



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo Directivo y Desempeño Docente de la Red  
Educativa Distrital de Asillo – Azángaro 2017**

**TESIS PARA OBTENER GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR**

Br Miguel, QUISPE SOLORZANO

**ASESOR (a):**

Dr. Percy VASQUEZ ARCE

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

INNOVACION EDUCATIVA

**TRUJILLO - PERÚ**

**2018**

**PÁGINA DE JURADO**

.....  
Dr. Wladimiro, IBAÑEZ QUISPE  
PRESIDENTE:

.....  
Dr. Reynaldo, Sucari León  
SECRETARIO:

.....  
Dr. Percy Vásquez Arce  
VOCAL

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a DIOS y a quienes inspiraron mi espíritu para la conclusión de esta tesis. A mi esposa Claudia y a mis hijos Eyner, Marco, Nancy y Nimer quienes seguirán mis pasos en la educación, apoyo y consejos. A mis maestros y amigos, quienes sin su ayuda nunca hubieran podido hacer esta tesis. A todos ellos se los agradezco desde el fondo de mi alma. Para todos ellos hago esta dedicatoria.

Miguel

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias a Dios y mi esposa Claudia a mis queridos hijos Eyner, Marco, Nancy y Nimer por entenderme en todo momento, por el apoyo incondicional en mi vida, fue la felicidad encajada en toda mi familia por lo cual estoy dispuesto a enfrentar los retos. Este mismo furor y pasión describo, donde desarrollé cada parte y punto de esta tesis, y por esto mismo puedo afirmar y pronosticar su éxito y agrado para cada uno de sus lectores.

A los Docentes, por haberme permitido ampliar y fortalecer mi formación profesional con conocimientos competentes de la gestión institucional.

El autor

## DECLARACIÓN JURADA

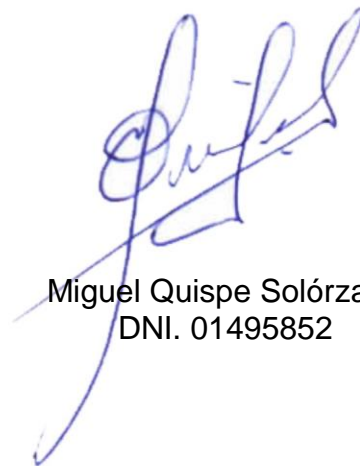
Yo, Miguel Quispe Solórzano, Estudiante del Programa de Maestría de la Escuela Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI. 01495852, con la tesis titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA RED EDUCATIVA DISTRITAL DE ASILLO – AZÁNGARO 2017.**

Declaro bajo juramento que:

- La tesis es de mi autoría.
- He respetado las normas internacionales de citas y referencias bibliográficas para las fuentes consultadas.
- La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico o título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta (datos falsos), plagio (información sin citar a autoridades), presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado, piratería (uso ilegal de información ajena), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo. Setiembre del 2018



Miguel Quispe Solórzano  
DNI. 01495852

## PRESENTACIÓN

Señores miembros de jurado:

Dando cumplimiento a la normatividad de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú para obtener el grado de Maestro en Educación con mención en Administración de la Educación; ante ustedes presento la investigación Titulada: **Liderazgo directivo y desempeño docente en la red educativa distrital de Asillo – AZÁNGARO 2017.**

Basado en la Teoría Transformación, que contribuya a elevar el desempeño docente y mejorar el aprendizaje de los estudiantes. La investigación se justifica porque tiene relevancia social, puesto que responde a una problemática real y actual. Asimismo, ofrece aportes teóricos, metodológicos y prácticos.

La presente investigación presenta información sobre el Liderazgo.

Directivo y el Desempeño docente de las Instituciones Educativas primarias en la red educativa del distrito de asillo; así como un nuevo Programa de Liderazgo Directivo , basado en el currículo nacional, para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes. La importancia de esta investigación radica en la información recogida a través de la aplicación de dos encuestas dirigidas a los directivos, las mismas que permitieron conocer la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico en las Instituciones Educativas y asimismo determinar el nivel de liderazgo directivo y el nivel de desempeño pedagógico con el deseo es contribuir a mejorar el liderazgo directivo y el desempeño docente, el mismo que conlleve a elevar la calidad educativa.

El Autor

## INDICÉ

<b>PÁGINA DE JURADO</b>	<b>2</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>3</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>4</b>
<b>DECLARACIÓN JURADA</b>	<b>5</b>
<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>6</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>9</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>11</b>
I INTRODUCCIÓN	14
PROBLEMA DE LA INVESTIGACION	16
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Trabajos previos	18
1.2.1. Antecedentes	18
1.3. Teoria relacionadas al tema	21
1.3.1. Marco teórico	21
Evaluación del desempeño docente	34
1.3.2. Marco conceptual	45
1.4. Formulacion del problema	48
1.4.1. Problema de investigación	49
1.4.1.1. Problema general	49
1.4.1.2. Problema específico	49
1.6. Hipotesis	52
1.6.1. Hipótesis general	52
1.6.2. Hipotesis específico	52
1.7. Objetivos	53
1.7.1. Objetivo general	53
1.7.2. Objetivos específicos	53
II. MARCO METODOLÓGICO:	54
2.1. Variable:	54
2.3. Metodología de la investigacion	57

2.4. Tipo y diseño de investigación	57
2.5. Población y muestra	58
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	62
2.7. Análisis de datos	62
2.8. Aspectos éticos	64
III. RESULTADOS	65
IV. DISCUSIÓN:	76
V. CONCLUSIONES:	80
VI. RECOMENDACIONES:	83
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	84
VIII. ANEXOS.	87



## RESUMEN

El estudio de la investigación tiene como objetivo general Identificar como influye la relación entre el liderazgo Directivo y desempeño Docentes en la Red Educativa distrital de asillo en la Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017.

De un total 158 docentes y 37 directores encuestados el 62.00% afirma que están de acuerdo con el desarrollo profesional sobre su práctica pedagógica e institucional para logro de los aprendizaje de los estudiantes donde actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y principio del orden superior del niño y el adolescente; lo cual participan en las experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades de los estudiantes que participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. Lo cual 08.00% están en desacuerdo sobre el desarrollo de la profesionalidad de identidad docente.

En la investigación realizada se finaliza con la existencia de un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones. Esto significa que, despliega el líder director en su labor en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo como consecuencia el desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social resulta óptimo Concluimos que los Directores y Docentes están de acuerdo con los diferentes estilos de liderazgo autoritario, democrático y situacional para cumplir con la función de director de las Instituciones Educativas.

**Palabras claves: liderazgo directivo, desempeño docente**

## ABSTRACT

The general objective of the research study is to identify how the relationship between management leadership and performance teachers influences in the district educational network of asillo in the primary educational institutions of the Ugel Azángaro 2017.

In the corresponding tables, of the 37 directors and 158 teachers surveyed, 59.00% reported that they agree with the leadership of the teacher and the performance of the teacher, while 13.00% disagree, which requires training on leadership

The type and design of research was descriptive transactional aim to investigate the incidence and values in which one or more variables is manifested. The procedure consists in measuring in a group of people or objects one or (usually) more variables and providing their description. They are, therefore, purely descriptive studies that when they establish hypotheses, they are also descriptive

The research carried out concludes with the existence of a high degree of linear correlation between the leadership and teaching performance with their respective dimensions. nes. This means that, the leader leader deploys in his work in the pedagogical, institutional and administrative dimensions as a consequence the teaching performance in his professional, personal and social dimensions is optimal in the same way it happens in reverse. There is a dependency. Ho = The participation in management of the articulated school is independent of the Teaching Performance in the district Educational Network of the primary education institutions of the Ugel Azángaro 2017.

## I. INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación tuvo la intención de explicar las problemáticas de la educación a nivel nacional, regional y local en las últimas décadas se viene cuestionando fuertemente al trabajo Directivo y Docentes del sector público en su obligación laboral debido al bajo rendimiento académico de los estudiantes, determinado por los bajos resultados obtenidos en las evaluaciones censal de estudiantes ECE realizado por el ministerio de educación en los diferentes grados, a inicio se pretendió establecer una relación de causa efecto entre el bajo rendimiento académico y la enseñanza brindada por parte de los profesores aparentemente deficientes, Se analizaron formalmente los diversos factores que intervienen en el proceso de enseñanza aprendizaje.se tomaron diferentes aspectos de mejora con la distribución gratuita de textos escolares, control de cumplimiento de horas efectivas de aprendizaje a los docentes, se elaboran el plan lector con estrategias de lectura y capacitación en las diversas áreas del plan de estudios, con el objetivo de mejorar el trabajo docente según la Ley N° 29944 Ley de la Reforma Magisterial, poniendo en práctica el plan de monitoreo y acompañamiento en su desempeño laboral en el aula, a cargo de los directivos y especialistas en educación de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro (UGEL), la dirección regional de educación

(DREP) y Ministerio de Educación (MINEDU) según los análisis obtenidos se observa que el desempeño docente se ubica entre los niveles II y III en las Instituciones Educativas primarias de la red educativa distrital de asillo. Según panorama de cambios y propuestas en la presente investigación se sondea el ejercicio laboral del profesional de la educación en relación a su liderazgo directivo se establece el nivel de liderazgo directivo y desempeño docente.

### **1.1. Realidad problemática**

El procedimiento educativo peruano se mantiene sobre la base del desarrollo que radica esencialmente en la educación. En este rubro los resultados de la ECE no han sido satisfactorios debido a la crisis que se evidencia en los resultados de aprendizaje de las y los estudiantes, quienes concurren a las instituciones educativas públicas, localizadas en las zonas urbano –marginales rurales andinas. Tal situación se agudiza aún más en la población con una legua originaria.

Una infraestructura inadecuada, mobiliario antigua y equipamiento inadecuados, la dotación de materiales educativos inadecuados, la falta de contextualización de los recursos didácticos acorde al contexto , las insolvencias que presenta la formación de las Facultades de Educación de las Universidades públicas solo se centran en un marco conceptual mas no a las necesidades del ministerio de educación.

La educación es un sector muy complejo por la múltiples necesidades que cuenta para obtener lograr tiene un una calidad educativa acorde a las necesidades del contexto y es complejo identificar a las causas que origina la crisis educativa; sin embargo, las investigaciones indican que los factores que impacta la calidad educativa es desempeño docente , el estilo de liderazgo que ejercen los directivos en las instituciones educativas primarias.

En estos últimos cinco años, el Ministerio de Educación viene implementando cambios curriculares con el fin de invertir la confusa determinación en la calidad de la educación aprobando el Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD) el Marco de Buen Desempeño del Directivo (MBDDir), el 2014. En estos aspectos en el marco del liderazgo directivo se tuvo falencias en las Instituciones educativas primarias a nivel de la región de Puno por los aspectos económico, sociocultural que los aqueja a cada uno de los estudiantes para la mejora de la calidad educativa bajo los principios de un desempeño docente que no cuenta con las herramientas necesarias para el logro de los aprendizajes.

El desarrollo organizacional como función básica de la administración directriz implica un manejo efectivo de una serie de técnicas y herramientas que en muchos casos resultan ineficientes para lograr las metas institucionales. Así pues, características muy propias como la escasa iniciativa de participación, canal de comunicación inadecuado al designar los roles y funciones, condiciones inadecuadas de trabajo, la falta de tolerancia para resolver situaciones propias de la organización, la carencia de sinergia y empatía para promover el sentido de cambio, cualidad inherente al acelerado mundo actual. Compromisos asumidos, pero no cumplidos por los integrantes del equipo de trabajo técnico pedagógico de poca investigación debemos considerar que hoy es relevante el factor pedagógico, pues cabe resaltar el manejo de la planificación en los instrumentos de gestión los que establecen la visión, misión, objetivos estratégicos. Sin embargo, las carencias de manejo de elaboración, conducción, ejecución y evaluación resultan ser muy notorias por la falta de asesoramiento funcional.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. Antecedentes**

Después de una exhaustiva búsqueda de antecedentes de investigación referidos al tema que se plantea se encontraron antecedentes similares a la investigación planteada que se da a conocer a continuación.

#### **Antecedentes internacionales**

**(RAMIREZ, 2011) Afirma :** “De la investigación realizada se concluye que existe una alta relación; el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo Se concluye que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel Primaria se muestra con aceptación según los docentes ya que los resultados estadísticos arrojan que el Chi cuadrado es de 27.13 considerado alto...Podemos concluir que el desempeño docente con las dimensiones profesional, personal y social según los alumnos resultan de acuerdo a la estadística arrojan que el Chi cuadrado es de 26.39 y se considera alto...Concluimos que los docentes y los alumnos están de acuerdo con los diferentes estilos de liderazgo autoritario, democrático y situacional para cumplir con la función de director de las Instituciones Educativas.... En la investigación realizada se concluye la existencia de un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones. Esto significa que, despliega el líder director en su labor en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo como

consecuencia el desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social resulta óptimo de la misma forma alcanza ocurrir a la inversa. Existe una dependencia...Se llega a la conclusión que existe en las escuelas de primaria del distrito de Independencia – Lima un mayor número de 153 de acuerdo a la muestra de la investigación 201 de docentes del sexo femenino.... Existe un mayor (68 y 45) número de docentes entre las edades 40 á 49 en el nivel de Primaria.

