		✓			✓			



 FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 48085354

MATRIZ DE VALIDACIÓN: ESCALA PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE ESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDAC.	
				Nunca (0)	A veces (1)	Siempre (2)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO DOCENTE El desempeño docente es el cumplimiento de sus funciones en forma eficaz y eficiente. Esto implica decir, las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para el logro del desarrollo integral de estos. (Tufino, 2012).	Profesional	Grado o dominio de la ejecución curricular	Demuestro dominio en la conducción de las sesiones de aprendizaje Mi planificación es actualizada y acorde con los intereses del estudiante				✓		✓		✓		✓			
		Utilización de estrategias para el aprendizaje.	Fomento la participación activa en clase Utilizo estrategias diversas e innovadoras para el aprendizaje				✓		✓		✓		✓			
		Contribución a la formación de valores y al entendimiento de la clase.	Colaboro a la formación y/ práctica de valores Facilito la construcción de aprendizajes.				✓		✓		✓		✓			
	Personal	Vocación pedagógica.	Demuestro mi vocación pedagógica pertinente Mi comunicación e interacción con el alumno es adecuada					✓		✓		✓		✓		
		Actuación con imparcialidad y justicia.	Actúo con imparcialidad y justicia en el aula Demuestro una autoestima elevada					✓		✓		✓		✓		
		Satisfacción en el trabajo	Me siento satisfecho/a por mi desempeño Demuestro asistencia y puntualidad en el trabajo					✓		✓		✓		✓		
	Social	Participación e integración en las actividades.	Demuestro participación e integración en las actividades institucionales. Me comprometo para el mejoramiento institucional					✓		✓		✓		✓		
		Compromiso para el mejoramiento institucional	Me comprometo con el logro de objetivos institucionales Promuevo un buen clima de trabajo					✓		✓		✓		✓		
		Orientación, consejo y ayuda al estudiante	Soy ejemplo de trabajo, valores y virtudes Promuevo la orientación, consejo y ayuda al alumno					✓		✓		✓		✓		


 FIRMA DEL EVALUADOR
 DNI: 18085354

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ESCALA PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE.

OBJETIVO:

Identificar el nivel de desempeño docente

DIRIGIDO A:

Docentes de educación primaria.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Barrios Araujo, Blanca

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

ADECUADO <input checked="" type="checkbox"/>	INADECUADO <input type="checkbox"/>
---	--


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN: ESCALA PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén-2017

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE ESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDAC.	
				Nunca (0)	A veces (1)	Siempre (2)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO DOCENTE El desempeño docente es el cumplimiento de sus funciones en forma eficaz y eficiente. Esto implica decir, las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para el logro del desarrollo integral de estos. (Tufino, 2012).	Profesional	Grado o dominio de la ejecución curricular	Demuestro dominio en la conducción de las sesiones de aprendizaje Mi planificación es actualizada y acorde con los intereses del estudiante				✓		✓		✓		✓			
		Utilización de estrategias para el aprendizaje.	Fomento la participación activa en clase Utilizo estrategias diversas e innovadoras para el aprendizaje				✓		✓		✓		✓			
		Contribución a la formación de valores y al entendimiento de la clase.	Colaboro a la formación y/ práctica de valores Facilito la construcción de aprendizajes.				✓		✓		✓		✓			
	Personal	Vocación pedagógica.	Demuestro mi vocación pedagógica pertinente Mi comunicación e interacción con el alumno es adecuada				✓		✓		✓		✓			
		Actuación con imparcialidad y justicia.	Actúo con imparcialidad y justicia en el aula Demuestro una autoestima elevada				✓		✓		✓		✓			
		Satisfacción en el trabajo	Me siento satisfecho/a por mi desempeño Demuestro asistencia y puntualidad en el trabajo				✓		✓		✓		✓			
	Social	Participación e integración en las actividades.	Demuestro participación e integración en las actividades institucionales. Me comprometo para el mejoramiento institucional				✓		✓		✓		✓			
		Compromiso para el mejoramiento institucional	Me comprometo con el logro de objetivos institucionales Promuevo un buen clima de trabajo				✓		✓		✓		✓			
		Orientación, consejo y ayuda al estudiante	Soy ejemplo de trabajo, valores y virtudes Promuevo la orientación, consejo y ayuda al alumno				✓		✓		✓		✓			

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 18091457

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ESCALA PARA EL LIDERAZGO DIRECTIVO.

