



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN

Liderazgo directivo y la práctica docente en la institución educativa N° 125 “Ricardo  
Palma” UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho – 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Ivonne Giselle Carrillo Larico (ORCID 0000-0003-1404-8243)

ASESORA:

Mg. Rivera Arellano Edith Gissela (ORCID 0000-0002-3712-5363)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Lima –Perú

2019

### **Dedicatoria**

A mí amado esposo Jorge Luis Abarca Justiniane, a mis tres adorados hijos: Jorge, Josué y Jazmín,

A mi padre Wilfredo Jaime Carrillo Romero y a mis hermanos; Jonel y Fernando, por su paciencia, confianza y gran amor brindados en todo este largo proceso.

### **Agradecimiento**

Quisiera agradecer a mi estimada asesora de tesis Mg. Gissela Rivera Arellano por toda la paciencia y confianza que dedicó en la realización de mi trabajo.

También quisiera agradecer a mi querida amiga Roxana Liliana Rojas Rocca y a mi prima Roxana Luna Larico por el apoyo incondicional que me brindaron.

Así también, agradecer mi querido Director Mg. Juan Lavado De la Cruz y a la Institución Educativa “Ricardo Palma” por brindarme el permiso y las facilidades que necesite para realizar el presente trabajo.

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña Ivonne Giselle Carrillo Larico, cuyo título es: "Liderazgo directivo y la práctica docente en la institución educativa N° 125 "Ricardo Palma" UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho - 2019".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 catorce.

Lima, San Juan de Lurigancho 10 de agosto del 2019

  
 .....  
 Mg. Orihuela Salazar Jimmy Carlos

PRESIDENTE

  
 .....  
 Mg. Jaysson Denny Picho Durand

SECRETARIO

  
 .....  
 Mg. Rivera Arellano, Edith Gissela

VOCAL



Elaboró

Dirección de  
Investigación

Revisó

Responsable del SGC



Aprobó

Vicerrectorado  
de Investigación

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Ivonne Giselle Carrillo Larico, estudiante de la Escuela de Postgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad Cesar Vallejo, Sede Lima Norte; declaro que el trabajo de investigación titulado Liderazgo directivo y la práctica docente en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL N°05, San Juan de Lurigancho – 2019

- El presente trabajo académico es de mi autoría.
- Se hace mención que las fuentes empleadas, están de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos (APA sexta edición), en las cuales se identificó toda cita textual o de paráfrasis provenientes de las fuentes empleadas,
- En efecto a ello no se ha utilizado alguna otra fuente diferente de aquellas expresamente señaladas en esta investigación.
- Por consiguiente, este trabajo académico no ha sido presentado anteriormente, completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- De igual manera, soy consciente que dicho trabajo de investigación puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios o similitudes.
- Por último, de encontrarse algún uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

San Juan de Lurigancho, 10 de agosto del 2019



**Ivonne Giselle Carrillo Larico**

DNI: 09933200

## Índice

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
<b>I. Introducción</b>	<b>12</b>
<b>II. Método</b>	<b>31</b>
2.1. Tipo y diseño de investigación	32
2.2. Operacionalización	32
2.3. Población, muestra y muestreo	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	35
2.5. Procedimiento	39
2.6. Métodos de análisis de datos	39
2.7. Aspectos éticos	39
<b>III. Resultados</b>	<b>41</b>
<b>IV. Discusión</b>	<b>52</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>56</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>58</b>

## **Referencias**

### **Anexos**

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos

Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Anexo 5: Consentimiento informado (si aplica)

Anexo 6: Constancia de haber aplicado el instrumento (si aplica)

Anexo 7: Otras evidencias

## Índice de tablas

	<b>Páginas</b>
Tabla 1 Operacionalización de la variable Liderazgo Directivo.	33
Tabla 2: Operacionalización de la variable Práctica Docente.	33
Tabla 3 Población de docentes del turno mañana y tarde de la I.E. N° Educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho – 2019	34
Tabla 4 Expertos que validaron el cuestionario sobre Liderazgo directivo	37
Tabla 5 Expertos que validaron el instrumento de la Práctica docente	38
Tabla 6 Confiabilidad de lo cuestionario Liderazgo directivo.	38
Tabla 7 Confiabilidad de lo cuestionario práctica docente.	38
Tabla 8 Distribución de niveles del liderazgo directivo	42
Tabla 9 Distribución de niveles de la práctica docente	43
Tabla 10 Distribución de frecuencias entre el liderazgo directivo y la práctica docente.	44
Tabla 11 Distribución de frecuencias entre la gestión pedagógica y la práctica docente.	45
Tabla 12 Distribución de frecuencias entre la gestión administrativa y la práctica docente.	46
Tabla 13 Distribución de frecuencias entre la gestión institucional y la práctica docente.	47
Tabla 14 Prueba de normalidad.	48
Tabla 15 Relación entre el liderazgo directivo y la práctica docente.	49
Tabla 16 Relación entre la gestión pedagógica y la práctica docente	50
Tabla 17 Relación entre la gestión administrativa y la práctica docente.	50
Tabla 18 Relación entre la gestión institucional y la práctica docente	51

## Índice de figuras

	<b>Páginas</b>
Figura 1. Distribución de niveles del liderazgo directivo	42
Figura 2. Distribución de niveles de la práctica docente	43
Figura 3. Distribución de frecuencias entre el liderazgo directivo y la práctica docente.	44
<i>Figura 4.</i> Distribución de frecuencias entre la gestión pedagógica y la práctica docente.	45
Figura 5. Distribución de frecuencias entre la gestión administrativa y la práctica docente.	46
Figura 6. Distribución de frecuencias entre la gestión institucional y la práctica docente.	47

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como problema ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la práctica docente en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL N°05, San Juan de Lurigancho – 2019? Y el objetivo general fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y la práctica docente en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho – 2019

Es una investigación de tipo básico de naturaleza correlacional, el diseño fue de sección transversal correlacional no experimental, ya que establece una relación entre dos variables; liderazgo directivo y práctica docente. La población y muestra estuvo conformada por un total de 80 docentes de educación básica regular de la Institución Educativa No. 125 "Ricardo Palma" UGEL No. 05, San Juan de Lurigancho - 2019. Se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento fue un cuestionario de escala Likert. para ambas variables

En la investigación se determinó que el liderazgo directivo está directamente, alto y significativo relacionado con la práctica docente en la Institución Educativa No. 125 "Ricardo Palma" UGEL No. 05, San Juan de Lurigancho- 2019; con una  $\rho = 0.738$  y  $p = 0.000$

Palabras clave: Liderazgo, directivo, práctica, docente.

## Abstract

The present research work had as a problem: What is the relationship between executive leadership and teaching practice in Educational Institution N ° 125 "Ricardo Palma" UGEL N ° 05, San Juan de Lurigancho - 2019? And the general objective was: to determine the relationship between the directive leadership and the teaching practice in the Educational Institution N ° 125 "Ricardo Palma" UGEL N ° 05, San Juan de Lurigancho – 2019.

It is a basic type research of a correlational nature, the design was non-experimental correlational cross-section, because it establishes a relationship between two variables; directive leadership and teaching practice. The population and sample consisted of a total of 80 teachers of regular basic education of the Educational Institution No. 125 "Ricardo Palma" UGEL No. 05, San Juan de Lurigancho - 2019. The survey technique was applied and the instrument a Likert scale questionnaire for both variables.

In the investigation it was determined that the directive leadership is directly, high and significant related to the teaching practice in the Educational Institution No. 125 "Ricardo Palma" UGEL No. 05, San Juan de Lurigancho- 2019; with a  $\rho = 0.738$  and  $p = 0.000$ .

Keywords: Leadership, manager, practice, teacher.

# **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel mundial, se observa con mucha preocupación instituciones en las que se encuentran en un total problema de autoridad, donde el líder directivo debe ganarse en primer lugar la confianza y luego el apoyo incondicional de sus docentes, esto se lograra mediante la potencialización de competencias y destrezas que ayudaran a enfrentar situaciones cotidianas y conducir al personal docente que labora bajo su responsabilidad de forma adecuada por ello el liderazgo directivo es un factor muy importante dentro de la institución educativa puesto que resulta muy difícil en la mayoría de directores liderar a su grupo de docentes si es que no tiene una adecuada preparación que le permita encaminar y fortalecer a los docentes con el fin de optimizar la calidad educativa. Arana, y Coronado (2017), sostienen que los líderes directivos, encargados de dirigir el proceso administrativo, no realizan una adecuada planificación, el error se observa en la práctica por las diversas concepciones personales que emplean, los cuales están en la posibilidad de hacer correcciones y ajustes durante el proceso, preparando a sus recursos humanos para ello.

A nivel nacional el liderazgo en las organizaciones educativas es ineficientes, en cuya dirección se carece de liderazgo, vinculado al proceso de aprendizaje – enseñanza, dificultando lograr el desempeño adecuado de sus colaboradores en cada institución educativa, dando lugar a una caótica práctica docente, tornándose ambos en factores que retrasan la normal gestión de las organizaciones educativas. En tiempos actuales, la educación ha tenido muchos cambios notables respecto a los fenómenos transformacionales en lo referente a lo social, cultural, económico, científico y sobre todo en lo tecnológico, todo este avance requiere personas hábiles y competentes que estén listas para afrontar las exigencias del nuevo escenario, y más aún al contexto escolar, a nivel nacional necesita cambios rigurosos con respecto al liderazgo directivo y la buena práctica docente; estos dos factores determinan la evolución a los problemas en el aprendizaje de los estudiantes.

Se observa una deficiente preparación docente en lo que se refiere a las capacitaciones, lo que produce un desajuste en las normas y bajo rendimiento escolar, la capacitación oportuna y adecuada revertirá los resultados, el líder pedagógico promueve la preparación y capacitación de su personal docente. Jiménez, C. (2014) afirma que dentro de la gestión educativa es importante generar procesos de cambio, donde el líder pedagógico y los docentes tomen en sus manos la decisión de transformar, planificar adecuadamente para luego obtener resultados exitosos, teniendo una autonomía institucional orientada al cambio y enriquecimiento educativo para satisfacer la

necesidad de la población educativa para aportar valor agregado en conocimiento.

Se debe tener presente que el liderazgo directivo necesariamente requiere del apoyo de la práctica docente para garantizar este cambio; la carencia de liderazgo conduce al fracaso ya que es el encargado de encaminar, no solo a los docentes sino también a toda la comunidad educativa. El docente promueve principalmente su trabajo dentro de una organización educativa cuyo fin primordial es confirmar que sus principales usuarios - estudiantes - desarrollen el proceso de aprendizaje y adquieran las competencias planteadas. El docente establece relaciones con sus pares - docentes y directivos y se vincula con ellos para organizar, planificar, desempeñar y examinar los procesos pedagógicos en la institución educativa. Es importante determinar el avance educativo apreciando la labor directiva reflejada con el desempeño docente ya que ambos influyen directamente en el desarrollo de una institución educativa estatal.

A continuación, se presentan los trabajos previos **internacionales** consultados para esta investigación como el de Raxuleu (2014) quien realizó un estudio sobre el líder en el ámbito educativo y como se relaciona con el quehacer docente, fue de tipo descriptivo correlacional, lo conformo una población de 237 personas. Se realizó un estudio de muestreo de tipo probabilística para evaluar el número de participantes que participo de la encuesta. Se aplicaron tres cuestionarios del cual se determinó que había una elevada compatibilidad entre las variables de estudio.

Asimismo, Theime (2014) investigó sobre liderazgo directivo y eficacia en la Educación Primaria de Chile, cuya finalidad fue señalar la influencia y competencia básica en Chile, en la cual mide el grado de efectividad de las fundaciones de instrucción básica, a través de prácticas transformacionales para la vida. Elaboró una prueba universal para medir la efectividad de las escuelas del nivel primaria y como segunda estrategia desarrollo una evaluación para medir la iniciativa directiva posteriormente las relacionó con productividad. La mencionada investigación fue correlacional dando a saber que hay una intercorrelación crítica entre los objetos de estudio, administración y productividad.

Para Bernal (2010) en su investigación detalla el cambio de liderazgo transformacional en su investigación de carácter hipotética subjetiva parte de la veracidad de las organizaciones en España, obteniendo como resultado de su estudio las conclusiones que menciona a las escuelas como instrumentos que contribuyen a cambios de estilo de vida y logran vencer los obstáculos que surgen. También cabe mencionar la investigación

realizada por Contreras y Jiménez (2016) quienes investigaron sobre el liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca - Bogotá. Se utilizó un instrumento que cuantifica al líder directivo a través de un test de Adjetivos de Pitcher (PAT). El diseño empleado para la investigación descriptivo correlacional se empleó una muestra de 101 personas conformados por 05 directivos, 20 docentes y 04 funcionarios de la institución educativa. Se emplearon instrumentos que se aplicaron a directivos, docentes y estudiantes dando como resultado que el 25% de docentes coinciden que en la institución educativa se ejercía un liderazgo no asertivo. En dicho centro de estudios las dificultades para ejercer el liderazgo se reflejan en el clima organizacional por ello requería urgente atención. La investigación evidencio descontento en relación al ejercicio del liderazgo ya sea por la deficiente praxis y el escaso dominio de la parte teórica de un buen líder.

De otro modo para Medina (2017) en su investigación incidencias del clima organizacional en el desempeño docente en una escuela privada de Quito, nos indica el propósito de observar el efecto del clima organizacional sobre el desempeño docente, tomaron una muestra de 50 docentes fue de tipo descriptivo correlacional, se empleó el instrumento de Haymcbcr como medición del clima organizacional y para su variable desempeño docente utilizó otros instrumentos para evaluar; dominio y disciplina curricular, el segundo gestión de los aprendizajes, el tercero el desarrollo profesional y el último el compromiso ético. Halló una correlación muy baja entre ambas variables y dependencia pasiva entre las dimensiones.

Asimismo, se presentan los **trabajos previos nacionales** consultados para la investigación como los realizados por Mansilla (2016) en su investigación referida al efecto de la administración como iniciativa esencial en gerencia de administración activa y suplente de sus compañeros en una organización de Los Olivos. Este estudio estuvo conformado por una muestra de tres jefes en coordinación con guardianes. Con una población de 11 instructores y 78 suplentes. Con las siguientes conclusiones, se confirma un estilo indulgente con nivel directivo de impacto normal de suplentes, el estilo de administración totalitario considerándose bajo nivel de impacto normal de suplentes.

Por su parte Martos (2018) nos hace referencia sobre el propósito investigado en su tesis que determina la idoneidad vinculada al liderazgo del director y el ejercicio docente en una institución educativa de Chepén. La muestra estuvo conformada por 24 docentes a quienes encuestó a través de dos cuestionarios de Likert con 18 ítems para liderazgo directivo

y para desempeño docente las mismas que fueron adaptadas, se determinó el nivel de confiabilidad mediante alfa de Cronbach con lo que se determinó la validez de los instrumentos y su alta confiabilidad, además se usó la prueba de Aiken demostrando una correlación significativa. Concluyendo ambas variables tienen reciprocidad de forma significativa verificando su tesis.

A continuación, Canales y Jara (2015) realizaron el trabajo de investigación liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Villa el Salvador, la muestra fue de 144 docentes de niveles primaria y secundaria, su investigación de tipo descriptiva correlacional. Se aplicó encuestas con cuestionarios tipo Likert para ambas variables. La conclusión encontrada es que existe correlación moderada entre ambas variables y se descarta la hipótesis nula y se admite la intermitente. El liderazgo directivo es sumamente significativo con relación al desempeño docente. Cabe resaltar la investigación realizada por Arana y Coronado (2017) en la universidad Marcelino Champagnat, investigó sobre liderazgo del director y desempeño docente en una escuela del distrito de San Isidro. Se empleó el diseño descriptivo correlacional en el estudio de las variables con una población de 48 docentes en la cual se utilizó como instrumentos cuestionarios para las dos variables dando como resultado de validación alfa superior a 0,70 lo cual se considera confiable estadísticamente. Además, se validó con las pruebas de Spearman y Pearson. Para concluir se determinó solo la relación entre estilo transformacional y desempeño docente de manera directa y significativa baja. De igual modo, Ricra (2017) realizó la investigación titulada liderazgo directivo y desempeño en maestros en una escuela estatal del distrito de Chorrillos en Lima. El estudio tuvo la intención de encontrar el paralelismo entre las variables antes mencionadas, de enfoque cualitativo, tipo correlacional. Su muestra conformada por 155 docentes, los instrumentos aplicados fueron cuestionarios elaborados por la investigadora. Las conclusiones confirman la correlación positiva muy leve entre ambas variables y presenta un desempeño moderado.

Así mismo Espinoza (2018) realizó la investigación Liderazgo directivo y desempeño docente en una escuela estatal del departamento de Ayacucho. Con el objetivo de demostrar la conexión entre las variables de estudio de enfoque cuantitativo, diseño correlacional de tipo descriptivo, con una población de 25 docentes se aplicó una encuesta referente a estilos de liderazgo y una ficha de evaluación de desempeños. De acuerdo con Yabar (2013) quien orientó su estudio referente a la gestión educativa y su relación con la

práctica docente en una escuela del Cercado de Lima muestra un estudio de tipo Correlacional, utilizando el diseño Cuasi experimental; tiene por población a un conjunto de docentes, distribuidos por niveles, teniendo por total 44 docentes, la cual es una muestra intacta, que apoyaron con el suministro de un cuestionario. Se utilizó la correlación de Spearman, se logró conocer que la gestión determinar la relación de las variables tuvo un resultado de coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuya investigación fue de tipo correlacional y sus resultados fueron que se aceptaba la hipótesis planteada por lo tanto si se encontró que existe relación.

Se exponen a continuación algunas **teorías relacionados con las variables** de la investigación **Liderazgo Directivo**, para lo cual se define al **líder**, quien para Ander – Egg (1997) la palabra líder en ingles se dice leader, que deriva del verbo to lead que significa guiar y es aquella persona que tiene la capacidad de convencer o guiar, eso tiene que ver con su capacidad personal, muy independiente y un lugar en la sociedad, en relación a su función o su cargo, es algo innato o trabajado con constantes que se lleva en la personalidad la cual tiene la facilidad de que las personas lo sigan de manera incondicional. Según algunos psicólogos sociales, lo más característico de un líder, así como lo dice la palabra es ser el miembro del grupo que está en el momento y lugar indicado, verificando que todo salga lo mejor posible realizando actos que influyan en los demás miembros de un grupo con intereses comunes. Desde su percepción y la de los psicólogos sociales; la palabra lo define como aquella persona que tiene facultades y cualidades de convencer y dirigir a un grupo de personas ya sea de forma innata o de manera aprendida con constantes estudios y/o capacitaciones las cuales son proyectadas para el trabajo con un grupo para concretar las metas propuesta, de la mejor manera evitando los errores en el transcurso para alcanzar lo programa

Una percepción más amplia de un líder es ofrecida por Blanchard K. y Hodges P.(2006) quienes lo definen con una personalidad poderosa y dinámica, que realmente lidera desde el frente; un arquitecto e implementador de estrategias, un mediador en situaciones de conflicto, un integrador que asegura el clima de la organización, una persona capaz de motivar. Otro aporte en definición de Morí, E. (2015) es que los líderes son personas ordinarias con extraordinaria determinación la profesora de Harvard, Rosabeth Ross Kanter, sugiere que el liderazgo es el arte de dominar el cambio, la capacidad de movilizar a los demás, esfuerzos en nuevas direcciones. Aunque puede ser difícil definir con precisión el

liderazgo, es importante para tener una mejor comprensión de lo que significa si alguien está tratando de aprender cómo convertirse en un líder o un líder más eficaz. Para empezar, sin embargo, se define un líder como alguien que ha desarrollado un grupo de seguidores y estos seguidores han encontrado algo en ese líder, eso los alienta a engancharse a su carro de hecho, las gentes tienden a sentirse atraídos por líderes cuyos valores son similares a los suyos.

Así mismo UNESCO (2014) nos dice que líder escolar, es aquella persona que dirige, organiza, conduce, guía, encamina los esfuerzos de otros ya que logra tener la confianza y aceptación de esta persona para que los conduzca hasta logra las metas propuesta. Por su parte Yen & Halili (2015). afirman que el papel de un líder educativo en un espacio enseñanza-aprendizaje el cual no es un concepto novedoso los líderes escolares y sus influencias en la enseñanza, el aprendizaje, el liderazgo sostenible han evolucionado como reflejo y respuesta a la gran necesidad de definir el sistema de liderazgo escolar y su influencia en los estudiantes.

En relación al estudio de la variable del tema de la investigación **Liderazgo Directivo**, Ross y Cozzens (2016) sostiene que desde los estudios en el ámbito relacionado al éxito escolar investigadores han observado los efectos del liderazgo en el rendimiento y el clima escolar causan influencia directa en los estudiantes a través de las interacciones de sus habilidades a través de las fortalezas que imparten sus maestros. Salinas, E. (2014). asevera que la influencia de los directivos es indirectamente al logro frente a su maestro ya que es quien los alienta a reflexionar y comunicarse en su entorno educativo. Se afirma en relación al liderazgo que este tiene predominación con el éxito de las escuelas en relación al clima institucional, la cultura de la escuela, la colaboración docente, el desarrollo profesional y políticas y procedimientos. El rol de un líder educativo ha evolucionado para reflejar y responder a la gran necesidad de definir las disciplinas del liderazgo escolar que influyen en el aprendizaje de los estudiantes.

Medina (2017) nos indica que a pesar de toda la atención que se le da al liderazgo directivo, la comunidad podría beneficiarse de una dirección más rígida y programada, estructurando líderes efectivos dentro y en toda la organización que prioriza su desarrollo mucho más eficaz para cumplir con las expectativas de sus electores, padres de familia, partes interesadas y clientes en general. Cuanto mejor es el liderazgo, mejor puede desarrollarse la organización colectivamente para afrontar los retos de tiempo venideros. Por su parte Spillane (2019) enfatiza que las prácticas de liderazgo directivo, son acciones que

se llevan a cabo entre diferentes personas, en situaciones que tienen normas, rutinas organizativas y herramientas que definen, los autores no consideran el liderazgo como una actividad individual sino más bien coincide que es un trabajo realizado por varias personas, que tienen o no cargos formales en la organización y cuyo propósito es enfocarse a enseñar las particularidades de la disciplina de la misma, los que sirven para potencializar la calidad educativa planteándose algunos desafíos claves para tener una visión compartida de liderazgo en la escuela.