**Bolívar (2010)** Señala: “Que el liderazgo pedagógico en las escuelas se está constituyendo, en el contexto internacional, en un factor de primer orden en el mejoramiento de la educación y en una prioridad en las agendas de las políticas educativas. De acuerdo a un buen liderazgo educativo es un factor determinante de la calidad de la educación por lo que se deben seleccionar y formar excelentes directivos”.

### **Antecedentes nacionales**

**(QUICO, 2007) Afirma :** “los directivos poseen una Teoría Centrada en lo Administrativo, más de Tipo Conservador que de Tipo Renovador. Los pocos directivos con una Teoría Centrada en lo Pedagógico son más de Tipo Afiliativo que Transformador. Asimismo, se encontró que en general los docentes tienen percepciones no alineadas con las de sus directores de CEBA lo que hace complejo el Liderazgo Pedagógico, haciendo necesario construir un Liderazgo Pedagógico, distribuido y en sentido amplio, antes que reducirlo a los procesos de aprendizaje en el aula, hecho que debe contemplar las capacitaciones impulsadas por el Ministerio de Educación”.

**(SAAVEDRA, 2017) Afirma:** “La población estuvo constituida por 58 integrantes de la comunidad educativa; es decir, por 01 director, 01 sub directora y 56 docentes, 08 de educación inicial, 24 de educación primaria y 24 de educación secundaria. La muestra lo constituyeron los 56 docentes de los tres niveles educativos. Este estudio de investigación contempló un muestreo no probabilístico; es decir, de tipo intencional, intencionado o criterial, donde la representatividad se da en base a una opinión o intención particular de quien selecciona la muestra...Las técnicas

seleccionadas han sido la encuesta y la observación. Los instrumentos fueron el cuestionario sobre liderazgo pedagógico del director y la ficha de observación del desempeño profesional docente, que fueron sometidos a un proceso de validación mediante juicio de expertos y a un estudio de confiabilidad y validez... Los resultados de la investigación, según la Prueba de Chi-Cuadrado de Pearson, indican que no existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño profesional docente”.

**Osorio (2006 : 181) Señala:** “realizó el estudio de investigación sobre “El desempeño docente y el rendimiento académico en formación especializada de los estudiantes de matemático y física de las facultades de educación en las universidades de la sierra central del Perú”; trabaja con una muestra que se ha considerado de la totalidad de docentes (29 docentes) y una parte de alumno del V, VII, y IX ciclo de las 3 universidades en estudio (universidad Nacional del Centro, Universidad Daniel Alcides Carrión y Universidad Nacional de Huancavelica), siendo la técnica de muestreo la circunstancial en grupos ya formados. Siendo la muestra en total 212 alumnos (100 alumnos de la Universidad Nacional del Centro, 62 de la Universidad Daniel Alcides Carrión y 50 de la Universidad nacional de Huancavelica”.

De la investigación realizada se llega a las siguientes conclusiones:

1. El desempeño de los docentes de Matemática y Física de las Facultades de Educación en las tres universidades es en promedio buena ya que obtienen 14,56 puntos como producto de los datos proporcionados por los estudiantes, docentes, y jefes de departamento mediante encuestas de dominio tecnológicos, científicos, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y formación en valores éticos en la que obtienen 13.36, 14.62, 15.28, 14,25 y 14.73 puntos respectivamente.

**Ramírez (2006:186)**, realizó una investigación sobre la “Evaluación integral del desempeño profesional de los docentes de Educación Secundaria de menores de la



UGEL No 06 de Lima para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y educación”; trabajó con una muestra de 55 docentes que se consideró del universo de 700 profesores de secundaria. Siendo además encuestados los padres de familia y alumnos de las 5 instituciones educativas.

### **Antecedentes regionales:**

**Cutimbo (2008) concluye:** “En la investigación influencia de nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del instituto superior de público de Puno, Determina y explicar de qué manera influye el nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes, en la especialidad de educación primaria IX semestre 2008”.

**Gómez (2006) Afirma:** “Acerca del nivel modalidad y su apreciación sobre el desempeño profesional de los docentes del instituto superior pedagógico Puno, Perú, plantea como objetivo el desempeño de los docentes es directa y alta en el nivel coeficiente  $r = 0.90$ , según datos estadísticos”.

**Mancha (2004) Afirma:** “percepciones de los docentes sobre la acción tutorial en los correos educativos de la ciudad de puno tesis de maestría en ciencias sociales UNA Puno”.

**Zela (2008) Señala:** “En su tesis de maestría que trató sobre el liderazgo y la calidad educativa en las escuelas secundarias de la provincia de Lampa (Puno) buscó determinar una relación estadísticamente significativa entre estas variables siendo el universo de la investigación 60 Directores...En este estudio básico descriptivo se tomó en cuenta una muestra de 20 directores de instituciones educativas del nivel secundario; obteniéndose en la aplicación de dos cuestionarios que el liderazgo participativo se encontraba en el 60% de la muestra, mientras que el 40% presentó mayor liderazgo consultivo. Sin embargo, en la práctica, el líder emplea los cuatro

estilos de liderazgo de acuerdo con la tarea que se ejecuta, las personas y la situación. Esto contrastó abiertamente con el nivel de calidad que brindaban los centros de estudio, el cual resultó ser insatisfactorio o deficiente. Se arribó a la conclusión que existe un bajo nivel de correlación lineal positiva entre el liderazgo del director y la calidad educativa ( $r = .390$ )”

### **1.3. Teoría relacionadas al tema**

El presente trabajo de investigación en el Marco teórico tiene un valor preponderante, puesto que es el sustento científico que nos permitirá conocer a profunda las variables en estudio, de la misma manera conocer cómo se desarrolla el aprendizaje en los estudiantes, materia de estudio y los hábitos de estudios, los que permitirán determinar la relación de las dos variables que se encuentran en investigación: **Liderazgo Directivo y Desempeño Docente de la RED Educativa Distrital de Asillo - Azángaro 2017.**

#### **El liderazgo**

**(Ramirez G. G., 2015) Afirma:** “Durante muchos años, la sociedad se ha preocupado por mantener una búsqueda constante de información sobre el desarrollo de las personas. El impulso de esta búsqueda se basa sencillamente en el reconocimiento de la existencia de prácticas y condiciones diversas en los estados gerenciales de las empresas. Bernard Bass, doctor en Psicología Industrial y docente investigador de la Binghamton University, ha orientado su trabajo por más de dos décadas hacia la comprensión de los fenómenos organizacionales, centrándose particularmente en el área del comportamiento humano dentro de las organizaciones.

#### **Líder y liderazgo**

**(Ramirez G. G., 2015) Afirma:** que el Liderazgo es un término que ha estado muy cargado de adherencia gerenciales bastante alejadas de los valores humanos y las primeras aportaciones estuvieron orientadas por la consideración de que esta estaba

ligado a los rasgos y características del líder. La tendencia a moverse más allá de modelos técnicos, jerárquicos y racionales para ir hacia enfoques que enfatizan facetas culturales, morales, simbólicas del liderazgo. Esta concepción empresarial ha sido trasladada al ámbito educativo y hoy la tendencia es buscar que el directivo escolar se convierta en un líder de una organización que es mutable frente a los frecuentes cambios que la sociedad sufre por efecto de los avances acelerados de la ciencia y la tecnología.

De acuerdo con Yarce (2001) un líder es un hombre o una mujer que mira más al futuro que al pasado, que acomete este con audacia, con afán de forjarlo con una visión prospectiva, no adivinatoria, y con una actitud proactiva, empeñada y generosa para convertir en realidad la meta que se desea alcanzar, que no es otra cosa que lo mejor para la sociedad, para su gente, para sí mismo...Del mismo modo, el líder debe tener, y estar dispuesto a guiarse por, un sentido definido de estándares éticos...

### **Teorías existentes del liderazgo**

**(Ramirez G. G., 2015) Afirma:** “Antes de dedicarnos a realizar la presentación de las teorías del liderazgo es conveniente establecer una definición de liderazgo diferenciándola de la definición de dirección con respecto de las ideas antes planteadas. El liderazgo representaría la autoridad informal, el énfasis en recursos emocionales y espirituales mientras que una dirección sería autoridad institucional, los atributos propios del cargo haciendo énfasis en recursos físicos, materiales, orientándose a la administración y gestión. Por otra parte, el liderazgo hace frente a la necesidad de cambio proyectando una visión y estableciendo estrategias, desarrollando equipos de trabajo, así como motivando y apoyando...Trabajar de forma colaborativa hacia la excelencia para conseguir los objetivos propuestos tanto organizacionales como personales/profesionales...Crear un ambiente libre de amenazas para crecer de tal modo que los talentos y las habilidades de cada uno puedan ser aprovechadas al máximo...Animar y construir unas relaciones de trabajo que individualmente satisfagan, unifiquen y fortalezcan para la realización de determinados objetivos y metas...Político: destaca el poder, el conflicto, las coaliciones...Liderazgo administrati-

vo: ejecutivo...Liderazgo político: antagónico...Liderazgo crítico: autoritario...Liderazgo interpersonal: feudalista..Simbólico: llamado también liderazgo visionario”

### **Liderazgo educativo**

**(Ramirez G. G., 2015) Afirma:** El liderazgo en el campo educativo presenta una relación íntima con la figura del director, ya que es quien será el responsable de dirigir a la escuela como organización que las acciones del Director están orientadas a desarrollar la eficacia docente, el desarrollo de programas educativos y la supervisión clínica...En este estilo de liderazgo se pone de manifiesto la influencia mediante el poder experto lo cual posibilita la aceptación de sus propuestas por parte del profesorado y, por ende, su colaboración para adelantar programas orientados al desarrollo curricular. Otras de las actividades que caracterizan este estilo de liderazgo son: el diagnóstico de problemas, la orientación a profesores, la promoción de la supervisión y la evaluación”.

### **Liderazgo pedagógico**

**(MINEDU E. , 2017) Señala:**“Toda institución educativa necesita liderazgo directivo. Persona o personas que Asuman la conducción de la organización en relación a las metas y objetivos. La Reforma de la escuela requiere configurar este rol desde un enfoque de liderazgo Pedagógico. Un líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad Educativa en función de lo pedagógico...”

(MINEDU E. , 2017) **refiere:** “Tanto de las prácticas de liderazgo implementadas, como de un liderazgo distribuido que Tenga claro a qué. Dimensiones de la escuela dedicar tiempo y atención...De acuerdo a la mayor. A de las investigaciones, en todos los modelos de liderazgo Se hace referencia a los tipos de prácticas que tienen un impacto en el aprendizaje De los alumnos. En la investigación de Kenneth Leith

Wood y otros (2006), se han Descrito cuatro tipos de prácticas en relación a este tema. Establecer una dirección visión, expectativas, metas del grupo... Desarrollar al personal...Redise.ar la organización...Gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje Evidentemente si el objetivo central del liderazgo es el aprendizaje de los estudiantes...Se deben establecer nuevas prácticas de liderazgo; esto implica redise.ar aquellas Estructuras que hacen posible la mejora de los aprendizajes en el aula,

### **Marco de buen desempeño del directivo**

**(MINEDU M. d., 2016) señala:** El Marco de buen desempeño del directivo (Minedu, 2014) es una herramienta en la cual se caracteriza de manera oficial a un líder pedagógico...El Marco de buen desempeño del directivo tiene sustento en la literatura sobre gestión escolar, mejora y cambio educativo, escuelas eficaces, calidad educativa, aprendizaje organizativo, entre otras. En él encontramos múltiples consideraciones, perspectivas, planteamientos y recomendaciones sobre el liderazgo. Tal es el caso de las prácticas de liderazgo propuestas por Viviane Robinson que se ven reflejadas en sus dominios, competencias y desempeños...El plan de acción o la buena práctica tiene que evidenciar que se pongan en juego alguna o algunas de las competencias y desempeños propuestos en el marco.

### **Relación entre las prácticas de liderazgo, el “marco de buen desempeño del directivo”, las competencias del diplomado y segunda especialidad.**

**(MINEDU M. d., 2016) afirma:** “El Diplomado y Segunda Especialidad desarrollarán cinco competencias que se relacionan con las prácticas de liderazgo de Viviane Robinson y los dominios y competencias del Marco de buen desempeño directivo. Ello para garantizar el fortalecimiento del liderazgo pedagógico en el desarrollo de este proceso de formación...Las competencias del Diplomado y Segunda Especialidad, han sido planteadas teniendo como referencia el Marco de buen desempeño del directivo”

**Collao (1997:114), señala:** “El líder es el conductor, guía, jefe, dirigente. Es el que va a la cabeza de la organización y su articulador. Propone con claridad los medios o caminos para el logro de los objetivos y crea una visión de futuro al cual aspira llegar”.