OBJETIVO:

Identificar el nivel de liderazgo directivo

DIRIGIDO A:

Docentes de educación primaria.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Barrios Araujo, Blanca

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor

VALORACIÓN:

ADECUADO



INADECUADO


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN: ESCALA PARA EL LIDERAZGO DIRECTIVO

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén-2017

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE ESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDAC.
				Nunca (0)	A veces (1)	Siempre (2)	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 El liderazgo directivo es un proceso de influencia sobre las actividades de los agentes educativos, para lograr metas comunes en situaciones determinadas (Cantón, 2001).	Gestión pedagógica.	Interés por el aprendizaje de los alumnos.	Evidencia interés por la mejora del proceso educativo. Fomenta el mejoramiento constante de la enseñanza.				✓		✓		✓		✓		
		Cumplimiento eficaz de la función docente.	Procura el cumplimiento eficaz de la función docente. Demuestra actitudes de innovación y visión.				✓		✓		✓		✓		
		Logro del compromiso docente para mejorar la enseñanza.	Procura el compromiso docente para mejorar la enseñanza. Promueve la innovación y capacitación del docente.				✓		✓		✓		✓		
	Gestión administrativa.	Colaboración y participación del docente	Participa en la solución de conflictos Promueve la comunicación horizontal				✓		✓		✓		✓		
		Clima institucional.	Promueve un clima institucional acogedor Participa en la creación de una cultura institucional innovadora				✓		✓		✓		✓		
		Cumplimiento de las normas y reglamentos	Incentiva el cumplimiento de las normas y reglamentos vigentes Demuestra acciones de colaboración y participación en las actividades institucionales				✓		✓		✓		✓		
	Gestión institucional.	Eficacia y eficiencia en sus funciones	Evidencia actualización y capacitación directiva Demuestra eficacia y eficiencia en sus funciones				✓		✓		✓		✓		
		Satisfacción por la gestión del director	Demuestra imparcialidad para sancionar faltas e incumplimientos. Se esmera por el respeto y apoyo de los docentes				✓		✓		✓		✓		
		Responsabilidad y laboriosidad directiva	Expresa responsabilidad y laboriosidad directiva Evidencia conocimiento y capacidad directiva				✓		✓		✓		✓		


FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 18091457

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ESCALA PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE.

OBJETIVO:

Identificar el nivel de desempeño docente

DIRIGIDO A:

Docentes de educación primaria.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

YACHE CORDOZ EDUARDO JAVIER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR C.P.G.

VALORACIÓN:

ADecuADO	INADECUADO
----------	------------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN: ESCALA PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chapén- 2017

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE ESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDAC.					
				Nunca (0)	A veces (1)	Siempre (2)	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 El desempeño docente es el cumplimiento de sus funciones en forma eficaz y eficiente. Esto implica decir, las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para el logro del desarrollo integral de estos. (Lufino, 2012).	Profesional	Grado o dominio de la ejecución curricular	Demuestro dominio en la conducción de las sesiones de aprendizaje Mi planificación es actualizada y acorde con los intereses del estudiante																	
		Utilización de estrategias para el aprendizaje.	Fomento la participación activa en clase Utilizo estrategias diversas e innovadoras para el aprendizaje																	
		Contribución a la formación de valores y al entendimiento de la clase.	Colaboro a la formación y/ práctica de valores Facilito la construcción de aprendizajes.																	
	Personal	Vocación pedagógica.	Demuestro mi vocación pedagógica pertinente Mi comunicación e interacción con el alumno es adecuada																	
		Actuación con imparcialidad y justicia.	Actúo con imparcialidad y justicia en el aula Demuestro una autoestima elevada																	
		Satisfacción en el trabajo	Me siento satisfecho/a por mi desempeño Demuestro asistencia y puntualidad en el trabajo																	
	Social	Participación e integración en las actividades.	Demuestro participación e integración en las actividades institucionales. Me comprometo para el mejoramiento institucional																	
		Compromiso para el mejoramiento institucional	Me comprometo con el logro de objetivos institucionales Promuevo un buen clima de trabajo																	
		Orientación, consejo y ayuda al estudiante	Soy ejemplo de trabajo, valores y virtudes Promuevo la orientación, consejo y ayuda al alumno																	


 FIRMA DEL EVALUADOR
 DNI: 41645161

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ESCALA PARA EL LIDERAZGO DIRECTIVO.

