



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa
Gral. Div. E.P. Juan Velasco Alvarado – Zarumilla, 2020

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

AUTOR:

Br. Rivas García, Luis Enrique (ORCID: 0000-0002-9116-0776)

ASESOR:

Dr. Córdova Pintado, Manuel Jesús (ORCID: 0000-0001-5780-0912)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada de manera muy especial para mis padres, Francisco y Carmen; mis hermanos, Melvin y Edwin; mis hermanas, Gina y Leydi; mi esposa Ofelia, mis hijos Cristian, Bryan y Medaly; mi asesor de investigación; y, para todos aquellos que confiaron en mí.

El autor

Agradecimiento

A Dios, por permitirme cumplir esta meta anhelada; a mis hermanos Melvin y Edwin, quienes constantemente me motivaron y ayudaron a culminar mi investigación; a mi esposa e hijos, al Dr. Marco Antonio Cabrera Atoche, por las orientaciones brindadas antes y durante el desarrollo del trabajo de investigación; al Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado, por su entrega y dedicación en el asesoramiento de mi investigación; a los profesionales que validaron el instrumento para la investigación; al director y docentes de la Institución Educativa Secundaria Juan Velasco Alvarado del distrito de Papayal, quien autorizó la realización de esta investigación; y por facilitarme incondicionalmente la aplicación del instrumento de investigación.

El autor

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.....	18
Tabla 2: Relación entre el liderazgo directivo y el aspecto pedagógico.....	19
Tabla 3. Relación entre el liderazgo directivo y el aspecto formativo.....	20
Tabla 4. Relación entre el liderazgo directivo y el desempeño por resultados.....	21
Tabla 5. Correlación entre las variables Liderazgo directivo y Desempeño docente.....	22
Tabla 6. Correlación de las variables liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño docente.....	23

Resumen

La presente investigación nació de la inquietud por conocer si el liderazgo de los directivos se relaciona con el desempeño de los docentes; por este motivo, el objetivo general fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado” – Zarumilla, 2020.

Metodológicamente fue una investigación de tipo básica, no experimental y de diseño descriptivo correlacional; la población muestral estuvo conformada por 18 docentes de la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado” de Zarumilla; a ellos se les aplicó sendos cuestionarios que, previamente, fueron validados y sometidos a confiabilidad por el Alfa de Cronbach.

Con el análisis de los resultados se pudo concluir que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo con el desempeño docente en la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado” – Zarumilla, 2020 lo que se corrobora con la aplicación de la “r” de Pearson cuyo coeficiente alcanza 0,764 y una significancia bilateral menor a 0,01.

Palabras clave: pedagogía, aspecto formativo, desempeño, democracia, motivación.

Abstract

The present research was born out of the concern to know if the leadership of the directors is related to the performance of the teachers; For this reason, the overall objective was to determine the relationship between leadership and teaching performance in the Gral educational institution. Div. E.P "Juan Velasco Alvarado" - Zarumilla, 2020.

Methodologically it was a research of basic type, not experimental and of correlational descriptive design; the sample population was formed by 18 teachers of the educational institution Gral. Div. E.P "Juan Velasco Alvarado" of Zarumilla; to them they were applied questionnaires that, previously, were validated and submitted to reliability by the Alfa of Cronbach.

Analysis of the results led to the conclusion that there is a significant relationship between managerial leadership and teaching performance at the Gral educational institution. Div. E.E "Juan Velasco Alvarado" - Zarumilla, 2020 which is corroborated by the application of the "r" of Pearson whose coefficient reaches 0.764 and a bilateral significance less than 0.01.

Keywords: pedagogy, formative aspect, performance, democracy, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional se nota que, uno de los objetivos básicos de cada país es el encontrar una solución al problema de la calidad de los resultados educativos; sin embargo, estos, muchas veces no son nada alentadores. Según lo indica Viacava (2013) la UNESCO considera que ni los esfuerzos por cambiar la educación ni los modelos políticos que impactan en las formas de desarrollar la educación han podido mejorar la calidad de la educación.

Según la UNESCO (2017) los Estados que han alcanzado resultados alentadores, tales como de Japón y Finlandia, ponen especial énfasis al desarrollo del liderazgo de todos sus estudiantes, docentes y directivos, con lo que vienen propiciando el cambio cualitativo de su educación. En muchas naciones de América del Sur no existe una filosofía similar a la antes descrita, por lo contrario, no está clarificado el horizonte hacia un liderazgo y una gestión pedagógica que nos permita consolidar eficientemente los objetivos y metas trazadas.

En cuanto al nivel en el que se desempeñan los maestros, es de notar una gran insatisfacción; así lo demuestra una investigación mexicana liderada por Backhoff y Guevara (2015) quienes encontraron que, en el periodo del 2015 al 2016, más del 60% de educadores de básica y sesenta y siete por ciento de media superior son considerados como de nivel insatisfactorio, con lo que el porcentaje de buen desempeño es casi un tercio.

A nivel nacional, de acuerdo con el Minedu (2013) desde hace más de una década se ha venido luchando por tener una educación de calidad y calidez en el país; por este motivo, como parte de una política pública se permitió mejorar la infraestructura de cientos de instituciones educativas públicas para garantizar el buen funcionamiento sistemático de la educación nacional. En este tiempo, se ha emprendido un programa sistemático para actualizar a los docentes como una forma de reconocer que su importancia para tender a mejorar la educación.

En la institución educativa Gral. Div. E.P. “Juan Velasco Alvarado” ubicada en el distrito de Papayal, en la provincia de Zarumilla, región Tumbes es una institución educativa del área rural; la mayoría de los docentes muestran disposición para participar en las jornadas pedagógicas y en los procesos que,

por medio del portal Perueduca, viene promoviendo el Ministerio de Educación para la capacitación docente, sin embargo, parece que todavía no se ha podido conseguir la cohesión como equipo para conseguir los objetivos institucionales y para que el servicio educativo satisfaga a los agentes educativos involucrados; el docente tiene conocimiento que la labor docente necesita constante puesta al día, tanto en el manejo de contenidos y estrategias como en el manejo de tecnología y en la identificación de las demandas del contexto (incluidas las necesidades del alumno), sin embargo, es muy difícil y oneroso seguir estudiando y cumplir las exigencias del ministerio de educación que impone una evaluación por resultados cuantitativos. Por otro lado, el director, pese a las diferentes estrategias que viene aplicando, no consigue una influencia notoria en las motivaciones y habilidades del personal y de sus condiciones laborales, tampoco en la práctica docente para que actúen hacia el alcance en sus metas y la consolidación de los objetivos trazados para el mejoramiento escolar ha conseguido los resultados que su gestión espera.

El problema queda formulado en la pregunta siguiente: ¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo con el desempeño docente en la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado” – Zarumilla, 2020?

Este estudio se justifica, pues en la actualidad la educación está, más que nunca, en el ojo de la tormenta; tanto el debate público como los diagnósticos del sistema proveen de argumentación suficiente para que, desde adentro, podamos analizar el rol del docente y de los directivos en el ejercicio de su función de líderes.

Por esta razón, llevar adelante una investigación sobre la función directiva y el impacto que esta tiene en el desempeño de los maestros deviene conveniente para el desarrollo del sistema en general, pero y, sobre todo, para la comunidad educativa en la que se pretende ejecutar la investigación.

El estudio tiene relevancia social puesto que la institución educativa en la que se encontró el problema muestra diferentes maneras para participar, organizarse y dirigir bajo diversos cánones de liderazgo, por lo que es prudente

investigar su impacto en conseguir los objetivos previstos como respuesta a los requerimientos sociales y particulares de los alumnos.

Esta investigación pretende que sus resultados repercutan en la imagen que la institución educativa proyecta a la comunidad. Además, los resultados pueden servir para que otras instituciones educativas puedan replicarla para analizar, según su realidad, las variables que se bordan en el estudio dado.

Por otro lado, tiene implicaciones prácticas porque sus resultados podrán permitir que el director pueda conocer la percepción que sus colaboradores docentes tienen sobre la forma como ejerce su rol directivo y de cómo esto impacta en el ejercicio de la docencia. A su vez los maestros podrán conocer el nivel que muestran en cada una de las dimensiones, con ello tendrán una herramienta indispensable para replantear su trabajo educativo.

Teóricamente es importante porque la teoría de Lickert es base para su aplicación en la educación y comprobar el ejercicio del liderazgo para una institución, en este sentido, de poderse probar el impacto del liderazgo, se estará validando una propuesta propia de otros ambientes laborales.

El objetivo general es Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado” – Zarumilla, 2020. Asimismo, de manera específica se plantea: 1) Establecer la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión aspecto pedagógico del desempeño docente en la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado” 2) Establecer la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión aspecto formativo del desempeño docente en la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado” 3) Establecer la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión desempeño por resultados en la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado”.

La Hipótesis general es Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo con el desempeño docente en la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado” – Zarumilla, 2020. La H_0 es No existe una relación significativa entre el liderazgo directivo con el desempeño docente en la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado” – Zarumilla, 2020.