**Gallegos (2004:114), menciona:** “El líder es el conductor, guía, jefe, dirigente. Es el que va a la cabeza de la organización y su articulador. Propone con celeridad los medios o caminos para el logro de los objetivos y crea una visión de futuro al cual aspirar y llegar con acciones no coercitivas”.

### **Teorías sobre liderazgo**

**Chiavenato (2006: 106), señala:** “El liderazgo constituye uno de los temas administrativos más investigados y estudiados en las últimas décadas. Señala que las teorías sobre liderazgo formuladas por los autores de las relaciones humanas pueden clasificarse en tres grupos, cada uno de los cuales tiene sus propias características”

### **Teorías de rasgos de personalidad**

**Chiavenato (2006: 106), señala:** “Son las teorías más antiguas respecto de liderazgo. Un rasgo es una cualidad o característica distintiva de la personalidad. Según estas teorías, el líder posee rasgos específicos de personalidad que lo distinguen de las demás personas, es decir, tiene características de personalidad que le permiten influir en el comportamiento de sus semejantes...Estas teorías recibieron la influencia de la teoría del “gran hombre”, sustentada por Carlyle para explicar que el progreso del mundo es producto de las realizaciones personales de algunos hombres sobresalientes en la historia de la humanidad. Cada autor especifica algunos rasgos característicos de personalidad que definen el líder”

### **Teorías de estilos de liderazgo**

**Chiavenato (2006: 106), señala** “Estudian el liderazgo en cuanto a estilos de comportamiento del líder frente a los subordinados. Mientras el enfoque de rasgos apunta a lo que es el líder, el enfoque de estilos de liderazgo se refiere a lo que hace el líder, a su manera de comportarse en el ejercicio del liderazgo...La principal teoría señala tres estilos de liderazgo: autoritario, liberal y democrático...realizaron un estudio para verificar el impacto causado por tres estilos diferentes de liderazgo en niños orientados a la ejecución de tareas.

### **Evaluación del desempeño docente**

**(MINEDU, 2015) Indica:** “La Evaluación del Desempeño Docente busca contribuir con la formación de los profesores y las profesoras de la Carrera Pública Magisterial (CPM), ayudándolos a conocer el grado de desarrollo de sus competencias y desempeños, a identificar oportunidades de mejora en aspectos sustanciales de su práctica pedagógica..La implementación de la EDD es progresiva. Para el año 2018 se tiene previsto el desarrollo del segundo tramo con la evaluación de los docentes del Nivel Inicial de Educación Básica Regular que en el año 2017 se encontraban en las escalas I y II de la CPM.

### **Evaluación al desempeño docente**

**(Díaz, 2009) señala:** “La evaluación del docente, tiene sus orígenes y fundamentos en la década de los setentas en Estados Unidos, los cuales se llegan a profesionalizar en 1990 (Shinkfield y Stufflebeam, 1995) viéndose como una situación de poder fomentar y favorecer la propia profesionalización del maestro, siendo una manera que permita identificar las cualidades que llegan a consolidarse en un buen docente para que desde ese momento se generen las políticas de educación generalizada. De acuerdo con el autor, el nacimiento de la evaluación educativa y concretamente del aprendizaje en México inicia desde 1936 con el entonces Instituto Nacional de Psicopedagogía. Pero a decir del propio autor, es durante la década de los noventa, con el lanzamiento del Examen de Habilidades y Conocimientos Básicos

la creación del Centro Nacional de Evaluación en 1994”

## **Marco del desempeño docente**

### **Dimensiones de la profesión docente**

**(MINEDU, Marco del desempeño docente, 2015) Señala:** “Las profesiones evolucionan en consonancia con cambios que ocurren en las sociedades, aparecen nuevas necesidades y exigencias en los distintos campos del saber, se requieren nuevos conocimientos y habilidades en coherencia con nuevas formas de entender el desarrollo, las relaciones entre los seres humanos, sentidos antiguos como la verdad, la libertad, la justicia, la equidad se resignifican con el reconocimiento de los derechos humanos, se genera tecnología para atender problemas de la salud y se recuperan saberes milenarios.

#### **Dimensión reflexiva**

**(MINEDU, Marco del desempeño docente, 2015) Señala:** “El docente afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano. Reflexiona en y desde su práctica social. Delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor. En la práctica docente, el manejo de saberes pedagógicos y disciplinares, así como el conocimiento de las características de los estudiantes y su contexto, implican una reflexión sistemática sobre los procesos y fines de la enseñanza.

#### **Dimensión relacional**

**(MINEDU, Marco del desempeño docente, 2015) Señala:** “La docencia es



esencialmente una relación entre personas que asisten a un proceso de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado por los profesionales de la enseñanza. En este proceso se construyen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural. El tratamiento del vínculo entre el docente y los estudiantes es fundamental. La buena docencia requiere respeto, cuidado e interés por el estudiante, concebido como sujeto de derechos. Desde esta perspectiva, la enseñanza se configura mediante interacciones concretas en el aula y la institución educativa, especialmente entre docentes y estudiantes, e incluye el desarrollo de procesos afectivos y emocionales, de tolerancia y flexibilidad”.

### **Dimensión colegiada**

**(MINEDU, Marco del desempeño docente, 2015) Señala:** “El docente desarrolla esencialmente su labor dentro de una organización cuya finalidad es asegurar que sus principales beneficiarios los estudiantes aprendan y adquieran las competencias previstas. Su práctica profesional es social e institucional. Interactúa con sus pares docentes y directivos y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela.

### **Dimensión ética**

**(MINEDU, Marco del desempeño docente, 2015) Señala:** “La dimensión ética se manifiesta principalmente en el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana. En ese contexto, se expresa también en el reconocimiento y respeto de las diferencias y en la elección de los medios empleados. El docente atiende a diversos grupos de estudiantes y se hace responsable por cada uno de ellos, toma decisiones y selecciona estrategias que aplica con arreglo a la misión de la escuela y a los fines del sistema educativo nacional.

### **Las dimensiones se distinguen en tres aspectos fundamentales**

**(MINEDU, Marco del desempeño docente, 2015) Señala:** El juicio pedagógico; que supone tener criterios variados, multidisciplinarios e interculturales para reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar, y valorar lo que cada estudiante demanda en cuanto necesidades y posibilidades de aprendizaje, así como para identificar la mejor opción de respuesta en cada contexto y circunstancia.

**a.** El liderazgo motivacional; que implica la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y características, así como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir, por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural.

**b.** La vinculación; que tiene que ver con el establecimiento de lazos personales con los estudiantes, en particular con su dimensión subjetiva, así como con la generación de vínculos significativos.

## **Los cuatro dominios del marco**

### **El docente y la enseñanza**

#### **a) El buen maestro.**

“Que el buen maestro será una persona con profundo amor a un tema de estudio, nacido de una familiaridad completa.

Será capaz de despertar y conservar el interés de los estudiantes y dirigirlos hacia tareas que logren éxito. Sobre todo, el maestro será capaz de acrecentar el deseo de saber. Ésta es la clase de maestros que nuestra sociedad necesita. La clase de enseñanza que un maestro es capaz de impartir es una destreza adquirida. Semejantes maestros se hacen en las aulas. La destreza que deben tener puede aprenderla cualquiera con inteligencia adecuada, que esté dispuesto a correr los

riesgos y peligros de actuar de acuerdo con responsabilidades claramente aceptables...El buen maestro, como cualquier profesional, es aquel que conoce su trabajo y lo realiza cabalmente; es el que sabe qué hacer, como parte integrante de la comunidad, trabajará de la manera más eficiente con las personas encomendadas. En resumen, el buen maestro es aquel que: se preocupa por alcanzar una eficiencia profesional”. **García y Rodríguez (2005:17)**

**García y Rodríguez (2005) manifiesta:** “Que un buen maestro es aquella persona que realiza sus funciones de manera cabal y correcta demostrando eficiencia profesional en su trabajo. El docente enseñará el tema de estudio con conocimiento, alegría y satisfacción donde las clases sean interesantes y amenas, en el cual el alumno encuentre alegría, motivación y deseos por aprender más. El maestro que logra esto es reclamado por la sociedad para la educación de sus hijos...Todas las características y destrezas, el maestro lo aprende y desarrolla usando su inteligencia y destreza en el centro de formación pedagógica y lo consolida en las prácticas profesionales y trabajo de aula reales, asumiendo la responsabilidad y el rol encomendadas para su cumplimiento”.

## **B) La profesión de enseñar**

**García y Rodríguez (2005:17), afirma:** “Que la enseñanza es una profesión dedicada al servicio social. Casi es imposible probar que alguna profesión en particular sea de mayor valor para la sociedad que otra, sin embargo se puede tener la seguridad de que ninguna otra carrera ofrece al profesionista mayor oportunidad para beneficiar a los otros...Por esto, la profesión de enseñar requiere una gran responsabilidad, pero sobre todo, reviste gran importancia dado el papel que la educación posee en la producción y dirección del cambio social en esta hora de la historia.

## **Marco conceptual**

**Preparación de la clase:** Esto propicia que, aunque un tema se imparta varias veces, resulte siempre novedoso y adherido a la realidad. Lograrlo exige una gran dedicación y preparación del educador para delimitar los objetivos específicos, Competencias y capacidades que se pretenden lograr con el curso y dentro del objetivo general del mismo. Es conveniente escribir estos objetivos en el pizarrón para que sirvan de guía al grupo.

**Metodología:** Establecer con anterioridad la metodología que se va a seguir proporciona seguridad a los educandos y facilita el logro de los objetivos propuestos. Aún que la clase sea expositiva, el método se puede variar; por ejemplo, utilizar el método de discusión de casos formando pequeños grupos para promover la participación; el método de preguntas y respuestas para inducir al grupo a un nuevo tema, o la aplicación de alguna dinámica integradora para iniciar o concluir un tópico. Es posible también mezclar varios métodos para lograr el objetivo. Lo más importante es, que el educador prepare su clase y esquematice la metodología a seguir para obtener los mejores resultados.

**Liderazgo:** El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. Por esta razón, se dice que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige (el líder) y aquellos que lo apoyen (los subordinados) y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente.

**Directivo:** quien está a cargo de la dirección o coordinación de la organización, institución o empresa, o bien de una parte de ella como es un departamento o un grupo de trabajo. Como sería por ejemplo, un Gerente general, un Gerente de finanzas, un Gerente de personal, gerentes de sección, gerentes de turno, gerentes de proyecto, etc. Otro concepto muy parecido pero más amplio es el directivo, el cual proviene de su etimología del latín “dirigere”, y significa ordenar en muchas direcciones, por lo cual su tarea es básicamente de tipo administrativa. Es entonces aquel que dirige, suponiendo una relación de mando-obediencia; es quien ordena,

guía y dispone de un emprendimiento o una parte de aquel.

**Desempeño docente:** El desempeño docente es un concepto que se construye de acuerdo a múltiples aspectos que lo determinan. De forma llana, cuando se aborda el término de “desempeño” se hace alusión a una acción, que, en este caso en particular, corresponde a las acciones o prácticas inherentes a la profesión docente. Con el fin de aclarar el concepto se identifica que éste toma sentido en función de los componentes que se le atribuyen, así como de la forma en la que se le juzgue; puede existir un buen desempeño en contraposición con un mal desempeño, pero es, sin duda, el buen desempeño docente es el que prevalece en las descripciones de este concepto pues representa las acciones que se espera ejecuten los docentes como parte de su práctica de enseñanza.

**Docente:** El docente es aquella persona que se dedica de forma profesional a la enseñanza. La docencia es una profesión cuyo objetivo principal es transmitir la enseñanza a otras personas, se puede hablar en un marco general de enseñanza o sobre un área en específico. Un docente tiene varias funciones a ejercer, entre ellas se encuentran la posibilidad de facilitar de toda forma posible el aprendizaje al alumno, para que éste pueda llegar a alcanzar la comprensión plena de la materia o área que se está enseñando. En Hispanoamérica, se le llama profesores a los docentes de todos los niveles de enseñanza, ya sea educación infantil, educación primaria, educación secundaria o educación superior. Puede suceder que en algunos lugares en específico se refieran a los enseñantes como maestro, profesor titular, profesor agregado, profesor interino, profesor visitante, profesor no numerario, entre otros.

**Organización:** Es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas. En otras palabras, una organización es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos. Cabe destacar que una organización sólo puede existir cuando hay personas que se

comunican y están dispuestas a actuar en forma coordinada para lograr su misión. Las organizaciones funcionan mediante normas que han sido establecidas para el cumplimiento de los propósitos.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿Cómo influye la relación entre el liderazgo Directivo y desempeño Docentes en la Red Educativa distrital de asillo en la Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017?

##### **Problemas específicos**

- ¿Cómo influye la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la preparación de clases para el logro de aprendizaje en los estudiantes de la red educativa distrital de asillo en la Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017?
- ¿Cómo es relación entre el liderazgo pedagógico con la enseñanza aprendizaje de los estudiantes de la red educativa distrital de asillo en la Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017?
- ¿Qué relación Existe con liderazgo pedagógico en la participación de la gestión escolar con la comunidad de la red educativa distrital de asillo en la Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017?
- ¿Cómo el liderazgo pedagógico influye en el desarrollo profesional del docente con la identidad en la red educativa distrital de asillo en la Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017?.