OBJETIVO:

Identificar el nivel de liderazgo directivo

DIRIGIDO A:

Docentes de educación primaria.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

YASHE CENCIO EDUARDO JAVIER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR GPB

VALORACIÓN:

ADECUADO	INADECUADO
----------	------------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN: ESCALA PARA EL LIDERAZGO DIRECTIVO

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE ESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDAC.
				Nunca (0)	A veces (1)	Siempre (2)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LIDERAZGO DIRECTIVO El liderazgo directivo es un proceso de influencia sobre las actividades de los agentes educativos, para lograr metas comunes en situaciones determinadas (Cantón, 2001).	Gestión pedagógica.	Interés por el aprendizaje de los alumnos.	Evidencia interés por la mejora del proceso educativo. Fomenta el mejoramiento constante de la enseñanza.						X	X	X	X			
		Cumplimiento eficaz de la función docente.	Procura el cumplimiento eficaz de la función docente. Demuestra actitudes de innovación y visión.					X	X	X	X	X	X		
		Logro del compromiso docente para mejorar la enseñanza.	Procura el compromiso docente para mejorar la enseñanza. Promueve la innovación y capacitación del docente.					X	X	X	X	X	X		
	Gestión administrativa.	Colaboración y participación del docente	Participa en la solución de conflictos Promueve la comunicación horizontal					X	X	X	X	X	X		
		Clima institucional.	Promueve un clima institucional acogedor Participa en la creación de una cultura institucional innovadora					X	X	X	X	X	X		
		Cumplimiento de las normas y reglamentos	Incentiva el cumplimiento de las normas y reglamentos vigentes Demuestra acciones de colaboración y participación en las actividades institucionales					X	X	X	X	X	X		
	Gestión institucional.	Eficacia y eficiencia en sus funciones	Evidencia actualización y capacitación directiva Demuestra eficacia y eficiencia en sus funciones					X	X	X	X	X	X		
		Satisfacción por la gestión del director	Demuestra imparcialidad para sancionar faltas e incumplimientos. Se esmera por el respeto y apoyo de los docentes					X	X	X	X	X	X		
		Responsabilidad y laboriosidad directiva	Expresa responsabilidad y laboriosidad directiva Evidencia conocimiento y capacidad directiva					X	X	X	X	X	X		


 FIRMA DEL EVALUADOR
 DNI: 41645161

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ESCALA PARA EL LIDERAZGO DIRECTIVO.

OBJETIVO:

Identificar el nivel de liderazgo directivo

DIRIGIDO A:

Docentes de educación primaria.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Govea Quiroz Marco Antonio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Maestro en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

ADECUADO <input checked="" type="checkbox"/>	INADECUADO <input type="checkbox"/>
---	--



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN: ESCALA PARA EL LIDERAZGO DIRECTIVO

