



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo directivo y desempeño pedagógico en las redes
educativas del distrito de Suyo-Piura-2020**

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

AUTOR:

Vicente Paul Chorres Alburqueque (ORCID: 0000-0002-0521- 9859)

ASESOR:

Dr. César Eduardo Ulloa Parravicini (ORCID: 0000-0002-0127-157X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Educación y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios que es mi fuerza interna, mi difunta madre, Juana; mis hijos; Harold Paul, María Guadalupe, y Patrick Oziel; mi esposa Jenny Maribel; mi padre, Oscar, hermanos y demás familiares.

Vicente Paul

Agradecimiento

A Dios por ser mi fortaleza, al asesor por su comprensión y el fortalecimiento de mis capacidades, a mi familia por apoyarme en este reto, con lo cual hago posible el sueño de culminar una etapa muy importante en mi vida profesional y personal.

A todas las personas que colaboraron y aportaron en hacer posible esta investigación, en la aplicación de los instrumentos y todo aquello que mejoró mi trabajo de estudio.

A todos los Docentes (Magísteres y Doctores) de la Universidad César Vallejo de Piura por su apoyo cuando estuve delicado de salud y ser también quienes contribuyeron con sus sabias enseñanzas a culminar satisfactoriamente mis estudios de post grado en Administración de la Educación.

El Autor.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice.....	v
Índice de Tablas.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y Operacionalización	19
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimiento de recolección de datos.....	22
3.6. Métodos de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFEERENCIAS	43
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 01. Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico en las redes educativas del distrito de Suyo – Piura – 2020	25
Tabla 02. Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica del desempeño pedagógico de los profesores en las redes educativas del distrito de Suyo – Piura– 2020	27
Tabla 03. Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión cultural del desempeño pedagógico de los profesores en las redes educativas del distrito de Suyo – Piura – 2020	28
Tabla 04 Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión política del desempeño pedagógico de los profesores en las redes educativas del distrito de Suyo – Piura – 2020	30
Tabla 05. Correlacion De Las Variables Liderazgo Directivo Y Desempeño Pedagógico	32
Tabla 06. Correlación De Las Variables Liderazgo Directivo Y Desempeño Pedagógico En La Dimensión Pedagógica	33
Tabla 07 Correlación De Las Variables Liderazgo Directivo Y Desempeño Pedagógico En La Dimensión Cultural.....	34
Tabla 08. Correlación De Las Variables Liderazgo Directivo Y Desempeño Pedagógico En La Dimensión Política.....	35.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre Liderazgo Directivo y Desempeño Pedagógico en las redes educativas del distrito de Suyo-Piura. Así mismo el diseño utilizado en el estudio es No experimental-transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 40 docentes de las instituciones educativas del distrito de Suyo, seleccionada a través del muestreo no probabilístico por criterio.

Finalmente, se obtuvo como conclusión de que existe relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño pedagógico, así mismo se encontró relación significativa entre liderazgo directivo y las dimensiones del desempeño pedagógico.

Palabras claves: Liderazgo directivo, Desempeño pedagógico.

ABSTRACT

The present research work aims to determine the relationship between Management Leadership and Pedagogical Performance in the educational networks of the Suyo-Piura district. Likewise, the design used in the study is Non- experimental-transversal. The study sample consisted of 40 teachers from educational institutions in the Suyo district, selected through non-probability sampling by criteria.

Finally, it was concluded that there is a significant relationship between managerial leadership and pedagogical performance, and a significant relationship was found between managerial leadership and the dimensions of pedagogical performance.

Keywords: Directive Leadership, Pedagogical performanc

I. INTRODUCCIÓN

El sistema educativo mundial ha soportado modificaciones muy notables, respecto a eventos transformacionales tanto en el entorno de la cultura, la economía, la sociedad, ciencia y tecnología. Estos avances y transformaciones están en relación con la sociedad del conocimiento, la cual requiere talento humano competitivo que estén acorde a los requerimientos del nuevo contexto y, en consecuencia, en este escenario, las Instituciones Educativas necesitan transformaciones rigurosas con relación al liderazgo directivo y el buen trabajo pedagógico del profesor; estos factores son determinantes en el progreso formativo de los escolares, haciéndolos competitivos en la sociedad actual.