II. MARCO TEÓRICO:

Para llevar adelante el presente estudio se han revisado investigaciones relacionadas con la que se pretende ejecutar y que se sumen como antecedentes; por este motivo, a nivel internacional se tiene a Venegas (2018) Liderazgo transformacional en la plantilla docente de la Unidad Educativa “Dolores Sucre” Guayaquil- Ecuador 2018, cuyo objetivo general fue el determinar el grado de liderazgo transformacional que ejercen los maestros actualmente; desde el ámbito metodológico, esta investigación asumió el tipo descriptivo de correlación, no experimental, transversal y no cuantitativo; como instrumento se eligió el cuestionario y el grupo muestral estuvo conformada por 19 docentes que, voluntariamente, accedieron a participar en el estudio. Con la sistematización de los resultados obtenidos se pudo llegar a concluir en la existencia de un liderazgo transformacional bajo en el equipo docente del bachillerato internacional en la U.E Dolores Sucre, porque el 79% lo percibe de esa manera.

Manrique (2019) en su estudio de investigación titulado “Liderazgo directivo y desempeño docente de la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado - Guayaquil, 2018”. Con la obtención de los resultados producto de esta investigación científica se pudo concluir que el liderazgo directivo sí se relaciona de manera significativa con el desempeño docente, conclusión que fue evidenciada con el coeficiente de correlación de Pearson en el que se pudo conocer que el índice fue de 0,092; evidenciándose una correlación muy alta entre las variables de estudio.

También se toma en cuenta a Gonzáles (2015), en su trabajo de investigación “Estilos gerenciales y madurez laboral del personal directivo y docente de las escuelas básicas anexas al tercer sector del municipio de Miranda. Investigación correlacional, de tipo prospectivo”. La población se constituyó por las II.EE en las que se desarrolla el grado de educación básica III que forman parte del sector, la investigación determinó que todos los directivos muestran caracteres de tipo constructivo y de producción y tienen buenas relaciones con los demás trabajadores; por esta razón, se les asignó una puntuación alta en cuanto al liderazgo persuasivo, el tipo de líder participativo se intersectoraron en baja tarea

y alta relación, el líder que dirige se identificaron entre baja relación y alta tarea. Demostrándose, que los encuestados, se alinean por indicar que el líder que ellos quieren, es aquel que sea un gerente, aquel que gestione, productividad y tenga un trato adecuado con el personal.

Entre los antecedentes nacionales, se considera importante a Ramos (2018) en su trabajo aborda el liderazgo del director con apertura a la comunicación, motivación y al manejo institucional, asimismo, a la gestión educativa desde la perspectiva administrativa, institucional y pedagógica. El fundamento teórico permitió determinar las ventajas y eficacia de un buen liderazgo al interior de la entidad educativa. Se arribó a la conclusión de la existencia de una correlación directa entre las dos variables estudiadas en sus distintas dimensiones, siendo la más alta la establecida con la gestión pedagógica ($Rho=0,812$).

De la misma manera se asume el aporte de Trujillo (2017), quien aborda en su investigación la determinación de la relación entre liderazgo y gestión pedagógica. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios, uno por cada variable, estableciéndose el estilo de liderazgo practicado (pedagógico u organizacional) existente y su incidencia en la gestión pedagógica incidiendo en lo institucional, administrativo y comunitario. La conclusión obtenida de todo el proceso investigativo fue la existencia de una relación significativa, por lo cual, es aceptada la hipótesis planteada en la cuanto que las variables objeto de estudio se relacionan de manera directa.

Enciso (2017), en el estudio denominado sobre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica. En este estudio fue necesario el uso de una encuesta, aplicando para tal fin la ficha de cuestionario estructurado para docentes; de diseño transversal – correlacional, aplicándose el método descriptivo – explicativo estadístico. El análisis de datos se ejecutó en base a la información obtenida y en concordancia a los aportes brindados por los autores según su marco teórico, el estudio determinó la relación directa entre la gestión pedagógica y el liderazgo directivo; la práctica eficiente de un liderazgo adecuado mejora sustancialmente la gestión en pedagogía convirtiéndola de calidad, a un gran liderazgo directivo que permita una gestión pedagógica acertada, eficiente y de calidad.

También se revisa el trabajo de Castro-Silva (2015) en su tesis “Dimensiones del Liderazgo transformacional predominantes en la Directora de La Institución Educativa Privada Federico Villarreal de La Provincia de Talara”, Perú, buscando optar la maestría en gestión educativa en la UDEP. La población estuvo compuesta por veinticuatro maestros y la muestra abarcó uno menos, es decir, 23 docentes. A raíz de la investigación se pudo concluir que en dicha universidad trabajó con algunos aspectos del liderazgo transformacional, de acuerdo con la apreciación de los maestros y de los directivos. En este caso, la estimulación intelectual y la consideración individualizada reciben la mejor apreciación.

Valderrama & Montenegro (2019) en su investigación cuyo título es “Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. 101000 La Ramada, Cajamarca”, cuyo objetivo principal fue la determinación de la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, llegando a la conclusión de la existencia de una alta relación debido a la percepción de cómo el directivo muestra su liderazgo y cómo es que lo perciben quienes forman parte de la institución.

Ordinola (2019) en su investigación “Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Tumbes”. Con los resultados producto del trabajo realizado, concluyó la existencia de una relación significativa entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente, alcanzando una correlación de Pearson de 0,658, lo que demostró la existencia de una relación significativa alta y directa.

De acuerdo con las teorías que se relacionan con el tema de investigación se tomaron en consideración las siguientes:

En cuanto a la variable liderazgo directivo, Bush (2017) lo concibe como un aspecto fundamental para desarrollar un educativo proceso de calidad. La persona encargada de dirigir la institución educativa es quien ejerce la función de líder; pero no es el único, sin embargo, es quien dirige con el ejercicio pleno de liderazgo sobre el grupo. Por otro lado, de acuerdo con Evans y Lindsay (2014) el liderazgo se puede definir de diferentes ángulos: por ejemplo, hay teorías en las que se le concibe de acuerdo a su perfil personal (capacidades, facultades,

humor, carácter), otras lo enfocan de acuerdo a los roles (motivación, don de mando, toma de decisiones, enlace) otras teorías lo definen desde su ser fuente o ejercicio del poder.

Por su parte, Pozner (2000), citado por Reyes, Trejo y Topete (2017) hace mención que el liderazgo es una composición de procedimientos que presta orientación a los individuos y a los grupos en una direccionalidad que los lleva a conseguir las metas de excelencia y a aprender institucionalmente, sin recurrir a la represión.

Teniendo en cuenta la diversidad de concepciones sobre el liderazgo, Drucker, citado por Ramos (2015) indica que lo que preocupa principalmente del liderazgo directivo no es que la solución recaiga sobre el director, sino conseguir el involucramiento del equipo en la resolución de la situación problemática. Quien lidera facilita, dinamiza y cohesiona al grupo que está a su cargo, porque lo conoce, es capaz de obtener cambios personales e institucionales; de igual modo, es capaz de conciliación y direccionamiento de los conflictos.

Según Sánchez (2018) El liderazgo debe ser visto como un fenómeno organizacional y no como característica personal. En este sentido, asumir el liderazgo en una institución es visto como un ejercicio democrático y abierto en el ámbito de la institución misma; por eso, debe tenerse más como una cualidad del conjunto que como un rasgo del "líder" porque esto llevaría al retorno de un enfoque burocrático.

Para Casassus, citado por Sánchez (2018) El rol estratégico del líder es visto como una de las capacidades fundamentales para el desarrollo de las instituciones más investigadas en los organismos, sean estos, estatales o del sector privado, para formar a sus directivos en cualquiera de los sectores empresariales, especialmente, en el aspecto educativo.

De acuerdo con Hogg y Vaughan (2014) el ejercicio del liderazgo es la conjunción de miembros de un grupo que son capaces de influir sobre los otros, con la finalidad de que asuman como suyos los propósitos, los valores, los fines y actitudes de la institución y se comprometan a alcanzarlos. En la misma línea, estos autores conciben el liderazgo como el influir socialmente que ejerce un

individuo y con el cual impacta positivamente sobre los otros para que se movilicen hacia la consecución de metas comunes.

Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) hace mención que, entre las actividades fundamentales del líder directivo es conseguir que, cada uno de los agentes educativos, especialmente los alumnos y los educadores sean parte de un proceso continuo de aprendizaje, desarrollo y adaptación a los cambios y exigencias del mundo actual (OCDE, 2012).

En cuanto a las políticas que se han programado en educación, el ejercicio del líder está considerado como prioritario, así lo han previsto las naciones integrantes de la OCDE (2012) cuando señalan que el líder educacional cumple un rol estratégico en el proceso encaminado a mejorar los estándares educativos porque impacta en la motivación de los docentes y en su crecimiento profesional continuo; con este rasgo consigue que el ambiente de trabajo sea más agradable e invite a laborar de mejor manera.

Según Alvarado, citado por Ramos (2015), el estilo es concebido como las actitudes diversas que da a conocer el líder al ejercer sus funciones de cohesionar al equipo, direccionándolo hacia los intereses comunes, consiguiendo que se comprometa y se ponga al servicio del bien de la organización.

Por otro lado, los objetivos, representan los elementos básicos de las actividades educativas y de administración en general, por esta razón, el líder, debe estar consciente de las metas institucionales, sin dejar de lado, los intereses de cada miembro del equipo, pues como individuos tienen sus propios intereses y deben ver la forma de conjugarlos con los de la organización.