Según la presente investigación, se tomaron en cuenta las dimensiones que se mencionan a continuación; siendo **la primera Gestión pedagógica** Calero (2006) nos expresa que, el director es aquel que decide alternativas adecuadas que motivan a los docentes para generar el desempeño y la eficacia de los expertos es necesario saber elegir y seleccionar las condiciones que necesita un directivo para lograr un entendimiento referente a los elementos que contribuyen en la mejora educativa. En lo pedagógico su relación va dirigida a factores educacionales en especial docentes, estudiantes y medios, en la transformación educativa existe un par de componentes, que responden a una orientación curricular determinada. Es primordial asegurar el carácter organizacional de las funciones en el proceso estudiante-docente, así también con las tareas administrativas. Por ello se debe lograr un ritmo de trabajo que se cumpla dentro de la institución educativa, para así perfeccionar las coordinaciones internas en la institución educativa. Es imprescindible que el líder educativo tome conciencia de su rol él debe inspirar a los docentes para poder ganarse su apoyo incondicional y el respeto debido, teniendo un trato adecuado con los docentes, dándoles confianza y logrando así el apoyo incondicional. Por otro lado, Montenegro (2014). Manifiesta que el universo de realización del currículo en la escuela y la transformación educativa es la plasmación y realización del componente didáctico. Por su parte Connolly, James y Fertig (2019) sostienen que son conceptos que sirven para entender la organización en las instituciones educativas, pero su connotación entre ellos y su valor en la organización educativa siguen estando en polémica.

La gestión pedagógica significa asumir con responsabilidad el buen funcionamiento de un sistema en una institución educativa en la que otros participan este reto conlleva a un estado mental y no necesita de acciones en contraste al liderazgo directivo, es la acción de influir en otros entornos educativos para lograr objetivos y requiere de acciones de algún tipo cuando se actúa en relación a esa responsabilidad se les considera líderes y deben

desarrollar la responsabilidad educativa y debe tener un papel más preponderante en la institución educativa.

Con respecto a la **segunda dimensión Gestión administrativa** según Chiavenato, I. (2009) nos indica el administrar personas es una tarea que se da en todas las áreas y niveles organizacionales, es una gran responsabilidad que compete en este caso al directivo de la organización. Las personas constituyen la organización, para ello el administrador debe de conocer a las personas que tiene a su cargo ya que ellos son un elemento básico en el estudio de las organizaciones la gestión de la administración consiste en integrar y coordinar los recursos organizacionales para poder lograr los objetivos propuestos de manera eficaz y eficiente de manera sostenida, controlada, basadas en guías y propósitos institucionales donde la escuela es un espacio social basada en valores, dialectos y conexiones particulares, es una pieza básica de las labores educativas. Para Christopher, E., Laasch, O., & Roberts, J. (2017) se puede considerar como un puente que comunica a los estudiantes entre la práctica y la teoría, los principios de administración y su relación con la vida real por lo tanto, surge la necesidad de hallar formas innovadoras y efectivas para lograr los objetivos de aprendizaje sin limitaciones académicas e intelectuales La administración es una combinación de disciplinas y las ciencias sociales en la que se deben hacer conexiones entre las experiencias de la vida de los estudiantes y los conceptos de gestión que necesitan aprender la gestión debe estar orientada hacia el estudiante en lugar de centrarse al maestro para superar la pasividad de los estudiantes y alentar su participación creativa.

Para la **tercera dimensión Gestión institucional**, se tomó como referencia a Calero (2006) el administrador debe establecer opciones para buscar para establecer una ruta que encamine al grupo social con los aliados estratégicos como son la policía, la legislatura, la comunidad, los individuos, la iglesia, la posta médica, entre otros, en relación al líder requiere un aprendizaje de condición social en el que se debe elegir las alternativas que garanticen la organización adecuada a los requerimientos de los grupos en los que se desarrollan. El Ministerio de Educación en nuestro país se valora la relevancia del liderazgo escolar y su incidencia en el rendimiento, ya que esto se ha hecho una variable primordial para optimizar la educación y su calidad por ello se toma como prioridad al líder pedagógico que se define como la labor del directivo para influir, movilizar y encaminar a los docentes para lograr las metas propuestas y compartidas por todos en la escuela, logrando así fortalecer al equipo de trabajo para realizar una labor colaborativa y colegiada en bien de la

institución educativa es imprescindible que él tome conciencia de su rol para inspirar a los docentes y ganarse su apoyo incondicional además el respeto debido; teniendo un trato adecuado con los docentes, dándoles confianza y logrando así el apoyo incondicional de ellos se debe de entender que el líder pedagógico es poderoso no por su autoridad legal sino, por lo que representa en la institución educativa para Calero es la influencia que emite el director sobre las personas, para que trabajen con una buena disposición y entusiasmo a fin de lograr metas en bien de la institución educativa los líderes no sólo ayudan y motivan al personal educativo a lograr sus propias metas sino también a satisfacer necesidades personales en bien de toda la organización. El liderazgo es una forma de direccionar y encaminar a toda la organización, especialmente el potencial humano, a fin de lograr una misión y una meta proyectada mediante la cual incrementa el trabajo y el compromiso del conjunto de personas para llegar a lograr una calidad total.

En relación a los fundamentos teóricos de la variable **Liderazgo Directivo** esta se define de acuerdo al autor Mori (2015) en la **Teoría de contingencias de Fiedler**, nos explica que esta teoría propone que las personas lograr convertirse en líderes, no sólo por su forma de ser, por su capacidad innata de su personalidad; sino más bien esto resulta por varios factores es la forma de ser de cada uno y la interrelación con el mundo y con otras personas, todo esto suma a las condiciones en que se presenta la interrelación y su influencia que tiene él con sus trabajadores para ello se creó el cuestionario que mide las características de una persona, para determinar si la persona se inclina hacia la realización de roles y tareas o hacia las denominadas Teorías de la Efectividad para líderes en la que expone como elevar la efectividad organizacional con la presencia de un líder. La teoría de Fiedler sostiene los estilos como las tareas que realizara y las relaciones personales en las que es capaz de influir en sus seguidores, donde priman las cualidades que debe tener un líder, el dominio de situaciones cotidianas y su precisión esta teoría abarca los elementos del poder otorgado por el puesto; el cual se caracteriza ya que presenta mucha influencia sobre su grupo y tiene mucha aceptación por parte de ellos hasta lograr conseguir que sus órdenes son escuchadas y acatadas y la estructura de tareas se debe diseñar de forma clara y precisando responsabilidades. El líder debe de encaminar a su grupo dándole una orientación precisa evitando los errores y contratiempos. **La teoría de liderazgo situacional de Hersey y Blanchard** en la cual Mori (2015) explica, que el líder actúa de manera distinta, el busca la concordancia con cada momento y posición que sucede dentro de un grupo de personas dentro del trabajo y el deberá de forma personal afrontar las actividades, buscando que estas

sean afines con las características de sus colaboradores. Esta teoría brinda de manera sencilla un juicio de su grupo que se inicia a lograr la eficiencia y rendimiento de sus colaboradores. Él es aquella persona que actúa de forma diferente según sea en la situación en la que se encuentre teniendo en cuenta el momento y situaciones problemáticas es en ese momento en que el líder deberá de solucionar los problemas de manera particular, tratando de que éstas sean acordes a las características de las personas con las cuales se desempeña. Este modelo permite de una forma básica evaluar a su equipo y así iniciar un trabajo eficaz y que rinda resultados positivos en favor al logro de las metas propuestas.

Por su parte Carrasco (2005) en la **Teoría de Evans y House** define una de las teorías más acertadas sobre liderazgo. desarrollada por Robert House, quien se basa en sus estudios realizados en la universidad estatal de Ohio esta teoría refiere que la condición fundamental de todo líder es de facilitar todas las herramientas, medios y materiales necesarios a las personas de su equipo de trabajo, con la finalidad que lograr las metas propuestas. En relación a liderazgo directivo Díaz (2017) menciona que un líder tiene la función de dar información a todos sus empleados sobre las actividades que tienen que cumplir y la forma adecuada de cómo desarrollarlas en su quehacer dentro de las organizaciones. En conclusión, se trata de un estilo en que el líder encamina a los empleados dentro de cada organización, como mecanismo principal de su autoridad.

Carrasco (2005) sostienen que el liderazgo carismático y transformacional va dirigido al cambio y preparación organizacional con incidencia en el entorno empresarial, se plantea con muchas posibilidades y riesgos que ocurren en las altas direcciones y deben adaptarse ya que significan retos con ventajas competitivas por lo cual son esenciales y motivadores tanto en la dirección y en la ciencia cibernética, este diseño fue creado para identificar situaciones problemáticas en la práctica direccional. De otro modo Díaz (2017) afirma que el liderazgo directivo es asumido por un líder que cumple una función muy importante ya que éste debe informar a todos sus empleados sobre las actividades que van a cumplir y también debe de informar la forma cómo tienen que desarrollar dichas actividades es decir dirige a los empleados haciendo prevalecer su autoridad.

Freire y Miranda (2014) en su investigación realizada nos dice que los líderes directivos son los encargados de orientar al personal docente en las instituciones educativas, tratando de direccionar a estos de forma clara y precisa para que logren alcanzar sus metas propuestas y por ende el crecimiento organizacional. Para ello los directivos se encargan de

supervisar constantemente la culminación y practica de las metas propuestas, viendo en lo posible que se genere un ambiente de aprendizaje favorable y sobre todo agradable en los procesos educativos.

A continuación, se exponen algunos conceptos teóricos relacionados con las variables de la investigación **Práctica docente**, para ello tomaremos como referencia a Gutiérrez (2018) quien al respecto dice que el docente es el responsable de buscar estrategias didácticas idóneas para utilizarlas en clase para la construcción del conocimiento de cada estudiante, no obstante este constructo tiene límites en su programa de estudio mostrándose una propuesta del docente en relación al aprendizaje del estudiante y de los contenidos que emprenderá para lo cual se supervisara y se dará seguimiento para que se cumpla como se establece en lo programado. Asimismo, Huda (2018) nos dice que, en la última década se ha considerado la práctica docente en la enseñanza reflexiva para analizar el programa y la planificación que deben tomarse en acción sin embargo, la era digital ha cambiado la práctica docente de la interacción directa a la virtual tiene desafíos tales como habilidades profesionales en el aprendizaje en línea que apunta a llenar este vacío al proponer el modelo en la práctica de la enseñanza reflexiva para prestar especial atención al profesionalismo y la esencia ética de una manera que puede tomarse en serio entre los titulares escolares. El aprendizaje y el desarrollo profesional de los maestros es lo que debería considerarse como un proceso continuo que combina el aprendizaje formal, no formal e informal para que los estudiantes tengan la oportunidad de reflexionar de manera directa a pesar de que la práctica educativa se constituye en una forma especial en varias configuraciones.

Por su parte, Schutz (2019) nos dice para preparar mejor la formación docente debe centrarse más en su práctica, en lugar de aprender la teoría educativa y el conocimiento del contenido de forma aislada, los cursos de métodos se han convertido en semilleros de experimentación con diferentes aproximaciones de práctica, como ensayos o juegos de roles, que simulan escenarios de enseñanza comunes y brindan oportunidades para probar actividades de enseñanza con apoyo antes de usarlos en clases reales con estudiantes reales estas oportunidades para practicar están diseñadas para aproximarse a las situaciones que los maestros de primer año podrían enfrentar pero con el beneficio de la retroalimentación concurrente y el apoyo de educadores expertos y compañeros. Así también Kissau, Hart, y Algozzine (2009) argumentan que una era de mayor responsabilidad de la práctica docente son los programas de preparación de maestros en todo el país y que se enfrentan a una presión

cada vez mayor para adoptar evaluaciones rigurosas basadas en el rendimiento, que proporcionan evidencia basada en datos de que sus candidatos están listos para enseñar al finalizar el programa. Además, en respuesta a los nuevos modelos que se identifican en capacitaciones docentes establecidos por el consejo para la acreditación de la preparación de educadores, ahora se requiere que las universidades de educación demuestren asociaciones duraderas y mutuamente beneficiosas con los socios dada la influencia del maestro colaborador, en su diaria labor y proporcionar desarrollo profesional, representa un posible medio para lograr ambos objetivos.

Para Achili (1986) la práctica docente, es la labor que desarrollan diariamente en favor de los estudiantes, en diversos contextos sociales e institucionales con gran significación para el estado y el docente dicho trabajo no solo es importante como significado de comunidad sino también de manera individual en la praxis pedagógica, sino que implica la realización de acciones a considerar en la práctica como el desarrollo de las actividades dentro del aula donde se muestra la conexión docente-conocimiento-estudiante. Por otro lado, Montenegro (2003) asevera que es la suma de acciones que realiza un docente con el propósito de cumplir adecuadamente sus funciones este proceso está contenido por circunstancias que se dan en el mismo docente, en el estudiante y en el contexto en las que se desarrollan las labores educativas, es decir, estas acciones que realiza el docente en su práctica se realizan en diferentes espacios dentro y fuera de la institución educativa, según sea la situación.

Así mismo Bertel, P. y Torres, P. (2010). define al desempeño o práctica docente como la realización de las normas, propósitos y metas establecidas por la escuela y que facilitan el cumplimiento de todas las tareas que hagan posible de realizar las metas propuestas para cumplir con todos aquellos procesos que permitan a cada estudiante realizar sus funciones de aprendizaje de manera efectiva. Del mismo modo Alvarado (2010) manifiesta que es la práctica que realiza el docente para lograr objetivos de los cuales él tiene referencia, ya que están pre establecidos en documentos que nos facilita el ministerio de educación y se requiere reunir dicha información para que el docente tome las decisiones pertinentes en pro de la mejora de los programas educativos. El desempeño docente constituye una herramienta que se encuentra al servicio de la educación y nos sirve para realizar una retroalimentación y poder utilizarla como un instrumento que optimicen el quehacer educativo dentro cada escuela, por esto es importante que el docente se encuentre

muy bien capacitado y actualizado con todos los programas educativos que brinda el ministerio de educación ya sean presenciales o virtuales.

Por el contrario, Torres (2008) nos dice en relación a práctica docente, que no es más que una labor que el profesor cumple con el fin de promover en los estudiantes el logro de cada una de sus capacidades y competencias, impulsada por la práctica pedagógica que realiza cada docente, de acuerdo al ciudadano que nuestra ciudad necesite y que está referido en el currículo educativo. Variadas investigaciones demostraron que el liderazgo del director en la productividad educativa se halla en la labor docente. Por otro lado, Bass, B. M., & Bass Bernard, M. (1985). confirman que según los diversos estudios han demostrado que el liderazgo directivo influye directamente sobre la práctica docente y el beneficio normativo de los estudiantes ya que contribuye a desenvolver contextos de aprendizajes para los docentes, impulsa la comunicación constante con ellos para supervisar y dar seguimiento constante para luego tomar decisiones y alentar las capacidades, por lo cual mejorara el rendimiento de los estudiantes logrando aumentar el desempeño escolar. Según MINEDU (2016), sostiene que las carreras profesionales son destrezas que se establecen partiendo de necesidades sociales en este caso a partir que se requiera solucionar problemas educativos de la vivencia de los estudiantes es decir sus saberes previos, según su realidad, creando conocimiento para las nuevas generaciones donde ellos puedan afrontar los desafíos que nuestra sociedad actual les solicite. Se requiere una forma nueva de ver la docencia que sea funcional y una escuela que transforma los espacios de aprendizaje de valores, basados en la democracia el respeto y la convivencia intercultural promocionando estudiantes creativos y emprendedores teniendo como base fundamental los derechos de los ciudadanos.

El marco del buen desempeño docente es una herramienta estratégica para el mejor desarrollo de un docente, este marco permite desarrollar en forma personal, social y profesional, a los mismos docentes a lo largo de toda su carrera para lograr en forma individual o colectiva un cambio educativo. Debe estar dotado de sistemas de apoyo para que mejoren su labor educativa y rendimiento escolar de manera óptima. Este documento oficial contiene los lineamientos y características para la realización de una buena docencia y qué son necesarios lo conozcan en todo el Perú, está compuesto por dominios que enseñanzas de los educadores hacia los estudiantes; las competencias, las cuales deben de tener un clima apropiado para que se pueda conducir un clima apropiado dentro del aula y el desempeño, los cuales debe de construir las relaciones interpersonales entre los

estudiantes, orienta su práctica con el fin de conseguir logros los cuales son necesarios para que los estudiantes puedan lograr los aprendizajes esperados teniendo en cuenta que hayan aprendido y comprendido según los procesos de aprendizajes de las sesiones y sobre todo el propósito.

Así también Acevedo (2002) sostiene que desempeño docente son las acciones que realiza el docente en el desenvolvimiento de su profesión, los que hace, como lo hace, puesto que esto lo llevan a la realización del perfil que este tiene propuesto. Mientras que Grossman (2009) nos dice que la práctica docente se define por lo que hacemos los docentes, utilizando prácticas y habilidades las cuales debemos de impartir a nuestros estudiantes y colegas. Por ello la preparación para la práctica profesional implica abordar algunos desafíos comunes ya que toda la educación debe encontrar formas adecuadas de ayudar a los estudiantes a desarrollar su propio conocimiento, a partir de sus saberes previos en un tiempo relativamente breve desarrollando hábitos de mente y carácter que sean necesarias, practicar, aprender habilidades que sean necesarias para su vida futura.

Engeström, Y. (1999). manifiestan que como miembros de una profesión tienen una responsabilidad con sus colegas y los clientes, en la cual se debe de reforzar los significados colectivos de profesionales es decir la práctica docente, no se limita a su dimensión operatoria y tampoco se limita a la obtención de un resultado, el docente se presenta como un profesional con saberes complejos, capacitado para tomar decisiones en determinado contexto a través de distintos elementos en su práctica docente siempre direccionado como principal objetivo a los estudiantes, identificando elementos que conforman la producción de resultados. Mientras que Cohen (1988), expresa sobre la práctica docente que es la responsabilidad del docente para que puedan reformar la educación en la escuela buscando métodos más adecuada dos a la realidad y mejorando los obstáculos que se presenten como son libros, métodos incorrectos, o trabajo en las condiciones incorrectas, o tuvo el tipo incorrecto de educación. Los reformadores de la práctica docente han asumido que el problema está en el pasado antiguo, y esto se viene cambiando con nuevas reformas, o el currículo apuntando en él, una nueva dirección, estudiantes y profesores tendrán que asumir al currículo para apuntar en una nueva dirección, estudiantes, y docentes podrían aventurarse juntos. Por su parte Larrivee B.(2000) expresa que el liderazgo superior de una organización claramente tiene que ser interesado en el desarrollo de su personal si él o ella va a ser

transformacional Se debe pasar mucho tiempo observando y entrenando a su personal docente, para ayudarlos a establecer metas que amplíen sus capacidades.

Sin embargo, la capacitación de líder no es suficiente para que la organización se beneficie de sus habilidades y conocimientos con frecuencia, se escucha el comentario, paso mucho tiempo esforzándome en capacitaciones de líderes, pero no sé qué hacer al respecto con lo que aprendí esto nos indica que el seguimiento y la formación es fundamental como el aprendizaje en sí, la clave es determinar cómo involucrar más efectivamente a estos emergentes líderes en la organización y sus diversos procesos. También es importante tener reuniones de seguimiento con el personal para alentarlos y ayudarlos a su búsqueda de objetivos personales y organizativos.

Se tomaron en consideración las dimensiones que se mencionan a continuación; la primera, **dimensión personal** Fierro y Contreras (2013) refieren que el docente es un ser humano por tal motivo él debe conocer a cada uno de sus estudiantes, su forma y tiempo de aprendizaje, aquella capacidad que tiene cada docente para hacer un análisis de su propia experiencia, realizando un autoanálisis, autorreflexión personal, la práctica docente trata de perfeccionar el status de los estudiantes en la sociedad en que se desenvuelven.

Con respecto a la segunda dimensión la **dimensión institucional**, el autor nos dice que la institución educativa es aquella institución en la que se ejecutan labores educativas, siendo el lugar de relevancia donde sociabilizan los profesionales, ya que es donde se forman las conductas, conocimientos, valores, costumbres y tradiciones que deberá de tener en cuenta la práctica docente.

La tercera dimensión, la **dimensión interpersonal** está referida fundamentalmente a las relaciones interpersonales en las que intervienen los estudiantes, docentes, directivos, madres y padres de familia y se tiene en cuenta que poseen variabilidad de características e intereses y estas relaciones son complejas ya sea por sus creencias, metas, etc., por lo cual se debe de establecer un ambiente de trabajo basado en el respeto, con una comunicación fluida y un clima institucional adecuado. La **dimensión didáctica**, esta se refiere a la enseñanza que realiza el docente- estudiante para el constructor de su propio aprendizaje a través de métodos de enseñanza, la forma de organizar el trabajo. Los docentes conducen, guían y sobre todo permiten la interacción con nuevos saberes es la utilización de recursos de forma adecuada durante el proceso enseñanza-aprendizaje. La última **dimensión valorar**, que trata de la práctica de los valores, los valores personales de cada docente, sus creencias,

actitudes y juicios para utilizarlas en su práctica docente de manera formativa esta dimensión esta direccionada a enseñar al estudiante a percibir el mundo de manera integral, para manejar de manera correcta las relaciones interpersonales en pro de la adquisición de los conocimientos.

La escuela es la institución fundamental para la sociabilización de los estudiantes el cual implica reconocimiento y valoración de estos, aunque en la actualidad esta socialización se da de manera desordenada, ya que en la escuela se encuentran otros agentes socializadores más influyentes, desplazando de algún modo la calidad educativa. El desarrollo del ser humano debería ser de manera armónica, cognitiva, afectiva, física y social. La educación para Freire y Miranda (2014) nos dice en su hipótesis que la educación es una práctica hacia la libertad ya que es una fuerza muy importante que promueve el cambio y el impulso a la libertad, ayuda al ser humano a realizarse en un ser independiente, por ello sus bases teóricas se fundamentan en el debate y la expresión libre. Indica que no existe el analfabetismo como una opción sino más bien es la consecuencia social y económica en la que se halla. En esta nueva educación se rechaza las diferencias entre docente-estudiante para entablar un nuevo trato basado en el dialogo, en la que ambos se alimentan de sí mismos, como una relación de respeto, confianza, esperanza, fe, mediante el diálogo abierto de tal forma que la persona una reflexión ética en el hallazgo de la realidad.

El Minedu-Perú teniendo conocimiento de los problemas de orden institucional, administrativo y pedagógico a que hacen frente la educación peruana las mismas que son ejercidas por personas que son buenos profesionales y también personas correctas que puedan alcanzar la calidad educativa, viene desarrollando diversos programas y capacitaciones para fortalecer la calidad educativa así salir de la lista con menor rendimiento escolar.