Según la UNESCO, el liderazgo directivo docente es fundamental para el la mejora educativa de los escolares. De acuerdo a la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago), cuando los directivos ejecutan praxis enfocadas en lo pedagógico, es decir, cuando refuerzan a los maestros en su desarrollo, en su aptitud para exponer lo que los estudiantes requieren conocer, se origina un efecto positivo en los aprendizajes.

En el sistema educativo peruano, la organización de la institución educativa cuenta con un desajuste elemental entre lo que comprendemos qué es educación y el requerimiento educativo del presente siglo XXI. Este escenario es similar en la mayor parte de las instituciones educativas de nuestro país, en las que se puede hallar: Prácticas rutinarias de enseñanza en la gestión escolar, ceñida en la parte de la administración y apartada de la enseñanza. Una estructura educativa inflexible en su organización y fragmentada en su tarea. Instrumentos administrativos sólo de acatamiento legal y escaso funcionamiento. El entorno familiar y comunal interviene solamente para abastecer de materiales o bienes. Directores con estilos imperativos y permisibles. (MINEDU, 2015). Con el propósito de optimizar la calidad de la educación se ha instituido el SINEACE, mediante Ley N° 28740, el cual pretende una evaluación, acreditación y certificación de la calidad de la educación; sin embargo, debido a las variaciones de las autoridades, ha permanecido en simples diligencias administrativas que no conceden visibilizar la valoración de su

propia capacidad y calidad del trabajo del total de escuelas de nuestra nación y ni de las regiones.

A lo largo de la historia del Perú se han cedido una variedad de innovaciones educativas, modificaciones en las normas, elaboración de Planes, producción de recientes leyes para la trayectoria de los docentes y directivos, así pues, se dio la Ley N° 29944 de Reforma Magisterial (2012) dirigida a determinar los términos esenciales para admitir la conveniente elección, escalonamiento y superación laboral del profesor, ofreciendo posibilidades de acceso a la competición docente con ocasiones de óptimas remuneraciones y crecimiento docente, centrado en el merecimiento de la labor docente, instaurando el Marco del Buen Desempeño Docente, el mismo que comprende las pautas del idóneo desempeño docente.

Se instaura la Carrera de los Directivos de II. EE. en la cual se admite el Marco del Buen Desempeño del Directivo, determinándose los criterios para la eficacia y eficiencia de una buena labor directiva.

El liderazgo directivo , en nuestro país , es una cuestión de incipiente interés , por tal motivo, el gobierno se encuentra preparando a los directivos con el fin de realizar una mejora en el liderazgo en los diferentes aspectos: Pedagógico, administrativo e institucional en las distintas instituciones de Educación Básica Regular, con lo cual se quiere dar seguimiento y asesoría pertinente al desempeño de los docentes a su cargo y así aumentar la calidad educativa; sin embargo, la existencia de estas variables aún son apreciadas como un dilema a resolver (Ministerio de educación, 2017).

En varias instituciones de enseñanza del distrito de Suyo, provincia Ayabaca, región Piura se observa un problema en el liderazgo directivo, según informes de las visitas de los especialistas de la UGEL Tambogrande (2019), pues la gestión muestra ciertas debilidades, se notó que los profesores no cuentan con sus documentos técnico pedagógicos oportunos, los materiales pedagógicos y didácticos, mayormente no son empleados convenientemente, evidenciándose con ello dificultades en el desempeño de los docentes.

Con lo mencionado se expone la problemática a indagar: ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y el desempeño pedagógico en las redes educativas del distrito de Suyo – Piura – 2020?

Se formuló además algunas interrogantes que ayudarán a resolver la pregunta general anterior: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica de los profesores de las redes educativas del distrito de Suyo – Piura – 2020?; ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión cultural de los profesores de las redes educativas del distrito de Suyo – Piura – 2020?; ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión política de los profesores de las redes educativas del distrito de Suyo – Piura – 2020?