## 1.5. Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación tiene por propósito una revisión bibliográfica sobre los diversos tipos de liderazgo y la aplicación de un instrumento que permita recoger datos para identificar la influencia de la relación entre el liderazgo Directivo y desempeño Docentes en la Red Educativa distrital de asillo en la Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017

La preeminencia de la investigación radica fundamentalmente en el documento protagónico del rol del director de la institución educativa por los rasgos de liderazgo como guía, orientador, ejecutor de decisiones que aseguren el desarrollo de la institución misma y de cada uno de los integrantes de la comunidad educativa. Busca, sobre todo, conseguir que las personas actúen por motivación trascendente. Trata de mantener y acrecentar la unidad de la organización. El líder se preocupa de problemas como el desarrollo del sentido de responsabilidad en su gente, personas capaces de moverse por sentido del deber y otros similares. Para ello, es importante que el director escolar sea un líder en las instituciones educativas, ya que teniendo un conveniente liderazgo garantizará que los miembros y componentes de la institución educativa cumplan con su funciones y lo que se espera de ellos. Porque la presente investigación es importante por las siguientes razones:

- ❖ La necesidad de destacar la importancia de un adecuado estilo de liderazgo, como un factor necesario para lograr e incrementar la calidad del trabajo docente en los profesores de la Red Educativa distrital de asillo en la Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017?
- ❖ La obligación de conocer el estilo de liderazgo que tienen los directores de la Red Educativa distrital de asillo en la Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017? describiendo su actuación y labor en su centro de trabajo.
- ❖ ¿Habilitará? a conocer, si el director cumple las labores que caracteriza y debe tener un líder directivo en la institución educativa. Asimismo permitirá conocer el nivel

de desempeño que presentan los docentes de la Red Educativa distrital de asillo en la Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017?

❖ Se beneficiaran los componentes de la educación para continuar más investigaciones respecto al estilo de liderazgo del director en distintos ámbitos (distritos, provincias) del país viendo la gran importancia que tiene para el logro de los objetivos y metas institucionales.

❖ Permitirá tener un valioso aporte teórico y de investigación referente al liderazgo directivo y su estilo. Así como el desempeño docente de la Red Educativa distrital de asillo en la Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017.

El estudio también es importante porque permitirá a los gerentes educativos (directivos, subdirectores, especialistas, consultores) conocer y tener a su disposición un trabajo de investigación que refleja validez y confiabilidad respecto a la relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente buscando de esta manera corregir y buscar mejorar en la labor directiva.

## **1.6. Hipotesis**

El trabajo de investigación realizado es un estudio, que tiene por finalidad indagar y optimizar la calidad educativa en nuestro sistema y por ende lograr el buen y adecuado desempeño docente; por consiguiente una buena calidad educativa.

### **1.6.1. Hipótesis general**

El liderazgo Pedagógico del Director tiene una influencia en relación a desempeño Docentes en la Red Educativa distrital de asillo en la Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017.

### **1.6.2. Hipótesis específico**

- El liderazgo pedagógico tiene una influencia con relación al desempeño docente



en la preparación de clases para el logro de aprendizaje en los estudiantes de la red educativa distrital de asillo en la Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017.

- Existe una relación entre el liderazgo pedagógico con la enseñanza aprendizaje de los estudiantes de la red educativa distrital de asillo en la Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017.
- El liderazgo pedagógico tiene una relación en la participación de la gestión escolar con la comunidad en la red educativa distrital de asillo en la Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017.
- El liderazgo pedagógico influye en el desarrollo profesional del docente con la identidad en la red educativa distrital de asillo en la Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017?

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Identificar como influye la relación entre el liderazgo Directivo y desempeño Docentes en la Red Educativa distrital de asillo en la Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

- Determinar la influencia del liderazgo pedagógico con relación al desempeño docente en la preparación de clases para el logro de aprendizaje en los estudiantes de la red educativa distrital de asillo en la Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017.
- Determinar Cómo es relación entre el liderazgo pedagógico con la enseñanza aprendizaje de los estudiantes de la red educativa distrital de asillo en la Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017.

- Identificar la relación del liderazgo pedagógico en la participación de la gestión escolar con la comunidad de la red educativa distrital de asillo en la Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017.
- Identificar Cómo influye el liderazgo pedagógico en el desarrollo profesional del docente con la identidad en la red educativa distrital de asillo en la Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017.

## **II. MARCO METODOLÓGICO:**

### **2.1. Variable:**

#### **Identificación de variables**

##### **Variable 1**

Liderazgo Directivo

##### **Variable 2**

Desempeño Docente

## 2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>LIDERAZGO DIRECTIVO</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>DESEMPEÑO DOCENTE</p>	<p>Es una relación de influencia entre líderes y seguidores que se esfuerzan por un cambio real y resultados que reflejen sus propósitos compartidos.</p> <p>Es la capacidad de una persona para influir en el comportamiento de los demás.</p> <p>-Es el cumplimiento de 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.</p> <p>- El docente es un profesional especializado en la enseñanza y el aprendizaje sobre determinado conocimiento del campo de la ciencia, la humanística o el arte.</p>	<p>Dimensiones los indicadores de esta variable serán medidas a través del cuestionario de tipo Likert aplicado a los directores.</p> <p>Dimensiones los indicadores de esta variable serán medidas a través del cuestionario de tipo Likert aplicado a los docentes.</p>	Autocrático	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Líder</li> <li>. Dogmático.</li> <li>. Firme</li> <li>. Autoritario</li> </ul>	<p>-Cuestionario</p> <p>-Ficha de investigación documental.</p> <p>-Cuestionario de tipo Likert.</p>	<p>5. Muy de acuerdo,</p> <p>4. De acuerdo,</p> <p>3. Casi de acuerdo,</p> <p>2. Desacuerdo,</p> <p>1. Completo Desacuerdo</p> <p>5. Excelente,</p> <p>4. Muy bueno</p> <p>3. Bueno,</p> <p>2. Regular,</p> <p>1. Deficiente</p>
	Democrático	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Participativo</li> <li>. Consulta</li> <li>. Persuade a los subordinados</li> <li>. Alienta la participación</li> </ul>				
	Liberal o permisivo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Utiliza muy poco su poder</li> <li>. Depende de sus subalternos para fijar las actividades.</li> </ul>				
	I aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos.</li> </ul>				
	II.D. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Evalúa permanentemente el aprendizaje.</li> </ul>				
	III.D. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa.</li> </ul>				
IV.D. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Reflexiona su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje.</li> </ul>					

### 2.3. Metodología de la investigación

**Método deductivo:** Parte de una premisa general para obtener las conclusiones de un caso particular. Pone el énfasis en la teoría, modelos teóricos, la explicación y abstracción, antes de recoger datos empíricos,

**Método inductivo:** A partir de las observaciones sistemáticas de la realidad se descubre la generalización de un hecho y una teoría.

**Método no experimental. Método transversal:** Es el diseño de investigación que recolecta datos de un solo momento y en un tiempo único. El propósito de este método es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

**Método descriptivo** .se trata de describir las características más importantes de un determinado objeto de estudio con respecto a su aparición y comportamiento, o simplemente el investigador buscará describir las maneras o formas en que éste se parece o diferencia de él mismo en otra situación o contexto dado. Los estudios descriptivos también proporcionan información para el planteamiento de nuevas investigaciones y para desarrollar formas más adecuadas de enfrentarse a ellas.

### 2.4. Tipo y diseño de investigación

**Estudios Descriptivos:** Describen los hechos como son observados.

**Estudios Correlacionales:** Estudian las relaciones entre variables dependientes e independientes, ósea se estudia la correlación entre dos variables.

**Descriptivo:**

Se describe la proporción del consumo de alcohol en los adolescentes.

**Diseño descriptivo correlacional**

Los diseños transaccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la

incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables. El procedimiento consiste en medir en un grupo de personas u objetos una o (generalmente) más variables y proporcionar su descripción. Son, por lo tanto estudios puramente descriptivos que cuando establecen hipótesis, estas son también descriptivas.

## **2.5. Población y muestra**

### **Población**

El universo poblacional POBLACION 100%.de la Red Educativa distrital de asillo de las Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017. De cada institución tiene diferente población de docentes y estudiantes tal como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 01

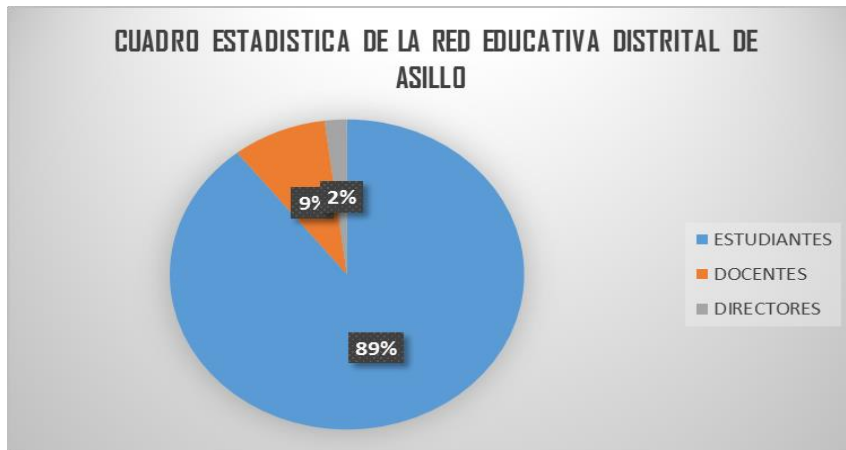
N/O	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	LUGAR	ALUMNOS	DIRECTOR	N° DOCENTES
1.	72002 SEÑOR DE LOS MILAGROS	CALLE BOLOGNESI S/N	308	01	20
2.	72005 SAN MARTIN DE PORRES	CALLE ROSELLO 136	216	01	20
3.	72010	SILLOTA	72	01	8
4.	72015	ACCOPATA	57	01	6
5.	72033	JILA	37	01	4
6.	72034	CALAPAMPA	52	01	5
7.	72043	CATAHUICU CHO	13	01	2
8.	72047	CALLE SAENZ PEÑA S/N	9	01	2
9.	72053	ANORAVI	52	01	5
10.	72057	ÑAUPAPAMPA	19	01	3
11.	72059	COPACONDORI	30	01	3
12.	72070	KALAHUALA	34	01	3
13.	72073	CALLE SANTA CRUZ S/N	214	01	16
14.	72088	TUMUYO	32	01	3
15.	72095	PESQUECU CHO	19	01	2
16.	72102	CHACOCUNCA	32	01	4
19.	72514	CHOQUEPIÑA	27	01	3
20.	72599	CHAUPICOLLANA	6	01	2
21.	72604	JILA SAN JERONIMO	6	01	2
22.	72611	VILQUEPITIQUITA	6	01	2
23.	72612	SAN MIGUEL	16	01	3
24.	72622	CHUANI SAN ANTONIO	17	01	2
25.	72638	PACASTITI	23	01	3
26.	72650	CHANA	13	01	2
27.	72654	CCORPA	49	01	4
28.	72671	FUNDO COMUNIDAD	9	01	2
29.	72672 PEDRO VILCAPAZA ALCARCON	RECREO	31	01	2
30.	72673	CHOQUEMOROCO	15	01	3
31.	72675	RETIRO	25	01	2
32.	72694	POSOCONI	83	01	6
33.	72707	VILLAPAMPA	15	01	2
34.	72721	CCAJANI	12	01	1
35.	72750	CHAUPICOMPUYO	49	01	4
36.	PACASTITI	PACASTITI	8	01	2
37.	PROGRESO	PROGRESO	20	01	2
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>1640</b>	<b>37</b>	<b>158</b>

Fuente: Área de estadística de la UGEL AZANGARO, año 2017.

TABLA 02

TOTAL DE MUESTRAS DE LA INVESTIGACION		
	NUMERO PARTICIPANTES	PORCENTAJE
<b>ESTUDIANTES</b>	<b>1640</b>	<b>89%</b>
<b>DOCENTES</b>	<b>158</b>	<b>09%</b>
<b>DIRECTORES</b>	<b>37</b>	<b>02%</b>
	<b>1835</b>	<b>100%</b>

Figura 01



### Muestra de estudio

La muestra de estudio corresponde a las llamadas muestras probabilísticas estratificadas proporcionalmente, por lo tanto participan la población de 37 Directores y 158 Docentes como de los estudiantes considerando como estratos a las instituciones educativas de donde provienen los Directores y profesores.

Se estableció el tamaño de la muestra es de 100%, y el tipo de muestreo por la zonificación de la Red Educativa distrital de asillo de las Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017, divididos por grados, de ellos se utilizó la muestra de profesores de educación primaria y de los alumnos de 1ro a 6to grados.