Desde el aspecto epistemológico, Larripa y Erausquin (2008) indican que el enfoque histórico cultural es el que ha evolucionado de forma más cercana con la concepción de liderazgo: primero, el concepto de mediador cultural, lo que indica que la actividad del hombre es ayudada por el contexto para poder llegar a metas concretas, con lo que se asume el triángulo (objetivo, individuo y medio); Por su parte, Leontiev (1981) y Engeström, citados por López y otros (2012) mencionan que la actividad es una formación colectiva producto de un complejo

sistema de mediación; lo que quiere decir que las actividades del líder se adaptan a los tiempos y a los acontecimientos que impactan en la institución. Por otro lado, Engeström (2001), implica analizar los procedimientos de cómo se aprende en la institución, los problemas, los acuerdos y el enfrentamiento entre las metas y las percepciones de cómo alcanzarlas.

Según Baloglu (2012) El enfoque interpretativo, marcado por el pensamiento intuitivo; tiene una orientación vivencial hacia los sucesos, un sistema de lenguaje, un camino inductivo que interpreta los signos de la cultura en las coordenadas del tiempo y del espacio en los que se dan los hechos. En este caso, el líder busca ser empático, sensible y constructor de consensos desde las vivencias al interior de la organización.

Como fundamento teórico se asume la teoría del liderazgo según Likert, quien fundamenta que primero hay que lograr la comprensión del ,liderazgo como un fenómeno que va desde las bases psicológicas hasta los de administración organizacional; de acuerdo con Viacava (2016) Likert denota un gran conocimiento de los perfiles, modelos de liderazgo y formas de dirigir una organización; por eso, cuando menciona el liderazgo, está refiriéndose al sistema de competencias, destrezas y estrategias que el individuo que dirige pone en juego cuando gerencia a los equipos de la institución. Por esta razón, dado la firmeza de sus aportes y postulados, la teoría de Lickert está vigente, a pesar de la aparición de otras con diversa óptica. En este sentido, Valencia (2015) menciona que las personas se sienten ni son trabajadores de la empresa, sino que ellos, con su identificación, son la empresa.

Como fundamento de su teoría, Lickert, citado por Chang (2011) pudo concluir que los directivos que dirigen sus metas al servicio de los demás miembros de la institución, son considerados como líderes y que su aporte a la misma es superior; por eso, ellos laboran con mayor satisfacción y compromiso. De la misma forma, pudo entender que las inquietudes de los colaboradores y los intereses por la actividad a su cargo son realidades independientes, por eso, necesitan de un enlace (líder) que pueda acercar estos intereses para que el trabajador sienta que, consiguiendo los objetivos de la organización, también está cercano a su realización. Desde esta perspectiva, es clave el ejercicio del

liderazgo, pero identificó que no todos los líderes son iguales, por lo que pudo distinguir diferentes tipos de liderazgo, a saber, el líder autoritario o represivo, el benevolente, el democrático y el participativo, esto, de acuerdo, con cuatro esferas del ejercicio profesional como son saber tomar decisiones, ser capaz de comunicarnos, la forma de relacionarse y la manera de sancionar.

Como dimensiones del liderazgo directivo se asumen las siguientes tres. Las actitudes democráticas que, para Casassus, citado por Ramos (2015) implican los condicionamientos de una dependencia con participación, en este caso, el ejercicio del liderazgo muestra una jerarquía flexible; esta característica permite que la relación tenga mayor cercanía y fluidez que involucra a quienes gerencian, los mandos intermedios y el resto de trabajadores. Esto, no implica que las jerarquías y el respeto puedan o deban desaparecer, por el contrario, el sentir que todos son escuchados debe llevar a un mayor consenso y respeto por lo que la mayoría elige.

Las actitudes de motivación, de acuerdo con Spieguel (2017) la actitud motivadora es la capacidad propia del líder con la que contagia para que el equipo se sienta confiado y convencido de que conseguir los objetivos es algo factible y que esto es favorable para todos. La persona que lidera debe mostrar, en todo momento, positivismo, como una forma de conseguir, antes que el éxito personal, el logro de las metas institucionales y que, con ello, se siente satisfecho y realizado; esto es fundamental porque la actitud positiva es percibida primero, luego los demás se fijan en las acciones; por eso la actitud no necesita de palabras, sino de ejemplo. Toda persona está buscando unirse a un grupo que le garantice permanencia en el tiempo, para asumir que lo que hace vale la pena y lo lleva a consolidar su futuro y el de los demás.

Las actitudes jerárquicas son, de acuerdo con Conde (2017) las prácticas en las que se pone en juego habilidades directivas y gerenciales, por eso, ejercer el liderazgo significa saber comunicar de forma precisa y estar dispuesto a escuchar a los otros que forman parte del equipo. En este caso, no solo escucha, sino que sabe leer los lenguajes no verbales de los colaboradores y busca anticiparse a la solución de sus necesidades personales o grupales.

Para reforzar la confianza mutua, debe encontrar la conexión emocional con cada uno de los colaboradores, con ello se refuerza el compromiso institucional y la adhesión a los propósitos comunes. Por eso, es lícito que delegue la toma de decisiones, aunque pueda haber equivocaciones iniciales.

De acuerdo con Martínez y Guevara (2015), el desempeño docente implica la participación del maestro o el ejercicio de su profesión en la que pone en juego su competencia pedagógica en la orientación, dirección y evaluación del proceso en el que los estudiantes consiguen aprendizajes; en este sentido, se es necesario dominar estrategias, conocimientos y otras actividades propias de la función docente.

De acuerdo con Bazarra, Casanova y García (2015) el desempeño docente acepta un gran cúmulo de concepciones, puesto que cada teórico tiene una óptica particular. En este aspecto, Peña (2016) plantea la definición de que el desempeño docente es la actividad a cargo de un individuo que responde al compromiso que la sociedad le asigna y por el cual van a evaluarlo. Esta aproximación a las concepciones de la variable muestra una forma de actuar que prescinde de los resultados y se limita a cumplir con lo encomendado. Para Ramos (2009) el desempeño de los profesionales, de cualquier ámbito del ejercicio de la profesión, es un indicador vinculado a la capacidad para ejecutar una labor específica; esto indica que hay una estrecha relación entre la persona preparada para desempeñar una función y la capacidad de ser valorado como buen profesional en el ámbito en el que se desenvuelve.

Desde la percepción de Ledo (2015) el desempeñarse como docente implica una conducta que asume el maestro al desarrollar una función o actividades propias del ejercicio profesional, esta definición centrada en la conducta que se asume en el ejercicio de la profesión y, propiamente dicha, en el desarrollo de su ser maestro.

Desde una óptica epistemológica, Ponce (2015) indica que el desempeño docente está referido a la función del maestro, al expresar la relación dialéctica de las capacidades para la orientación, guía, desarrollo, control y valoración del proceso enseñanza aprendizaje; además tiene en cuenta lo que intelectualmente

produce el maestro, tanto en su formación como en su ejercicio profesional,; con ello deja en claro su dominio de la función básica e inherente a su papel, en los ámbitos diversos en los que le toca ejercer y ante los retos diversos que debe enfrentar.

En este sentido, se asume que, epistemológicamente, se considera que el sistema conceptual es el más adecuado para definir la labor del docente; es decir, el juzgar y decidir sobre cuál es el origen del conocimiento para poder asumir la forma de dirigir su acción educativa.

Según Berger y Luckmann, (1967), las nociones de primacía son las que defienden los sujetos que tienen el poder y que inciden sobre los sistemas educativos. Por esta razón, la sociología del conocimiento se presenta como fundamental para identificar el inicio de una forma nueva de ver y entender la realidad que va más a profundidad que la concreta u objetiva y que le otorga un rol principal a las palabras y a los significados, es decir, a lo subjetivo.

Según la UNESCO (2016) el desempeño del maestro está representado por una puesta en ejercicio de sus competencias profesionales, asumiendo el compromiso de responder a los requerimientos sociales y mostrándose dispuesto como persona para atender a las necesidades de sus estudiantes con lo que se encamina a ser partícipe de la formación plena de los alumnos.

El aspecto pedagógico que, según Ahedo (2015) entrelaza lo que se enseña, con la forma de hacerlo y con los avances teóricos conseguidos con la investigación o experimentación del docente en el ejercicio de su tarea. Esta característica implica el manejo certero de estrategias, conceptos y otros medios pedagógicos.

Este aspecto se explicita cuando el maestro ejercita sus competencias en pro de los objetivos señalados para hacer eco a múltiples necesidades de formación de educandos y a la demanda de la sociedad, también está referido a los ambientes en los que se pone en juego el papel docente para la obtención de los aprendizajes de cada uno de los estudiantes.

El aspecto formativo se refiere, según Ahedo (2015) a la competencia del maestro cuando no solo comunica conceptos o conocimientos a sus estudiantes, sino también implica la habilidad de ser modelo en la forma de dirigirse en la vida y en la sociedad, además, tiene en cuenta la posibilidad de poner en juego diferentes estrategias para llegar a los objetivos propuestos. Este aspecto es explícito al conocer y aplicar diversas metodologías, tecnologías y medios para evaluar que guarden coherencia con las previsiones curriculares; además, consigue que la evaluación sea herramienta sistemática para el conocimiento de los estudiantes.

El desempeño por resultados, de acuerdo con Ríos (2015) esta concepción tiene dos ámbitos. El del docente y sus capacidades profesionales y las de cada uno de ellos como integrante de un equipo en la institución educativa. Al maestro se le exigen resultados, no solo como ejemplo de vida, sino como profesional que muestra que sus alumnos se han desarrollado según lo previsto en un determinado periodo; es decir, que los estudiantes han fortalecido sus capacidades y que están en el camino correcto de formación.