En la Institución educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019 se ha observado que no es bueno el desarrollo del liderazgo directivo y aprovechado el talento de los docentes para brindar un servicio de calidad, la que es indispensable para beneficiar al estudiante en su desarrollo y el éxito institucional se plantea la siguiente interrogante como **formulación del problema** ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la práctica docente en la I.E. N° 125 “Ricardo Palma” UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019? Así mismo, también se formularon los problemas específicos con las siguientes interrogantes; **problema específico 1** ¿Qué relación existe entre la gestión

pedagógica y la práctica docente en la Institución educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL 05, San Juan de Lurigancho -2019? **problema específico 2** ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la práctica docente en la Institución educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019? y **el problema específico 3** ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la práctica docente en la I.E. N° 125 “Ricardo Palma” UGEL 0,5 San Juan de Lurigancho – 2019?

En cuanto a la **Hipótesis general** se considera que tiene una correspondencia directa y significativa entre liderazgo directivo y la práctica docente en la Institución educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019 y para las hipótesis específicas se consideraron tres, **hipótesis específica 1** Si se relaciona directa y significativamente la gestión pedagógica y la práctica docente en la Institución educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019, **hipótesis específica 2** Si se relaciona directa y significativamente la gestión administrativa y la práctica docente en la Institución educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019

y la **hipótesis específica 3** Si se relaciona directa y significativamente la gestión institucional y la práctica docente en la Institución educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019.

El análisis es justificado según la **base teórica** de la autoridad administrativa y la práctica docente, de Calero (2006) y en los ámbitos de acción de la práctica docente de Fierro y Contreras (2013) brindan su informe importante referente a la conexión entre liderazgo directivo y práctica docente. En lo práctico se demuestran resultados que involucran mejoras y replanteamientos que aumentan aptitudes vinculadas a las variables de estudio en tal forma que se pueda lograr la mejora de la práctica docente en la Institución educativa N°125 “Ricardo Palma” UGEL 05, San Juan de Lurigancho -2019. Desde la perspectiva metodológica este estudio servirá de referente para posteriores investigaciones que tomen temáticas similares que se apoyen con los procedimientos, instrumentos resultados conclusiones y referencias.

Se estableció el objetivo general para la correspondencia entre liderazgo directivo y la práctica docente en la institución educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019 y para los objetivos específico se tomaron en cuenta tres,

Objetivo específico 1 Describir la relación que existe entre la gestión pedagógica y la práctica docente en la Institución educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL 05, San Juan

de Lurigancho – 2019. **Objetivo específico 2** Describir la relación entre la gestión administrativa y la práctica docente en la Institución educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019 y **el Objetivo específico 3** determinar la relación entre la gestión institucional y la práctica docente en la Institución educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019

## **II. MÉTODO**

## 2.1. Tipo de diseño de investigación

El presente estudio es de tipo básico, de nivel descriptivo- correlacional, tiene un diseño descriptivo. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) es entendido como una táctica que tiene relación con las variables de la investigación, que se utiliza para recolectar la información necesaria en una investigación y de este modo responder al planteamiento del problema. Por consiguiente, para el presente estudio se ha considerado el tipo descriptivo correlacional que se refiere al propósito del investigador al averiguar situaciones y sucesos innovadores, estos estudios buscan explicar las características de análisis de interés para el investigador tales como, personas, grupos, objetos o fenómenos.

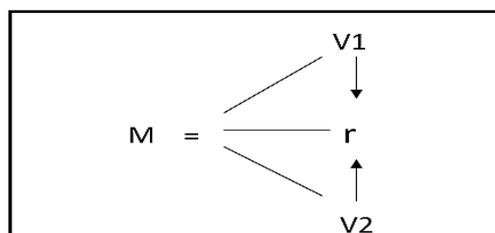


Diagrama del diseño correlacional

Dónde:

M: 80 docentes

$V_1$ : Liderazgo directivo

$V_2$ : Práctica docente

r: Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

## 2.2 Operacionalización

Para Tamayo y Tamayo (1999) la operacionalización de una variable es un matiz. Es la evaluación de un fenómeno que tiene por característica la disposición de asumir valores distintos, ya sean cualitativos o cuantitativos. Es una relación causa-efecto que se observa en uno o varios fenómenos estudiados. En toda variable el componente que asume esta circunstancia debe ser establecido por la observación, debe estar en condiciones de ser medida para expresar que una entidad de observación a otra, el factor vario, y por lo tanto llega a cumplir con su característica. La primera variable: Liderazgo directivo, fue dividido en tres dimensiones en relación a la gestión; pedagógica, administrativa e institucional, las cuales se medirán a través de un cuestionario para los docentes.

Tabla N° 1

*Operacionalización de la variable Liderazgo Directivo.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Índice	Rangos
Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestiona la formación continua de los profesores.</li> <li>Genera espacios para el trabajo colaborativo</li> <li>Orienta el uso de estrategias metodológicas para la evaluación de los aprendizajes.</li> </ul>	(1) al (4)	Nunca	Eficaz [64-81]
Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manejo eficaz de la infraestructura y recursos financieros.</li> <li>Control óptimo del tiempo.</li> <li>Conduce la autoevaluación</li> </ul>	(5) al (09)	A veces	Moderado [46- 63]
Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseña los instrumentos de gestión escolar.</li> <li>Genera un clima escolar.</li> <li>Manejo de estrategias de solución de conflictos.</li> </ul>	(10) al (16)	Siempre	Deficiente [27-45]

Nota: Tomado de la Administración Moderna. Canton, S. .Mexico (2001)

Tabla N° 2:

*Operacionalización de la variable Práctica Docente.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Índice	Rangos
<b>Personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vocación</li> <li>Proyección</li> <li>Satisfacción</li> </ul>	(01) al (04)	Nunca	Eficiente (76 –96)
<b>Interpersonal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liderazgo</li> <li>Norma</li> <li>Cultura organizacional</li> <li>Alumnos</li> <li>Docentes</li> <li>Autoridades</li> <li>Padres de familia</li> </ul>	(09) al (11)	A veces	Moderado (54-75)
<b>Didáctica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Métodos</li> <li>Técnica</li> <li>Coordinación</li> <li></li> </ul>	(12) al (14)		
<b>Valoral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explicitas</li> <li>Implícitas</li> </ul>	(15) al (17)	Siempre	Deficiente (32-53)

Nota: Tomado Educar con valor: El Desafío de la Educación Superior. Palacios Blanco, José Luis. México (2004).

### 2.3. Población muestra y muestreo

Como Carrasco (2005) afirma que **la población** es una agrupación que se encuentra conformado por todos los sujetos, elementos u objetos que están conformando la parte del espacio territorial en el cual se va a analizar el problema de investigación y el cual posee características comunes, mucho más concretas que el universo. Según el argumento de lo expuesto del autor citado. Se tomó a 80 docente entre nombrados y contratados de la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma “del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla N° 3

Población de docentes del turno mañana y tarde de la I.E. N° Educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho – 2019

<b>Turno</b>	<b>Docentes</b>
<b>Mañana – primaria</b>	45
<b>Tarde – secundaria</b>	35
<b>Total</b>	80

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) **la muestra** está compuesta por un pequeño grupo de la población de interés, que forma una pequeña parte de la población, que el investigador tomará para recolectar datos, esta muestra deberá de ser representativa de la población escogida, la cual ha sido escogida y delimitada con anticipación y precisión. El autor nos indica también que en una muestra pequeña la población será igual a la muestra.

La muestra estuvo conformada por 80 docentes que estuvieron predispuestos para participar del total de la población. En este trabajo de investigación se utilizó una muestra no probabilística intencionada, lo cual significa el 100% de las unidades muestrales de la población materia de estudio.

**Criterios de selección de la muestra** fue la cantidad total de la población, con respecto a lo que nos dice Otzen T. & Manterola C. (2017) define como muestra censal a la porción de personas que representa a toda la población. El tamaño de la muestra es de 80 docentes de la Institución educativa N° 125 “Ricardo Palma” San Juan de Lurigancho -2019

En el presente, el muestreo fue no probabilístico intencionado, adecuada de personas por ser una cantidad, por criterio evidenciado por la investigadora. Tal como nos explican Hernández, Fernández y Baptista (2014) el muestreo es una técnica de selección, orientados a la particularidad del estudio o de quien efectúa la muestra para tener un criterio específicamente de hallazgo estadístico o probabilidad se realizó el distintas investigaciones cuantitativas y cualitativas.

En relación a **el muestreo**, que se realizó fue de tipo intencional no probabilística, ya que es una cantidad de personas sujetas para la investigación, en total fueron 20 encuestados a quienes se les entregó dos cuestionarios con preguntas de alternativas múltiple para validar los instrumentos. Al respecto Hernández, R., y Fernández. C. & Baptista, P. (2014) indicó que, en una muestra no probabilística, dependerá de causas que se relacionan con particularidades de la investigación o de quien hizo la muestra. Esto tiene una utilidad importante ya determina el diseño de estudio en la elección de casos con determinadas características específicas que se plantearon previamente en el problema.

#### **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el instrumento está conformado por ítems que se entregan a los sujetos para registrar su reacción en forma de afirmaciones o juicios de valor. Para lo cual las escalas de liderazgo directivo y la práctica docente, están expresadas en forma positiva “Nunca”, “A veces” y “Siempre” y con sus valores del 1 al 3. En el presente estudio se administraron dos instrumentos debidamente dimensionados a los docentes que forman parte de la investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014) define confiabilidad de un **instrumento** de medida como el grado en que la aplicación repetida del instrumento en los mismos individuos u objetos produce los mismos resultados, es decir dichos resultados son consistentes y coherentes al aplicarse en diferentes tiempos, el instrumento que se aplicó en esta investigación fue el **cuestionario**. Para tal fin se usó el coeficiente de Alfa de Cronbach, para medir el nivel de consistencia interna del instrumento. Este coeficiente requiere de una sola aplicación del instrumento de medida y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Muchos autores sugieren considerar un coeficiente de alfa de Cronbach ideal si  $\alpha > 0,8$ , en el presente estudio el instrumento para medir la variable liderazgo del director tiene una alta confiabilidad (Alfa de Cronbach = 0,86), asimismo el instrumento para medir la variable práctica docente tiene una alta confiabilidad (Alfa de Cronbach = 0,75). Por lo tanto, la

fiabilidad del cuestionario de liderazgo del director se realizó con 27 ítems y práctica docente con 33 ítems y aplicado a una muestra de 80 individuos es altamente confiable (Ver resultados en el anexo).

### **Ficha técnica del instrumento de Liderazgo directivo**

**Nombre:** Escala de Liderazgo directivo

**Autora:** Br. Rosa Beatriz Martos Chávez

**Adaptación:** Ivonne Giselle Carrillo Larico

**Propósito:** Evaluar el liderazgo directivo en los docentes

**Administración:** individual y/o colectiva

**Procedencia:** Lima-Perú

**Formas:** completa

**Tiempo:** El tiempo de aplicación es libre

**Estructura:** Se trata de tres escalas de estrategias el Liderazgo directivo. Escala I la Gestión pedagógica, escala II Gestión administrativa y escala II la Gestión institucional.

**Significación:** Para la variable Liderazgo directivo se aplicó un cuestionario que constó de 27 ítems, con alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert.

### **Ficha técnica del instrumento de estrategia de Aprendizaje**

**Nombre:** Escala de Práctica docente.

**Autor:** Elita Veroniquea Salinas Erazo

**Adaptación:** Ivonne Giselle Carrillo Larico

**Propósito:** Evaluar la Práctica docente

**Administración:** individual y/o colectiva

**Procedencia:** Lima-Perú

**Formas:** Completa

**Tiempo:** El tiempo de aplicación es libre.

**Estructura:** Se trata de cuatro escalas de estrategias independientes que evalúan la Práctica docente, la I escala Personal, escala II Intrapersonal, escala III Didáctica y en la IV mide la escala de valor.

**Significación:**

Para la variable Práctica docente se suministró un cuestionario de 33 preguntas de opción múltiple, de tipo Likert.

**a) Validación del instrumento**

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) explica validación es la gradualidad del instrumento que mide la variable de estudio la cual está en concordancia con expertos en el asunto. Asimismo, los ítems del instrumento deben tener cumplir con estos criterios; pertinencia relacionado al concepto teórico planteado, Relevancia al ser conveniente en su representación de la dimensión específica del concepto y Claridad para determinar un ítem concreto, preciso y directo.

Respecto a la primera variable, se utilizó un cuestionario referente a liderazgo directivo para los docentes que participaron en la investigación; el cual se sometió a juicio de expertos, integrado por dos docentes magísteres de la universidad Cesar Vallejo los cuales certificaron y validaron el instrumento de la primera variable de estudio Liderazgo directivo y la práctica docente.

Tabla N°4  
*Expertos que validaron el cuestionario sobre Liderazgo directivo*

<b>Expertos</b>	<b>Grado</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Aplicabilidad</b>
Gissela Rivera Arellano	Magíster	Sí	Es aplicable
Mildred Ledesma	Doctora	Sí	Es aplicable

Cabe mencionar que, para la segunda variable, práctica docente se aplicó también como instrumento un cuestionario sobre práctica docente a los docentes considerados en la investigación; el cual se sometió a juicio de expertos, integrado por dos docentes con grado Magíster en Educación que laboran en la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo y otros docentes también con grado de Magíster de otras instituciones, quienes estuvieron de acuerdo.

Tabla N° 5

*Expertos que validaron el instrumento de la Práctica docente.*

<b>Expertos</b>	<b>Grado</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Aplicabilidad</b>
Gissela Rivera Arellano	Magíster	Sí	Es aplicable
Mildred Ledesma Cuadros	Doctora	Sí	Es aplicable

### **b) Confiabilidad**

Con relación a la confiabilidad de un instrumento de medición, los autores mencionados hacen referencia al resultado que resulta en una persona u objeto al aplicarlo muchas veces y por lo tanto saldrá el mismo resultado denominando a este resultado con consistencia y coherencia. Para la realización de este procedimiento se hace uso del alfa de Crombach y los coeficientes KR-20 y KR-21 de Kuder y Richardson. Además, sostiene que los procedimientos son medidas de coherencia o consistencia interna que estiman la confiabilidad. Se fijó una muestra de 20 docentes participantes en el muestreo piloto, posteriormente se procesaron los datos en el SPSS, versión 23 en las variables politómicas Liderazgo directivo y Práctica docente.

Tabla N° 6

*Confiabilidad de lo cuestionario Liderazgo directivo.*

<b>Cuestionario</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
Estrategias de aprendizaje	0, 86	27

Tabla N° 7

*Confiabilidad de lo cuestionario práctica docente.*

<b>Cuestionario</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
Estrategias de aprendizaje	0, 75	32

Para interpretar los resultados del Alfa de Cronbach, en la que se establece la siguiente escala:

-1 a 0	No es confiable
0.01 a 0.49	baja confiabilidad
0.50 a 0.75	moderadamente confiable
0.76 a 0.89	fuertemente confiable
0.90 a la	alta confiabilidad

En relación a los resultados logrados, el instrumento indica una alta confiabilidad y se procedió con su aplicación a los docentes participantes en la investigación.

## **2.5. Procedimiento**

Se inició aplicando los instrumentos validados luego de datos de acuerdo a la muestra por cuatro grupos de 20 docentes hasta completar la muestra de 80 participantes de la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2019, para poder verificar la resolución adecuada de las encuestas. La aplicación de ambos instrumentos se realizará entre la 1:00 pm y 1:30 pm, reuniendo a los docentes en la sala de profesores de la I.E. N° 125 Ricardo Palma. El primer día se iniciará con un primer grupo según su disposición de tiempo, a los cuales se les impartirá la explicación adecuada sobre el objetivo de la investigación. Los días posteriores pasaran de 20 en 20 hasta completar los 80 participantes, se hace la repartición por días para que haya una explicación y concentración adecuada para enriquecer la investigación. El tiempo mínimo sería 4 a 5 días útiles teniendo en cuenta la disposición de tiempo que tengan los docentes.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

El procesamiento y análisis de datos consto en primer lugar en la recolección de la información de los datos, luego de ello con la ayuda del SPSS versión 23.0, se realizó el análisis de los datos adquiridos.

## **2.7. Aspectos éticos**

A los participantes de la presente investigación se les informo que los cuestionarios utilizados y administrados fueron tomados de forma anónima para proteger y respetar su identidad y decoro en relación a sus derechos como ser humano, adicionalmente a ello se les comunicó que su participación es el presente estudio no tendrá ninguna consecuencia sobre los ítems sobre juicios legales por las respuestas dadas, de igual forma dichos resultados

serán para tener y ampliar el conocimiento de las variables de estudio en la población. La aplicación de los cuestionarios se realizará en una sola sesión, para las cuales se tuvo en cuenta que duro de 30 a 40 minutos en la aplicación de pruebas.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1 Resultados descriptivos

#### 3.1.1 Niveles de liderazgo directivo en la percepción de los docentes de la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho- 2019

Tabla N° 8

*Distribución de niveles del liderazgo directivo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0
Moderado	15	18.8
Eficiente	65	81.2
Total	80	100.0

**Comentario:** En la tabla N° 8 se visualiza que, en relación a los niveles del liderazgo directivo, del 100% de la muestra el 81,2% de los docentes percibió un nivel eficiente, el 18,8% un nivel moderado y un 0% un nivel deficiente.

Determinándose que el liderazgo directivo obtuvo un nivel alto.

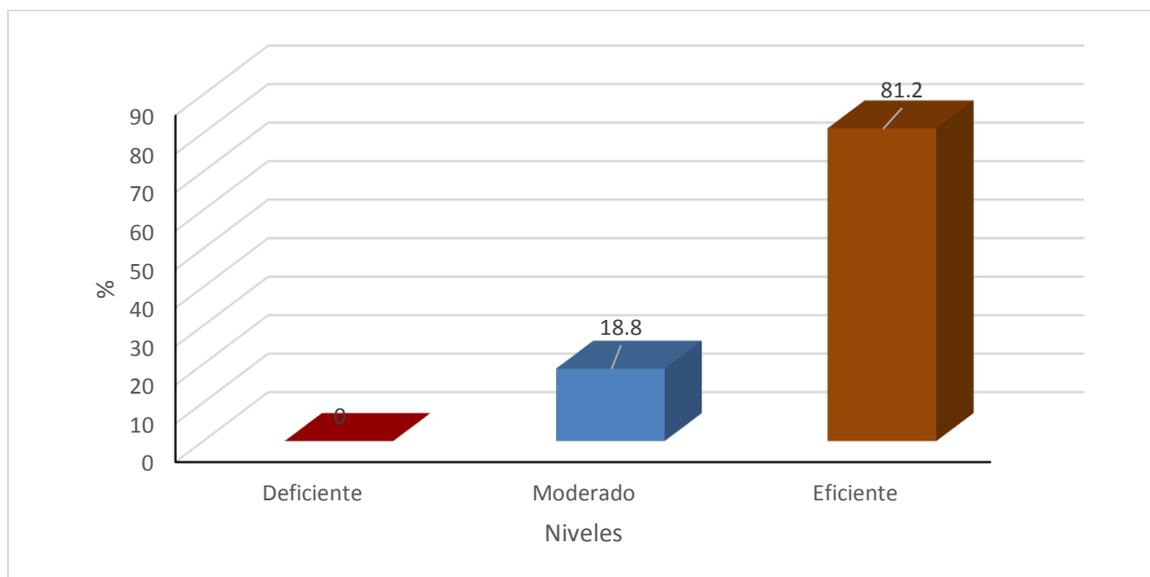


Figura 1. Distribución de niveles del liderazgo directivo

### 3.1.1 Niveles de práctica docente en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho- 2019

Tabla N° 9

*Distribución de niveles de la práctica docente*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0
Moderado	11	13.8
Eficiente	69	86.2
Total	80	100.0

**Comentario:** En la tabla 9 se aprecia que, en relación a los niveles de la práctica docente, del 100% de la muestra el 86,2% de los docentes presenta un nivel eficiente, el 13,8 % un nivel moderado y un 0 % un nivel deficiente.

Determinándose que el liderazgo directivo alcanzó un nivel alto en la práctica docente.