## Tamaño de la muestra

En el presente trabajo se determinó el tamaño de la muestra utilizando la siguiente fórmula la desviación estándar, donde se toma en cuenta el tamaño de la población, el nivel de confianza expresado en un coeficiente de confianza redondeado y el margen de error. Además el tamaño de la muestra se aplicó con error estándar menor de 01, según establecen los autores Roberto Hernández, Carlos Fernández y Pilar Baptista, en su libro “Metodología de la investigación”.

$$s = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n f_i (X_i - \bar{X})^2}{\sum f_i}}$$

**TABLA 03**

POBLACIÓN DE ESTUDIO RED EDUCATIVA DISTRITAL DE ASILLO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DE LA UGEL AZÁNGARO 2017

GRADOS	ESTUDIANTES				DIRECTOR	DOCENTES			
	H	M	T	%		H	M	T	%
<b>TOTAL</b>	<b>905</b>	<b>740</b>	<b>1645</b>	<b>100</b>	<b>37</b>	<b>75</b>	<b>83</b>	<b>158</b>	<b>100</b>

Fuente: por el investigador en base al informe de CAP de la UGEL 2017.

## Muestra de estudio

La muestra de estudio no probabilística es una muestra no exige formula estadística.

Es una muestra por conveniencia del investigador en base a los siguientes criterios:

1. Son todos los estudiantes del 6to grados.
2. El investigador enseña el sexto grado “A”.
3. Si mi IE fuese de varios secciones cambiaria los datos.



## 2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Entre las principales técnicas e instrumentos de recolección de datos que se utilizaron en el presente trabajo de investigación; se tiene:

**TABLA 04**

Variable	Técnicas	Instrumentos
Vx LIDERAZGO DIRECTIVO	➤ Encuesta	❖ Ficha de investigación documental
Vy DESEMPEÑO DOCENTE	➤ Encuesta	❖ Cuestionario de tipo Likert al docente.

Fuente: elaborado por investigador AD = Muy bueno, A = Bueno, B = Regular, C = Deficiente.

### Recolección de datos:

- a) Se presentara una solicitud al Director de la institución educativa, haciendo conocer la realización de la investigación.
- b) Se coordinara con los trabajadores de las diferentes instituciones educativas a nivel de la Red Educativa.

## 2.7. Análisis de datos

La investigación realizada fue descriptivo correlacional se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, chi cuadrada para variables cualitativas.

### Desviación Estándar:

$$s = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n f_i (X_i - \bar{X})^2}{\sum f_i}}$$

**Donde:**

- S = Desviación Estándar.  
Xi = Promedio de los límites inferior y superior  
 $\bar{X}$  = Media Aritmética  
fi = Número de alumnos

**Media Aritmética:**

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n f_i X_i}{\sum f_i}$$

**Donde:**

- $\bar{X}$  = Media aritmética.  
Xi = Promedio de los límites inferior y superior  
n = Número de alumnos de la muestra.  
fi = Frecuencia de alumnos

**Varianza:**

$$s^2 = \frac{\sum_{i=1}^n f_i (X_i - \bar{X})^2}{\sum f_i}$$

**Donde:**

- $S^2$  = Varianza.  
 $X_i$  = Notas de los alumnos.  
 $f_i$  = Frecuencia de cada nota.  
 $n$  = Número de alumnos de la muestra.  
 $\bar{X}$  = Media aritmética.

El ser y el ser humano tiene una dimensión ética se adjuntara a la tesis los siguientes documentos una solicitud a la institución educativa pidiendo la aplicación una encuesta a los alumnos y los documentos de la institución educativa, relacionado en la investigación de liderazgo directivo y el desempeño docente.

Realice una investigación de la maestría, evidenciar algunas fotografías distribuyendo fichas de encuesta e instituciones educativas de la red educativa distrital de asillo de las Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017.

## **2.8. Aspectos éticos**

Se adjuntara a la investigación los siguientes documentos:

- ❖ Una foto aplicando la prueba.
- ❖ Una foto a los docentes.
- ❖ Autorización para aplicar la encuesta.

Las Solicitudes dirigidos a los señores Directores de la I.E Red Educativa distrital de asillo de las Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017, solicitando autorización para la aplicación de la encuestas; cuyo título de investigación es “liderazgo directivo y el desempeño docente de la Red Educativa distrital de asillo de las Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017”.

### III. RESULTADOS

Resultados a nivel de la variable “X” resultados  $\Rightarrow$  para todas las teorías, todos los antecedentes.

**DIMENSION:** Liderazgo del Director

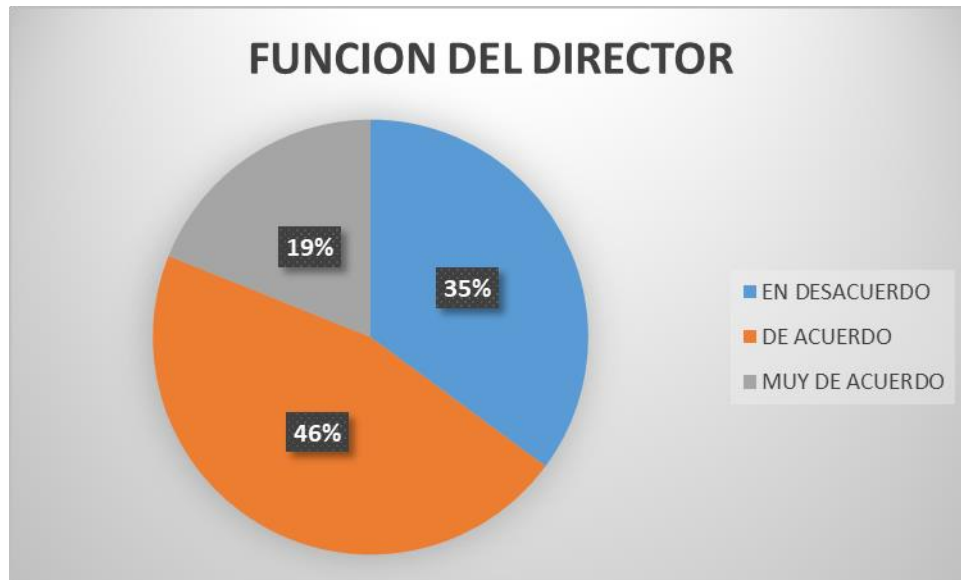
**INDICADOR:** Función del Director.

**TABLA N° 05**

ESCALA DE MEDICION	PROMEDIO	
	fi	%
EN DESACUERDO	13	35
DE ACUERDO	17	46
MUY DE ACUERDO	07	19
Total	37	100%

FUENTE:Elaborado por el investigador en base al cuestionario tipo Likert. 2017

Figura 02



## INTERPRETACIÓN:

En la tabla y el gráfico se observa que el 46.00 % de los Directores encuestados están de acuerdo que interesa por el aprendizaje de los alumnos, por promover el mejoramiento de la enseñanza, valorar y reconocer el desempeño óptimo del docente, motivador del mejor desempeño, lograr el cumplimiento eficaz, tomar decisiones acertadas, es innovador y visionario, promueve el trabajo en equipo, conserva un adecuado clima institucional, demuestra una comunicación favorable, soluciona adecuadamente los conflictos de PPF y la comunidad, cumple con las normas, reglamentos y orientaciones educativas, demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones; y el 35.00% están en desacuerdo lo que nos demuestra todavía una falta de liderazgo de los Directores.

## PRUEBA DE HIPOTESIS

Ho= El liderazgo del Director es independiente a la función del Director en la Red Educativa distrital de asilo de las Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017.

H1= El liderazgo del Director está relacionado a la función del Director en la Red Educativa distrital de asilo de las Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017. El Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$  y la Estadística de Prueba:

$$X^2 = \sum_{i=1}^K \frac{(O_i - E_e)^2}{E_e}$$

	N observado	N esperado	%	Residual
EN DESACUERDO	13	3,0	35	-2,0
DE ACUERDO	17	3,0	46	2,0
MUY DE ACUERDO	07	0,0	19	0

### Resultados:

Si  $p$ - es 0.010 es menor que 0.05; Rechazamos la hipótesis nula, es decir, El Liderazgo del Director si está relacionado con sus funciones del Director en la Red Educativa distrital de asillo de las Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017

**DIMENSION:** PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

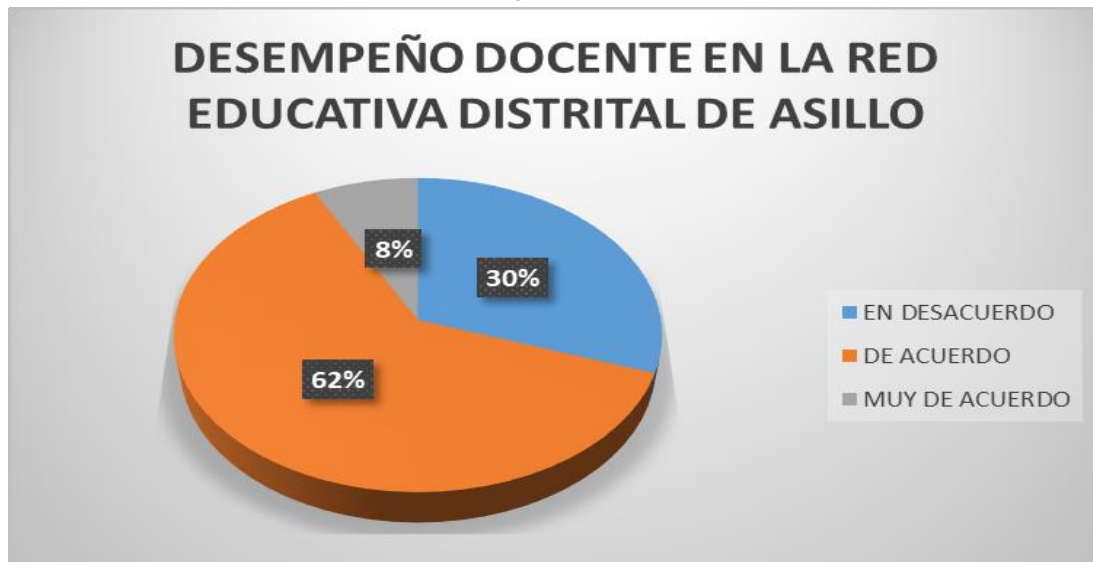
**INDICADOR:** DESEMPEÑO DOCENTE.

**TABLA N° 06**

ESCALA DE MEDICION	ITEMS						PROMEDIO	
	H	%	M	%	T	%	fi	%
Muy de Acuerdo	23	31	25	30	48	30	1	3.70
De Acuerdo	45	60	53	64	98	62	24	88.89
En Desacuerdo	07	09	05	06	12	08	2	7.41
TOTAL	75	100	83	100	158	100	27	100.00

FUENTE: Elaborado por el investigador en base al cuestionario tipo Likert. 2017

**Figura 03**



### INTERPRETACION:

En la tabla y el gráfico se muestra que el 62.00% de los docentes encuestados están de acuerdo donde manifiesta su conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales de los

estudiantes que comprenden de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular; selecciona los contenidos de la enseñanza, en función a los aprendizajes fundamentales en el marco del curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan el desarrollar de los estudiantes en la elaboración de los programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula. Donde el 08.00%. está en desacuerdo, y el 30.00% está muy de acuerdo

### Prueba de hipótesis

Ho= La preparación para el aprendizaje de los estudiantes es independiente al Desempeño Docente en la Red Educativa distrital de asillo de las Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017

H1= La preparación para el aprendizaje de los estudiantes está relacionado al Desempeño Docente en la Red Educativa distrital de asillo de las Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017 donde el Nivel de significancia es  $\alpha = 0.05$  Estadístico de Prueba:

$$X^2 = \sum_{i=1}^K \frac{(O_i - E_e)^2}{E_e}$$

PROM				
	N observado	N esperado	%	Residual
EN DESACUERDO	12	9,0	08	-7,0
DE ACUERDO	98	9,0	62	15,0
MUY DE ACUERDO	48	9,0	30	-8,0
Total	158		100	

### Resultados:

Si p es 0.001 es menor que 0.05; Rechazamos la hipótesis nula, es decir, La preparación de aprendizaje de los estudiantes si está relacionado con el desempeño del docente en la Red Educativa distrital de asillo de las Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017