El presente estudio se acredita desde una perspectiva teórica, basándose en la concepción teórica del poder administrativo y la calidad educativa de Calero y en los ámbitos del accionar de la labor del profesor de Montenegro, puesto que fomenta y organiza información valiosa acerca de la conexión que hay entre el liderato del director y el trabajo pedagógico del profesor, asunto escasamente advertido en el ámbito educativo. También la actual tesis se acredita desde un criterio práctico, porque sus efectos nos permiten reformular, perfeccionar e impulsar aspectos que tengan relación con el liderazgo del director para la mejora del desempeño pedagógico del profesor en una institución educativa de Suyo. Metodológicamente, éste estudio es justificable porque su tratamiento, herramientas, efectos y conclusiones que se arribaron servirán de antecedentes para subsiguientes estudios que planteen asuntos parecidos.

Se precisaron como hipótesis a investigar las siguientes:

Existe relación entre liderazgo directivo y el desempeño pedagógico en las redes educativas del distrito de Suyo – Piura – 2020

No existe relación entre liderazgo directivo y desempeño pedagógico en las redes educativas del distrito de Suyo – Piura – 2020

Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico en la dimensión pedagógica de los profesores en las redes educativas del distrito de Suyo – Piura – 2020

Existe relación entre liderazgo directivo y el desempeño pedagógico en la dimensión cultural de los profesores en las redes educativas del distrito de Suyo – Piura – 2020

Existe relación entre liderazgo directivo y el desempeño pedagógico en la dimensión política de los profesores en las redes educativas del distrito de Suyo – Piura – 2020

Además se formuló el objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico en las redes educativas del distrito de Suyo – Piura – 2020. Dicho objetivo estaría apoyado por los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica del desempeño pedagógico de los profesores en las redes educativas del distrito de Suyo – Piura – 2020; Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión cultural del desempeño pedagógico de los profesores en las redes educativas del distrito de Suyo – Piura – 2020; Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión política del desempeño pedagógico de los profesores en las redes educativas del distrito de Suyo – Piura – 2020.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación ha tomado en cuenta algunos trabajos internacionales, tales como: Contreras (2016), Hizo un estudio sobre: “Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Universidad del Rosario Bogotá”, el cual lo hizo a 101 estudiantes, 25 profesores y 4 funcionarios, los mismos que fueron la muestra y se calcularon mediante dos herramientas. La indagación concluyó lo siguiente:

“Existe una inclinación precisa con destino al modo de liderazgo no deseable, el cual se produce en la escuela y traza una inclinación patente la realización de prácticas negativas que son evidenciadas en casi todos, calificativos adversos a un liderazgo adecuado”.

“Se debe esforzarse en mejorar, de manera integral, algunos factores para que el ambiente donde se labora se restablezca y los trabajadores inmersos progresen gradualmente su apreciación sobre ellos y la institución, ya que hay líderes que arrojan datos desfavorables evidentes”.

Por consiguiente, Raxuleu M. (2014) en su investigación, efectuada en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala; tuvo como objeto detallar el nexo o conexión entre el liderazgo que desempeña el Directivo y la práctica docente. En la indagación se concluyó que los directivos de instituciones de enseñanza elemental (Institutos) fueron validados como competentes en el cumplimiento de los indicativos expuestos. No obstante, la calificación fue inferior a lo esperado. De esta investigación se corroboró la existencia de un vínculo directo o positivo y alta del liderato del directivo y el trabajo educativo de los profesores. Se usó la encuesta como técnica y se aplicó 3 cuestionarios. El estudio reveló que hay una afinidad alta en medio del liderato directivo y el trabajo educativo del profesor.

Asimismo el estudio de Theime (2014) cuyo objetivo de la investigación fue establecer el dominio y efectividad en preparación sustancial en Chile, el cual valora la eficacia de las instituciones de enseñanza elemental en Chile. Pretendió la aclaración de los mecanismos de realización mediante la determinación transformativa ejercitada por lo esencial. Realizó una prueba común de los campos formativos de 31 países y después valoró la realidad en instituciones primarias de Chile. En el área segunda, acabó la valoración de la decisión ejecutada por

directores y los asoció con la utilidad conseguida en la sección preliminar del estudio. Se supone que de acuerdo al estudio de la red correlacional, demuestra que hay inter correlación juiciosa del rendimiento, elementos y gerencia.