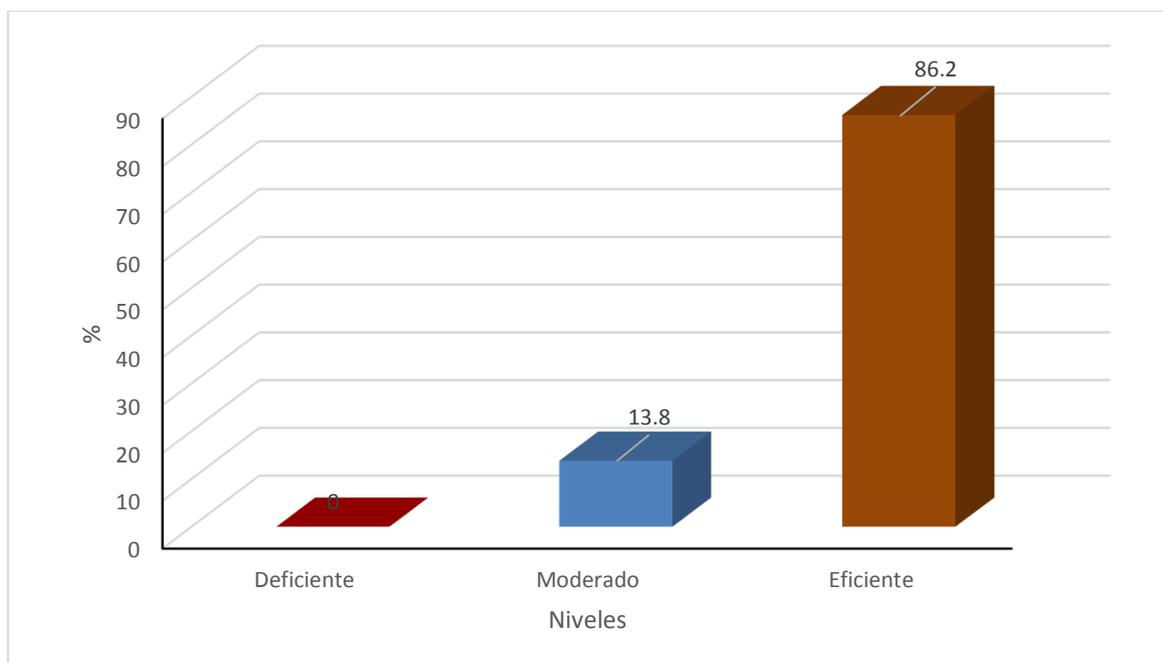


Figura 2. Distribución de niveles de la práctica docente

### 3.1.3 Niveles comparativos entre el liderazgo directivo y la práctica docente en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho-2019

Tabla N° 10

*Distribución de frecuencias entre el liderazgo directivo y la práctica docente*

		Práctica docente		Total	
		Moderado	Excelente		
Liderazgo directivo	Moderado	Recuento	10	5	15
		% del total	12,5%	6,2%	18,8%
	Excelente	Recuento	1	64	65
		% del total	1,2%	80,0%	81,2%
Total	Recuento	11	69	80	
	% del total	13,8%	86,2%	100,0%	

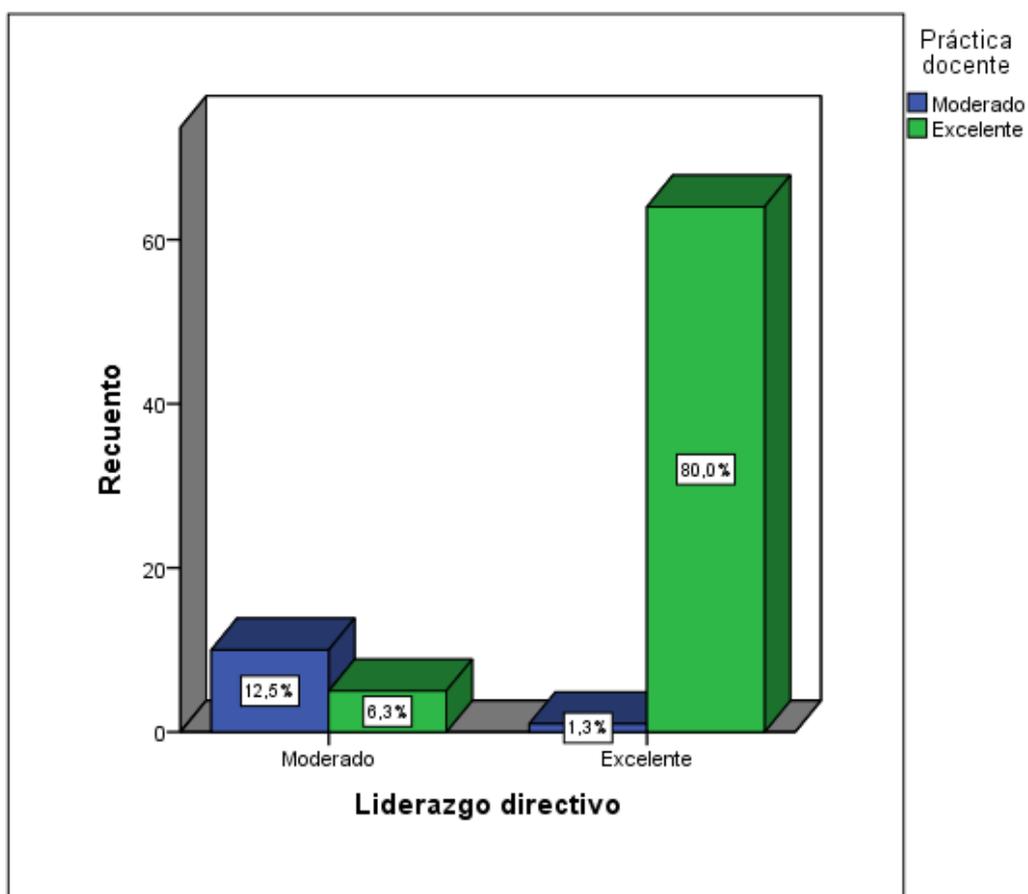


Figura 3. Distribución de frecuencias entre el liderazgo directivo y la práctica docente.

En la tabla N° 10 y figura 3 se aprecia que los docentes perciben un nivel moderado en el liderazgo directivo, el 12,5% presenta un nivel moderado y el 8,3% un nivel excelente en la

práctica docente; igualmente los docentes perciben un nivel excelente en el liderazgo directivo, el 1,2% presenta un nivel moderado y el 80,0% un nivel excelente en la práctica docente.

Tabla N° 11

*Distribución de frecuencias entre la gestión pedagógica y la práctica docente*

			Práctica docente		Total
			Moderado	Excelente	
Gestión pedagógica	Moderado	Recuento	10	15	25
		% del total	12,5%	18,8%	31,2%
	Excelente	Recuento	1	54	55
		% del total	1,2%	67,5%	68,8%
Total	Recuento	11	69	80	
	% del total	13,8%	86,2%	100,0%	

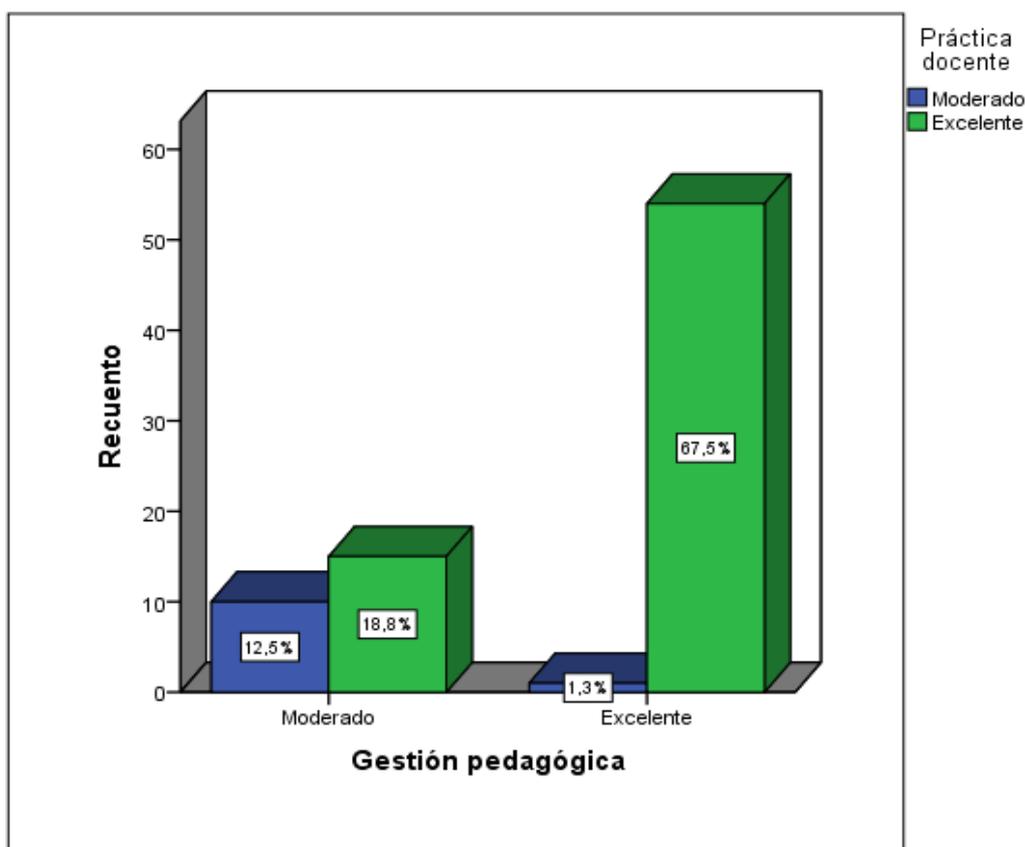


Figura 4. Distribución de frecuencias entre la gestión pedagógica y la práctica docente

En la tabla N° 11 y figura 4 se aprecia que, los docentes perciben un nivel moderado en la gestión pedagógica, el 12,5% tienen un nivel moderado y el 18,8% un nivel excelente en la práctica docente; igualmente los docentes perciben un nivel excelente en la gestión

pedagógica, el 1,2% representa un nivel moderado y el 67,5% un nivel excelente en la práctica docente.

Tabla N° 12

*Distribución de frecuencias entre la gestión administrativa y la práctica docente*

		Práctica docente		Total	
		Moderado	Excelente		
Gestión administrativa	Moderado	Recuento	8	16	24
		% del total	10,0%	20,0%	30,0%
	Excelente	Recuento	3	53	56
		% del total	3,8%	66,2%	70,0%
Total		Recuento	11	69	80
		% del total	13,8%	86,2%	100,0%

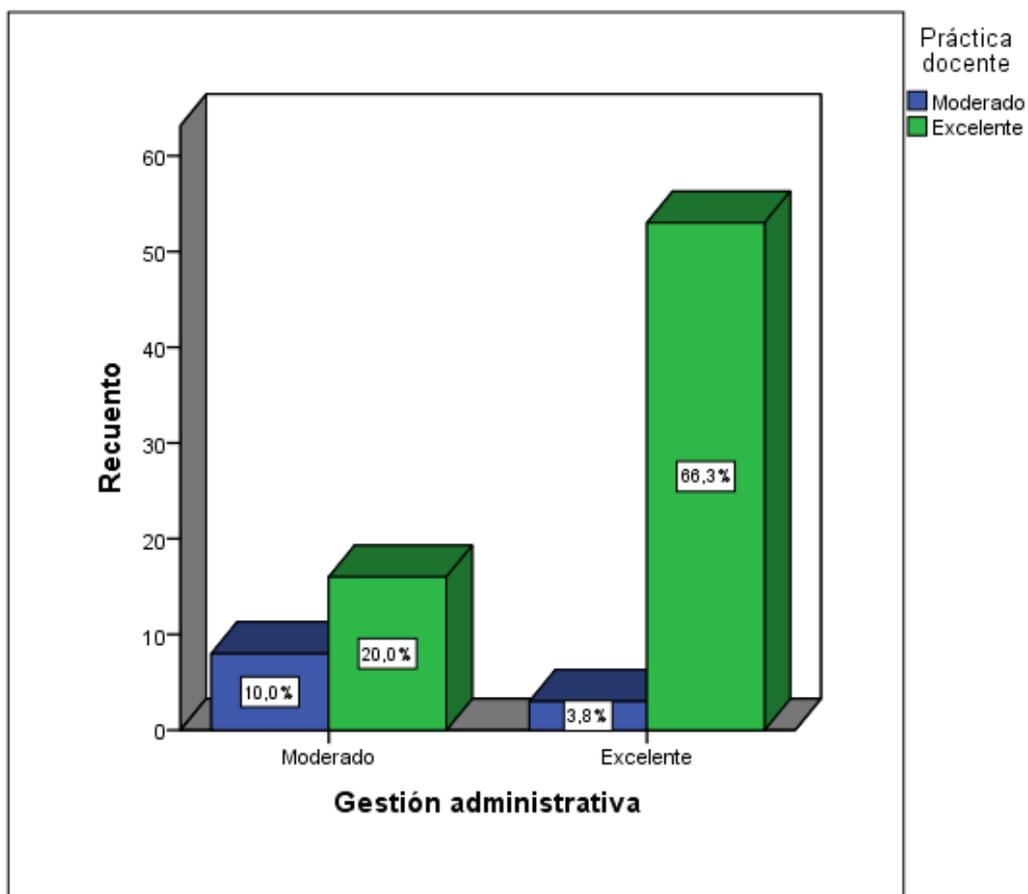


Figura 5. Distribución de frecuencias entre la gestión administrativa y la práctica docente

En la tabla N° 12 y figura 5 se visualiza que, los docentes que perciben un nivel moderado en la gestión administrativa el 12,5% presenta un nivel moderado y el 18,8% un nivel excelente en la práctica docente; igualmente los docentes que perciben un nivel excelente en la práctica docente;

la gestión administrativa, el 3,8% representa un nivel moderado y el 66,3% un nivel excelente en la práctica docente.

Tabla N° 13

*Distribución de frecuencias entre la gestión institucional y la práctica docente*

		Práctica docente		Total	
		Moderado	Excelente		
Gestión institucional	Deficiente	Recuento	0	1	
		% del total	0,0%	1,2%	
	Moderado	Recuento	7	9	16
		% del total	8,8%	11,2%	20,0%
	Excelente	Recuento	4	59	63
		% del total	5,0%	73,8%	78,8%
Total	Recuento	11	69	80	
	% del total	13,8%	86,2%	100,0%	

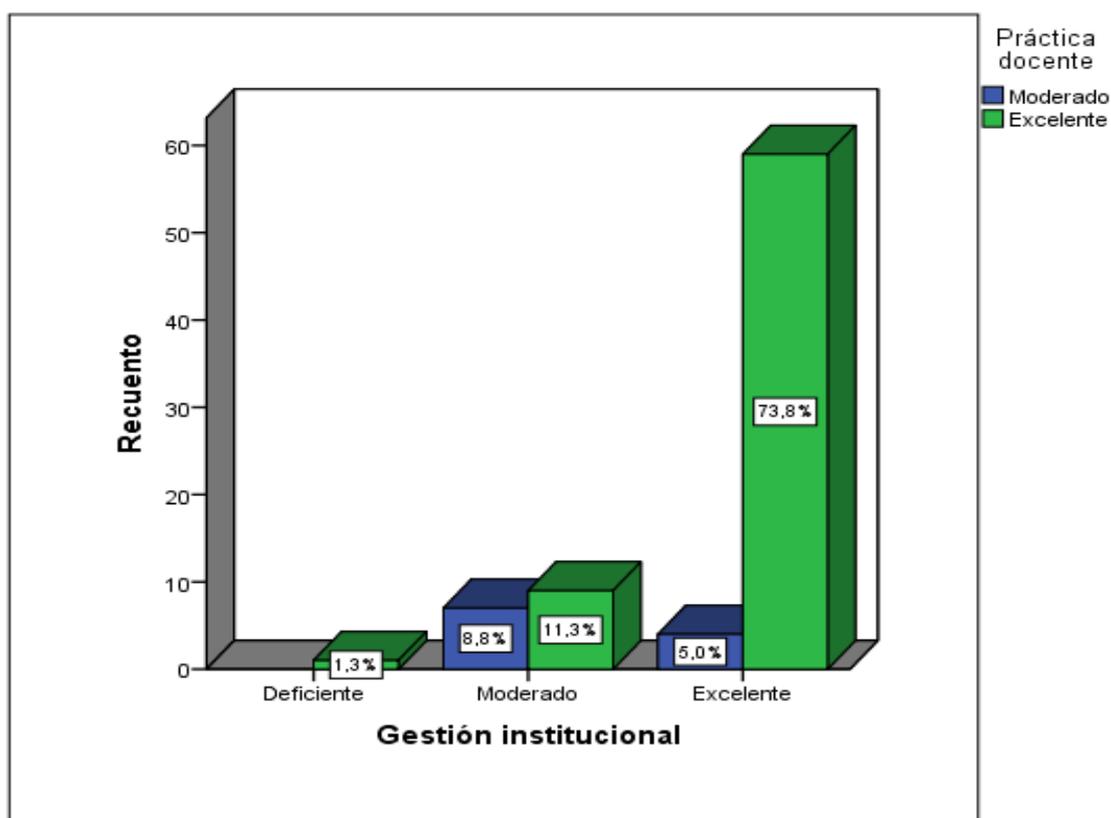


Figura 6. *Distribución de frecuencias entre la gestión institucional y la práctica docente*

En la tabla N° 13 y figura 6 se visualiza que docentes que perciben un nivel deficiente en la gestión institucional el 1,3% representa un nivel excelente en la práctica docente; de la misma forma docentes que perciben un nivel moderado en la gestión institucional, el 8,8%

presenta un nivel moderado y el 66,3% un nivel excelente en la práctica docente; también, de docentes que perciben un nivel excelente en la gestión institucional, el 5,0% respeta un nivel moderado y el 73,8% un nivel excelente de práctica docente.

### 3.2 Resultados inferenciales

#### 3.2.1 Prueba de normalidad

Por ser una muestra de 80 sujetos, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

##### Hipótesis

H<sub>0</sub>: Si el conjunto de datos tiene una distribución normal

H<sub>a</sub>: Si el conjunto de datos no tiene una distribución normal

Regla de contraste: Si  $p \leq 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula

Si  $p > 0,05$ , se acepta la hipótesis nula

Tabla N° 14

##### *Prueba de normalidad – Kolmogorov-Smirnov*

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión pedagógica	,122	80	,005
Gestión administrativa	,167	80	,000
Gestión institucional	,174	80	,000
Liderazgo directivo	,136	80	,001
Personal	,194	80	,000
Institucional	,186	80	,000
Interpersonal	,139	80	,001
Didáctico	,228	80	,000
Valoral	,259	80	,000
Práctica docente	,178	80	,000

Podemos apreciar en la tabla, los valores de las variables liderazgo directivo y práctica docente, así como de sus dimensiones, presenta un valor  $p < 0,05$ ; por lo tanto, se puede afirmar que, los conjuntos de datos no tienen una distribución normal; se procedió a utilizar un estadístico no para métrico como el coeficiente *rho* de Spearman.

## 3.2 Prueba de hipótesis

### Hipótesis general

H<sub>0</sub> No se relaciona directa y significativamente el liderazgo directivo y la práctica docente en la Institución educativa que se investiga.

H<sub>a</sub> Sí se relaciona directa y significativamente el liderazgo directivo y la práctica docente en la institución que se investiga.

Tabla N° 15

*Relación entre el liderazgo directivo y la práctica docente*

		Liderazgo directivo	Práctica docente
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,738**
		N	80
	Práctica docente	Coefficiente de correlación	,738**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	80

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la tabla N° 14, permite observar que, el liderazgo directivo se relaciona de manera directa con la práctica docente en la institución investigada, teniendo como *rho* de Spearman=0,738 y un  $p=0,000 < 0,01$ ; que indica una alta relación entre las variables; en consecuencia, se excluye la hipótesis nula y se acepta la alterna.

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub> No se relaciona directa y significativamente la gestión pedagógica y la práctica docente En la IE. N° 125 RP.

H<sub>a</sub> Sí se relaciona directa y significativamente la gestión pedagógica y la práctica docente En la IE. N° 125 RP.

Tabla N° 16

*Relación entre la gestión pedagógica y la práctica docente*

			Gestión pedagógica	Práctica docente
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	1,000	,514**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Práctica docente	Coefficiente de correlación	,514**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 15, se observa que, la gestión pedagógica se relaciona de manera directa con la práctica docente en la IE. N° 125 RP, teniendo como *rho* de Spearman=0,514 y un  $p=0,000 < 0,01$ ; que indica una moderada conexión entre las variables, por lo tanto, es rechazada la hipótesis nula y aceptada la alterna.

**Hipótesis específica 2**

H<sub>0</sub> No se relaciona directa y significativamente la gestión administrativa y la práctica docente En la IE. N° 125 RP.

H<sub>a</sub> Sí se relaciona directa y significativamente la gestión administrativa y la práctica docente en la En la IE. N° 125 RP.

Tabla N° 17 *Relación entre la gestión administrativa y la práctica docente*

			Gestión administrativa	Práctica docente
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,372**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	Práctica docente	Coefficiente de correlación	,372**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la tabla N° 16, permite observar que, la gestión administrativa se relaciona de manera directa con la práctica docente en la IE. N° 125 RP teniendo como *rho* de

Spearman=0,372 y un  $p= 0,000 < 0,01$ ; que indica una baja relación entre las variables, por lo tanto, es rechazada la hipótesis nula y se acepta la alterna.

### Hipótesis específica 3

$H_0$  No se relaciona directa y significativamente la gestión institucional y la práctica docente en la IE. N° 125 RP.

$H_a$  Sí se relaciona directa y significativamente la gestión institucional y la práctica docente en la IE. N° 125 RP.

Tabla N°18

#### *Relación entre la gestión institucional y la práctica docente*

			Gestión institucional	Práctica docente
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,405**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Práctica docente	Coefficiente de correlación	,405**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla N°7, permite observar la relación directa de la gestión institucional con la práctica docente en la IE. N° 125 RP, teniendo como *rho* de Spearman=0,405 y un  $p= 0,000 < 0,01$ ; que indica una moderada relación entre las variables, por lo tanto, la hipótesis nula es rechazada y se acepta la alterna.

## **IV. DISCUSIÓN**

A partir de los hallazgos obtenidos y del análisis realizado a los resultados con relación al objetivo general se determinó que el liderazgo directivo sí se relaciona directa, alta y significativa con la práctica docente en la institución educativa investigada; con una  $\rho=0,738$  y  $p=0,000$  (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis general; concluyendo que: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la práctica docente en la institución educativa investigada.

ello implica que los docentes perciben un nivel moderado en el liderazgo directivo, el 12,5% presenta un nivel moderado y el 8,3% un nivel excelente en la práctica docente; igualmente los docentes perciben un nivel excelente en el liderazgo directivo, el 1,2% presenta un nivel moderado y el 80,0% un nivel excelente en la práctica docente, lo que coincide establecido por Raxuleu (2014) quien realizó un estudio correlacional el cual tuvo como propósito principal demostrar y describir la relación del Liderazgo directivo con el desempeño pedagógico del docente, teniendo como resultado que existe una alta vinculación entre ambas variables. En ese sentido estos resultados guardan coincidencia positiva muy leve con los demostrado por Rica (2017) realizó la investigación titulada liderazgo directivo y desempeño en maestros en una escuela estatal del distrito de Chorrillos en Lima. El estudio tuvo la intención de encontrar el paralelismo entre las variables antes mencionadas, de enfoque cualitativo, tipo correlacional. Las conclusiones confirman la correlación positiva muy leve entre ambas variables y presenta un desempeño moderado.

Igualmente de los hallazgos obtenidos y del análisis realizado a los resultados con relación al objetivo específico I se determinó que la gestión pedagógica sí se relaciona directa, moderada y significativa con la práctica docente con una correlación Spearman  $\rho=0,514$  y  $p=0,000$ , se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 1; teniendo por conclusión que: La gestión pedagógica sí se relaciona directa, moderada y significativa con la práctica docente en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho- 2019;, los docentes perciben un nivel moderado en la gestión pedagógica, el 12,5% tienen un nivel moderado y el 18,8% un nivel excelente en la práctica docente; igualmente los docentes perciben un nivel excelente en la gestión pedagógica, el 1,2% representa un nivel moderado y el 67,5% un nivel excelente en la práctica docente. Frente a los resultados obtenidos Canales y Jara (2015) realizaron el trabajo de investigación liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Villa el Salvador, la muestra fue de 144 docentes de niveles primaria y secundaria, su investigación de tipo descriptiva correlacional.

Se aplicó encuestas con cuestionarios tipo Likert para ambas variables. La conclusión encontrada es que existe correlación moderada entre ambas variables y se descarta la hipótesis nula y se admite la intermitente. El liderazgo directivo es sumamente significativo con relación al desempeño docente.