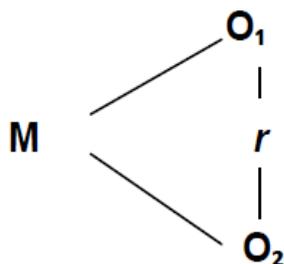
III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Esta investigación asumirá un tipo básico, teniendo en cuenta lo que indica Hernández y otros (2014) en el sentido de que el estudio persigue el conocer el contexto y proporciona tentativas para explicar la situación problemática que dio origen a la investigación.

Diseño de investigación: Será un No Experimental, de corte transversal, que implica un diseño descriptivo correlacional, debido a que se emplea un esquema que tiene como objetivo la identificación de asociaciones que se presentan entre las variables estudiadas. (Marroquín, 2012).

Esquemáticamente y para responder al diseño se propuso, según Abanto (2014) el siguiente:



M: Muestra : (18 docentes).

O₁: Variable 1 : Liderazgo directivo.

O₂: Variable 2 : Desempeño docente.

r: Relación entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1: Liderazgo directivo

Variable 2: Desempeño docente

Operacionalización de variables

Variable 1: Liderazgo directivo

Definición conceptual: Pozner (2000), citado por Reyes, Trejo y Topete (2017) menciona es una composición de procedimientos que orientan a los sujetos y a las comunidades educativas en una direccionalidad que les ayuda a lograr las metas de excelencia y a formarse como institución, sin recurrir a métodos represivos.

Definición operacional: Es el conjunto de actitudes basadas en la democracia, jerarquía y motivación que los miembros directivos realizan para poner de manifiesto sus capacidades que favorecen el desarrollo institucional.

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual: Constituye la forma de actuar que tiene cada uno de los miembros del personal docente, ligada a sus competencias pedagógicas que guían el proceso de aprendizaje que debe tener cada estudiante, por lo que para su desarrollo debe existir el dominio de funciones y tareas propias de carrera formativa. (Ponce, 2005, citado por Martínez, G. & Guevara, A., 2015).

Definición operacional: Representa la forma de desenvolverse en el campo pedagógico-formativo, con resultados que da muestras que un docente está preparado para permitir el logro del éxito de sus educandos.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: En palabras de Villasante (2016) es la fusión de objetos, medios o personas que, mostrando elementos comunes y verificables, se presentan y se abordan en un determinado momento y espacio. Estará conformada por 18 miembros docentes de la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado”. Para el caso de investigación se tomará en cuenta los criterios de inclusión, ya que todos los docentes que forman parte de la población tienen vínculo con la institución, están con carga docente y desean formar parte de la muestra de estudio.

Criterios de inclusión: Para ser incluido en el estudio se debe tener vínculo laboral con la institución educativa; tener carga docente en el presente año y

manifestar su consentimiento para participar. En este caso, todos los docentes que cumplieron con estos requisitos se consideraron en el estudio.

Criterios de exclusión: Por otro lado, para ser excluido del estudio se toma en cuenta el haber perdido el vínculo laboral; no tener carga docente; estar en uso de vacaciones o licencia y abstenerse de participar.

Muestra: La conformaron 18 miembros de la plana docente de la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado”; es decir, será del mismo tamaño de la población, lo que indicó que fue una población inclusiva o censal.

Muestreo: Con la finalidad de establecer la muestra y su tamaño no hubo necesidad de recurrir a un tipo específico de muestreo pues se está asumiendo una población muestral; es decir, que la población, según Yengle (2014), es factible de ser abordada en su totalidad y se constituye en una muestra censal o población muestral.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas

La técnica seleccionada para recoger las características de las variables en estudio fue la encuesta, técnica que, según Abanto (2014) es una técnica que busca identificar la percepción de una parte de la población de acuerdo con el problema de investigación.

Instrumentos

Se pretende usar el cuestionario como un mecanismo para recoger información rápida sobre el problema de trabajo, para lo cual debe ser válido y confiable, que son dos requisitos importantes para asegurar el éxito de la investigación. Según Hernández, Fernández y Batista, (2010) los cuestionarios son los instrumentos de mayor uso para la recolección de información, están compuestos por una batería de interrogantes en relación a los factores identificados de las variables.

Validación del instrumento

Para Kerlinger (2009) es el nivel en el que un instrumento realmente recoge la medición de las variables que se pretenden medir. La validación se llevará adelante por medio del juicio de experto; para este estudio, por medio del docente asesor de la asignatura.

Confiabilidad del instrumento

Constituye el grado de influencia con que el instrumento aplicado permite la obtención de resultados coherentes y consistentes; ya que en su repetida aplicación al mismo elemento o sujeto evidencia los mismos resultados. Kerlinger (2009).

Se obtendrá con la aplicación del Alfa de Cronbach a los resultados de una aplicación piloto.

3.5. Procedimientos:

Se solicitará la autorización correspondiente a la dirección de la institución educativa.

Antes de aplicar los cuestionarios se conversará con los maestros para explicarles la finalidad del estudio y la necesidad de su apoyo participativo.

Cuando se obtenga la aprobación de la Universidad para la recogida de información se coordinará con la dirección para ver el momento de aplicación de instrumentos.

3.6. Método de análisis de datos:

Siendo una investigación cuantitativa, los datos que se obtengan serán sistematizados, recurriendo al programa Microsoft Excel para obtener tablas y gráficos varios de la estadística descriptiva. Para la contrastación de la hipótesis se aplicará la prueba estadística denominada coeficiente de correlación de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

Para el desarrollo del estudio se observará la aceptación informada de los miembros de la muestra; por otra parte, se respetará el anonimato cuando se realice la aplicación de los respectivos instrumentos y al obtener la información producto de su aplicación; en relación a los créditos por autoría y la verosimilitud de la información que se recoja, el respeto será irrestricto.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva:

Objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado” – Zarumilla, 2020.

Tabla 1

Relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente

Escala		Desempeño docente						Total	
		Alto		Medio		Bajo		f	%
Liderazgo directivo		f	%	f	%	f	%	f	%
	Alto	12	66,67%	1	5,56%	0	0%	13	72,23%
	Medio	2	11,11%	2	11,11%	1	5,55%	5	27,77%
	Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	14	77,78%	3	16,67%	1	5,55%	18	100%	

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

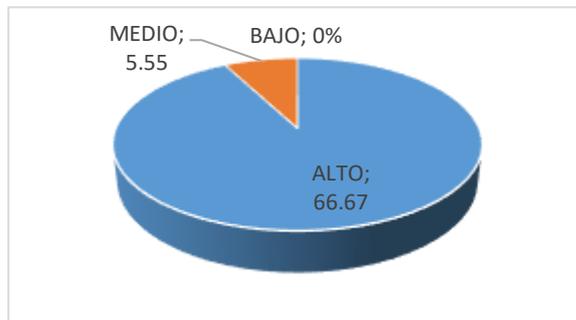


GRÁFICO 1

Descripción:

En la presente tabla se logra evidenciar que el 66,67% de los docentes considera que el nivel de la variable representada por el liderazgo directivo es alto y que su desempeño docente también es alto; por otro lado, el 5,55% manifiesta la percepción de que el liderazgo directivo tiene un nivel medio y el desempeño docente es bajo. Ninguno de los que se les fue aplicado el cuestionario que las variables en estudio sean bajas.

Objetivo específico 1: Establecer la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión aspecto pedagógico del desempeño docente en la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado”.

Tabla 2

Relación entre el liderazgo directivo y el aspecto pedagógico

		Aspecto pedagógico							
		Alto		Medio		Bajo		Total	
Liderazgo directivo	Escala	f	%	f	%	f	%	f	%
	Alto	13	72,23%	0	0%	0	0%	13	72,23%
	Medio	2	11,10%	3	16,67%	0	0%	5	27,77%
	Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	15	83,33%	3	16,67%	0	0%	18	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes.

Descripción:

En esta tabla se evidencia que el 72,23% de los docentes encuestados consideran que el liderazgo directivo es alto y el aspecto pedagógico del desempeño docente, también es alto. Por otro lado, el 11,10% indican que el liderazgo directivo es medio, pero el aspecto pedagógico es alto; ninguno de los que se les fue aplicado el cuestionario considera que el liderazgo directivo sea malo, tampoco se percibe malo el aspecto pedagógico.

Objetivo específico 2: Establecer la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión aspecto formativo del desempeño docente en la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado”

Tabla 3

Relación entre el liderazgo directivo y el aspecto formativo.

		Aspecto formativo							
		Alto		Medio		Bajo		Total	
Liderazgo directivo	Escala	f	%	f	%	f	%	f	%
	Alto	11	61,12%	1	5,56%	1	5,55%	13	72,23%
	Medio	1	5,55%	4	22,22%	0	0%	5	27,77%
	Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	12	66,67%	5	27,78%	1	5,55%	18	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes.

Descripción:

En esta tabla se observa que el 61,12% (11) de los docentes de la I.E Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado” considera que, tanto el liderazgo directivo como el aspecto formativo alcanzan un nivel alto. Por otro lado, el 5,55% (1) percibe que el liderazgo directivo es alto, pero el aspecto formativo es bajo; ninguno considera que el liderazgo directivo sea bajo.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión desempeño por resultados en la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado”.