También tenemos estudios a nivel nacional, tales como: Ching y Huerta (2014), El estudio acerca del Liderazgo del director y labor educativa del profesor en el colegio particular Nuestra Señora del Carmen- Huacho 2014. Para recolectar datos, usó como herramienta, el cuestionario, de su estudio concluyó:

“El liderazgo del directivo en las dimensiones de la diligencia pedagógica, administrativa e institucional y la dimensión de estilos de liderato del directivo no mantienen nexo con el trabajo de los profesores del colegio particular Nuestra Señora del Carmen Huacho- 2014”.

De otro lado, Hilares (2015), cuyo propósito de su estudio fue demostrar el vínculo entre el liderato del director y el trabajo del profesor en una institución de Educación Técnico Productivo teniendo en cuenta una muestra de 80 docentes, los mismos que resolvieron un instrumento de información de 18 interrogantes con 2 divisiones, una del liderato directivo y otra de la labor del profesor; para su medida se utilizó la escala de Rensis Likert, con lo cual, llegó a concluir que hay una conexión direccionada entre la labor del profesor y el liderazgo del director.

Además el estudio de Delgado y Rey (2016), en su trabajo de investigación: Liderato del directivo y labor docente en seis colegios públicos de la UGEL N° 16 del distrito de Barranca -2014. Definen su estudio como cuantitativo no experimental y transversal, el mismo que es correlacional. Trabajaron con una muestra de 187 profesores de un total poblacional de 362 profesores, hizo uso de la encuesta y como herramienta empleó dos listas de preguntas tipo Likert, aplicadas a docentes de dichas escuelas, llegando a la conclusión siguiente:

“Hay una correspondencia relevante entre el liderato del director y la labor del profesor en seis colegios públicos de la UGEL N° 16 del distrito de Barranca, 2014. Esto se evidencia con la prueba de Spearman “.

Por último, Mestanza (2017), ejecutó un estudio sobre: Liderato educativo del directivo y ejercicio profesional del profesor en la institución educativa “San Antonio de Jicamarca”, distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana. El ejemplar de la población investigada estuvo conformada por 58 profesionales de la institución educadora; formada por 01 directivo, 01 sub directiva y 56 profesores:

08 de inicial, 24 de primaria y 24 del nivel secundario. Se utilizaron una lista de preguntas sobre liderato educativo del directivo y un registro de observación de la labor del profesor. El estudio concluyó con lo siguiente:

“No hay conexión relevante entre el liderato pedagógico del directivo y la labor profesional del profesor”.

Con estos antecedentes, podemos decir que el Liderazgo directivo en la institución educadora, hoy en día cumple un rol cada vez más protagónico siendo la instancia que impulsa el desarrollo de una sociedad. Por tal motivo, es imprescindible el crecimiento de las capacidades de la transformación educativa, el cual conlleva a generar variaciones en las transformaciones direccionales y organizacionales, de la formación y labor de los directivos responsables sociales de su manejo. El Directivo es parte fundamental en el ordenamiento y avance de una escuela. El logro de los fines institucionales está sujeto esencialmente a su talento de planear, guiar y activar a los miembros educativos a los propósitos y fines que sean más convenientes para la escuela. Reafirmando esto, atendiendo a Cantón, I (2001) quien refiere que el liderato del director es un conjunto de operaciones que va influir en las acciones de los representantes educativos a fin de alcanzar objetivos e intereses compartidos en determinados contextos.

El liderato, es ejercido de varias formas y en circunstancias muy distintas. Tiene relación con los cambios y transformaciones, tanto a nivel individual o grupal. Así como manifiesta Chamorro, D. (2005, p.109), es un proceso de dominio con reciprocidad dada entre representantes y cooperadores, quienes crean y cambian la tarea, la visión, la mirada y los saberes del organismo con la finalidad de lograr intenciones comunes y acordados. Atendiendo a (French & Bell, 1996) El liderazgo también es un procedimiento de extrema interacción y compartición, en el que los integrantes de la totalidad de equipos van desarrollando destrezas en un proceso análogo; involucra instaurar un sentido, una visión y táctica para alcanzar las metas, alinear a los individuos y conjuntamente motivarlos.

Según refiere Ginebra, J (1997) el liderato es la forma de movilizar gente, lo cual es solamente una porción de las labores del director.