Así mismo, los hallazgos obtenidos y del análisis realizado a los resultados con relación al objetivo específico II se determinó que la gestión administrativa se relaciona directa y baja con la práctica docente; con una  $\rho = 0,372$  y  $p = 0,001$ , se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 2; teniendo por conclusión que: La gestión administrativa sí se relaciona directa, moderada y significativa con la práctica docente se visualiza que, los docentes que perciben un nivel moderado en la gestión administrativa el 12,5% presenta un nivel moderado y el 18,8% un nivel excelente en la práctica docente; igualmente los docentes que perciben un nivel excelente en la gestión administrativa, el 3,8% representa un nivel moderado y el 66,3% un nivel excelente en la práctica docente. De igual manera expuesto por Contreras y Jiménez (2016) quienes investigaron sobre el liderazgo y clima organizacional en un colegio. Se empleo en la presente investigación el diseño de tipo descriptivo correlacional, la institución educativa de aplicación genero dificultades en la parte directiva en relación al liderazgo, así como también problemas de organización urgen por ello apoyo de especialistas. La institución educativa investigada manifestó su descontento y malestar en la forma de liderar de su directivo ya que carece de las características de un verdadero líder.

Por otro lado, los hallazgos obtenidos y del análisis realizado a los resultados con relación al objetivo específico III se determinó que la gestión institucional se relaciona directa y baja con la práctica docente con una  $\rho = 0,405$  y  $p = 0,000$ , se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 3; teniendo por conclusión que: La gestión institucional sí se relaciona directa, moderada y significativa con la práctica docente se visualiza que docentes que perciben un nivel deficiente en la gestión institucional el 1,3% representa un nivel excelente en la práctica docente; de la misma forma docentes que perciben un nivel moderado en la gestión institucional, el 8,8% presenta un nivel moderado y el 66,3% un nivel excelente en la práctica docente; también, de docentes que perciben un nivel excelente en la gestión institucional, el 5,0% respeta un nivel moderado y el 73,8% un y el 73,8% un nivel excelente de práctica docente. En consecuencia, se hace fundamental tomar en cuenta lo expuesto.

Por lo contrario, Martos (2018) nos hace referencia sobre el propósito investigado en su tesis que determina la idoneidad vinculada al liderazgo del director y el ejercicio docente, se determinó el nivel de confiabilidad mediante alfa de Cronbach con lo que se determinó la validez de los instrumentos y su alta confiabilidad, además se usó la prueba de Aiken demostrando una correlación significativa.

## **V. CONCLUSIONES**

#### Primera

Se determinó que el liderazgo directivo sí se relaciona directa, alta y significativa con la práctica docente en la institución educativa investigada la cual obtuvo una  $\rho=0,738$  y  $p=0,000$ .

#### Segunda

Se determinó que la gestión pedagógica sí se relaciona directa, moderada y significativa con la práctica docente en la institución educativa investigada con una  $\rho=0,514$  y  $p=0,000$ .

#### Tercera

Se determinó que la gestión administrativa se relaciona directa y baja con la práctica docente con una  $\rho=0,372$  y  $p=0,001$ . En la institución educativa investigada.

#### Cuarta

Se determinó que la gestión institucional se relaciona directa y baja con la práctica docente en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho-2019; con una  $\rho=0,405$  y  $p=0,000$ .

## **VI. RECOMENDACIONES**

#### Primera

Recomendar al líder de la institución educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho- 2019, acondicionar la documentación de la gestión a su cargo para planificar y evaluar su ejecución de tal manera que se logren altos niveles en la producción administrativa y pedagógica.

#### Segunda

Sugerir al personal debatir referente a los resultados obtenidos en la investigación realizada con el fin de gestionar la actualización de proyectos en la praxis educativa y mantener un liderazgo adecuado en mejora de la institución educativa y el buen clima laboral que incidirá en el desempeño docente.

#### Tercera

Se sugiere al personal directivo y docente, la implementación de actividades de capacitación para reforzar sus habilidades y capacidades en la práctica docente y así hacer más viable el proceso educativo.

#### Cuarta

A los investigadores recomendar adaptar los instrumentos aplicados en la presente investigación con el fin de aplicarlos en diversas instituciones educativas y/o niveles educacionales.

## REFERENCIAS

- Acevedo, L. (2002). Perfiles y rendimiento en la formación profesional del docente. *Instituto de Investigaciones Educativas*. UNMSM 112-129. Lima.
- Achilli, E. (1986). *La práctica docente: una interpretación desde los saberes del maestro*, Cuadernos de Formación Docente. Universidad Nacional de Rosario. Recuperado de: <http://www.upc.edu.ar/wp-content/uploads/2015/09/La-pr%C3%A1ctica-docente.-Una-interpretaci%C3%B3n.pdf>
- Alvarado, Universidad de San Carlos. (2010) *Supervisión educativa y desempeño docente*. Guatemala. Recuperado de: [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/29/29\\_0431.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/29/29_0431.pdf)
- Ander-Egg (1997). *Diccionario de Pedagogía*. Buenos Aires: Magisterio Pág. 110 (BC de San Marcos) RILB 15 A57
- Arana Agüero, L. M., & Coronado Tarrillo, J. M. (2017). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro*. Recuperado de: <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/108/1/32.%20Tesis%20%28Arana%20Ag%C3%BCero%20y%20Coronado%20Tarrillo%29.pdf>
- Bass, B. M., & Bass Bernard, M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Recovered from: <https://pdfs.semanticscholar.org/c116/3c08a7312f01048b773d002f68e1d589a38a.pdf>
- Bernal C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3° ed.) Colombia: Editorial Pearson educación.
- Bertel, P. y Torres, P. (2010). *Los estilos y estrategias de aprendizaje en los estudiantes de fonología de una universidad oficial* (Tesis de maestría). Universidad del Norte: Colombia., Bogotá: 2010 Recuperado de: <http://manglar.uninorte.edu.co/handle/10584/697#page=2>
- Blanchard K. y Hodges P.(2006) *Lead Like Jesus*. Nashville, Tennessee, Estados Unidos de América Recovered from: [http://www.redpastoraljuvenil.org/uploads/7/0/8/8/7088146/un\\_lider\\_como\\_jesus\\_1\\_ecciones\\_del\\_mejor\\_m\\_-\\_ken\\_blanchard.pdf](http://www.redpastoraljuvenil.org/uploads/7/0/8/8/7088146/un_lider_como_jesus_1_ecciones_del_mejor_m_-_ken_blanchard.pdf)

- Calero, M. (2006). *Gestión Educativa*. Perú. *Ediciones Abedul E.I.R.L.*
- Canales, D. y Jara, R. (2015). *Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 16 de Villa el Salvador UGEL N°01-SJM 2014* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Perú 2015 Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6212/Canales\\_CDE-Jara\\_ERC\\_Jara\\_ERC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6212/Canales_CDE-Jara_ERC_Jara_ERC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Canton, S. (2001) *El Desafío de la Educación Superior*. México: Prentice Hall.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Perú: *Editorial San Marcos Cesar Vallejo*. Lima
- Chiavenato, I. (2009). *Administración. Proceso administrativo*. México: Mc Graw Hill.
- Christopher, E., Laasch, O., & Roberts, J. (2017). *Pedagogical innovation and paradigm shift in the introduction to management curriculum*. . Recovered from: [https://www.researchgate.net/profile/Oliver\\_Laasch/publication/318863788\\_Pedagogical\\_Innovation\\_and\\_Paradigm\\_Shift\\_in\\_the\\_Introduction\\_to\\_Management\\_Curriculum/links/5a0789224585157013a5c638/Pedagogical-Innovation-and-Paradigm-Shift-in-the-Introduction-to-Management-Curriculum.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Oliver_Laasch/publication/318863788_Pedagogical_Innovation_and_Paradigm_Shift_in_the_Introduction_to_Management_Curriculum/links/5a0789224585157013a5c638/Pedagogical-Innovation-and-Paradigm-Shift-in-the-Introduction-to-Management-Curriculum.pdf)
- Cohen, D. K. (1988). *Teaching practice: Plus ça change* (pp. 27-84). East Lansing, MI: National Center for Research on Teacher Education. Recovered from: <https://education.msu.edu/NCRTL/PDFs/NCRTL/IssuePapers/ip883.pdf>
- Connolly, M., James, C., & Fertig, M. (2019). The difference between educational management and educational leadership and the importance of educational responsibility. *Educational Management Administration & Leadership*. Recovered from: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1741143217745880?journalCode=emad>
- Contreras, D., & Jimenez, L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención* (Doctoral disertación) Universidad del Rosario. Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/11983>

- Díaz, F. (2017). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la docencia en el nivel secundaria de la institución educativa policía nacional del Perú “juan linaires rojas”, Oquendo, callao-2013*” (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Engeström, Y. (1999). *Teoría de la actividad y transformación individual y social. Perspectivas sobre la teoría de la actividad*. Cambridge: Cambridge University Press. Recuperado de: [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2003773](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2003773)
- Espinoza R. (2018) *Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas públicas del Distrito de Vinchos. Ayacucho- 2017* (Tesis de maestría) Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19666/espinoza\\_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19666/espinoza_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fierro, J. y Contreras, G. (2013). *La práctica docente y sus dimensiones*. México: Paidós.
- Freire S., y Miranda A. (2014). El rol del director en la escuela: liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. *Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE)*. Lima. Recuperado de: [www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI17.pdf](http://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI17.pdf)
- Grossman, P., Compton, C., Igra, D., Ronfeldt, M., Shahan, E., & Williamson, P. (2009). *Teaching Practice: A Cross-Professional Perspective* College Record, 111(9), Stanford University. Recovered from: <https://tedd.org/wp-content/uploads/2014/03/Grossman-et-al-Teaching-Practice-A-Cross-Professional-Perspective-copy.pdf>
- Gutiérrez, M. Denicia, L (2018). *Teacher training in special education: study habits and Teaching practice*. Vol.13 N2255- 265. Recovered from: <https://revistas.ups.edu.ec/index.php/alteridad/article/view/2.2017.01>
- Hernández, R y Fernández y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México, Mc Graw – Hill. Editores (5ta ed.).
- Huda, M., & Teh, K. S. M. (2018). Empowering professional and ethical competence on reflective teaching practice in digital era. *In Mentorship Strategies in Teacher Education* (pp. 136-152). IGI Global. Recuperado de: <https://www.igi->

[global.com/chapter/empowering-professional-and-ethical-competence-on-reflective-teaching-practice-in-digital-era/204157](http://global.com/chapter/empowering-professional-and-ethical-competence-on-reflective-teaching-practice-in-digital-era/204157)

Jiménez, C. (2014) *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes Universidad privada*. (Tesis de maestría) Universidad la Católica de Colombia. 2014 Recuperado de: <http://repository.ucatolica.edu.co:8080/jspui/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>

Kissau, S., Hart, L. C., & Algozzine, B. (2009). Investigating the impact of ed TPA Recovered from: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0022487117721706>

Larrivee, B. (2000). *Transforming teaching practice: Becoming the critically reflective Leading from within: Building Organizational Leadership Capacity* Authored by: (Tesis de maestría) Recovered from: [http://ed253jcu.pbworks.com/w/page/f/Larrivee\\_B\\_2000CriticallyReflectiveTeacher.pdf](http://ed253jcu.pbworks.com/w/page/f/Larrivee_B_2000CriticallyReflectiveTeacher.pdf)

Mansilla, M. (2016) *Impacto del estilo administrativo, iniciativa clave de administración de tres ejecutivos en la ejecución normal de los suplentes del compañero instructivo en la institución La Inmaculada Concepción Los Olivos*, (Tesis magistral). Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11837/martos\\_chr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11837/martos_chr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Martos, R. (2018) *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chapén* (Tesis de maestría) Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11837/martos\\_chr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11837/martos_chr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Medina Montesdeoca, N. A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán–Quito* (Tesis de Maestría) Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>

MINEDU (2016) *Evaluación del Desempeño Docente*. Lima. Editorial del Ministerio de Educación del Perú.

- Montenegro (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Tesis de Maestría) Recuperado de: [file:///C:/Users/ruth/Downloads/Montenegro\\_CM.pdf](file:///C:/Users/ruth/Downloads/Montenegro_CM.pdf)
- Montenegro, I. (2003). *Desempeño docente*. Santa Fe de Bogotá: Cooperativa editorial Magisterio Recuperado de <http://www.biblioteca.une.edu.pe/cgi-bin/koha/opacsearch.pl?%20qMontenegro%20Aldana>
- Morales, P. (2016) *Liderazgo y Educación*. México. Editorial Océano.
- Morí, E. (2015). *Los errores del liderazgo: casos y cosas de un líder Municipalidad Distrital de Puente Piedra en el año 2016* (Tesis de Maestría). National Center for Research on Teacher Education. Recovered from: <https://education.msu.edu/NCRTL/PDFs/NCRTL/IssuePapers/ip883.pdf>
- Palacios, J. (2004) *El Desafío de la Educación Superior*. México. Recuperado de : [https://cedoc.infed.edu.ar/upload/Educacion\\_con\\_valor.pdf](https://cedoc.infed.edu.ar/upload/Educacion_con_valor.pdf)
- Otzen T. & Manterola C.(2017) *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232, 2017. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. (Tesis de Maestría) Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>
- Ricra A. (2017) *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Chorrillos* (Tesis de Maestría) Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8292/Ricra\\_RRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8292/Ricra_RRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ross, D. & Cozzens, J. (2016). *The Principalship: Essential Core Competencies for Instructional Leadership and Its Impact on School Climate* <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1106737.pdf>
- Salinas, E. (2014). *“La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la institución educativa policía nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo, Callao-2013”* (Tesis de Maestría) Recuperado de:

[file:///C:/Users/Lenovo/Desktop/TESIS%20LIDERAZGO%20DIRECTIVO%20Y%20PRACTICA%20DOCENTE/Tesis%20Practica%20docente/Salinas\\_ee.pdf](file:///C:/Users/Lenovo/Desktop/TESIS%20LIDERAZGO%20DIRECTIVO%20Y%20PRACTICA%20DOCENTE/Tesis%20Practica%20docente/Salinas_ee.pdf)

Schutz, K. M., Danielson, K. A., & Cohen, J. (2019). Approximations in English language arts: Scaffolding a shared teaching practice. *Teaching and teacher education*, 81, 100-111. Recovered from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X18301409>

Spillane, J. P., & Ortiz, M. (2019). Perspectiva distribuida del liderazgo y la gestión escolar: study habits and teaching practice. *Alteridad. Revista de Educación*, Volumen 13(Nº 2), pp262-273 Cuenca. Recovered from: [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1390-86422018000200262C](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86422018000200262C)

Tamayo y Tamayo, M. (1999) El proyecto de investigación. *Serie: aprender a investigar*. Recuperado de: <http://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/2.-La-Investigaci%C3%B3n-APRENDER-A-INVESTIGAR-ICFES.pdf>

Teacher. Reflective practice, 1(3), 293-307. Recovered from: [http://ed253jcu.pbworks.com/f/Larrivee\\_B\\_2000CriticallyReflectiveTeacher.pdf](http://ed253jcu.pbworks.com/f/Larrivee_B_2000CriticallyReflectiveTeacher.pdf)

Theime, C. (2014). *Liderazgo y Eficiencia en la Educación Primaria de Chile* (Tesis Doctoral) Universidad Autónoma de Barcelona Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5835/D%C3%ADaz\\_ZFE.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5835/D%C3%ADaz_ZFE.pdf?sequence=1)

Torres, A. (2008) *El docente innovador: determinantes del desempeño* México. Editores Escorza.

UNESCO (2014). El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe. Buenos Aires: UNESCO. Recuperado de: <http://un:esdoc.unesco.org/images/0023/002327/232799s.pdf>

Yábar I. (2013) *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima - Cercado*. (Tesis de maestría) Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1680/Yabar\\_si.pdf?seque](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1680/Yabar_si.pdf?seque)

Yen, T. S., & Halili, S. H. (2015). Effective teaching of higher order thinking (HOT) in education. *The Online Journal of Distance Education and e-Learning*, 3(2), 41-47.  
<http://www.tojdel.net/journals/tojdel/articles/v03i02/v03i02-04.pdf>

## **ANEXOS**

## ENCUESTA LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado colega, el presente cuestionario trata sobre Liderazgo directivo y tiene como propósito recoger información para detectar las dificultades que existen y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con total libertad y sinceridad marcando con una X el nivel de cada pregunta que usted considere adecuado.

Por favor marque con una X su respuesta:

NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1	2	3

<b>LIDERAZGO DIRECTIVO</b>		1	2	3
<b>DIMENSIÓN 1: Gestión pedagógica</b>				
1	El director(a) gestiona oportunamente capacitaciones en la UGEL, DREL para sus docentes.			
2	El directo(a) estimula docentes a realizar innovaciones pedagógicas.			
3	El directo(a) prioriza una práctica docente basada en los estilos de aprendizaje.			
4	El director(a) realiza el monitoreo y acompañamiento de los docentes según lo establecido en su plan de trabajo.			
5	El directo(a) genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes.			
6	El directo(a) programa jornadas pedagógicas para la implementación y sistematización de instrumentos pedagógicos.			
7	El directo(a) promueve un clima institucional acogedor.			
8	El directo(a) realiza la planificación de actividades promoviendo el trabajo en equipo para lograr los objetivos propuestos.			
9	El directo(a) se organizan reuniones de grupos de inter aprendizaje para compartir ideas y experiencias entre los docentes.			
10	El directo(a) monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.			
11	El director(a) propone el uso de estrategias metodológicas que responda a la diversidad de estudiantes que atiende.			
12	El director(a) promueve la toma de decisiones teniendo en cuenta los resultados de la evaluación formativa.			

<b>DIMENSION 2: Gestión administrativa</b>			
13	El director(a) gestiona los recursos financieros teniendo en cuenta la la necesidad de reparación y construcción de espacios dentro de la I.E.		
14	El director(a) gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la I.E.		
15	El directo(a) gestiona el uso óptimo del tiempo en la I.E. a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de los estudiantes.		
16	El directo(a) gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa en el más corto tiempo.		
17	El directo(a) conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientados al logro de metas de aprendizaje.		
18	El director(a) promueve la participación de los docentes en el diagnóstico que se realiza de la institución educativa.		
<b>DIMENSION 3 : Gestión institucional</b>			
19	El director(a) demuestra competencia para elaborar documentos de gestión con PEI, PAT, RI.		
20	El director(a) toma en cuenta en los instrumentos de gestión escolar (PEI,PAT,RI) las características del entorno, familiar y social estableciendo metas de aprendizaje .		
21	El director(a) se esmera por el respeto y apoyo de los docentes.		
22	El director(a) promueve el buen trato dentro de la IE.		
23	La comunicación del director es abierta con todo el personal docente.		
24	El director(a) reconoce públicamente los méritos y logros alcanzados por el personal docente.		
25	El director(a) da a conocer y razonar las normativas y funciones legales existentes, para que todos encuentren el sentido e importancia de las mismas.		
26	El director(a) se muestra como una persona abierta e interesada por solucionar conflictos dentro de la IE.		
27	El directo(a) demuestra imparcialidad para sancionar faltas e incumplimientos.		

¡MUCHAS GRACIAS!

## CUESTIONARIO DE PRÁCTICA DOCENTE

Estimado colega, el presente cuestionario trata sobre la Práctica docente y tiene como propósito recoger información para detectar las dificultades que existen y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con total libertad y sinceridad marcando con una X el nivel de cada pregunta que usted considere adecuado.

NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1	2	3

<b>DIMENSION: Personal</b>		1	2	3
1	Da la oportunidad a los estudiantes a que expresen sus ideas.			
2	Programa Ud. Competencias curriculares relevantes y significativos para los estudiantes.			
3	Promueve entre los estudiantes la confianza en sí mismos para aprender la materia.			
4	Motiva a sus estudiantes a que despierten el interés por su clase.			
5	Ayuda a sus estudiantes ante una dificultad presentada.			
6	Es puntual al iniciar y terminar sus clases.			
7	Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista de expresados por los estudiantes.			
8	Promueve el desarrollo de la creatividad en sus estudiantes			
9	Mantienen un trato amable con los estudiantes.			
10	Está interesado por el logro de aprendizaje en sus estudiantes.			
<b>DIMENSIÓN: Institucional</b>				
11	Asume un liderazgo compartido cuando ejecuta comisiones de trabajos.			
12	Orienta a sus estudiantes a la búsqueda de soluciones ante los conflictos que se le presenta.			
13	Se cumplen las expectativas de la visión.			
14	Cumple con el reglamento interno de la institución educativa.			
15	Da a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento interno.			
<b>DIMENSIÓN: Interpersonal</b>				

16	Fomenta el desarrollo de una relación de respeto entre maestro y estudiante.			
17	Mantiene una buena comunicación con sus estudiantes y colegas.			
18	Es importante para Ud. tener una buena comunicación			
19	Considera importante las relaciones humanas.			
20	Toma en cuenta a padres de familia, docentes, director y alumno.			
<b>DIMENSIÓN: Didáctica</b>				
21	Promueve en los estudiante el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso.			
22	Promueve la participación activa de los alumnos en clase.			
23	Asigna tareas, trabajos extras que van de acuerdo con los objetivos de la materia			
24	Adapta los temas a las necesidades de los estudiante.			
25	Promueve la participación activa de los estudiante en la clase.			
26	Sabe conducir al grupo al aplicar diversas técnicas de enseñanza.			
<b>DIMENSIÓN: Valoral</b>				
27	Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumnos.			
28	Mantiene un trato amable con sus alumnos.			
29	Promueve el respeto a los acuerdos de convivencia.			
30	Promueve el respeto entre los estudiantes.			
31	Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de los alumnos			
32	Promueve responsabilidad de sus alumnos			

¡MUCHAS GRACIAS!