Tabla 4

Relación entre el liderazgo directivo y el desempeño por resultados

		Desempeño por resultados							
Escala		Alto		Medio		Bajo		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Liderazgo directivo	Alto	11	61,11%	2	11,12%	0	0%	13	72,23%
	Medio	4	22,22%	1	5,55%	0	0%	5	27,77%
	Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	15	83,33%	3	16,67%	0	0%	18	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes.

Descripción:

En la tabla 4 se observa que el 61,11% (11) de los docentes participantes en el estudio consideran que, tanto el liderazgo directivo como el desempeño por resultados alcanzan un nivel alto. Por otro lado, el 5,55% (1) indica que el liderazgo directivo y el desempeño por resultados tienen un nivel medio; ninguno considera que se llegue al nivel bajo.

Estadística inferencial:

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado” – Zarumilla

Tabla 5

Correlación entre las variables Liderazgo directivo y Desempeño docente

		Liderazgo directivo	Desempeño docente
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1	,784 **
	Sig. (bilateral)		,000
	N	18	18
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,784 **	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	18	18

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Descripción:

En la tabla 5 se muestra el resultado concreto de la aplicación del coeficiente de Pearson cuyo fin es determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, ya que ambos constituyen las variables objeto de investigación. Se puede observar que este coeficiente logra alcanzar el 0,764, por lo que la relación obtenida es directa y alta; asimismo, se puede evidenciar una significancia bilateral es $p < 0,01$ (99% de confiabilidad), por lo que se puede asumir contundentemente en que la relación es significativa. En tal sentido, la hipótesis es aceptada; existiendo de esta manera una relación significativa entre el liderazgo directivo con el desempeño docente en la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado” – Zarumilla.

Establecer la relación entre el liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño docente en la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado” – Zarumilla, 2020.

Tabla 6

Correlación de las variables liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño docente

		Aspecto pedagógico	Aspecto formativo	Desempeño por resultados
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	,822**	,658**	,813**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	18	18	18

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Descripción:

En la tabla 6 se pueden evidenciar los resultados obtenidos gracias a la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, el mismo que ha permitido determinar la relación entre el liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño docente; se observa que el coeficiente, en todos los casos, es alto y directo; además, la significancia bilateral es $p < 0,01$ (99% de confiabilidad), asumiéndose así que la relación es significativa, y en efecto la hipótesis se acepta.

V. DISCUSIÓN

Objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado” – Zarumilla, 2020.

En cuanto a la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente se evidencia que el 66,67% (12) de los docentes considera que el nivel de liderazgo directivo es alto y que su desempeño docente también es alto; por otro lado, 5,55% (1) percibe que el liderazgo directivo tiene un nivel medio y el desempeño docente es bajo. Ninguno de los encuestados considera que el liderazgo directivo sea bajo.

En este sentido, se discrepa con Venegas (2018) quien pudo llegar a la conclusión de la existencia de un bajo nivel de liderazgo transformacional en la plantilla docente del Bachillerato Internacional de la Unidad Educativa “Dolores Sucre” Guayaquil-Ecuador 2018, ya que el 79% lo percibe de esa manera. Por otro lado, se asume lo que indica Gonzáles (2015), quien determinó que los que los encuestados, se alinean por indicar que el líder que ellos quieren, es aquel que sea un gerente, aquel que gestiones, productividad y tenga un trato adecuado con el personal.

De acuerdo con la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson para determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente; se observa que el coeficiente alcanza 0,764, es decir, una relación directa y alta; además, la significancia bilateral es $p < 0,01$ (99% de confiabilidad), asumiéndose que la relación es significativa. En este sentido, se acepta la hipótesis de trabajo; es decir, que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo con el desempeño docente en la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado” – Zarumilla, 2020. Se coincide plenamente con Trujillo (2017), quien arribó a la conclusión de la existencia de una relación significativa, por lo cual, es aceptada la hipótesis planteada en la cuanto que las variables que fueron objeto de la investigación se relacionan de manera directa.

Objetivo específico 1: Establecer la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión aspecto pedagógico del desempeño docente en la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado”.

En cuanto a la relación entre el liderazgo directivo con la dimensión aspecto pedagógico se observa que el 72,23% de los docentes encuestados consideran que el liderazgo directivo es alto y el aspecto pedagógico del desempeño docente, también es alto. Por otro lado, el 11,10% indican que el liderazgo directivo es medio, pero el aspecto pedagógico es alto; ninguno de los encuestados considera que el liderazgo directivo sea malo, tampoco se percibe malo el aspecto pedagógico.

Según el coeficiente correlacional de Pearson, se obtiene un coeficiente de 0,822, es decir, una relación directa y alta; además, se puede evidenciar una significancia bilateral de $p < 0,01$ (99% de confiabilidad), con lo que se asume que la relación es significativa. Se asume coincidencias con Ramos (2018) quien llegó a la conclusión de la existencia de una relación directa entre las dos variables estudiadas en sus distintas dimensiones, siendo la más alta la establecida entre el liderazgo con la gestión pedagógica ($Rho=0,812$). Enciso (2017), determinó la relación directa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica con lo que se evidencia que la gestión pedagógica se ve mejorada con un acertado liderazgo directivo, pues el director acompaña y motiva a mejorar el trabajo docente.

Objetivo específico 2: Establecer la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión aspecto formativo del desempeño docente en la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado”

Se observa que el 61,12% (11) de los docentes de la I.E Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado” considera que, tanto el liderazgo directivo como el aspecto formativo alcanzan un nivel alto. Por otro lado, el 5,55% percibe que el liderazgo directivo es alto, pero el aspecto formativo es bajo; ninguno considera que el liderazgo directivo sea bajo. De acuerdo con la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson se consigue un índice de 0,658, es decir, una relación directa y alta; además, la significancia bilateral es $p < 0,01$ (99% de confiabilidad), con lo que se asume que la relación es significativa. Si bien es cierto la relación es

alta, el índice encontrado es el más bajo de los cuatro, con lo que queda demostrado que el aspecto más difícil de alcanzar es el formativo, porque implica ser ejemplo; en este aspecto se coincide con Ahedo (2015) quien lo considera como la competencia del maestro cuando no solo comunica conceptos o conocimientos a sus estudiantes, sino también implica la habilidad de ser modelo en la forma de dirigirse en la vida y en la sociedad, además, tiene en cuenta la posibilidad de poner en juego diferentes estrategias para llegar a los objetivos propuestos. Este aspecto es explícito al conocer y aplicar diversas metodologías, tecnologías y medios para evaluar que guarden coherencia con las previsiones curriculares; además, consigue que la evaluación sea herramienta sistemática para el aprendizaje de sus estudiantes.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión desempeño por resultados en la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado”.

De acuerdo a los resultados se observa que el 61,11% (11) de los docentes participantes en el estudio consideran que, tanto el liderazgo directivo como el desempeño por resultados alcanzan un nivel alto. Por otro lado, el 5,55% (1) indica que el liderazgo directivo y el desempeño por resultados tienen un nivel medio; ninguno considera que se llegue al nivel bajo. De acuerdo con la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson se consigue un índice de 0,813, es decir, una relación directa y alta; además, la significancia bilateral es $p < 0,01$ (99% de confiabilidad), con lo que se asume que la relación es significativa. Se concuerda con Enciso (2017), quien determinó que un buen liderazgo mejora sustancialmente la gestión pedagógica convirtiéndola de calidad, a un buen liderazgo directivo que permita el resultado de una gestión pedagógica acertada, eficiente y de calidad.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo con el desempeño docente en la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado” – Zarumilla, 2020 lo que se corrobora con la aplicación de la “r” de Pearson cuyo coeficiente alcanza 0,784 y una significancia bilateral menor a 0,01.
2. Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión aspecto pedagógico del desempeño docente en la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado”, esto queda corroborado con el coeficiente de correlación de Pearson cuyo índice llega a 0,822 la significancia bilateral es menor a 0,01.
3. Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión aspecto formativo del desempeño docente en la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado”, pues al aplicar el coeficiente de correlación de Pearson se obtiene 0,658 y la significancia bilateral es menor a 0,01.
4. Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión desempeño por resultados en la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado” lo que se evidencia con la aplicación de la “r” de Pearson cuyo coeficiente alcanza 0,813, con una significancia bilateral de $p < 0,01$.

VII. RECOMENDACIONES

Que los directivos de la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado” de Zarumilla busquen identificar las estrategias adecuadas para mejorar su nivel de liderazgo, con la finalidad de ayudar al fortalecimiento del desempeño de los docentes.

Que los directivos de la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado” sigan asumiendo, y cada vez con mayor fortaleza, el liderazgo directivo, pues con ello, fortalecen el aspecto pedagógico de los docentes.

Que los docentes de la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado”, socialicen para identificar la mejor estrategia para incidir en el fortalecimiento del aspecto formativo de los estudiantes.

Que, en asamblea plena, los directivos y docentes de la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado” analicen su desempeño de acuerdo con los resultados que se han obtenido en el último periodo de trabajo educativo que se ha llevado adelante.