JLO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chapén- 2017

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE ESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDAC.
				Nunca (0)	A veces (1)	Siempre (2)	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 El liderazgo directivo es un proceso de influencia sobre las actividades de los agentes educativos, para lograr metas comunes en situaciones determinadas (Cantón, 2001).	Gestión pedagógica.	Interés por el aprendizaje de los alumnos.	Evidencia interés por la mejora del proceso educativo. Fomenta el mejoramiento constante de la enseñanza.				✓		✓		✓		✓		
		Cumplimiento eficaz de la función docente.	Procura el cumplimiento eficaz de la función docente. Demuestra actitudes de innovación y visión.				✓		✓		✓		✓		
		Logro del compromiso docente para mejorar la enseñanza.	Procura el compromiso docente para mejorar la enseñanza. Promueve la innovación y capacitación del docente.				✓		✓		✓		✓		
	Gestión administrativa.	Colaboración y participación del docente	Participa en la solución de conflictos Promueve la comunicación horizontal				✓		✓		✓		✓		
		Clima institucional.	Promueve un clima institucional acogedor Participa en la creación de una cultura institucional innovadora				✓		✓		✓		✓		
		Cumplimiento de las normas y reglamentos	Incentiva el cumplimiento de las normas y reglamentos vigentes Demuestra acciones de colaboración y participación en las actividades institucionales				✓		✓		✓		✓		
	Gestión institucional.	Eficacia y eficiencia en sus funciones	Evidencia actualización y capacitación directivo Demuestra eficacia y eficiencia en sus funciones				✓		✓		✓		✓		
		Satisfacción por la gestión del director	Demuestra imparcialidad para sancionar faltas e incumplimientos. Se esmera por el respeto y apoyo de los docentes				✓		✓		✓		✓		
		Responsabilidad y laboriosidad directiva	Expresa responsabilidad y laboriosidad directiva Evidencia conocimiento y capacidad directiva				✓		✓		✓		✓		


 FIRMA DEL EVALUADOR
 DNI: 19322773

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ESCALA PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE.

OBJETIVO:

Identificar el nivel de desempeño docente

DIRIGIDO A:

Docentes de educación primaria.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Parra Quiroz, Marco Antonio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Maestro en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

ADECUADO <input checked="" type="checkbox"/>	INADECUADO <input type="checkbox"/>
---	--


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN: ESCALA PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

JLO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE ESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDAC.			
				Nunca (0)	A veces (1)	Siempre (2)	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	
El desempeño docente es el cumplimiento de sus funciones en forma eficaz y eficiente. Esto implica decir, las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para el logro del desarrollo integral de estos. (Tufiño, 2012).	Profesional	Grado o dominio de la ejecución curricular	Demuestro dominio en la conducción de las sesiones de aprendizaje Mi planificación es actualizada y acorde con los intereses del estudiante				✓		✓		✓		✓			
		Utilización de estrategias para el aprendizaje.	Fomento la participación activa en clase Utilizo estrategias diversas e innovadoras para el aprendizaje				✓		✓		✓		✓			
		Contribución a la formación de valores y al entendimiento de la clase.	Colaboro a la formación y práctica de valores Facilito la construcción de aprendizajes.				✓		✓		✓		✓			
	Personal	Vocación pedagógica.	Demuestro mi vocación pedagógica pertinente Mi comunicación e interacción con el alumno es adecuada				✓		✓		✓		✓			
		Actuación con imparcialidad y justicia.	Actúo con imparcialidad y justicia en el aula Demuestro una autoestima elevada				✓		✓		✓		✓			
		Satisfacción en el trabajo	Me siento satisfecho/a por mi desempeño Demuestro asistencia y puntualidad en el trabajo				✓		✓		✓		✓			
	Social	Participación e integración en las actividades.	Demuestro participación e integración en las actividades institucionales. Me comprometo para el mejoramiento institucional				✓		✓		✓		✓			
		Compromiso para el mejoramiento institucional	Me comprometo con el logro de objetivos institucionales Promuevo un buen clima de trabajo				✓		✓		✓		✓			
		Orientación, consejo y ayuda al estudiante	Soy ejemplo de trabajo, valores y virtudes Promuevo la orientación, consejo y ayuda al alumno				✓		✓		✓		✓			

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 19322793

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ESCALA PARA EL LIDERAZGO DIRECTIVO.