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** Liderazgo directivo y la práctica docente en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho- 2019  
**Línea:** Gestión y calidad educativa

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
<p><b>Problema principal:</b> ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y la práctica docente en la Institución educativa estatal N° 125 “Ricardo Palma “ UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho- 2019 ?</p> <p><b>Problemas secundarios:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y la práctica docente en la Institución educativa N° 125 “Ricardo Palma “UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho – 2019?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre liderazgo directivo y la práctica docente en la Institución educativa N° 125 “Ricardo Palma “ UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho- 2019</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b> 1.- Determinar la relación entre gestión pedagógica y la práctica docente en la Institución educativa N° 125 “Ricardo Palma “ UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho- 2019</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Sí se relaciona directa y significativamente el liderazgo directivo y la práctica docente en la Institución educativa N° 125 “Ricardo Palma “ UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho- 2019</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> 1.- Sí se relaciona directa y significativamente la gestión pedagógica y la práctica docente en la Institución educativa N° 125 “Ricardo Palma “ UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho- 2019</p>	<b>Variable 1: Liderazgo directivo Calero (2005)</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			La gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestiona la formación continua de los profesores.</li> <li>Genera espacios para el trabajo colaborativo.</li> <li>Orienta el uso de estrategias metodológicas para la evaluación de los aprendizajes</li> </ul>	1-2-3-4  5-6-7-8-9 10-11-12	Casi Nunca (1)	Eficiente  (64 – 81)
			La gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manejo eficaz de la infraestructura y recursos financieros.</li> <li>Control óptimo del tiempo.</li> <li>Conduce la autoevaluación</li> </ul>	13-14 15 16-17-18	A veces (2)	Moderado  (46 – 63)
La gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseña los instrumentos de gestión escolar.</li> <li>Genera un clima escolar.</li> <li>Manejo de estrategias de solución de conflictos.</li> </ul>	19-20  21-22-23-24- 25-26  27	Siempre (3)	Deficiente  (27 – 45)			

<p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la práctica docente en la Institución educativa N° 125 “Ricardo Palma “ UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho-2019 ?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la práctica docente en la Institución educativa N° 125 “Ricardo Palma “ UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho-2019 ?</p>	<p>2.- Determinar la relación entre la gestión administrativa y la práctica docente en la Institución educativa N° 125 “Ricardo Palma “ UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho-2019</p> <p>3.- Determinar la relación entre la gestión institucional y la práctica docente en la Institución educativa N° 125 “Ricardo Palma “ UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho-2019</p>	<p>2.- Sí se relaciona directa y significativamente entre la gestión administrativa y la práctica docente en la Institución educativa N° 125 “Ricardo Palma “ UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho-2019</p> <p>3.- Sí se relaciona directa y significativamente entre la gestión institucional y la práctica docente en la Institución educativa N° 125 “Ricardo Palma “ UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho-2019</p>	<b>Variable 2: Práctica docente</b>						
			Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vocación</li> <li>• Proyección</li> <li>• Satisfacción</li> </ul>	1-2-3-4-5 6-7 8-9-10	Casi Nunca (1)	Eficiente (76 – 96)		
			Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> <li>• Norma</li> <li>• Cultura organizacional</li> </ul>	11-12 13-14-15 16				
			Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alumnos</li> <li>• Docentes</li> <li>• Autoridades</li> <li>• Padres de familia</li> </ul>	17-18 19 20 21			A veces (2)	Moderado (54 – 75)
			Didáctica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Métodos</li> <li>• Técnica</li> <li>• Coordinación</li> </ul>	22-23 24-25 26				
			Valoral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explícitas</li> <li>• Implícitas</li> </ul>	27-29-30-31 32				

**Anexo 2: Base de datos**

Código	LIDERAZGO DIRECTIVO																														Total	
	GESTIÓN PEDAGOGICA														GESTIÓN ADMINISTRATIVA						GESTIÓN INSTITUCIONAL											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	S1	13	14	15	16	17	18	S2	19	20	21	22	23	24	25	26	27	S3		
1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	30	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25	71	
2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	31	2	2	2	2	2	3	13	3	3	3	3	3	3	2	2	2	24	68	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	32	3	3	2	2	3	3	16	2	3	2	2	3	2	3	2	2	21	69	
4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	31	3	3	2	2	2	2	14	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24	69	
5	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	30	3	3	2	2	2	3	15	2	2	3	3	3	2	3	3	3	24	69	
6	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	33	2	3	2	3	2	2	14	3	3	3	2	2	2	2	2	3	22	69	
7	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	29	3	3	2	2	2	3	15	3	3	3	2	2	2	2	3	3	23	67	
8	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	29	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	68	
9	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	30	3	3	2	2	2	2	14	3	3	3	3	3	2	2	3	3	25	69	
10	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	26	3	3	2	2	2	2	14	3	3	3	3	2	2	3	3	3	25	65	
11	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	33	3	3	2	2	2	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	74	
12	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	32	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	2	3	3	3	3	23	73	
13	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	31	3	3	2	2	2	3	15	3	3	3	3	2	2	2	3	3	24	70	
14	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	28	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	72	
15	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	28	3	3	3	3	2	2	16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	70	
16	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	30	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	74	
17	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	32	3	3	3	2	3	2	16	3	2	2	3	3	3	2	3	3	24	72	
18	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	26	3	3	2	2	3	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	59	
19	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	28	2	2	2	3	3	2	14	3	2	2	2	2	2	3	2	2	20	62	
20	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	27	2	2	2	3	3	2	14	3	3	2	2	2	3	2	2	2	21	62	
21	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	30	3	3	2	3	2	2	15	2	2	3	3	3	3	2	2	2	22	67	
22	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	32	3	3	2	2	3	3	16	2	2	2	3	3	3	3	3	3	24	72	
23	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	28	3	3	2	2	3	3	16	3	3	2	2	2	3	2	2	2	21	65	
24	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	31	3	3	2	2	3	2	15	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	24	70
25	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	21	2	2	2	2	2	2	12	1	2	2	2	2	1	1	2	2	15	48	

26	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	27	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	3	2	3	3	26	68	
27	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	26	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	2	3	3	25	69
28	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	32	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75
29	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	26	2	2	2	3	2	2	13	1	2	1	2	2	2	2	2	2	16	55
30	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	30	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	2	2	2	2	2	22	67
31	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	31	3	3	2	2	3	3	16	3	2	2	2	3	3	3	2	3	23	70
32	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	31	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	2	2	2	2	2	2	21	69
33	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	29	3	3	3	3	2	3	17	2	3	3	3	3	3	2	3	3	25	71
34	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	29	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25	70
35	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	30	2	2	2	3	3	3	15	2	3	2	2	3	3	3	3	2	23	68
36	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	28	2	3	2	2	3	3	15	2	2	2	3	3	2	2	2	3	21	64
37	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	30	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	3	2	2	3	3	25	71
38	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	26	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	2	2	2	2	2	2	19	57
39	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	2	2	2	3	15	2	3	2	3	3	3	3	3	3	25	75
40	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	33	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	2	2	2	2	2	22	67
41	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	2	2	3	3	16	3	3	2	2	2	3	3	3	3	24	73
42	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	32	3	2	2	2	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	74
43	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	29	3	3	2	2	2	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	71
44	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	34	2	2	2	2	3	3	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75
45	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	34	2	3	2	3	3	2	15	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	75
46	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	33	3	3	2	2	2	2	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	74
47	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	32	3	2	2	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	75
48	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	29	2	3	2	3	3	3	16	2	2	2	3	3	3	3	2	2	22	67
49	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	1	3	25	3	3	3	2	1	2	14	2	2	2	2	2	1	2	2	2	17	56
50	2	3	3	1	2	2	3	3	1	2	2	2	26	3	3	2	3	2	3	16	2	2	2	2	2	3	3	2	2	20	62
51	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	33	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	76
52	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	31	3	3	2	2	2	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	73
53	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	77
54	2	2	2	3	3	3	1	2	1	2	2	2	25	3	3	2	2	2	2	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	66
55	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	32	3	3	2	3	2	3	16	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	73
56	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	2	3	2	16	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	74

57	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	29	3	3	2	2	2	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	71
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	33	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	76
59	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	30	3	3	2	2	2	3	15	3	3	3	3	3	2	2	3	25	70		
60	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	28	3	3	2	2	2	3	15	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	69		
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	33	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	2	3	3	3	25	76		
62	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	3	3	2	2	2	3	15	3	2	2	2	2	3	3	3	22	71		
63	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	2	2	2	2	14	3	3	3	3	3	3	3	3	27	73		
64	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	29	3	3	2	2	2	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	27	71		
65	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	32	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	3	3	3	26	75		
66	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	30	3	3	2	3	3	2	16	3	2	2	2	2	2	3	2	20	66		
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	2	2	2	3	15	3	3	2	2	2	3	3	3	23	74		
68	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	1	3	25	3	3	3	2	1	2	14	2	2	2	2	2	1	2	2	17	56		
69	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	3	3	26	79		
70	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	3	26	77		
71	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	26	3	3	2	2	2	2	14	3	3	3	3	3	2	3	2	25	65		
72	1	2	3	1	2	2	3	2	2	1	2	2	23	3	2	1	2	2	2	12	2	3	3	3	3	2	3	3	25	60		
73	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	24	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	3	3	2	2	3	22	58		
74	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	27	77		
75	2	2	3	1	1	3	3	2	2	2	2	2	25	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	2	2	3	25	62		
76	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	1	3	25	3	3	3	2	1	2	14	2	2	2	2	2	1	2	2	17	56		
77	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	31	2	2	3	2	3	3	15	3	3	3	3	2	2	2	2	22	68		
78	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	30	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	2	2	2	2	22	67		
79	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	23	3	3	3	3	2	3	17	2	3	2	2	2	2	3	2	20	60		
80	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	1	3	25	3	3	3	2	1	2	14	2	2	2	2	2	1	3	3	20	59		

PRÁCTICA DOCENTE																																						
PERSONAL											INSTITUCIONAL						INTERPERSONAL					DIDÁCTICA					VALORAL					Total						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	S <sub>1</sub>	11	12	13	14	15	16	S <sub>2</sub>	17	18	19	20	21	S <sub>3</sub>	22	23	24	25	26	S <sub>4</sub>	27	28		29	30	31	32	S <sub>5</sub>	
1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	27	2	2	2	3	3	3	15	2	2	2	3	3	12	3	3	3	2	2	13	2	2	2	2	3	3	14	81
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	24	2	3	2	3	3	3	16	2	2	3	3	3	13	3	3	2	3	3	14	3	2	2	3	3	2	15	82
3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	26	2	3	3	3	2	2	15	2	2	3	3	3	13	3	2	2	2	3	12	3	3	3	3	3	3	18	84
4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	27	2	3	3	3	3	3	17	2	2	2	3	2	11	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	3	18	87
5	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	25	3	3	2	2	3	3	16	2	3	3	3	3	14	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	3	18	86
6	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28	3	3	3	2	2	3	16	2	2	3	3	3	13	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	3	16	87
7	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	3	13	2	2	2	3	3	12	3	2	2	3	3	3	16	87
8	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	88
9	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	25	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	3	18	86
10	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	27	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	90
11	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	23	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	2	13	2	2	2	2	3	11	3	3	3	3	3	3	18	83
12	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28	3	2	2	2	2	2	13	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	2	2	3	3	16	85
13	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	27	2	2	3	3	3	2	15	2	2	3	3	2	12	3	3	3	2	2	13	2	2	2	3	3	3	15	82
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	95
15	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	26	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	3	17	88
16	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	3	17	89
17	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	28	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	92
18	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	3	2	2	3	3	3	16	2	3	3	2	3	13	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	3	18	90
19	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	25	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	3	12	3	3	3	2	2	3	16	86
20	3	2	2	2	3	1	1	3	3	3	23	2	2	2	2	1	1	10	2	2	2	2	3	11	3	3	2	2	3	13	3	2	3	2	2	3	15	72
21	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	25	3	2	2	3	3	3	16	3	3	2	2	2	12	3	2	2	3	3	13	3	2	3	3	2	2	15	81
22	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	22	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	3	12	3	3	3	2	2	13	3	3	2	2	3	3	16	81
23	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28	2	2	3	3	3	3	16	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	3	2	15	87
24	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	26	3	3	3	2	2	2	15	3	3	3	3	2	14	2	2	2	3	3	12	3	2	3	3	3	3	17	84
25	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	2	3	3	3	2	2	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	92
26	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	27	3	2	2	3	2	2	14	3	2	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14	3	2	2	2	2	2	13	82

27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	18	94	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	3	18	95
29	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	26	3	2	2	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	3	18	87
30	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	91
31	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	27	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	3	3	14	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	87
32	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	27	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	3	3	14	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	87
33	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	26	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	3	13	2	2	3	3	3	13	3	2	2	3	3	3	16	86
34	2	3	3	2	3	2	1	3	1	3	2	23	3	1	2	2	3	3	14	1	3	2	2	2	10	3	3	3	2	2	13	2	2	2	2	3	1	12	72
35	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	24	2	3	3	3	3	3	17	3	3	2	2	2	12	3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	3	15	81
36	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	27	2	2	2	3	3	3	15	2	2	2	2	3	11	3	3	2	2	2	12	2	3	3	3	3	3	17	82
37	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	29	3	2	3	2	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	93
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	30	3	3	3	3	2	17	3	2	2	3	2	12	2	3	3	3	3	14	2	2	2	2	2	2	12	85	
39	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	24	3	2	3	3	3	3	17	2	3	2	2	2	11	3	3	3	3	3	15	2	2	3	2	3	3	15	82
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	30	2	2	2	2	2	3	13	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	90
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	30	2	2	2	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	88
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	30	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	3	18	91
43	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	25	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	3	3	17	86
44	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	27	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	91
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	30	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	94
46	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	3	3	3	3	2	17	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	89	
47	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	26	3	3	3	2	2	3	16	2	2	3	3	3	13	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	3	18	86
48	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	27	2	2	3	3	2	2	14	3	3	2	2	2	12	2	3	3	3	3	14	3	3	3	2	3	2	16	83
49	1	3	1	3	3	1	2	3	3	1	2	21	3	2	2	1	2	3	13	3	2	3	1	3	12	2	3	2	1	3	11	3	1	1	3	3	1	12	69
50	3	1	3	1	1	3	1	3	2	2	2	20	3	3	2	2	3	3	16	2	1	2	3	3	11	1	3	2	2	2	10	2	3	1	2	2	2	12	69
51	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	27	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	3	17	91
52	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	26	3	3	3	3	2	17	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	3	15	2	2	3	2	3	3	15	85	
53	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	27	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	91
54	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	27	2	3	2	3	2	3	15	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	87
55	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	24	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	88
56	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	3	18	91
57	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	27	3	3	2	2	2	3	15	2	2	3	3	3	13	3	3	2	3	3	14	2	3	3	2	3	3	16	85

58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	2	3	15	93
59	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	88
60	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	90
61	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	2	15	85
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	93
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	10	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	3	3	18	89
64	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	89
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	2	14	92
66	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	28	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	10	3	3	3	2	3	14	3	2	2	3	3	3	16	86
67	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	3	3	13	2	2	2	3	3	12	3	2	3	3	3	3	17	82
68	1	3	1	3	1	3	2	1	3	1	3	19	3	2	1	2	3	3	14	2	1	3	2	3	11	2	3	3	3	3	14	3	1	3	1	3	3	14	72
69	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	3	16	91
70	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28	3	3	2	2	3	3	16	3	2	3	3	3	14	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	3	3	18	89
71	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	27	3	2	2	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	2	3	2	2	3	12	3	3	2	3	2	3	16	86
72	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	24	2	1	2	1	3	2	11	3	1	3	3	3	13	3	2	3	2	3	13	1	3	1	3	1	3	12	73
73	3	1	3	1	1	3	2	1	3	1	3	19	2	3	2	3	3	2	15	1	3	1	3	1	9	1	3	1	3	1	9	1	3	1	3	3	1	12	64
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	96
75	3	2	3	3	2	1	3	1	3	1	3	22	1	2	2	2	2	3	12	1	3	1	3	2	10	2	2	2	3	1	10	3	3	3	1	3	3	16	70
76	1	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3	23	3	2	3	2	1	3	14	2	1	1	3	2	9	2	3	3	1	1	10	3	1	3	1	3	1	12	68
77	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	91
78	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	91
79	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	22	1	3	1	3	2	1	11	1	1	3	3	1	9	1	3	1	3	3	11	3	3	1	3	1	3	14	67
80	3	1	3	1	1	3	2	1	3	3	3	21	3	2	3	2	1	3	14	2	3	1	1	2	9	2	3	1	3	1	10	1	3	1	3	1	3	12	66

ANEXO 6: CONSTANCIA QUE ACREDITE LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

LA QUE SUSCRIBE DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 125  
"RICARDO PALMA" UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO 2019

HACE CONSTAR:

Que la Lic. Ivonne Giselle, Carrillo Larico identificada con DNI N° 09933200, realizó en esta Institución Educativa la aplicación de los instrumentos a todo el personal docente como parte de su trabajo de investigación titulada "Liderazgo directivo y práctica docente" en la Institución Educativa N° 125 "Ricardo Palma" la misma que se desarrolló previo conocimiento y consentimiento de mi despacho.

Se expide la presente constancia petición de la parte interesada por los fines que se estime pertinente.

San Juan de Lurigancho, 10 de junio del 2019



  
Mg. REBECA NELLY DIAZ RODRIGUEZ  
DIRECTORA  
I.E. N° 125 RICARDO PALMA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 04 de junio de 2019

Carta P.721 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)  
Rebeca Nelly Diaz Rodriguez  
Institución Educativa N° 125 "Ricardo Palma"  
Atención:  
Directora

Asunto: Carta de Presentación del estudiante Ivonne Giselle Carrillo Larico

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Ivonne Giselle Carrillo Larico identificado(a) con DNI N.° 9933200 y código de matrícula N.° 7001228013; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**Liderazgo directivo y la práctica docente en la Institución Educativa N° 125 "Ricardo Palma" UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho - 2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



*Raúl Delgado Arenas*

**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



*Rebeca Nelly Diaz Rodriguez*

**M<sup>g</sup>. REBECA NELLY DIAZ RODRIGUEZ**  
DIRECTORA  
I.E. N° 125 RICARDO PALMA

*Autonzado*

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiolá 6232, Los Olivos. Tel. (+511) 202 4342 Fax. (+511) 202 4343  
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel. (+511) 200 9030 Anx. 2510  
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184  
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel. (+511) 202 4342 Anx.: 2650.

## MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Encuesta de Liderazgo directivo"

**OBJETIVO:**

Conocer la relación que existe entre Liderazgo directivo y la práctica docente en la Institución Educativa N°125 "Ricardo Palma" UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho.

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

Liderazgo directivo y la práctica docente.

**DIRIGIDO A:**

Docentes de la Institución Educativa N° 125 "Ricardo Palma"

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Ledesma Cuados Mildred.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI N° 09936465

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 125 "RICARDO PALMA" UGEL N° 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				1	2	3	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
<p>Liderazgo directivo e facilitar las herramientas medios y materiales necesarios a las personas de su equipo de trabajo con la finalidad de que logren las metas propuestas/incrementamiento el, el clima, el gobierno escolar además de las relaciones con el entorno. De esta forma es posible que el director y su equipo directivo propongamos.</p>	La gestión pedagógica	Gestiona la formación continua de los profesores.	El director(a) gestiona oportunamente capacitaciones en la UGEL, DREL para sus docentes.				✓	✓	✓	✓		
			El director(a) estimula docentes a realizar innovaciones pedagógicas.				✓	✓	✓	✓		
			El director(a) prioriza una práctica docente basada en los estilos de aprendizaje.				✓	✓	✓	✓		
			El director(a) realiza el monitoreo y acompañamiento de los docentes según lo establecido en su plan de trabajo.				✓	✓	✓	✓		
		Genera espacios para el trabajo colaborativo.	El director(a) genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes.				✓	✓	✓	✓		
			El director(a) programa jornadas pedagógicas para la implementación y sistematización de instrumentos pedagógicos.				✓	✓	✓	✓		
			El director(a) promueve un clima institucional acogedor.				✓	✓	✓	✓		
			El director(a) realiza la planificación de actividades promoviendo el trabajo en equipo para lograr los objetivos propuestos.				✓	✓	✓	✓		
		Orienta el uso de estrategias metodológicas para la evaluación de los aprendizajes	El director(a) se organizan reuniones de grupos de inter aprendizaje para compartir ideas y experiencias entre los docentes.				✓	✓	✓	✓		
			El director(a) monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.				✓	✓	✓	✓		
			El director(a) propone el uso de estrategias metodológicas que responde a la diversidad de estudiantes que atiende.				✓	✓	✓	✓		
		Manejo eficaz de la infraestructura y recursos financieros	El director(a) promueve la toma de decisiones, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación formativa.				✓	✓	✓	✓		
	El director(a) gestiona los recursos financieros teniendo en cuenta la necesidad de reparación y construcción de espacios dentro de la I.E.					✓	✓	✓	✓			
	La gestión administrativa	Control óptimo del tiempo	El director(a) gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la I.E.				✓	✓	✓	✓		
			El director(a) gestiona el uso óptimo del tiempo en la I.E. a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de los estudiantes.				✓	✓	✓	✓		
		Conduce la autoevaluación	El director(a) gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa en el más corto tiempo.				✓	✓	✓	✓		
	El director(a) conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientados al logro de metas de aprendizaje.					✓	✓	✓	✓			
				El director(a) promueve la participación de los docentes en el diagnóstico que se realiza de la institución educativa.				✓	✓	✓	✓	

Es la condición fundamental de todo líder es d estratégico, la cultura institucional.	La gestión institucional	Diseña los instrumentos de gestión escolar	El director(a) demuestra competencia para elaborar documentos de gestión con PEI, PAT, RI				✓	✓	✓	✓		
			El director(a) toma en cuenta en los instrumentos de gestión escolar (PEI, PAT, RI) las características del entorno familiar y social estableciendo metas de aprendizaje.				✓	✓	✓	✓		
			El director(a) se esmera por el respeto y apoyo de los docentes				✓	✓	✓	✓		
			El director(a) promueve el buen trato dentro de la IE				✓	✓	✓	✓		
			La comunicación del director es abierta con todo el personal docente				✓	✓	✓	✓		
			El director(a) reconoce públicamente los méritos y logros alcanzados por el personal docente				✓	✓	✓	✓		
			El director(a) da a conocer y razonar las normativas y funciones legales existentes, para que todos encuentren el sentido e importancia de las mismas				✓	✓	✓	✓		
			Manejo de estrategias de solución de conflictos.	El director(a) se muestra como una persona abierta e interesada por solucionar conflictos dentro de la IE				✓	✓	✓	✓	
				El director(a) demuestra imparcialidad para sancionar faltas e incumplimientos				✓	✓	✓	✓	

  
 UCV  
 ESCUELA DE  
 POSTGRADO  
**Dr. Néstor Jesús Ledezma Cuadros**  
 C.P.N. N° 35107  
 CATEDRÁTICO DE LA ESCUELA DE POSTGRADO  
 TEL. 018 918

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO**

Nº	DIMENSIONES / ítems <b>DIMENSIÓN 1: Gestión pedagógica</b>	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>1</b>	El director(a) gestiona oportunamente capacitaciones en la UGEL, DREL para sus docentes.	✓		✓		✓		
<b>2</b>	El directo(a) estimula docentes a realizar innovaciones pedagógicas.	✓		✓		✓		
<b>3</b>	El directo(a) prioriza una práctica docente basada en los estilos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
<b>4</b>	El director realiza el monitoreo y acompañamiento de los docentes según lo establecido en su plan de trabajo.	✓		✓		✓		
<b>5</b>	El directo(a) genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes.	✓		✓		✓		
<b>6</b>	El directo(a) programa jornadas pedagógicas para la implementación y sistematización de instrumentos pedagógicos.	✓		✓		✓		
<b>7</b>	El directo(a) promueve un clima institucional acogedor.	✓		✓		✓		
<b>8</b>	El directo(a) realiza la planificación de actividades promoviendo el trabajo en equipo para lograr los objetivos propuestos.	✓		✓		✓		
<b>9</b>	El directo(a) se organizan reuniones de grupos de inter aprendizaje para compartir ideas y experiencias entre los docentes.	✓		✓		✓		
<b>10</b>	El directo(a) monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
<b>11</b>	El director(a) propone el uso de estrategias metodológicas que responda a la diversidad de estudiantes que atiende.	✓		✓		✓		
<b>12</b>	El director(a) promueve la toma de decisiones teniendo en cuenta los resultados de la evaluación formativa.	✓		✓		✓		

<b>DIMENSIÓN 2: Gestión administrativa</b>		Si	No	Si	No	Si	No
13	El director(a) gestiona los recursos financieros teniendo en cuenta la necesidad de reparación y construcción de espacios dentro de la I.E.	✓		✓		✓	
14	El director(a) gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la I.E.	✓		✓		✓	
15	El director(a) gestiona el uso óptimo del tiempo en la I.E. a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de los estudiantes.	✓		✓		✓	
16	El director(a) gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa en el más corto tiempo.	✓		✓		✓	
17	El director(a) conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientados al logro de metas de aprendizaje.	✓		✓		✓	
18	El director(a) promueve la participación de los docentes en el diagnóstico que se realiza de la institución educativa.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 3: Gestión institucional</b>		Si	No	Si	No	Si	No
19	El director(a) demuestra competencia para elaborar documentos de gestión con PEI, PAT, RI.	✓		✓		✓	
20	El director(a) toma en cuenta en los instrumentos de gestión escolar (PEI, PAT, RI) las características del entorno, familiar y social estableciendo metas de aprendizaje.	✓		✓		✓	
21	El director(a) se esmera por el respeto y apoyo de los docentes.	✓		✓		✓	
22	El director(a) promueve el buen trato dentro de la IE.	✓		✓		✓	
23	La comunicación del director es abierta con todo el personal docente.	✓		✓		✓	
24	El director(a) reconoce públicamente los méritos y logros alcanzados por el personal docente.	✓		✓		✓	
25	El director(a) da a conocer y razonar las normativas y funciones legales	✓		✓		✓	

	existentes, para que todos encuentren el sentido e importancia de las mismas.	✓		✓		✓	
26	El director(a) se muestra como una persona abierta e interesada por solucionar conflictos dentro de la IE.	✓		✓		✓	
27	El directo(a) demuestra imparcialidad para sancionar faltas e incumplimientos.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Pedroza Cuadros, Nilda, Serrano DNI: 07936965

Grado y Especialidad del validador: D.A. en Administración de la Educación

- <sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
- <sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho, 22 de 06 del 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL VALLE  
 CARRANZA  
 Dr. Wilfrido Lozano Lozano  
 CATEDRÁTICO DE LA ESCUELA DE POSTGRADO  
 DEL IREMIAS

## MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Encuesta de Práctica Docente"

**OBJETIVO:**

Conocer la relación que existe entre Liderazgo directivo y la práctica docente en la Institución Educativa N°125 "Ricardo Palma" UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho.