REFERENCIAS

- Abanto, W. (2015). *Guía de aprendizaje: Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación* (1a. ed.). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú: UCV.
- Ahedo (2013) Las nuevas tecnologías como herramientas que facilitan la educación formativa. Universida Internacional de la Rioja –España.
- Alvarado, O. (1996). *Gerencia educativa. Desafíos y oportunidades*. Trujillo (Perú): Ediciones Vallejianas.
- Alvarado, O. (1996). *Gerencia educativa. Desafíos y oportunidades*. Trujillo (Perú): Ediciones Vallejianas.
- Áñorga, M. (2013). *El liderazgo de la calidad total* (1a. ed.). Barcelona, España: Praxis S. A.
- Avolio, B (2008) *Liderazgo y Gestión de la Investigación en África: Una Síntesis y sugerencias para futuras investigaciones*, con FO. *Revista de Psicología del Trabajo y Organizacional*, vol. 84.
- Baloglu, N. 2012. Relations between value-based leadership and distributed leadership: a casual research on school principles' behaviors. *Educational Sciences: Theory & Practice* 12(2), special issue: 1375-1378.
- Bush (2017) *Supervisión, La Práctica del Empowerment, Desarrollo de Equipos de trabajo y su Motivación*. (6ª. edición). Editorial Thomson Editores.
- Casassus, J. (1999). *Marcos conceptuales para el análisis de los cambios en la gestión de los sistemas educativos, en la Gestión: en busca del sujeto*. UNESCO, OREALC, Santiago de Chile.
- Chang, I. 2011. A study of the relationships between distributed leadership, teacher academic optimism and student achievement in Taiwanese elementary schools. *School Leadership & Management* 31(5): 491-515. doi:10.1080/13632434.2011.614945.
- Conde (2017) *Discursos y nociones sobre el desempeño docente: Diálogo con maestros*. En *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. . Colombia: Consejo Nacional de Educación/Fundación SM.

- Culcay, M. (2012) *El tipo de liderazgo del administrador educativo y su incidencia en el desempeño docente de la escuela Luis Cordero, Cuenca, provincia del Azuay.*
- Díaz, C. (2012) *Gestión Educativa en el Proceso Descentralización* (1ra Edición) Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Fang, Z. (1996). A review of research on teacher beliefs and practice. *Educational Research*, 38(1), 47-65.
- Gento, S. (2002). *Instituciones educativas para la calidad total* (1a. ed.). Madrid: La Muralla S. A.
- González (2015) *Acompañamiento docente como herramienta de construcción.* *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 5 (8), 102-110.
- Guillén, E (2014) *La educación en Perú y Ecuador.* Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Hernández, R; Fernández, C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5a. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hogg y Vaughan (2010) *Contemporary educational psychology*, Mexico: McGraw-Hill.
- Ibarra (2018) *Comunicación interna en la calidad de la gestión administrativa en las ii.ee. Del nivel secundaria de la red 09 de Puente Piedra-Lima -2014 en Instituto Internacional de Gobierno. Gobernanza: Vol. 1 Núm. 3. Calidad Educativa.*
- Larripa, M. y Erausquin, C. 2008. Teoría de la actividad y modelos mentales. Instrumentos para la reflexión sobre la práctica profesional: "Aprendizaje expansivo", intercambio cognitivo y transformación de intervenciones de psicólogos y otros agentes en escenarios educativos. *Anuario de Investigaciones de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires* Vol. XV: 109-124.
- Ledo (2014) *Diseño, construcción y evaluación de una pauta de observación de videos para evaluar calidad del desempeño docente.* *Psykhé*, 17 (2), 79-90.

- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. Ed. Mc Graw-Hill. New York, NY.
- Loewenberg, D. y Wilson, S. (1996). Integrity in teaching: recognizing the fusion of the moral and intellectual. *American Educational Research Journal*, 33(1), 155-192.
- López, V; Ahumada, L; Galdames, S. & Madrid, R. 2012. School principals at their lonely work: recording workday practices through through ESM logs. *Computers & Education* 58(1): 413–422.
- Lorenzo, M. (2004). *La función del liderazgo de la dirección escolar: una competencia transversal*. Anuario Interuniversitario de Didáctica, Enseñanza, (22) 193-211.
- Manrique, A.J.. (2019) Liderazgo directivo y desempeño docente de la escuela fiscal de educación general básica Rommel Mosquera Jurado - Guayaquil, 2018. Programa Académico de Maestría en Gestión de la Educación. Universidad César Vallejo. Perú.
- Marqués, F. (2010). *Estadística descriptiva a través de Excel*. México: Alfaomega.
- Marroquín, R. (2012). *Metodología de la investigación: Programa de Titulación 2012*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle La Cantuta, Lima, Perú.
- Martínez, A; Iraurgi, C. & Sanz, V. (2011). Validez estructural del Faces-20esp: Versión Española de 20 Ítems de la escala de evaluación de la cohesión y adaptabilidad familiar, 29 (1) 15-18.
- Martínez, G. & Guevara, A., (2015) *Apuntes acerca de la evaluación educativa*. Colección Innovación y Calidad. SEP. México.
- Mesías, (2013), *Evaluación del desempeño docente*. Fondo de desarrollo institucional meneduc.
- Mineduc (2008) *La dirección de las instituciones educativas*. Ministerio de educación del Ecuador: Quito.
- Oborn, E., Barrett, M. & Dawson, S. 2013. Distributed leadership in policy formulation: a sociomaterial perspective. *Organization Studies* 34(2): 253-276. doi:10.1177/0170840612473552.

- OCDE (2009) *Metodología de la evaluación de Desempeño Laboral docente y directivos*. Ministerio de Educación del Perú.
- OCDE. (2012). *Mejorar el Liderazgo escolar*. Vol.1 Política y Práctica. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Washington: OCDE.
- Ordinola, D.E. (2019) *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Tumbes*. Programa Académico de Maestría en Gestión de la Educación. Universidad César Vallejo. Perú.
- Peragine (2009) *Educational management. New management techniques*. La muralla, Madrid.
- Ramos, M (2009) *Tutoría y orientación educativa*. Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima. Perú.
- Reyes, V; Trejo, M. y Topete, C. (2017). El liderazgo directo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 8 (15), [Fecha de Consulta 4 de Mayo de 2020]. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4981/498154006002>.
- RIDE (2017) *Leadership in school*. Rev. Iberoam. Investig. Desarrollo. Educ vol.8 no.15 Guadalajara jul./Directive leadership and management in the middle-high level of the National Polytechnic Institute in Mexico: A view from the students.
- Ride, Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo (2017) *El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes*. Vol. 8, Núm. 15
- Ríos, M. (2015). *Para Educar en Valores. Teoría y Práctica*. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.
- Sal, Milagros. & Maguiña, R. (2010). *El programa nacional de formación y capacitación permanente y el nivel de satisfacción de los docentes en Lima*

Metropolitana, 2008-II. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Salinas, S. y Aldás, C. (2012)

Sánchez, H. & Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Perú: Visión Universitaria.

Sánchez, R (2018) *Gestión del liderazgo directivo pedagógico y su relación con el desempeño docente en el nivel secundaria de la institución educativa “Francisco Vidal Laos”*. Supe - Barranca. Lima 2018, en Instituto Internacional de Gobierno. Gobernanza: Vol. 1 Núm. 3. Calidad Educativa.

Spiegel (2017) *Secondary education: the challenges of inclusion, in C. Braslavsky (org.), Secondary education Change or immutability? Analysis and debate of contemporary European and Latin American processes*, Buenos Aires, Editorial Santillana/IPE.

Strauss, S., Ravid, D. y Magen, N. (1998). Relations between teachers' subject matter knowledge, teaching experience and their mental models of children's mind and learning. *Teaching and Teacher Education*, 14(6), 579-595.

Valderrama J.E.& Montenegro C.E. (2019) *Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N° 101000 La Ramada, Cajamarca*. Programa Académico de Maestría en Gestión de la Educación. Universidad César Vallejo. Perú.

Vergara (2012) *Relaciones humanas interactivas y el nivel de desempeño docente en las instituciones del nivel secundario del distrito de La Perla – Región Callao*.

Viacava (2013) *Gestión organizacional de Instituciones Educativas*. Lima: Centro de Proyección Cristiana.

Yengle, C. (2014). *Guía de Métodos Estadísticos*. (1a. ed.). Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Liderazgo Directivo	Pozner (2000), citado por Reyes, Trejo y Topete (2017) menciona que es una composición de procedimientos que orientan a los sujetos y a las comunidades educativas en una direccionalidad que les ayuda a lograr las metas de excelencia y a formarse como institución, sin recurrir a métodos represivos.	Es el conjunto de actitudes basadas en la democracia, jerarquía y motivación que los miembros directivos realizan para poner de manifiesto sus capacidades que favorecen el desarrollo institucional.	Actitud democrática	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Justicia. ▪ Equidad. ▪ Respeto. ▪ Tolerancia. ▪ Participación. ▪ Disciplina. ▪ Legalidad. 	De intervalo
			Actitud jerárquica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Control ▪ Compromiso ▪ Responsabilidad 	
			Actitud de motivación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estímulo. ▪ Potencialidad. ▪ Fortalezas. 	
Variable 2 Desempeño Docente	Constituye la forma de actuar que tiene cada uno de los miembros del personal docente, ligada a sus competencias pedagógicas que guían el proceso de aprendizaje que debe tener cada estudiante, por lo que para su desarrollo debe existir el dominio de funciones y tareas propias de carrera formativa. (Ponce, 2005, citado por Martínez, G. & Guevara, A., 2015).	Representa la forma de desenvolverse en el campo pedagógico-formativo, con resultados que da muestras que un docente está preparado para permitir el logro del éxito de sus educandos.	Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo en colaboración. ▪ Aprendizaje significativo. ▪ Inclusión. 	De intervalo
			Formativo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluaciones ▪ Cultura. ▪ Emprendimiento 	
			Por resultados	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Producción del conocimiento 	

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Datos informativos:

INSTRUCCIONES:

Estimado (a) docente de la I.E. Graal Div. E.P. "Juan Velasco Alvarado", el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre el liderazgo directivo. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente en una de los ítems señalados de la escala valorativa.