**DIMENSION: ENSEÑANZA DE APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**

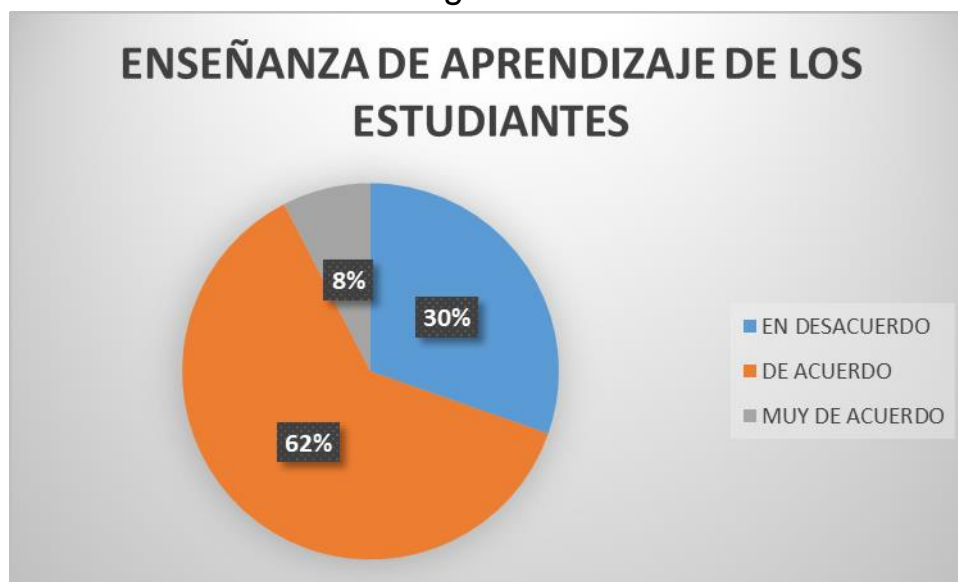
**INDICADOR: DESEMPEÑO DOCENTE.**

**TABLA N° 07**

ESCALA DE MEDICION	ITEMS						PROMEDIO	
	H	%	M	%	T	%	fi	%
Muy de Acuerdo	23	31	25	30	48	30	48	30
De Acuerdo	45	60	53	64	98	62	98	62
En Desacuerdo	07	09	05	06	12	08	12	08
TOTAL	75	100	83	100	158	100	158	100

FUENTE:Elaborado por el investigador en base al cuestionario tipo Likert. 2017

Figura 04



**INTERPRETACION:**

En la tabla y el grafico se aprecia que 62.00% están de acuerdo para resolver conflictos mediante el dialogo con los estudiantes en base de criterios éticos, normas de convivencia, códigos culturales y mecanismos de orientación en su práctica cotidiana de los estudiantes y se comunica las expectativas en la mejora de los aprendizaje; construye de manera asertiva y empática, relaciones inter personales de los estudiantes en base a los afectos, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y donde genera relaciones de respeto, cooperación de los estudiantes con necesidades educativas especiales. En la cual 08.00% está en desacuerdo y el 30.00% está muy de acuerdo.



## Prueba de hipótesis

Ho= La enseñanza aprendizaje de los estudiantes es independiente al Desempeño Docente en la Red Educativa distrital de asillo de las Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017

H1= La enseñanza aprendizaje de los estudiantes está relacionado al Desempeño Docente en la Red Educativa distrital de asillo de las Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017, donde Nivel de significancia es:  $\alpha = 0.05$  Estadístico de Prueba:

$$X^2 = \sum_{I=1}^K \frac{(O_i - E_e)^2}{E_e}$$

PROM2				
	N observado	N esperado	%	Residual
EN DESACUERDO	12	9,0	08	-7,0
DE ACUERDO	98	9,0	62	15,0
MUY DE ACUERDO	48	9,0	30	-8,0
Total	158		100	

Estadísticos de contraste	
	PROM1
Chi-cuadrado	37,556 <sup>a</sup>
Gl	2
Sig. asintót.	,000

### Resultados:

Si  $p$  es 0.001 es menor que 0.05; Rechazamos la hipótesis nula, es decir, La enseñanza aprendizaje de los estudiantes si está relacionado con el desempeño del docente en la Red Educativa distrital de asillo de las Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017

**DIMENSIÓN:** PARTICIPACION EN GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA

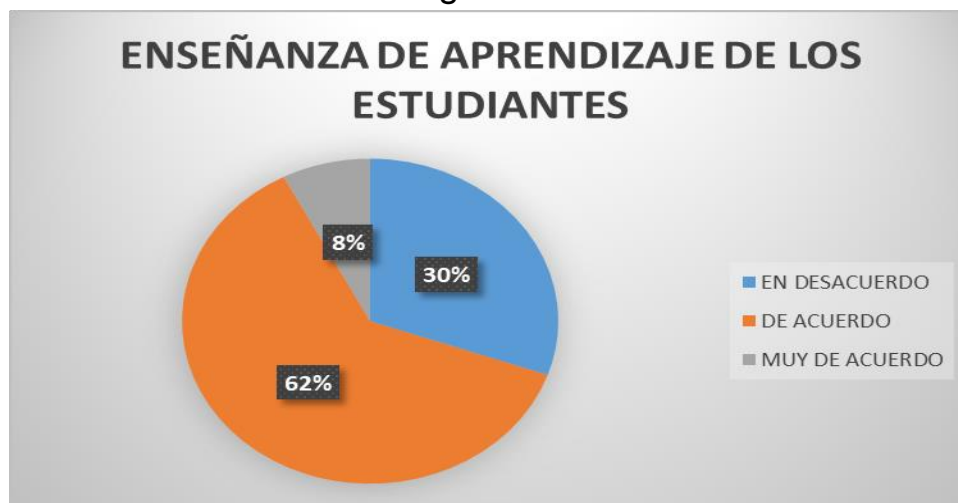
**INDICADOR:** DESEMPEÑO DOCENTE.

**TABLA N° 08**

ESCALA DE MEDICION	ITEMS						PROMEDIO	
	H	%	M	%	T	%	fi	%
Muy de Acuerdo	23	31	25	30	48	30	48	30
De Acuerdo	45	60	53	64	98	62	98	62
En Desacuerdo	07	09	05	06	12	08	12	08
	75	100	83	100	158	100	158	100

FUENTE:Elaborado por el investigador en base al cuestionario tipo Likert. 2017

Figura 05



**Interpretación:**

En la tabla y el gráfico se aprecia que el 62.00% refieren estar de acuerdo en la gestión adecuada de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en merced de una enseñanza de calidad para el logro de aprendizaje de los estudiantes; formalizar el desarrollo de las estrategias de prevención de riesgo y buscar la seguridad de los miembros de la comunidad educativa en el manejo adecuado de los recursos financieros en beneficio de los estudiantes para la mejora de los aprendizajes de la institución educativa, orientados en base a resultados. El 08.00% están en desacuerdo, y el 30.00% están muy de acuerdo en la participación en gestión de la escuela articulada.

## PRUEBA DE HIPOTESIS

Ho= La participación en gestión de la escuela articulada es independiente al Desempeño Docente en la Red Educativa distrital de asillo de las Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017

H1= La participación en gestión de la escuela articulada está relacionado con el Desempeño Docente en la Red Educativa distrital de asillo de las Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017, Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$ , Estadístico de Prueba:

$$X^2 = \sum_{i=1}^K \frac{(O_i - E_e)^2}{E_e}$$

PROM2				
	N observado	N esperado	%	Residual
EN DESACUERDO	12	9,0	08	-7,0
DE ACUERDO	98	9,0	62	15,0
MUY DE ACUERDO	48	9,0	30	-8,0
Total	158		100	

### Resultados:

Si P es 0.001 es menor que 0.05; Rechazamos la hipótesis nula, es decir, La participación en gestión de la escuela articulada si está estrechamente relacionado con el desempeño del docente en la Red Educativa distrital de asillo de las Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017.

**Dimensión:** Desarrollo de la profesionalidad de identidad docente

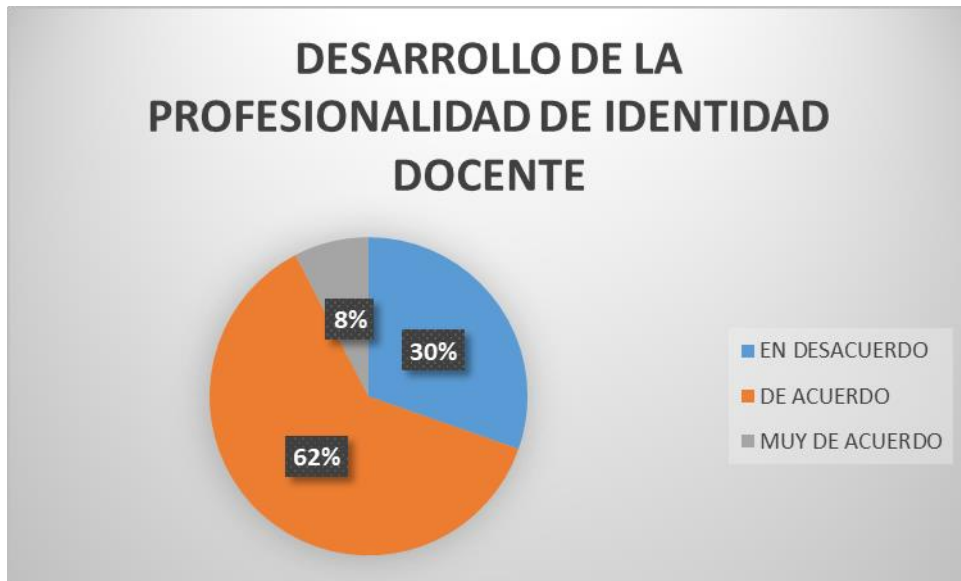
**Indicador:** Desempeño docente.

**TABLA N° 08**

ESCALA DE MEDICION	ITEMS						PROMEDIO	
	H	%	M	%	T	%	fi	%
Muy de Acuerdo	23	31	25	30	48	30	48	30
De Acuerdo	45	60	53	64	98	62	98	62
En Desacuerdo	07	09	05	06	12	08	12	08
	75	100	83	100	158	100	158	100

FUENTE: Elaborado por el investigador en base al cuestionario tipo Likert. 2016

**GRAFICO 06**



**INTERPRETACION:**

En la tabla y el grafico se observa que el 62.00%de los encuestados están de acuerdo con el desarrollo profesional sobre su práctica pedagógica e institucional para logro de los aprendizaje de los estudiantes donde actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y principio del orden superior del niño y el adolescente; lo cual participan en las experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades de los estudiantes que participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. Lo cual 08.00% están en desacuerdo sobre el desarrollo de la profesionalidad de identidad docente.

## PRUEBA DE HIPOTESIS

Ho= El desarrollo de la profesionalidad de identidad docente es independiente al Desempeño Docente en la Red Educativa distrital de asillo de las Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017.

H1= El desarrollo de la profesionalidad de identidad docente está relacionado con el Desempeño Docente en la Red Educativa distrital de asillo de las Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017. Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$ , Estadístico de Prueba:

$$X^2 = \sum_{i=1}^K \frac{(O_i - E_{\epsilon})^2}{E_{\epsilon}}$$

	N observado	N esperado	%	Residual
EN DESACUERDO	12	9,0	08	-7,0
DE ACUERDO	98	9,0	62	15,0
MUY DE ACUERDO	48	9,0	30	-8,0
Total	158		100	

### Resultados:

Si P es 0.001 es menor que 0.05; Rechazamos la hipótesis nula, es decir, El desarrollo de la profesionalidad de identidad docente si está estrechamente relacionado con el desempeño del docente en la Red Educativa distrital de asillo de las Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017.

### 3.3. Prueba de Hipótesis General.

Ho= La relación entre liderazgo Directivo no está rrelacionado con el desempeño del docente en la Red Educativa distrital de asillo de las Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017.

H1= La relación entre liderazgo directivo esta estrechamente relacionado con el desempeño del docente en la Red Educativa distrital de asillo de las Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017. Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$  Estadístico de Prueba:

$$X^2 = \sum \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

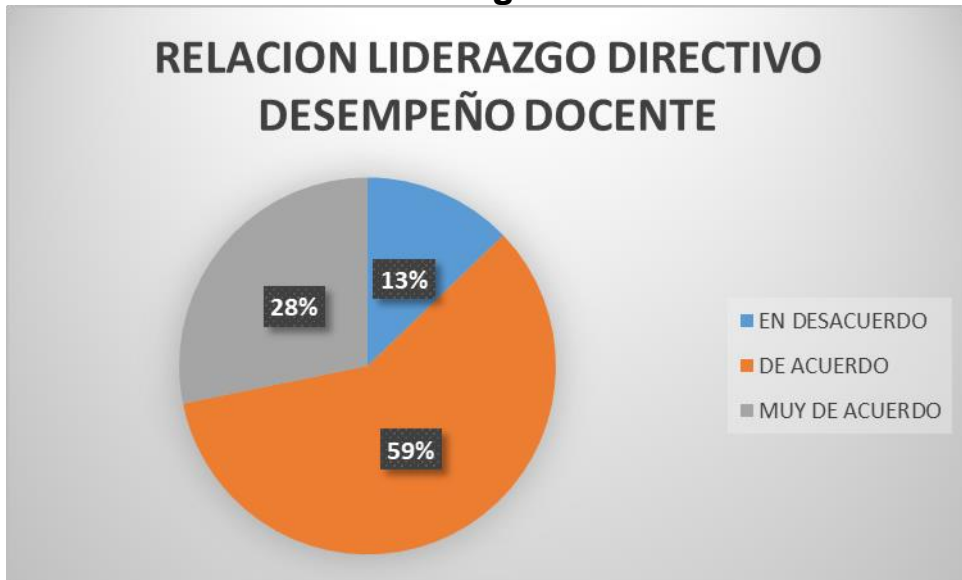
### RELACION LIDERAZGO DIRECTIVO DESEMPEÑO DOCENTE

		LIDERAZGO DEL DIRECTOR			
		En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Total
DESEMPEÑO DOCENTE	En desacuerdo %	2 7.41	0	0	2
	De acuerdo	3 11.11	21 77.78	0	24
	Muy de acuerdo %	0	1 3.7	0	1
	Total	<b>23.519</b>	<b>99.778</b>	<b>0</b>	<b>27</b>

### RELACION LIDERAZGO DIRECTIVO DESEMPEÑO DOCENTE

		LIDERAZGO DEL DIRECTOR			
		En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Total
DESEMPEÑO DOCENTE	En desacuerdo %	12 08.00	13 35.00	0	25 13
	De acuerdo	98 62.00	17 46.00	0	115 59.00
	Muy de acuerdo %	48 30.00	07 19.00	0	55 28.00
	Total	<b>23.519</b>	<b>99.778</b>	<b>0</b>	<b>195</b>

**Figura N° 07**



#### **INTERPRETACION**

En la tabla y en grafico se aprecia la relación general del liderazgo directivo con la influencia directa del desempeño docente en donde se determina que el 59.00% de los encuestados indican que están de acuerdo y el 13.00% refieren que están en desacuerdo del total de participante entre directivos, docentes y estudiantes en la Red Educativa distrital de asillo de las Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017.