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

Liderazgo directivo y la práctica docente.

**DIRIGIDO A:**

Docentes de la Institución Educativa N° 125 "Ricardo Palma"

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Ledesma Cuados Mildred.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI N° 09936465

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 129 "RICARDO PALMA" UGEL N° 05, SAN JUAN DE URUGUAYO - 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN O RECOMENDACIONES	
				1	2	3	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
Es la suma de acciones que realiza un docente con el propósito de cumplir adecuadamente sus funciones.	Personal	Visión	De la oportunidad a los estudiantes a que expresen sus ideas.				✓	✓	✓	✓		
			Programa Ud. Competencias curriculares relevantes y significativas para los estudiantes.				✓	✓	✓	✓		
			Promueve entre los estudiantes la confianza en sí mismos para aprender la materia.				✓	✓	✓	✓		
			Motiva a sus estudiantes a que desarrollen el interés por su clase.				✓	✓	✓	✓		
		Proyección	Ayuda a sus estudiantes ante una dificultad presentada.				✓	✓	✓	✓		
			Es puntual al iniciar y terminar sus clases.				✓	✓	✓	✓		
		Actitud	Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista de expresados por los estudiantes.				✓	✓	✓	✓		
			Promueve el desarrollo de la creatividad en sus estudiantes.				✓	✓	✓	✓		
		Institucional	Lidera	Mantienen un trato amable con los estudiantes.				✓	✓	✓	✓	
				Está interesado por el logro de aprendizaje en sus estudiantes.				✓	✓	✓	✓	
			Norma	Assume un liderazgo compartido cuando ejecuta comisiones de trabajos.				✓	✓	✓	✓	
				Orienta a sus estudiantes a la búsqueda de soluciones ante los conflictos que se le presenta.				✓	✓	✓	✓	
	Cultura organizacional		Se cumplen las expectativas de la visión.				✓	✓	✓	✓		
			Cumple con el reglamento interno de la institución educativa.				✓	✓	✓	✓		
	Interpersonal	Asuntos	De e conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento interno.				✓	✓	✓	✓		
			Participa en el desarrollo de una cultura organizacional en el institución educativa.				✓	✓	✓	✓		
		Docentes	Fomenta el desarrollo de una relación de respeto entre maestro y estudiante.				✓	✓	✓	✓		
			Mantiene una buena comunicación con sus estudiantes y colegas.				✓	✓	✓	✓		
		Autoridad	Es importante para Ud. tener una buena comunicación.				✓	✓	✓	✓		
			Considera importante las relaciones humanas.				✓	✓	✓	✓		
	Didácticas	Métodos	Toma en cuenta a padres de familia, docentes, director y estudiante.				✓	✓	✓	✓		
			Promueve en los estudiantes el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso.				✓	✓	✓	✓		
		Técnicas	Asigna tareas, trabajos extra que van de acuerdo con los objetivos de la materia.				✓	✓	✓	✓		
			Adapta los temas a las necesidades de los estudiantes.				✓	✓	✓	✓		
		Coordinación	Promueve la participación activa de los estudiantes en la clase.				✓	✓	✓	✓		
			Sabe conducir al grupo al aplicar diversas técnicas de enseñanza.				✓	✓	✓	✓		
	ni		Promueve el mutuo respeto entre profesor y estudiantes.				✓	✓	✓	✓		
			Mantiene un trato amable con sus estudiantes.				✓	✓	✓	✓		
			Promueve el respeto a los acuerdos de convivencia.				✓	✓	✓	✓		

	Visto	Explícitas	Promueve el respeto entre los estudiantes.			✓	✓	✓	✓	
			Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de los estudiantes			✓	✓	✓	✓	
	Implícitas	Promueve responsabilidad de sus estudiantes.			✓	✓	✓	✓		

  
 UCV  
 ESCUELA DE POSTGRADO  
 Dra. Mabel Jesús Ledesma Castro  
 CPN N° 021627  
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO  
 C.A. 1986-2015

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRÁCTICA DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Personal</b>							
1	Da la oportunidad a los estudiantes a que expresen sus ideas.	✓		✓		✓		
2	Programa Ud. Competencias curriculares relevantes y significativos para los estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Promueve entre los estudiantes la confianza en sí mismos para aprender la materia.	✓		✓		✓		
4	Motiva a sus estudiantes a que despierten el interés por su clase.	✓		✓		✓		
5	Ayuda a sus estudiantes ante una dificultad presentada.	✓		✓		✓		
6	Es puntual al iniciar y terminar sus clases.	✓		✓		✓		
7	Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista de expresados por los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Promueve el desarrollo de la creatividad en sus estudiantes	✓		✓		✓		
9	Mantienen un trato amable con los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Esta interesado por el logro de aprendizaje en sus estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Institucional</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
11	Asume un liderazgo compartido cuando ejecuta comisiones de trabajos.	✓		✓		✓		
12	Orienta a sus estudiantes a la búsqueda de soluciones ante los conflictos que se le presenta.	✓		✓		✓		
13	Se cumplen las expectativas de la visión.	✓		✓		✓		
14	Cumple con el reglamento interno de la institución educativa.	✓		✓		✓		
15	Da a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento interno.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Interpersonal</b>	SI	No	SI	No	SI	No	

16	Fomenta el desarrollo de una relación de respeto entre maestro y estudiante.	✓							
17	Mantiene una buena comunicación con sus estudiantes y colegas.	✓		✓					
18	Es importante para Ud. tener una buena comunicación	✓		✓					
19	Considera importante las relaciones humanas.	✓		✓					
20	Toma en cuenta a padres de familia, docentes, director y alumno.	✓		✓					
	<b>DIMENSIÓN: Didáctica</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
21	Promueve en los estudiantes el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso.	✓		✓					
22	Promueve la participación activa de los alumnos en la clase.	✓		✓					
23	Asigna tareas, trabajos extras que van de acuerdo con los objetivos de la materia	✓		✓					
24	Adapta los temas a las necesidades del estudiante.	✓		✓					
25	Promueve la participación activa del estudiante en la clase.	✓		✓					
26	Sabe conducir al grupo al aplicar diversas técnicas de enseñanza.	✓		✓					
	<b>DIMENSIÓN: Valoral</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
27	Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumnos.	✓		✓					
28	Mantiene un trato amable con sus alumnos.	✓		✓					
29	Promueve el respeto a los acuerdos de convivencia.	✓		✓					
30	Promueve el respeto entre los estudiantes.	✓		✓					
31	Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de los alumnos	✓		✓					
32	Promueve responsabilidad de sus alumnos	✓		✓					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia  
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Sedorma Cuadros Velazquez DNI: 09236465  
Grado y Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación

- 1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
- 2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho, 22 de 06 del 2019

## MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Encuesta de Liderazgo directivo"

**OBJETIVO:**

Conocer la relación que existe entre Liderazgo directivo y la práctica docente en la Institución Educativa N°125 "Ricardo Palma" UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho.

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

Liderazgo directivo y la práctica docente.

**DIRIGIDO A:**

Docentes de la Institución Educativa N° 125 "Ricardo Palma"

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Rivera Arellano Edith Gissela.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------	-------	------	----------

Mg. Rivera Arellano Gissela  
DOCENTE DE INVESTIGACION

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI N° 41154085

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 125 "RICARDO PALMA" UGEL N° 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2019

VARIABLE	CONEXIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
<p>Liderazgo directivo</p> <p>Facilitar las herramientas, medios y materiales necesarios a las personas de su equipo de trabajo con la finalidad de que logren las metas propuestas/direccionamiento al, el clima, el gobierno escolar además de las relaciones con el entorno. De esta forma se posicione al director y su equipo directivo propuestos.</p>	La gestión pedagógica	Gestiona la formación continua de los profesores.	El director(a) gestiona oportunamente capacitaciones en la UGEL DREL para sus docentes.				✓	✓	✓	✓		
			El director(a) estimula docentes a realizar innovaciones pedagógicas.				✓	✓	✓	✓		
			El director(a) prioriza una práctica docente basada en los estilos de aprendizaje.				✓	✓	✓	✓		
			El director(a) realiza el monitoreo y acompañamiento de los docentes según lo establecido en su plan de trabajo.				✓	✓	✓	✓		
		Genera espacios para el trabajo colaborativo.	El director(a) genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes.				✓	✓	✓	✓		
			El director(a) programa jornadas pedagógicas para la implementación y sistematización de instrumentos pedagógicos.				✓	✓	✓	✓		
			El director(a) promueve un clima institucional acogedor.				✓	✓	✓	✓		
			El director(a) realiza la planificación de actividades promoviendo el trabajo en equipo para lograr los objetivos propuestos.				✓	✓	✓	✓		
		Orienta el uso de estrategias metodológicas para la evaluación de los aprendizajes.	El director(a) monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.				✓	✓	✓	✓		
			El director(a) propone el uso de estrategias metodológicas que responde a la diversidad de estudiantes que atiende.				✓	✓	✓	✓		
			El director(a) promueve la toma de decisiones teniendo en cuenta los resultados de la evaluación formativa.				✓	✓	✓	✓		
			El director(a) gestiona los recursos financieros teniendo en cuenta la necesidad de reparación y construcción de espacios dentro de la I.E.				✓	✓	✓	✓		
	Manejo eficaz de la infraestructura y recursos financieros.	El director(a) gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la I.E.				✓	✓	✓	✓			
		El director(a) gestiona el uso óptimo del tiempo en la I.E. a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de los estudiantes.				✓	✓	✓	✓			
		El director(a) gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguran la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa en el más corto tiempo.				✓	✓	✓	✓			
		Conduce la autoevaluación.	El director(a) conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientados al logro de metas de aprendizaje.				✓	✓	✓	✓		
	El director(a) promueve la participación de los docentes en el diagnóstico que se realiza de la institución educativa.											

UGEL N° 05
   
 SAN JUAN DE LURIGANCHO

Es la condición fundamental de todo líder es el estratégico, la cultura institucional	La gestión institucional	Diseña los instrumentos de gestión escolar.	El director(a) demuestra competencia para elaborar documentos de gestión con PEI, PAT, RI			✓	✓	✓	✓	
			El director(a) toma en cuenta en los instrumentos de gestión escolar (PEI, PAT, RI) las características del entorno familiar y social estableciendo metas de aprendizaje.			✓	✓	✓	✓	
			El director(a) se esmera por el respeto y apoyo de los docentes			✓	✓	✓	✓	
		Genera un clima escolar.	El director(a) promueve el buen trato dentro de la IE.			✓	✓	✓	✓	
			La comunicación del director es abierta con todo el personal docente			✓	✓	✓	✓	
			El director(a) reconoce públicamente los méritos y logros alcanzados por el personal docente			✓	✓	✓	✓	
			El director(a) da a conocer y razonar las normativas y funciones legales existentes, para que todas encuentren el sentido e importancia de las mismas.			✓	✓	✓	✓	
		Manejo de estrategias de solución de conflictos.	El director(a) se muestra como una persona abierta e interesada por solucionar conflictos dentro de la IE.			✓	✓	✓	✓	
			El director(a) demuestra imparcialidad para sancionar faltas e incumplimientos.			✓	✓	✓	✓	

  
 MSc. Rosa María  
 Docente Titular

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO**

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
		<b>DIMENSIÓN 1: Gestión pedagógica</b>						
1	El director(a) gestiona oportunamente capacitaciones en la UGEL, DREL para sus docentes.	✓		✓		✓		
2	El directo(a) estimula docentes a realizar innovaciones pedagógicas.	✓		✓		✓		
3	El directo(a) prioriza una práctica docente basada en los estilos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	El director realiza el monitoreo y acompañamiento de los docentes según lo establecido en su plan de trabajo.	✓		✓		✓		
5	El directo(a) genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes.	✓		✓		✓		
6	El directo(a) programa jornadas pedagógicas para la implementación y sistematización de instrumentos pedagógicos.	✓		✓		✓		
7	El directo(a) promueve un clima institucional acogedor.	✓		✓		✓		
8	El directo(a) realiza la planificación de actividades promoviendo el trabajo en equipo para lograr los objetivos propuestos.	✓		✓		✓		
9	El directo(a) se organizan reuniones de grupos de inter aprendizaje para compartir ideas y experiencias entre los docentes.	✓		✓		✓		
10	El directo(a) monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
11	El director(a) propone el uso de estrategias metodológicas que responda a la diversidad de estudiantes que atiende.	✓		✓		✓		
12	El director(a) promueve la toma de decisiones teniendo en cuenta los resultados de la evaluación formativa.	✓		✓		✓		

<b>DIMENSIÓN 2: Gestión administrativa</b>		Si	No	SI	No	SI	No
<b>13</b>	El director(a) gestiona los recursos financieros teniendo en cuenta la necesidad de reparación y construcción de espacios dentro de la I.E.	✓		✓		✓	
<b>14</b>	El director(a) gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la I.E.	✓		✓		✓	
<b>15</b>	El director(a) gestiona el uso óptimo del tiempo en la I.E. a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de los estudiantes.	✓		✓		✓	
<b>16</b>	El director(a) gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa en el más corto tiempo.	✓		✓		✓	
<b>17</b>	El director(a) conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientados al logro de metas de aprendizaje.	✓		✓		✓	
<b>18</b>	El director(a) promueve la participación de los docentes en el diagnóstico que se realiza de la institución educativa.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 3: Gestión institucional</b>		SI	No	SI	No	SI	No
<b>19</b>	El director(a) demuestra competencia para elaborar documentos de gestión con PEI, PAT, RI.	✓		✓		✓	
<b>20</b>	El director(a) toma en cuenta en los instrumentos de gestión escolar (PEI,PAT,RI) las características del entorno, familiar y social estableciendo metas de aprendizaje.	✓		✓		✓	
<b>21</b>	El director(a) se esmera por el respeto y apoyo de los docentes.	✓		✓		✓	
<b>22</b>	El director(a) promueve el buen trato dentro de la IE.	✓		✓		✓	
<b>23</b>	La comunicación del director es abierta con todo el personal docente.	✓		✓		✓	
<b>24</b>	El director(a) reconoce públicamente los méritos y logros alcanzados por el personal docente.	✓		✓		✓	
<b>25</b>	El director(a) da a conocer y razonar las normativas y funciones legales	✓		✓		✓	

	existentes, para que todos encuentren el sentido e importancia de las mismas.	✓	✓	✓	✓	
26	El director(a) se muestra como una persona abierta e interesada por solucionar conflictos dentro de la IE.	✓	✓	✓	✓	
27	El directo(a) demuestra imparcialidad para sancionar faltas e incumplimientos.	✓	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Rivera Acuña Edith J., DNI: 41154088  
 Grado y Especialidad del validador: Mg. en Administración de la Educación

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho, 22 de 06 del 2019

  
 Mg. Edith J. Rivera Acuña  
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

## MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Encuesta de Práctica Docente"

**OBJETIVO:**

Conocer la relación que existe entre Liderazgo directivo y la práctica docente en la Institución Educativa N°125 "Ricardo Palma" UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho.

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

Liderazgo directivo y la práctica docente.

**DIRIGIDO A:**

Docentes de la Institución Educativa N° 125 "Ricardo Palma"

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Rivera Arellano Edith Gissela.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	-----------	-------	------	----------

Mg. Rivera Arellano Edith Gissela

DOCENTE DE INVESTIGACION

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI N° 41154085

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 125 "RICARDO PALMA" UGEL N° 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	RELACION ENTRE LA RESPUESTA Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA RESPUESTA Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA TESIS	
Es la suma de acciones que realiza un docente con el propósito de cumplir adecuadamente sus funciones.	Posicional	Visión	Da la oportunidad a los estudiantes a que expresen sus ideas.				✓	✓	✓	✓	
			Programa Ud. Competencias curriculares relevantes y significativas para los estudiantes.				✓	✓	✓	✓	
			Promueve entre los estudiantes la confianza en sí mismos para aprender la materia.				✓	✓	✓	✓	
			Motiva a sus estudiantes a que despierten el interés por su clase.				✓	✓	✓	✓	
			Ayuda a sus estudiantes ante una dificultad presentada.				✓	✓	✓	✓	
		Previsión	Es puntual al iniciar y terminar sus clases.				✓	✓	✓	✓	
			Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista de expresados por los estudiantes.				✓	✓	✓	✓	
		Selección	Promueve el desarrollo de la creatividad en sus estudiantes.				✓	✓	✓	✓	
			Mantienen un trato amable con los estudiantes.				✓	✓	✓	✓	
			Esta interesado por el logro de aprendizaje en sus estudiantes.				✓	✓	✓	✓	
	Institucional	Lidera	Asume un liderazgo compartido cuando busca comisiones de trabajo.				✓	✓	✓	✓	
			Orienta a sus estudiantes a la búsqueda de soluciones ante los conflictos que se le presenta.				✓	✓	✓	✓	
		Norma	Se cumplen las expectativas de la visión.				✓	✓	✓	✓	
			Cumple con el reglamento interno de la institución educativa.				✓	✓	✓	✓	
			Da a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento interno.				✓	✓	✓	✓	
	Cultura organizacional	Participa en el desarrollo de una cultura organizacional en el institución educativa.				✓	✓	✓	✓		
	Interpersonales	Alumnos	Fomenta el desarrollo de una relación de respeto entre maestro y estudiantes.				✓	✓	✓	✓	
			Mantene una buena comunicación con sus estudiantes y colegas.				✓	✓	✓	✓	
		Docentes	Es imperioso para Ud. tener una buena comunicación.				✓	✓	✓	✓	
		Advertentes	Considera importante las relaciones humanas.				✓	✓	✓	✓	
	Padres de familia	Toma en cuenta a padres de familia, docentes, director y estudiante.				✓	✓	✓	✓		
	Didácticas	Métodos	Promueve en los estudiantes el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso.				✓	✓	✓	✓	
			Realiza tareas, trabajos extras que van de acuerdo con los objetivos de la materia.				✓	✓	✓	✓	
		Técnicas	Adapte los temas, a las necesidades de los estudiantes.				✓	✓	✓	✓	
	Coordinación	Promueve la participación activa de los estudiante en la clase.				✓	✓	✓	✓		
	No		Sabe conducir al grupo al aplicar diversas técnicas de enseñanza.				✓	✓	✓	✓	
			Promueve el mutuo respeto entre profesor y estudiantes.				✓	✓	✓	✓	
		Mantene un trato amable con sus estudiantes.				✓	✓	✓	✓		
		Promueve el respeto a los acuerdos de convivencia.				✓	✓	✓	✓		

	Visto	Explícitas	Promueve el respeto entre los estudiantes.			✓	✓	✓	✓	
			Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de los estudiantes.			✓	✓	✓	✓	
			Promueve responsabilidad de sus estudiantes.			✓	✓	✓	✓	
	Implícitas									