INFORMACIÓN GENERAL:

Hombre

Mujer

ESCALA DE VALORACION	1. NUNCA	2. A VECES	3. SIEMPRE
----------------------	----------	------------	------------

N°	Ítems	ESCALA VALORATIVA		
		1	2	3
DIMENSIÓN: Actitud democrática				
1	¿El director aplica la normatividad y el criterio personal con justicia?			
2	¿Muestra un trato equitativo para con todos los trabajadores de la institución educativa?			
3	¿El director escucha respetuosamente las opiniones de los demás miembros de la institución educativa?			
4	¿El director es tolerante ante la forma de ser y pensar de los demás trabajadores?			
5	¿Permite y promueve la participación de la comunidad educativa en las actividades que les compete?			
6	¿Es ejemplo de orden y cumplimiento de sus compromisos?			
7	¿El director actúa con apego a lo normado?			
DIMENSIÓN: Actitud jerárquica				
8	¿El director ejerce el acompañamiento y control para el cumplimiento de lo planificado?			
9	¿El directivo controla el avance y revisión de las actividades programadas?			
10	¿El director muestra compromiso institucional?			
11	¿Maneja estrategias para comprometer al personal con la institución?			
12	¿El director asume la representatividad de la institución educativa?			
13	¿El director está al frente en la toma de decisiones institucionales?			
DIMENSIÓN: Actitud de motivación				
14	¿El director motiva a los trabajadores en sus actividades cotidianas?			
15	¿El director reconoce públicamente los méritos de los trabajadores a su cargo?			
16	¿El director muestra confianza delegando responsabilidades en sus trabajadores?			
17	¿El director pone al servicio de la comunidad educativa sus potencialidades?			
18	¿Maneja herramientas adecuadas para aprovechar las potencialidades de sus trabajadores?			
19	¿El director promueve que el trabajo de la institución se realice sobre las fortalezas identificadas en el planeamiento estratégico?			
20	¿El director cuida la imagen de la institución educativa difundiendo sus fortalezas?			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Datos Informativos:

INSTRUCCIONES:

Estimado (a) docente de la I.E. Gral Div. E.P "Juan Velasco Alvarado", el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre el desempeño docente. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente en una de los ítems señalados de la escala valorativa.

INFORMACIÓN GENERAL:

Hombre

Mujer

ESCALA DE VALORACION	1. NUNCA	2. A VECES	3. SIEMPRE
----------------------	----------	------------	------------

N°	Items	ESCALA VALORATIVA		
		1	2	3
DIMENSIÓN: Desempeño pedagógico				
1	¿El docente promueve el trabajo en equipo?			
2	¿El docente tiene organizada el aula en equipos multitarreas?			
3	¿El docente se empeña en el desarrollo de competencias para lograr el progreso de los estudiantes?			
4	¿El docente motiva y acompaña el desarrollo de competencias en el aula?			
5	¿El docente conduce a los estudiantes al análisis y comprensión de sus aprendizajes?			
6	¿El docente cuida que en los equipos haya complementariedad?			
7	¿El docente ayuda a que los alumnos con NNEE se integren al trabajo colaborativo?			
8	¿El docente aplica los mismos juicios de evaluación sin discriminar a nadie?			
DIMENSIÓN: Desempeño formativo				
9	¿El docente elabora y aplica instrumentos de evaluación adecuados a las capacidades que se quieren medir?			
10	¿Los materiales y medios de evaluación son previstos en su planificación curricular?			
11	¿El docente evalúa durante y después de cada experiencia de aprendizaje?			
12	¿El docente pone a consideración de los estudiantes diversas manifestaciones culturales?			
13	¿El docente procura que sus estudiantes se mentalicen en emprender una profesión de acuerdo con sus potencialidades?			
14	¿El docente promueve actividades de bien común entre sus estudiantes?			
DIMENSIÓN: Desempeño por resultados				
15	¿El docente promueve la creatividad en los productos académicos encargados?			
16	¿El docente incentiva la realización de proyectos retadores?			
17	¿El docente considera la producción intelectual de sus estudiantes?			
18	¿El docente promueve la participación de los estudiantes en las actividades extracurriculares?			
19	¿El docente aplica estrategias para que los estudiantes analicen el producto de sus aprendizajes?			
20	¿Los estudiantes están en capacidad de analizar textos de diferentes tópicos y parafrasearlos?			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 03: Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos

: MARCO ANTONIO CABRERA ATOCHE

Carrera

: Dr. Administración de la Educación

Fecha

: Tumbes, 02 de junio de 2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento

: Cuestionario para medir el Desempeño docente

Para evaluar el instrumento (cuestionario), Usted observará por cada pregunta tres alternativas:

N ()

: Nunca

A.V ()

: A veces

S ()

: Siempre

Añote una "X" en el espacio que crea conveniente según el nivel que se indica.

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	N	A. V	S	Objeciones	Sugerencias
	Desempeño pedagógico					
1	¿El docente promueve el trabajo en equipo?					
2	¿El docente tiene organizada el aula en equipos multitareas?					
3	¿El docente hace hincapié en los conocimientos fundamentales para el desarrollo de los estudiantes?					
4	¿El docente motiva y acompaña la aplicación de los conocimientos en el aula?					
5	¿El docente conduce a los estudiantes al análisis y comprensión de sus aprendizajes?					
6	¿El docente cuida que en los equipos haya complementariedad?					
7	¿El docente ayuda a que los alumnos con NNEE se integren al trabajo colaborativo?					
8	¿El docente aplica los mismos juicios de evaluación sin discriminar a nadie?					

Desempeño formativo						
9	¿El docente elabora y aplica instrumentos de evaluación adecuados a las capacidades que se quieren medir?					
10	¿Los materiales y medios de evaluación son previstos en su planificación curricular?					
11	¿El docente evalúa durante y después de cada experiencia de aprendizaje?					
12	¿El docente pone a consideración de los estudiantes diversas manifestaciones culturales?					
13	¿El docente procura que sus estudiantes se mentalicen en emprender una profesión de acuerdo con sus potencialidades?					
14	¿El docente promueve actividades de bien común entre sus estudiantes?					
Desempeño por resultados						
15	¿El docente promueve la creatividad en los productos académicos encargados?					
16	¿El docente incentiva la realización de proyectos retadores?					
17	¿El docente considera la producción intelectual de sus estudiantes?					
18	¿El docente promueve la participación de los estudiantes en las actividades extracurriculares?					
19	¿El docente aplica estrategias para que los estudiantes analicen el producto de sus aprendizajes?					
20	¿Los estudiantes están en capacidad de analizar textos de diferentes tópicos y parafrasearlos?					

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN			
ITEM	NUNCA (1)	A VECES (2)	SIEMPRE (3)
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
TOTAL			

Juez/ experto:
Nombres y Apellidos:

DR. MARCO ANTONIO CABRERA ATOCHE
 00240205

Firma



Dr. Marco A. Cabrera Atoche

Tumbes, 02 de junio de 2020

**TITULO TESIS: LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA
 GRAL. DIV. E.P. "JUAN VELASCO ALVARADO" – ZARUMILLA, 2020
 FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	5	10	15	20	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100				
ASPECTOS DE VALIDACION		0	5	10	15	20	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100				
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado																					x					
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																						x				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																						x				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																						x				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																						x				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del																						x				

Desempeño formativo					
9	¿El docente elabora y aplica instrumentos de evaluación adecuados a las capacidades que se quieren medir?				
10	¿Los materiales y medios de evaluación son previstos en su planificación curricular?				
11	¿El docente evalúa durante y después de cada experiencia de aprendizaje?				
12	¿El docente pone a consideración de los estudiantes diversas manifestaciones culturales?				
13	¿El docente procura que sus estudiantes se mentalicen en emprender una profesión de acuerdo con sus potencialidades?				
14	¿El docente promueve actividades de bien común entre sus estudiantes?				
Desempeño por resultados					
15	¿El docente promueve la creatividad en los productos académicos encargados?				
16	¿El docente incentiva la realización de proyectos retadores?				
17	¿El docente considera la producción intelectual de sus estudiantes?				
18	¿El docente promueve la participación de los estudiantes en las actividades extracurriculares?				
19	¿El docente aplica estrategias para que los estudiantes analicen el producto de sus aprendizajes?				
20	¿Los estudiantes están en capacidad de analizar textos de diferentes tópicos y parafrasearlos?				

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN			
ITEM	NUNCA (1)	A VECES (2)	SIEMPRE (3)
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
TOTAL			

Juez/ experto:
Nombres y Apellidos:

EDWIN RUBEN RIVAS GARCIA

Firma



Tumbes, 02 de junio de 2020

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos

: SANTOS GONZALO SILUPÚ DEL ROSARIO

Carrera

: Doctor en Educación

Fecha

: Tumbes, 02 de junio de 2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento

: Cuestionario para medir el Liderazgo Directivo

Para evaluar el instrumento (cuestionario), Usted observará por cada pregunta tres alternativas:

N () : Nunca
S () : Siempre

A. V () : A veces

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según el nivel que se indica.