#### IV. DISCUSIÓN:

El estudio de la investigación se propuso como objetivo general Identificar como influye la relación entre el liderazgo Directivo y desempeño Docentes en la Red Educativa distrital de asillo en la Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017.y como objetivo específico

- a) Determinar la influencia del liderazgo pedagógico con relación al desempeño docente en la preparación de clases para el logro de aprendizaje en los estudiantes de la red educativa distrital de asillo en la Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017.
- b) Determinar Cómo es relación entre el liderazgo pedagógico con la enseñanza aprendizaje de los estudiantes de la red educativa distrital de asillo en la Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017,
- c) Identificar la relación del liderazgo pedagógico en la participación de la gestión escolar con la comunidad de la red educativa distrital de asillo en la Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017.
- d) Identificar Cómo influye el liderazgo pedagógico en el desarrollo profesional del docente con la identidad en la red educativa distrital de asillo en la Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017.

En las tablas correspondientes se encontró de los 37 directores y 158 docentes encuestados el 59.00% refieren que están de acuerdo con liderazgo directivo y el desempeño del docente mientras que el 13.00% están en desacuerdo lo cual requieren una capacitación sobre liderazgo.

**(Ramirez, 2011) Afirma :** “De la investigación realizada se concluye que existe una alta relación; el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo Se concluye que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel Primaria se muestra con aceptación según los docentes ya que los resultados estadísticos arrojan que el Chi cuadrado es de 27.13 considerado alto se concluye la existencia de un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo



y desempeño docente con sus respectivas dimensiones. Esto significa que, despliega el líder director en su labor en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo como consecuencia el desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social resulta óptimo de la misma forma alcanza ocurrir a la inversa. Existe una dependencia

**Bolívar (2010)** Señala: “Que el liderazgo pedagógico en las escuelas se está constituyendo, en el contexto internacional, en un factor de primer orden en el mejoramiento de la educación y en una prioridad en las agendas de las políticas educativas. De acuerdo a un buen liderazgo educativo es un factor determinante de la calidad de la educación por lo que se deben seleccionar y formar excelentes directivos”.

**(Quico, 2007) Afirma** : “los directivos poseen una Teoría Centrada en lo Administrativo, más de Tipo Conservador que de Tipo Renovador. Los pocos directivos con una Teoría Centrada en lo Pedagógico son más de Tipo Afiliativo que Transformador. Asimismo, se encontró que en general los docentes tienen percepciones no alineadas con las de sus directores de CEBA lo que hace complejo el Liderazgo Pedagógico, haciendo necesario construir un Liderazgo Pedagógico, distribuido y en sentido amplio, antes que reducirlo a los procesos de aprendizaje en el aula, hecho que debe contemplar las capacitaciones impulsadas por el Ministerio de Educación”.

**(Saavedra, 2017) Afirma:** “La población estuvo constituida por 58 integrantes de la comunidad educativa; es decir, por 01 director, 01 subdirectora y 56 docentes, 08 de educación inicial, 24 de educación primaria y 24 de educación secundaria. La muestra lo constituyeron los 56 docentes de los tres niveles educativos. Este estudio de investigación contempló un muestreo no probabilístico; es decir, de tipo intencional, intencionado o criterial, donde la representatividad se da en base a una opinión o intención particular de quien selecciona la muestra...Las técnicas seleccionadas han sido la encuesta y la observación. Los instrumentos fueron el cuestionario sobre liderazgo pedagógico del

director y la ficha de observación del desempeño profesional docente, que fueron sometidos a un proceso de validación mediante juicio de expertos y a un estudio de confiabilidad y validez... Los resultados de la investigación, según la Prueba de Chi-Cuadrado de Pearson, indican que no existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño profesional docente”.

**Osorio (2006 : 181) Señala:** “realizó el estudio de investigación sobre “El desempeño docente y el rendimiento académico en formación especializada de los estudiantes de matemático y física de las facultades de educación en las universidades de la sierra central del Perú”; trabaja con una muestra que se ha considerado de la totalidad de docentes (29 docentes) y una parte de alumno del V, VII, y IX ciclo de las 3 universidades en estudio (universidad Nacional del Centro, Universidad Daniel Alcides Carrión y Universidad Nacional de Huancavelica), siendo la técnica de muestreo la circunstancial en grupos ya formados. Siendo la muestra en total 212 alumnos (100 alumnos de la Universidad Nacional del Centro, 62 de la Universidad Daniel Alcides Carrión y 50 de la Universidad nacional de Huancavelica”

**Ramírez (2006:186),** realizó una investigación sobre la “Evaluación integral del desempeño profesional de los docentes de Educación Secundaria de menores de la UGEL No 06 de Lima para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y educación”; trabajó con una muestra de 55 docentes que se consideró del universo de 700 profesores de secundaria. Siendo además encuestados los padres de familia y alumnos de las 5 instituciones educativas.

**Cutimbo (2008) concluye:** “En la investigación influencia de nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del instituto superior de público de Puno, Determina y explicar de qué manera influye el nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes, en la especialidad de educación primaria IX semestre 2008”.

**Gómez (2006) Afirma:** “Acerca del nivel modalidad y su apreciación sobre el desempeño profesional de los docentes del instituto superior pedagógico Puno, Perú, plantea como objetivo el desempeño de los docentes es directa y alta en el nivel coeficiente  $r = 0.90$ , según datos estadísticos”.

**Zela (2008) Señala:** “En su tesis de maestría que trató sobre el liderazgo y la calidad educativa en las escuelas secundarias de la provincia de Lampa (Puno) buscó determinar una relación estadísticamente significativa entre estas variables siendo el universo de la investigación 60 Directores

**Zarate (2011)** en la investigación titulada liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas primarias del distrito de independencia, “existe una alta relación; el 95% de los docentes están de acuerdo con liderazgo directivo que presenta en las dimensiones de gestión pedagógica y administrativo.

El liderazgo es un aspecto importante en la administración educativa. Y tener una capacidad para conducir y orientar con eficacia, para la buena administración de una institución y ser un líder: pedagógico. Administrativo para conducir por una buena marcha educativa.

El desempeño docente, es el cumplimiento de funciones como profesor de aula con eficaz y eficacia las labores que cotidianamente tiene que cumplir como docente en el aula con sus alumnos, para el logro de los aprendizajes y para el logro del desarrollo integral de los estudiantes. Así mismo se consideran las dimensiones del trabajo del docente como: la dimensión personal, profesional y social del docente.

## V. CONCLUSIONES:

**Primera:** Existe una alta relación de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo Se concluye que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel Primaria se muestra una aceptación favorable de los docentes.

**Segunda:** De los análisis observados que el 46.00 % de los Directores encuestados están de acuerdo que interesa por el aprendizaje de los alumnos, por promover el mejoramiento de la enseñanza, valorar y reconocer el desempeño óptimo del docente, motivador del mejor desempeño, lograr el cumplimiento eficaz, tomar decisiones acertadas, es innovador y visionario, promueve el trabajo en equipo, conserva un adecuado clima institucional, demuestra una comunicación favorable, soluciona adecuadamente los conflictos de PFFF y la comunidad, cumple con las normas, reglamentos y orientaciones educativas, demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones; y el 35.00% están en desacuerdo lo que nos demuestra todavía una falta un liderazgo de los Directores.

**Tercera:** Según los contrastes del 62.00% de los docentes encuestados están de acuerdo donde manifiesta su conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales de los estudiantes que comprenden de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular; selecciona los contenidos de la enseñanza, en función a los aprendizajes fundamentales en el marco del curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan el desarrollar de los estudiantes en la elaboración de los programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula. Donde el 08.00%. está en desacuerdo, y el 30.00% está muy de acuerdo.

**Cuarta:** De un total 158 docentes y 37 directores encuestados donde el 62.00% están de acuerdo para resolver conflictos mediante el dialogo con los estudiantes en base de criterios éticos, normas de convivencia, códigos

culturales y mecanismos de orientación en su práctica cotidiana de los estudiantes y se comunica las expectativas en la mejora de los aprendizajes; construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales de los estudiantes en base a los afectos, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y donde genera relaciones de respeto, cooperación de los estudiantes con necesidades educativas especiales. En la cual 08.00% está en desacuerdo y el 30.00% está muy de acuerdo.

**Quinta:** El 62.00% refieren estar de acuerdo en la gestión adecuada de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en merced de una enseñanza de calidad para el logro de aprendizaje de los estudiantes; formalizar el desarrollo de las estrategias de prevención de riesgo y buscar la seguridad de los miembros de la comunidad educativa en el manejo adecuado de los recursos financieros en beneficio de los estudiantes para la mejora de los aprendizajes de la institución educativa, orientados en base a resultados. El 08.00% están en desacuerdo, y el 30.00% están muy de acuerdo en la participación en gestión de la escuela articulada.

**Sexta:** De un total 158 docentes y 37 directores encuestados el 62.00% afirma que están de acuerdo con el desarrollo profesional sobre su práctica pedagógica e institucional para el logro de los aprendizajes de los estudiantes donde actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y principio del orden superior del niño y el adolescente; lo cual participan en las experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades de los estudiantes que participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. Lo cual 08.00% están en desacuerdo sobre el desarrollo de la profesionalidad de identidad docente.

**Séptima:** Los resultados obtenidos de un total 158 docentes y 37 directores se aprecia la relación general del liderazgo directivo con la influencia directa del desempeño docente en donde se determina que el 59.00% de los encuestados indican que están de acuerdo y el 13.00% refieren que están

en desacuerdo del total de participante entre directivos, docentes y estudiantes en la Red Educativa distrital de asillo de las Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017.

**Octava:** Concluimos que los Directores y Docentes están de acuerdo con los diferentes estilos de liderazgo autoritario, democrático y situacional para cumplir con la función de director de las Instituciones Educativas.

**Novena:** En la investigación realizada se finaliza con la existencia de un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones. Esto significa que, despliega el líder director en su labor en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo como consecuencia el desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social resulta óptimo de la misma forma alcanza ocurrir a la inversa. Existe una dependencia.

## **VI. RECOMENDACIONES:**

1. Se recomienda a los directivos y docentes de la Red Educativa distrital de asillo de las Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017. a seguir trabajando para el logro de aprendizajes de los estudiantes y de la educación peruana con principios de liderazgo.
2. en la instituciones educativas de la Red Educativa distrital de asillo de las Instituciones educativas primarias de la Ugel Azángaro 2017. Se debe de fortalecer tanto los directivos y docentes buscar un clima institucional favorable.
3. Las instituciones educativas se comprometan a implementar una autoevaluación y certificación de calidad educativa siendo vigilada por entes intermedios o Ministerio de Educación ó instituciones que apoyen a un logro de objetivos de metas a corto y largo plazo.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- DIAZ, A. D. (2009). Evaluacion de desempeño docente. Mexico: universitaria.
- EDUCACION, c. N. (2011). Hacia una propuesta de criterios del buen desempeño docente. lima: editores peru.
- MINEDU. (2015). Manual gestion escolar. Lima: Minedu.
- MINEDU. (2015). Marco del desempeño docente. Lima: Navarrete.
- MINEDU, E. (2017). Marco de Buen Desempeño del Directivo. Lima: MINEDU.
- MINEDU, M. d. (2016). Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagogico. lima: ministerio de educacion.
- QUICO, G. A. (2007). Teorias Implícitas de los directores para el liderazgo pedagogico en los CEBAS. Arequipa: Universitaria.
- RAMIREZ, d. Z. (2011). TESIS. LIMA: San Marcos.
- RAMIREZ, G. G. (2015). Perfil del liderazgo del director en la organizacion escolar. Piura: Universidad de Piura.
- SAAVEDRA, S. M. (2017). Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente.Lima: universitaria.
- ALFONSO A. (2001). La excelencia gerencial en educación. Lima: Derrama Magisterial. (B. Pública de Lima). C 371.1 E.
- Bernard (1993) tipografía de estrategias de aprendizaje su aplicación y resultados en la universidad de Monereo – Barcelona – España.
- CALERO M. (1998). Hacia la excelencia de la educación. Lima: San Marcos. (B.N.P.). 379.1 C23 1998
- COLLAO O. (1997). Administración y gestión educativa. Lima: Asociación Grafica Educativa. (BC de San Marcos) LB 2801 A1 C72.
- CHARRY J. (2005). Tesis de Maestría: “Relación entre el desempeño didáctico del docente y la capacitación del egresado para elaborar la tesis de grado en la Maestría de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”. Lima: “UNMSM”. ED 1450.
- CHIAVENATO I. (1986). Introducción a la teoría general de la administración. Mé- xico DF: Mc Graw Hill. (B. Publica de Lima) 658 Ch44 1986.