  
 Rigoberto Arellano Gissela  
 Docente de Lengua Castellana



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRÁCTICA DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>						Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si		No		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Personal</b>											
1	Da la oportunidad a los estudiantes a que expresen sus ideas.	✓						✓		✓		
2	Programa Ud. Competencias curriculares relevantes y significativos para los estudiantes.	✓						✓		✓		
3	Promueve entre los estudiantes la confianza en sí mismos para aprender la materia.	✓						✓		✓		
4	Motiva a sus estudiantes a que despierten el interés por su clase.	✓						✓		✓		
5	Ayuda a sus estudiantes ante una dificultad presentada.	✓						✓		✓		
6	Es puntual al iniciar y terminar sus clases.	✓						✓		✓		
7	Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista de expresados por los estudiantes.	✓						✓		✓		
8	Promueve el desarrollo de la creatividad en sus estudiantes	✓						✓		✓		
9	Mantienen un trato amable con los estudiantes.	✓						✓		✓		
10	Está interesado por el logro de aprendizaje en sus estudiantes.	✓						✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Institucional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Asume un liderazgo compartido cuando ejecuta comisiones de trabajos.	✓						✓		✓		
12	Orienta a sus estudiantes a la búsqueda de soluciones ante los conflictos que se le presenta.	✓						✓		✓		
13	Se cumplen las expectativas de la visión.	✓						✓		✓		
14	Cumple con el reglamento interno de la institución educativa.	✓						✓		✓		
15	Da a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento interno.	✓						✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Interpersonal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	

16	Fomenta el desarrollo de una relación de respeto entre maestro y estudiante.	✓		✓		✓		✓	
17	Mantiene una buena comunicación con sus estudiantes y colegas.	✓		✓		✓		✓	
18	Es importante para Ud. tener una buena comunicación	✓		✓		✓		✓	
19	Considera importante las relaciones humanas.	✓		✓		✓		✓	
20	Toma en cuenta a padres de familia, docentes, director y alumno.	✓		✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN: Didáctica</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
21	Promueve en los estudiantes el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso.	✓		✓		✓		✓	
22	Promueve la participación activa de los alumnos en la clase.	✓		✓		✓		✓	
23	Asigna tareas, trabajos extras que van de acuerdo con los objetivos de la materia	✓		✓		✓		✓	
24	Adapta los temas a las necesidades del estudiante.	✓		✓		✓		✓	
25	Promueve la participación activa del estudiante en la clase.	✓		✓		✓		✓	
26	Sabe conducir al grupo al aplicar diversas técnicas de enseñanza.	✓		✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN: Valoral</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
27	Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumnos.	✓		✓		✓		✓	
28	Mantiene un trato amable con sus alumnos.	✓		✓		✓		✓	
29	Promueve el respeto a los acuerdos de convivencia.	✓		✓		✓		✓	
30	Promueve el respeto entre los estudiantes.	✓		✓		✓		✓	
31	Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de los alumnos	✓		✓		✓		✓	
32	Promueve responsabilidad de sus alumnos	✓		✓		✓		✓	



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo directivo y la práctica docente en la institución educativa N° 125  
“Ricardo Palma” UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho – 2019**

Br. Ivonne Giselle Carrillo Larico

**Escuela de Posgrado**  
**Universidad César Vallejo**

## **Resumen**

El presente trabajo de investigación tuvo como problema ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la práctica docente en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL N°05, San Juan de Lurigancho – 2019? Y el objetivo general fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y la práctica docente en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho – 2019

Es una investigación de tipo básico de naturaleza correlacional, el diseño fue de sección transversal correlacional no experimental, ya que establece una relación entre dos variables; liderazgo directivo y práctica docente. La población y muestra estuvo conformada por un total de 80 docentes de educación básica regular de la Institución Educativa No. 125 "Ricardo Palma" UGEL No. 05, San Juan de Lurigancho - 2019. Se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento fue un cuestionario de escala Likert. para ambas variables

En la investigación se determinó que el liderazgo directivo está directamente, alto y significativo relacionado con la práctica docente en la Institución Educativa No. 125 "Ricardo Palma" UGEL No. 05, San Juan de Lurigancho- 2019; con un  $\rho = 0.738$  y  $p = 0.000$

**Palabras clave: Liderazgo directivo y práctica docente.**

### **Abstract**

The present research work had as a problem: What is the relationship between executive leadership and teaching practice in Educational Institution N ° 125 "Ricardo Palma" UGEL N ° 05, San Juan de Lurigancho - 2019? And the general objective was: to determine the relationship between the directive leadership and the teaching practice in the Educational Institution N ° 125 "Ricardo Palma" UGEL N ° 05, San Juan de Lurigancho – 2019.

It is a basic type research of a correlational nature, the design was non-experimental correlational cross-section, because it establishes a relationship between two variables; directive leadership and teaching practice. The population and sample consisted of a total of 80 teachers of regular basic education of the Educational Institution No. 125 "Ricardo Palma" UGEL No. 05, San Juan de Lurigancho - 2019. The survey technique was applied and the instrument a Likert scale questionnaire for both variables.

In the investigation it was determined that the directive leadership is directly, high and significant related to the teaching practice in the Educational Institution No. 125 "Ricardo Palma" UGEL No. 05, San Juan de Lurigancho- 2019; with a  $\rho = 0.738$  and  $p = 0.000$ .

**Keywords:** Leadership directive and teaching practice.

## **Introducción**

A nivel mundial, se observa con mucha preocupación instituciones en las que se encuentran en un total problema de autoridad, donde el líder directivo debe ganarse en primer lugar la confianza y luego el apoyo incondicional de sus docentes, esto se lograra mediante el desarrollo de sus capacidades y habilidades para saber afrontar situaciones y conducir al personal docente que labora bajo su responsabilidad de forma adecuada por ello el liderazgo directivo es un factor muy importante dentro de la institución educativa puesto que resulta muy difícil en la mayoría de directores liderar a su grupo de docentes si es que no tiene una adecuada preparación que le permita encaminar y fortalecer a los educadores con la finalidad de optimizar la calidad en la educación. Arana, y Coronado (2017), sostiene que los lideres directivos, encargados de dirigir el proceso administrativo, no realizan una adecuada planificación, el error se observa en la práctica por las diversas concepciones personales que emplean, los cuales están en la posibilidad de hacer correcciones y ajustes durante el proceso, preparando a sus recursos humanos para ello.

A nivel nacional el liderazgo en las organizaciones educativas es ineficientes, en cuya dirección se carece de liderazgo, vinculado al proceso de aprendizaje – enseñanza, dificultando lograr el desempeño adecuado de sus colaboradores en cada institución educativa, dando lugar a una caótica práctica docente, tornándose ambos en factores que retrasan la normal gestión de las organizaciones educativas. En tiempos actuales, la educación ha tenido muchos cambios notables respecto a los fenómenos transformacionales en lo referente a lo social, cultural, económico, científico y sobre todo en lo tecnológico, todo este avance requiere personas hábiles y competentes que estén listas para afrontar las exigencias del nuevo escenario, y más aún al contexto escolar, a nivel nacional necesita cambios rigurosos con respecto al liderazgo directivo y la buena práctica docente; estos dos factores determinan la evolución a los problemas en el aprendizaje de los estudiantes.

Se observa una deficiente preparación docente en lo que se refiere a las capacitaciones, lo que produce un desajuste en las normas y bajo rendimiento escolar, la

capacitación oportuna y adecuada revertirá los resultados, el líder pedagógico promueve la preparación y capacitación de su personal docente. Jiménez, C. (2014) afirma que dentro de la gestión educativa es importante generar procesos de cambio, donde el líder pedagógico y los docentes tomen en sus manos la decisión de transformar, planificar adecuadamente para luego obtener resultados exitosos, teniendo una autonomía institucional orientada al cambio y enriquecimiento educativo para satisfacer la necesidad de la población educativa para aportar valor agregado en conocimiento.

Se debe tener presente que el liderazgo directivo necesariamente requiere del apoyo de la práctica docente para garantizar este cambio; la carencia de liderazgo conduce al fracaso ya que es el encargado de encaminar, no solo a los docentes sino también a toda la comunidad educativa. El docente promueve principalmente su trabajo dentro de una organización educativa cuyo fin primordial es confirmar que sus principales usuarios - estudiantes - desarrollen el proceso de aprendizaje y adquieran las competencias planteadas. El docente establece relaciones con sus pares - docentes y directivos y se vincula con ellos para organizar, planificar, desempeñar y examinar los procesos pedagógicos en la institución educativa. Es importante determinar el avance educativo apreciando la labor directiva reflejada con el desempeño docente ya que ambos influyen directamente en el desarrollo de una institución educativa estatal.

### **Antecedentes del problema**

De otro modo para Medina (2017) en su investigación incidencias del clima organizacional en el desempeño docente en una escuela privada de Quito, nos indica el propósito de observar el efecto del clima organizacional sobre el desempeño docente, tomaron una muestra de 50 docentes fue de tipo descriptivo correlacional, se empleó el instrumento de Haymcher como medición del clima organizacional y para su variable desempeño docente utilizó otros instrumentos para evaluar; dominio y disciplina curricular, el segundo gestión de los aprendizajes, el tercero el desarrollo profesional y el último el compromiso ético. Halló una correlación muy baja entre ambas variables y dependencia pasiva entre las dimensiones.

## Revision de la literatura

En relación al estudio de la variable del tema de la investigación **Liderazgo Directivo**, Ross y Cozzens (2016) sostiene que desde los estudios en el ámbito relacionado al éxito escolar investigadores han observado los efectos del liderazgo en el rendimiento y el clima escolar causan influencia directa en los estudiantes a través de las interacciones de sus habilidades a través de las fortalezas que imparten sus maestros. Algunos investigadores aseveran que la influencia de los directivos es indirectamente al logro frente a su maestro ya que es quien los alienta a reflexionar y comunicarse en su entorno educativo.

**La teoría de liderazgo situacional de Hersey y Blanchard** en la cual Mori (2015) explica, que el líder actúa de manera distinta, él busca la concordancia con cada momento y posición que sucede dentro de un grupo de personas dentro del trabajo y él deberá de forma personal afrontar las actividades, buscando que estas sean afines con las características de sus colaboradores. Esta teoría brinda de manera sencilla un juicio de su grupo que se inicia a lograr la eficiencia y rendimiento de sus colaboradores. Él es aquella persona que actúa de forma diferente según sea en la situación en la que se encuentre teniendo en cuenta el momento y situaciones problemáticas es en ese momento en que el líder deberá de solucionar los problemas de manera particular, tratando de que éstas sean acordes a las características de las personas con las cuales se desempeña. Este modelo permite de una forma básica evaluar a su equipo y así iniciar un trabajo eficaz y que rinda resultados positivos en favor al logro de las metas propuestas.

### Variable independiente práctica docente

Por su parte, Schutz (2019) nos dice para preparar mejor la formación docente debe centrarse más en su práctica, en lugar de aprender la teoría educativa y el conocimiento del contenido de forma aislada, los cursos de métodos se han convertido en semilleros de experimentación con diferentes aproximaciones de práctica, como ensayos o juegos de roles, que simulan escenarios de enseñanza comunes y brindan oportunidades para probar actividades de enseñanza con apoyo antes de usarlos en clases reales con estudiantes reales estas oportunidades para practicar están diseñadas para aproximarse a las situaciones que los maestros de primer año podrían enfrentar pero con el beneficio de la retroalimentación concurrente y el apoyo de educadores expertos y compañeros.

**El marco del buen desempeño docente** es una herramienta estratégica para el mejor desarrollo de un docente, este marco permite desarrollar en forma personal, social y profesional, a los mismos docentes a lo largo de toda su carrera para lograr en forma individual o colectiva un cambio educativo. Debe estar dotado de sistemas de apoyo para que mejoren su labor educativa y rendimiento escolar de manera óptima. Este documento oficial contiene los lineamientos y características para la realización de una buena docencia y qué son necesarios lo conozcan en todo el Perú, está compuesto por dominios que enseñanzas de los educadores hacia los estudiantes; las competencias, las cuales deben de tener un clima apropiado para que se pueda conducir un clima apropiado dentro del aula y el desempeño, los cuales debe de construir las relaciones interpersonales entre los estudiantes, orienta su práctica con el fin de conseguir logros los cuales son necesarios para que los estudiantes puedan lograr los aprendizajes esperados teniendo en cuenta que hayan aprendido y comprendido según los procesos de aprendizajes de las sesiones y sobre todo el propósito.

### **Formulación del problema**

El objetivo general fue determinar ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la práctica docente en la I.E. N° 125 “Ricardo Palma” UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019?

### **Objetivo**

El **objetivo general** fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y la práctica docente en la institución educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019

### **Método**

La presente investigación fue de tipo básica según su finalidad, de nivel descriptivo-correlacional, para Hernández, Fernández y Baptista (2014) el diseño es entendido como una táctica que tiene relación con las variables de la investigación, que se utiliza para recolectar la información necesaria en una investigación y de este modo responder al planteamiento del problema. Por consiguiente, para este estudio corresponde un diseño de tipo descriptivo correlacional que se refiere al propósito del investigador.

El instrumento que se aplicó en esta investigación fue el **cuestionario**. Para tal fin se usó el coeficiente de Alfa de Cronbach, para medir el nivel de consistencia interna del instrumento. Este coeficiente requiere de una sola aplicación del instrumento de medida y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Muchos autores sugieren considerar un coeficiente de alfa de Cronbach ideal si  $\alpha > 0,8$ , en el presente estudio el instrumento para medir la variable liderazgo del director tiene una alta confiabilidad (Alfa de Cronbach = 0,86), asimismo el instrumento para medir la variable práctica docente tiene una alta confiabilidad (Alfa de Cronbach = 0,75). Por lo tanto, la fiabilidad del cuestionario de liderazgo del director se realizó con 27 ítems y práctica docente con 33 ítems y aplicado a una muestra de 80 individuos es altamente confiable.

Se inició aplicando los instrumentos validados luego de datos de acuerdo a la muestra por cuatro grupos de 20 docentes hasta completar la muestra de 80 participantes de la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2019, para poder verificar la resolución adecuada de las encuestas. La aplicación de ambos instrumentos se realizará entre la 1:00 pm y 1:30 pm, reuniendo a los docentes en la sala de profesores de la I.E. N° 125 Ricardo Palma. El primer día se iniciará con un primer grupo según su disposición de tiempo, a los cuales se les impartirá la explicación adecuada sobre el objetivo de la investigación. Los días posteriores pasaran de 20 en 20 hasta completar los 80 participantes, se hace la repartición por días para que haya una explicación y concentración adecuada para enriquecer la investigación. El tiempo mínimo sería 4 a 5 días útiles teniendo en cuenta la disposición de tiempo que tengan los docentes.

### **Resultados**

Los resultados de la tabla, permite observar que, el liderazgo directivo se relaciona de manera directa con la práctica docente en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho- 2019, teniendo como *rho* de Spearman=0,738 y un  $p= 0,000 < 0,01$ ; que indica una alta relación entre las variables; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### *Relación entre el liderazgo directivo y la práctica docente*

			Liderazgo directivo	Práctica docente
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,738**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Práctica docente	Coeficiente de correlación	,738**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Se determinó que el liderazgo directivo sí se relaciona directa, alta y significativa con la práctica docente en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho- 2019; con un  $rho= 0,738$  y  $p= 0,000$ .

Se determinó que la gestión pedagógica sí se relaciona directa, moderada y significativa con la práctica docente en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho- 2019; con un  $rho= 0,514$  y  $p= 0,000$

### **Discusión**

A partir de los hallazgos obtenidos y del análisis realizado a los resultados con relación al objetivo general se determinó que el liderazgo directivo sí se relaciona directa, alta y significativa con la práctica docente en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho- 2019; con una  $rho= 0,738$  y  $p= 0,000$  (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis general; concluyendo que: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la práctica docente en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho- 2019; ello implica que los docentes perciben un nivel moderado en el liderazgo directivo, el 12,5% presenta un nivel moderado y el 8,3% un nivel excelente en la práctica docente; igualmente

los docentes perciben un nivel excelente en el liderazgo directivo, el 1,2% presenta un nivel moderado y el 80,0% un nivel excelente en la práctica docente, lo que coincide establecido por Raxuleu (2014) quien realizó un estudio correlacional el cual tuvo como propósito principal demostrar y describir la relación del Liderazgo directivo con el desempeño pedagógico del docente, teniendo como resultado que existe una alta vinculación entre ambas variables. En ese sentido estos resultados guardan coincidencia positiva muy leve con los demostrado por Rica (2017) realizó la investigación titulada liderazgo directivo y desempeño en maestros en una escuela estatal del distrito de Chorrillos en Lima. El estudio tuvo la intención de encontrar el paralelismo entre las variables antes mencionadas, de enfoque cualitativo, tipo correlacional. Las conclusiones confirman la correlación positiva muy leve entre ambas variables y presenta un desempeño moderado.

Igualmente de los hallazgos obtenidos y del análisis realizado a los resultados con relación al objetivo específico I se determinó que la gestión pedagógica sí se relaciona directa, moderada y significativa con la práctica docente en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho- 2019; con una correlación Spearman  $\rho = 0,514$  y  $p = 0,000$ , se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 1; teniendo por conclusión que: La gestión pedagógica sí se relaciona directa, moderada y significativa con la práctica docente en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho- 2019; los docentes perciben un nivel moderado en la gestión pedagógica, el 12,5% tienen un nivel moderado y el 18,8% un nivel excelente en la práctica docente; igualmente los docentes perciben un nivel excelente en la gestión pedagógica, el 1,2% representa un nivel moderado y el 67,5% un nivel excelente en la práctica docente. Frente a los resultados obtenidos Canales y Jara (2015) realizaron el trabajo de investigación liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Villa el Salvador, la muestra fue de 144 docentes de niveles primaria y secundaria, su investigación de tipo descriptiva correlacional. Se aplicó encuestas con cuestionarios tipo Likert para ambas variables. La conclusión encontrada es que existe correlación moderada entre ambas variables y se descarta la hipótesis nula y se admite la intermitente. El liderazgo directivo es sumamente significativo con relación al desempeño docente.

Así mismo, los hallazgos obtenidos y del análisis realizado a los resultados con relación al objetivo específico II se determinó que la gestión administrativa se relaciona directa y baja con la práctica docente; con una  $\rho = 0,372$  y  $p = 0,001$ , se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 2; teniendo por conclusión que: La gestión administrativa sí se relaciona directa, moderada y significativa con la práctica docente se visualiza que, los docentes que perciben un nivel moderado en la gestión administrativa el 12,5% presenta un nivel moderado y el 18,8% un nivel excelente en la práctica docente; igualmente los docentes que perciben un nivel excelente en la gestión administrativa, el 3,8% representa un nivel moderado y el 66,3% un nivel excelente en la práctica docente. De igual manera expuesto por Contreras y Jiménez (2016) quienes investigaron sobre el liderazgo y clima organizacional en un colegio. Se empleó en la presente investigación el diseño de tipo descriptivo correlacional, la institución educativa de aplicación generó dificultades en la parte directiva en relación al liderazgo, así como también problemas de organización por lo que se requiere el apoyo de especialistas. La institución educativa investigada manifestó su descontento y malestar en la forma de liderar de su directivo ya que carece de las características de un verdadero líder.

Por otro lado, los hallazgos obtenidos y del análisis realizado a los resultados con relación al objetivo específico III se determinó que la gestión institucional se relaciona directa y baja con la práctica docente con una  $\rho = 0,405$  y  $p = 0,000$ , se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 3; teniendo por conclusión que: La gestión institucional sí se relaciona directa, moderada y significativa con la práctica docente se visualiza que docentes que perciben un nivel deficiente en la gestión institucional el 1,3% representa un nivel excelente en la práctica docente; de la misma forma docentes que perciben un nivel moderado en la gestión institucional, el 8,8% presenta un nivel moderado y el 66,3% un nivel excelente en la práctica docente; también, de docentes que perciben un nivel excelente en la gestión institucional, el 5,0% presenta un nivel moderado y el 73,8% un nivel excelente de práctica docente. En consecuencia, se hace fundamental tomar en cuenta lo expuesto.

Por lo contrario, Martos (2018) nos hace referencia sobre el propósito investigado en su tesis que determina la idoneidad vinculada al liderazgo del director y el ejercicio docente,

se determinó el nivel de confiabilidad mediante alfa de Cronbach con lo que se determinó la validez de los instrumentos y su alta confiabilidad, además se usó la prueba de Aiken demostrando una correlación significativa.



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD  
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 10  
Fecha : 10-06-2018  
Página : 1 de 1

Yo, Edith Gissella Rivera Arellano, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada Liderazgo directivo y la práctica docente en la institución educativa N° 125 "Ricardo Palma" UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho – 2019, de la estudiante Ivonne Giselle Carrillo Larico, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 03 de agosto del 2019

Mgtr. Edith Gissella Rivera Arellano

DNI: 41154085

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Vicerectorado de Investigación

Resumen de coincidencias

17%

1	repositorio.ucv.edu.pe	Fuente de internet	9%
2	core.ac.uk	Fuente de internet	7%
3	fr.slideshare.net	Fuente de internet	<1%
4	es.scribd.com	Fuente de internet	<1%
5	repositorio.uam.es	Fuente de internet	<1%
6	bibliat.unam.mx	Fuente de internet	<1%
7	Arnoldo Riquelme, Ojala...	Publicación	<1%
8	repositorio.unac.edu.pe	Fuente de internet	<1%
9	www.repositorioacade...		<1%



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Liderazgo directivo y la Práctica Docente en la Institución Educativa N° 125 "Ricardo Palma" UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho - 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
 Maestría en Administraciones de la Educación

AL TITULAR:  
 Mg. Ivonne Giselle Carrillo Larico (ORCID: 0000-0001-1091-8213)

ASESORA:  
 Mg. Riveno Aspillay Edith Gisela (ORCID: 0000-0002-5712-2384)

LÍNEA DE INVESTIGACIONES:  
 Gestión y calidad educativa

Lima - Perú  
 2019

**Dra. Riveno Aspillay Edith Gisela**  
 DOCENTE EN INVESTIGACIÓN  
 ESCUELA DE POSGRADO UCV



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE  
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 10  
Fecha : 10-06-2019  
Página : 1 de 1

Yo, Ivonne Giselle Carrillo Larico, identificado con DNI N° 09933200 egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo ( x ) , la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado:

Liderazgo directivo y la práctica docente en la institución educativa N° 125 "Ricardo Palma" UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho – 2019; en el Repositorio Institucional de la UCV, según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación de autorización:

En calidad de autora de la obra que se detalla a continuación, informo a la Universidad Cesar vallejo mi decisión de conceder en forma gratuita publicar el texto parcial o total

Ivonne Giselle Carrillo Larico  
DNI: 09933200

FECHA: 05 de noviembre del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Dirección de Investigación



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:  
IVONNE GISELLE CARRILLO LARICO

INFORME TÍTULADO:

Liderazgo directivo y la práctica docente en la institución educativa N° 125 "Ricardo Palma" UGEL N° 05, San Juan de Lurigancho – 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

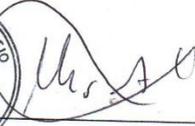
Maestra en Administración de la Educación

---

SUSTENTADO EN FECHA: 10 – 08 - 19

NOTA O MENCIÓN: 14



  
MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