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	N	A.V	S	Objeciones	Sugerencias
	Actitud democrática					
1	¿El director aplica la normatividad y el criterio personal con justicia?					
2	¿Muestra un trato equitativo para con todos los trabajadores de la institución educativa?					
3	¿El director escucha respetuosamente las opiniones de los demás miembros de la institución educativa?					
4	¿El director es tolerante ante la forma de ser y pensar de los demás trabajadores?					
5	¿Permite y promueve la participación de la comunidad educativa en las actividades que les compete?					
6	¿Es ejemplo de orden y cumplimiento de sus compromisos?					
7	¿El director actúa con apego a lo normado?					
	Actitud jerárquica					

8	¿El director ejerce el acompañamiento y control para el cumplimiento de lo planificado?					
9	¿El directivo controla el avance y revisión de las actividades programadas?					
10	¿El director muestra compromiso institucional?					
11	¿Maneja estrategias para comprometer al personal con la institución?					
12	¿El director asume la representatividad de la institución educativa?					
13	¿El director está al frente en la toma de decisiones institucionales?					
	Actitud de motivación					
14	¿El director motiva a los trabajadores en sus actividades cotidianas?					
15	¿El director reconoce públicamente los méritos de los trabajadores a su cargo?					
16	¿El director muestra confianza delegando responsabilidades en sus trabajadores?					
17	¿El director pone al servicio de la comunidad educativa sus potencialidades?					
18	¿Maneja herramientas adecuadas para aprovechar las potencialidades de sus trabajadores?					
19	¿El director promueve que el trabajo de la institución se realice sobre las fortalezas identificadas en el planeamiento estratégico?					
20	¿El director cuida la imagen de la institución educativa difundiendo sus fortalezas?					

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN			
ITEM	NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	SIEMPRE (3)
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
TOTAL			

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

SANTOS GONZALO SILUPÚ DEL ROSARIO

Firma



Tumbes, 02 de junio de 2020

**TITULO TESIS: LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA
 GRAL. DIV. E.P. "JUAN VELASCO ALVARADO" – ZARUMILLA, 2020
 FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado																				✓	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																			✓		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				✓	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				✓	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			✓		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las																				✓	

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado”-Zarumilla, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			Criterios de validación								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre los ítems y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO DOCENTE Es el desenvolvimiento pedagógico, formativo y por resultados que demuestra un docente para lograr el éxito estudiantil	Desempeño pedagógico	Trabajo en colaboración	1. ¿El docente promueve el trabajo en equipo? 2. ¿El docente tiene organizada el aula en equipos multilaterales? 3. ¿El docente se empeña en el desarrollo de competencias para lograr el progreso de los estudiantes?				X		X		X		X		
		Aprendizaje significativo	4. ¿El docente motiva y acompaña el desarrollo de las competencias en el aula? 5. ¿El docente conduce a los estudiantes al análisis y comprensión de sus aprendizajes? 6. ¿El docente cuida que en los equipos haya complementariedad?				X		X		X		X		
		Inclusión	7. ¿El docente ayuda a que los alumnos con NEE se integren al trabajo colaborativo? 8. ¿El docente aplica los mismos juicios de evaluación sin discriminar a nadie?				X		X		X		X		

Desempeño formativo	Evaluaciones	<p>9. ¿El docente elabora y aplica instrumentos de evaluación adecuada a las capacidades que se quieren medir?</p> <p>10. ¿Los materiales y medios de evaluación son previstos en su planificación curricular?</p> <p>11. ¿El docente evalúa durante y después de cada experiencia de aprendizaje?</p>											
	Cultura	12. ¿El docente pone a consideración de los estudiantes diversas manifestaciones culturales?			X		X		X		X		
	Emprendimiento	<p>13. ¿El docente procura que sus estudiantes se mentalicen en emprender una profesión de acuerdo a sus potencialidades?</p> <p>14. ¿El docente promueve actividades de bien común entre sus estudiantes?</p>			X		X		X		X		
Desempeño por resultados	Producción del conocimiento	<p>15. ¿El docente promueve la creatividad en los productos académicos encargados?</p> <p>16. ¿El docente incentiva la realización de proyectos retadores?</p> <p>17. ¿El docente considera la</p>			X		X		X		X		

			producción intelectual de sus estudiantes? 18. ¿El docente promueve la participación de los estudiantes en las actividades extracurriculares? 19. ¿El docente aplica estrategias para que los estudiantes analicen el producto de sus aprendizajes? 20. ¿Los estudiantes están en capacidad de analizar textos de diferentes tópicos y parafrasearlos?																	
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



Dr. Manuel J. Córdova Pintado
 DOCENTE UCV - PIURA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre desempeño docente

OBJETIVO: Conocer el nivel del desempeño docente en institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado” – Zarumilla, 2020

DIRIGIDO A: Directivo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Córdova Pintado Manuel Jesús

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN: Alto

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



Dr. Manuel J. Córdova Pintado
DOCENTE UCV - PIURA

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN LIDERAZGO DIRECTIVO

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado”- Zarumilla, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			Criterios de validación								OBSERVACIONES N V/O RECOMENDACIONES
							Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre los ítems y la opción de respuesta		
				SIEMPRE	AVECES	NUNCA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LIDERAZGO DIRECTIVO Conglomerado de actitudes democráticas, jerárquicas y motivadoras que los directivos ejecutan para ejercer su liderazgo	Actitud democrática	Justicia	1. ¿El director aplica la normatividad y el criterio personal con justicia?				X		X		X		X		
		Equidad	2. ¿Muestra un trato equitativo para con todos los trabajadores de la institución educativa?				X		X		X		X		
		Respeto	3. ¿El director escucha respetuosamente las opiniones de los demás miembros de la institución educativa?				X		X		X		X		
		Tolerancia	4. ¿El director es tolerante ante la forma de ser y pensar de los demás trabajadores?				X		X		X		X		
		Participación	5. ¿Permite y promueve la participación de la comunidad educativa en las actividades que les compete?				X		X		X		X		
		Disciplina	6. ¿Es ejemplo de orden y cumplimiento de sus compromisos?				X		X		X		X		

	Legalidad	7. ¿El director actúa con apego a lo normado?			X		X		X		X	
Actitud jerárquica	Control	8. ¿El director ejerce el acompañamiento y control para el cumplimiento de lo planificado? 9. ¿El directivo controla el avance y revisión de las actividades programadas?			X		X		X		X	
	Compromiso	10. ¿El director muestra compromiso institucional? 11. ¿Maneja estrategias para comprometer al personal con la institución?			X		X		X		X	
	Responsabilidad	12. ¿El director asume la representatividad de la institución educativa? 13. ¿El director está al frente en la toma de decisiones institucionales?			X		X		X		X	
Actitud de motivación	Estímulo	14. ¿El director motiva a los trabajadores en sus actividades cotidianas? 15. ¿El director reconoce públicamente los méritos de los trabajadores a su cargo? 16. ¿El director muestra confianza delegando responsabilidades en sus trabajadores?			X		X		X		X	

	Potencialidad	17. ¿El director pone al servicio de la comunidad educativa sus potencialidades? 18. ¿Maneja herramientas adecuadas para aprovechar las potencialidades de sus trabajadores?				X		X		X		X	
	Fortalezas	19. ¿El director promueve que el trabajo de la institución se realice sobre las fortalezas identificadas en el planeamiento estratégico? 20. ¿El director cuida la imagen de la institución educativa difundiendo sus fortalezas?				X		X		X		X	


 Dr. Manuel Córdova Pintado
 DOCENTE UCV - PIURA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del liderazgo directivo

OBJETIVO: Conocer el nivel del liderazgo directivo en institución educativa Gral. Div. E.P “Juan Velasco Alvarado” – Zarumilla, 2020

DIRIGIDO A: Docentes

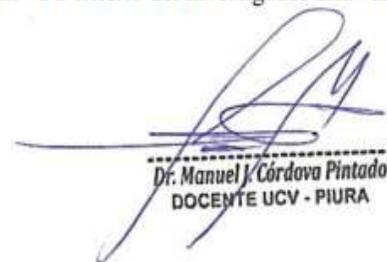
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Córdova Pintado Manuel Jesús

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN: Alto

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



Dr. Manuel J. Córdova Pintado
DOCENTE UCV - PIURA

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 04: Autorización de la institución educativa para realizar la investigación



Institución Educativa
"GRAL. DIV. EP JUAN VELASCO ALVARADO"
DISCIPLINA, PATRIOTISMO Y SUPERACIÓN



"Año de la Universalización de la Salud"

La Palma, 11 de junio del 2020

Prof. Jorge Alexander Silva Morán.
Director de la I.E. Gral. Div. EP Juan Velasco Alvarado.
La Palma

Luis Enrique Rivas García
Docente del área de Ciencias Sociales

Reciba un saludo institucional en nombre de quienes formamos parte de esta casa de estudios.

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted con la finalidad de informarle que en respuesta a su solicitud se procede a la aceptación para el desarrollo del trabajo de investigación "Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa Gral. Div. E.P. Juan Velasco Alvarado – Zarumilla 2020", deseándole éxitos en el desarrollo de la misma así como en sus estudios de post grado.

Sin más que hacer referencia me despido de usted.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA "GRAL. DIV. EP JUAN VELASCO ALVARADO"
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, ZARUMILLA
I.E. "GRAL. DIV. EP JUAN VELASCO ALVARADO" - LA PALMA
Prof. Jorge Alexander Silva Morán
DIRECTOR