- CHIAVENATO I. (2002). Administración en los nuevos tiempos. Bogota: Mc Graw Hill. (B. Publica de Lima) 658- Ch54
- DELGADO L. (2005). Implicancias del nuevo marco legal sobre los roles de la institución educativa, los gobiernos locales y el Ministerio de Educación. Lima: Consejo Nacional de Educación. (BC de San Marcos) LB2898.38 D51.
- DOMINGUEZ C. (1999). Tesis de Maestría: "El desempeño docente, las metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la escuela académico profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina" Lima: "UNMSM".
- GALLEGOS A. (2004). Gestión educativa en el proceso de descentralización. Lima: San Marcos. Pág. (B. Pública de Lima). 371.2 G15.
- MANSILLA J. (2007). Tesis de Doctorado: "Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001-2005 en la Institución "Inmaculada Concepción". Lima: "UNMSM" M22 2007.
- MONTENEGRO I. (2003). Evaluación del Desempeño Docente. Bogota: magisterio. Pág. 10, 21. (B. De educación San Marcos) LB 1707 M6. 15. FALIERES Nancy y ANTOLIN Marcela (2004). Como mejorar el aprendizaje en el aula y poder evaluarlo. Montevideo: Cadiex international. (B. Publica de Lima) 371.1 F18.
- OSORIO (2006). Tesis de Doctorado: "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". Lima: "UNMSM". ED 1459
- PAREDES L. (2006). Tesis de posgrado : "Desempeño del docente en el 4to año de la promoción 2000 y 2002 de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, octubre 2004 febrero 2006". Lima: "UNMSM". OBS 74.
- RINCON J. (2005). Tesis de Maestría: "Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del Valle del Chumbao en la provincia de Andahuaylas. Año 2005". Lima: "UNMSM". (B.C. de San Marcos). ED 1442.
- RODRIGUEZ E. (2006). Tesis de posgrado: "Percepción de los estudiantes de enfermería sobre los estilos de liderazgo de los docentes del departamento académico de enfermería de la "UNMSM". Lima: "UNMSM". (BC de San Marcos). ENF 120.

- Rodríguez (2006:45), realizó la investigación sobre la “Percepción de los Estudiantes de Enfermería sobre los Estilos de Liderazgo de los docentes del departamento académico de enfermería de la UNMSM – Lima diciembre 2005”.
- RAMIREZ (2006). “Evaluación integral del desempeño profesional de los docentes de Educación Secundaria de Menores de la UGEL N° 06 DE Lima para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y educación” Lima: UNE. TM 1018 R10
- TENUTTO M. KLINOFF A. y otros. (2004). Escuela para maestros. Montevideo: Cadiex International. (B. Pública de Lima.) E 370.3 E7.
- UNESCO. (2004). Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe. San Juan de Puerto Rico: CEPAL. (B. Publica de Lima). 371.206 C4 F2.
- UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO (2005: P. 83) “Diseño y desarrollo del trabajo de investigación. Facultad de Educación. Maestría en Educación.”
- Zarate, D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, en el periodo Marzo-Mayo del 2011 (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Zela, M. (2008). Liderazgo y calidad educativa en las instituciones educativas secundarias en la provincia de Lampa - 2007. Juliaca (Perú). Universidad Alas Peruanas. Tesis de maestría.
- Zorrilla (1994), metodología de investigación segunda edición inter americana de México.

## VIII. ANEXOS.

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	ESCALA DE MEDICIÓN
LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED N° 06 SILLOTA – ASILLO – AZÁNGARO 2016.	<p><b>Problema general:</b> ¿Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la RED N° 06 Sillota – Asillo – Azángaro 2016?.</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>A. ¿Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes a nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la RED N° 06 Sillota – Asillo – Azángaro 2016?</p> <p>B. ¿Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño del docente a nivel del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas de la RED N° 06 Sillota – Asillo – Azángaro 2016?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la RED N° 06 Sillota – Asillo – Azángaro 2016.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>1. Identificar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente a nivel de la participación en la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas primarias de la RED N° 06 Sillota – Asillo – Azángaro 2016.</p> <p>2. Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente a nivel del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas primarias de la RED N° 06 Sillota – Asillo – Azángaro 2016.</p> <p>3. Identificar el estilo del liderazgo directivo</p>	<p><b>Hipótesis principal:</b> El liderazgo directivo guarda relación positiva con el desempeño de los docentes de la RED N° 06 Sillota – Asillo – Azángaro.</p> <p><b>Hipótesis específico:</b> H1. Identificar el estilo del liderazgo directivo que presentan los directores y su relación al desempeño de los docentes de la RED N° 06 Sillota – Asillo – Azángaro. H2. El desempeño docente por dominios de los docentes de la RED N° 06 Sillota – Asillo – Azángaro. H3.El liderazgo del director presenta el estilo democrático y situacional de la RED N° 06 Sillota – Asillo – Azángaro.</p>	VARIABLE INDEPENDIENTE:  LIDERAZGO DIRECTIVO	Dimensiones los indicadores de esta variable serán medidas a través del cuestionario de tipo Likert aplicado a los directores.	Autocrático  Democrático  Liberal o permisivo.	. Líder . Dogmático. . Firme . Autoritario  . Participativo . Consulta . Persuade a los subordinados . Alienta la participación  . Utiliza muy poco su poder . Depende de sus subalternos para fijar las actividades.	-Cuestionario -Ficha de investigación documental.	3. Muy de acuerdo. 2.De acuerdo 1. En desacuerdo
				VARIABLE DEPENDIENTE:  DESEMPEÑO DOCENTE	Dimensiones los indicadores de esta variable serán medidas a través del cuestionario de tipo Likert aplicado a los docentes.	I.D. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.  II.D. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.  III.D. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.  IV.D. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	-Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos.  -Evalúa permanentemente el aprendizaje.  -Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa.  -Reflexiona su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje	-Cuestionario de tipo Likert.	3. Muy de acuerdo. 2.De acuerdo 1. En desacuerdo

	<p>C.¿Cuál es el estilo del liderazgo que presentan los directores y su relación con el desempeño de los docentes de la RED N° 06 Sillota – Asillo - Azángaro 2016?</p>	<p>que presentan los directores y su relación al desempeño de los docentes de la RED N° 06 Sillota – Asillo - Azángaro 2016.</p>							
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

"AÑO DE LA PROMOCION DE LA INDUSTRIA RESPONSABLE Y DEL COMPROMISO RESPONSABLE"

SOLICITA: Permiso para la aplicaci3n de la prueba de Estudio. A Decentes.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIMARIA N2 72010 DE SILLOTA.

MINISTERIO DE EDUCACION E.E.P. N2 72010 SILLOTA RECIBIDO
Reg. N2 .....
Fecha: 07-10-14
Hora: 9:04 a.m.
Firma Resp <i>Paul</i>

Yo, Miguel Quispe Selorzano, Identificado con DNI 01495852 y con C.M 1001495852, con domicilio legal Centro Pab. de Progreso, del Distrito de Areillo, de la Provincia de Arengano y de la Regi3n Pune., Ante Ud. con debido respeto me presento y expongo:

Que, siendo un documento indispensable para un trabajo de investigaci3n de tesis. Solicito a todos los decentes para tomar una prueba, para el d3a Viernes 10 de octubre a horas 10.30 de la mañana con el t3tulo de la investigaci3n.

"LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE" de la Red N2 06 Sillota-Areillo-Arengano 2014.

POR LO EXPOSTO

Ruego a Ud señor director acceder a mi solicitud por ser de justicia y legal.

Sillota, 07 de octubre del 2014.

*Paul*  
Miguel Quispe Selorzano  
DNI 01495852.



*Paul*  
Prof. Manuel A. Salazar  
DIRECTOR



## CONSTANCIA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

### I. DATOS GENERALES


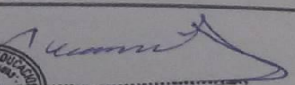
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	CARGO O INSTITUCION DONDE LABORA	NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION	AUTOR DEL INSTRUMENTO
Mg. Filemón B. Callohuanca Apaza.	Director de la I.E. S. "JAE" Progreso	Cuestionario de la Variable Independiente	Miguel Quispe Solórzano
<b>TITULO:</b> Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente de la Red Nº 06 – Sillota – Asillo – Azángaro			

### II. ASPECTOS DE VALIDACION:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.			X		
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables en una Institución Educativa.				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia i la tecnología.				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la variable.			X		
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico – científico.				X	
COERENCIA	Entre los índices indicadores y las dimensiones.				X	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico				X	

### III. OPINION DE APLICABILIDAD:

### IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Azángaro, Noviembre del 2014	014999710	  MSc. Filemon B. Callohuanca Apaza DIRECTOR	9775375
<b>LUGAR Y FECHA</b>	<b>D.N.I.</b>	<b>FIRMA DEL EXPERTO</b>	<b>TELEFONO</b>

# CUESTIONARIO-ENCUESTA

## INSTRUMENTO Nro. 1

### PRESENTACIÓN

Estimado docente la presente encuesta pretende recopilar información referente al estilo de liderazgo que presenta el director en la IE donde usted labora. . Por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario. Agradezco tu gran apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.

#### DATOS GENERALES

1. Edad: ..... años.
2. Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )
3. Nivel de enseñanza: Primaria ( ) Secundaria ( ) Institución educativa donde trabaja .....
4. Condición de trabajo: Contratado ( ) Nombrado ( )
5. Tiempo de trabajo en el colegio: .....
6. Tiempo de servicio en la docencia: .....

#### CUESTIONARIO DE EVALUACION PARA EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor que realiza tu director en la I.E. marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje mas favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1.

Marcar solo una respuesta a cada pregunta

3 = MUY DE ACUERDO 2 = DE ACUERDO 1 = EN DESACUERDO
---



	ITEMS	1	2	3
1	El director se interesa por el aprendizaje de los alumnos.			
2	El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.			
3	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.			
4	El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.			
5	El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente			
6	Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la I.E.			
7	El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones			
8	El director promueve el trabajo en equipo.			
9	El director mantiene un adecuado clima institucional en el centro educativo.			
10	El director demuestra una comunicación horizontal generalmente			
11	El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E.			
12	El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.			
13	El director es ejemplo de persona en su vida laboral y social.			
14	El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.			
15	El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.			
16	El director es imparcial para sancionar faltas e incumplimientos del docente.			

## ENCUESTA INSTRUMENTO Nº 2

### DATOS GENERALES

1. Edad: ..... Años.
2. Sexo: Masculino ( )  
Femenino ( )
3. Grado de estudio: ..... Año
4. Institución educativa: .....
5. Tiempo que estudia en el colegio..... años.
6. Curso que más te gusta .....
7. curso que mejor te enseñan.....
8. Curso que mejor calificación tienes.....

### CUESTIONARIO DE EVALUACION PARA EL DESEMPEÑO DO- CENTE

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor de tu docente marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1. Marcar solo una respuesta a cada pregunta

Ítems:

Marque con una x de acuerdo a la escala de calificación.

3 = MUY DE ACUERDO.

2 = DE ACUERDO.

1 = EN DESACUERDO

Nº	DIMENSIÓN: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	MUY DE ACUERDO 3	DE ACUERDO 2	EN DESACUERDO 1
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales de sus estudiantes y de sus necesidades.			

2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.			
3	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar de los estudiantes.			
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven.			

Nº	DIMENSIÓN: DE ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	MUY DE ACUERDO 3	DE ACUERDO 2	EN DESACUERDO 1
5	Resuelve conflictos en dialogo con los estudiante sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.			
6	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.			
7	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones inter personales con y entre los estudiantes basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.			
8	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.			

Nº	DIMENSIÓN: PARTICIPACION EN GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA	MUY DE ACUERDO 3	DE ACUERDO 2	EN DESACUERDO 1
9	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes			
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la			

	seguridad y la integridad de los miembros de la comunidad educativa.			
1 1	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa, bajo un enfoque orientado a resultados.			

<b>N</b> o	DIMENSIÓN: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DE IDENTIDAD DOCENTE.	MUY DE ACUERDO 3	DE ACUERDO 2	EN DESACUERDO 1
1 2	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todo sus estudiantes			
1 3	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.			
1 4	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.			
1 5	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.			