OBJETIVO:

Identificar el nivel de liderazgo directivo

DIRIGIDO A:

Docentes de educación primaria.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Vásquez Costo, Ana María

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Maestro en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

ADECUADO <input checked="" type="checkbox"/>	INADECUADO <input type="checkbox"/>
--	-------------------------------------

Ana Vásquez B
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN: ESCALA PARA EL LIDERAZGO DIRECTIVO

JLO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chapén- 2017

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE ESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDAC.
				Nunca (0)	A veces (1)	Siempre (2)	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 El liderazgo directivo es un proceso de influencia sobre las actividades de los agentes educativos, para lograr metas comunes en situaciones determinadas (Cantón, 2001).	Gestión pedagógica.	Interés por el aprendizaje de los alumnos.	Evidencia interés por la mejora del proceso educativo. Fomenta el mejoramiento constante de la enseñanza.				X		X		X		X		
		Cumplimiento eficaz de la función docente.	Procura el cumplimiento eficaz de la función docente. Demuestra actitudes de innovación y visión.				X		X		X		X		
		Logro del compromiso docente para mejorar la enseñanza.	Procura el compromiso docente para mejorar la enseñanza. Promueve, la innovación y capacitación del docente.				X		X		X		X		
	Gestión administrativa.	Colaboración y participación del docente	Participa en la solución de conflictos Promueve la comunicación horizontal				X		X		X		X		
		Clima institucional.	Promueve un clima institucional acogedor Participa en la creación de una cultura institucional innovadora				X		X		X		X		
		Cumplimiento de las normas y reglamentos	Incentiva el cumplimiento de las normas y reglamentos vigentes Demuestra acciones de colaboración y participación en las actividades institucionales				X		X		X		X		
	Gestión institucional.	Eficacia y eficiencia en sus funciones	Evidencia actualización y capacitación directiva Demuestra eficacia y eficiencia en sus funciones				X			X	X		X		
		Satisfacción por la gestión del director	Demuestra imparcialidad para sancionar faltas e incumplimientos. Se esmera por el respeto y apoyo de los docentes				X		X		X		X		
		Responsabilidad y laboriosidad directiva	Expresa responsabilidad y laboriosidad directiva Evidencia conocimiento y capacidad directiva				X		X		X		X		

Ana J. J. J. J. J.
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 4005 8187

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ESCALA PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE.

OBJETIVO:

Identificar el nivel de desempeño docente

DIRIGIDO A:

Docentes de educación primaria.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Vasquez Castro, Ana María

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Maestro en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

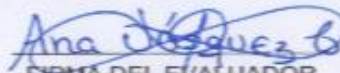
ADECUADO <input checked="" type="checkbox"/>	INADECUADO <input type="checkbox"/>
--	-------------------------------------

Ana Vasquez
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN: ESCALA PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chapén- 2017

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE ESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDAC.	
				Nunca (0)	A veces (1)	Siempre (2)	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 El desempeño docente es el cumplimiento de sus funciones en forma eficaz y eficiente. Esto implica decir, las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para el logro del desarrollo integral de éstos. (Tufino, 2012).	Profesional	Grado o dominio de la ejecución curricular	Demuestro dominio en la conducción de las sesiones de aprendizaje Mi planificación es actualizada y acorde con los intereses del estudiante				X		X		X		X			
		Utilización de estrategias para el aprendizaje.	Fomento la participación activa en clase Utilizo estrategias diversas e innovadoras para el aprendizaje				X		X		X		X			
		Contribución a la formación de valores y al entendimiento de la clase.	Colaboro a la formación y/ práctica de valores. Facilito la construcción de aprendizajes.				X		X		X		X			
	Personal	Vocación pedagógica.	Demuestro mi vocación pedagógica pertinente Mi comunicación e interacción con el alumno es adecuada				X		X		X		X			
		Actuación con imparcialidad y justicia.	Actúo con imparcialidad y justicia en el aula Demuestro una autoestima elevada				X		X		X		X			
		Satisfacción en el trabajo	Me siento satisfecho/a por mi desempeño Demuestro asistencia y puntualidad en el trabajo				X		X		X		X			
	Social	Participación e integración en las actividades.	Demuestro participación e integración en las actividades institucionales. Me comprometo para el mejoramiento institucional				X		X		X		X			
		Compromiso para el mejoramiento institucional	Me comprometo con el logro de objetivos institucionales Promuevo un buen clima de trabajo				X		X		X		X			
		Orientación, consejo y ayuda al estudiante	Soy ejemplo de trabajo, valores y virtudes Promuevo la orientación, consejo y ayuda al alumno				X		X		X		X			


 FIRMA DEL EVALUADOR
 DNI: 40058187