Según Siliceo, Casares & González (1999), amplían la visión del liderazgo hacia el ejercicio de este, en todas las etapas y en la totalidad de los dominios del quehacer del hombre, refiriendo que el líder es en verdad un arquitecto de la cultura

institucional, la cual es, el conjunto de virtudes, costumbres, sentimientos, prácticas, reglas, posturas y comportamientos las cuales le dan autenticidad, temperamento, significado y determinación a un grupo de personas constituidas para lograr sus propósitos colectivos y financieros.

Atendiendo a Chiavenato, I. (2000), ser líder, difiere del jefe; el liderato, es la suficiencia de influenciar en los hombres con el propósito de que ellos realicen lo que les corresponde, por lo que comprende dos campos: el primero es el talento supuesto de despertar el interés a la gente para que realicen lo que deben hacer. El segundo es la inclinación de los subalternos a proseguir aquello que advierten como herramienta para lograr sus propósitos y saciar sus carencias individuales.

El liderazgo directivo, término moderno que surge en la planificación estratégica, en tanto el directivo y el equipo dirigente que lo acompaña en la diligencia deben planificar y ejecutar acciones relacionadas con los procesos institucionales, teniendo como fin el crecimiento exitoso de la institución educadora.

El nuevo concepto de liderato educativo, quebranta con la conexión jerárquica y rígida de prototipos y culturas organizacionales precedentes; la correspondencia entre líderes y docentes se transforman en base, enfáticamente a una cultura de colaboración y acciones de calidad que se están realizando en el ambiente educativo.

Atendiendo a lo tratado anteriormente, es preciso tener en cuenta los estilos de liderazgo. En tanto, Villa, A (2013, p. 43), en relación al estilo de liderato, hace referencia que es la forma personalizada de proceder de un líder. Este estilo de liderato se apoya en el propio temperamento de la persona, en la manera de comprender las relaciones laborales, y la práctica de sus virtudes y fundamentos éticos, o sea, es una manera complicada que puntualiza el prototipo de conducta que cada individuo realiza en las distintas fases de su existencia. Morales, (2015 p. 62,), señala que el estilo se define como la manera o modo particular de proceder, meditar o existir que tiene un individuo. En otras palabras, es la agrupación de rasgos o peculiaridades propias que definen a alguno o algo. Señalando cuatro estilos de liderato: autoritario, transformativo, transaccional y laissez faire. El liderato autoritario, llamado también el mito de la eficacia autoritaria. Presenta como característica la búsqueda del mando, el recelo, no sabe comisionar tareas. Lo que busca es el control pleno de la organización, sin tomar en cuenta el desarrollo

personal de sus trabajadores. En el aspecto educativo, este tipo de liderazgo es dañino, ya que destaca la persona, el director, no a la institución educativa. El liderazgo transformacional, no sólo busca el intercambio entre el líder y los subalternos, sino principalmente incentivar la ambición de logros y autodesarrollo del personal de la institución (talento humano) en conclusión esto será evidente al cumplir con los objetivos planteados por la institución. El liderazgo transaccional, se ejerce al tomar en cuenta las características de cada subordinado, poniendo énfasis en lo que se quiere de él y la recompensa que obtendrá si logra los productos deseados. Es decir se otorga una recompensa o transacción a cada uno de los beneficiados motivándole de acuerdo a su buen desempeño. El estilo de liderazgo, Laissez Faire, significa “dejar hacer, dejar pasar”, es decir existe la mínima intervención del líder, dando una gran libertad a su personal.

Desde otra perspectiva Alvarado, O (1996, p. 51), manifiesta que el estilo de liderazgo, está en relación, va depender en gran parte de los subordinados para establecer sus metas particulares y recursos para conseguirlos. Este tipo de liderazgo tiene dos aspectos o características: liderato pasivo evitador y liderato represivo evitador. El liderazgo pasivo evitador, es aquél en el que el líder hace lo posible, ya sea por propia iniciativa o por motivo que no tiene la capacidad necesaria, de involucrarse, vincularse o verse implicado con las dificultades y decisiones tomadas. Según Bass, B. y Riggio, R., (2008 p. 13), este tipo de líder piensa en que muchas de las dificultades se solucionan solas y no necesitan intervención. Cree fielmente, que cada uno de los seguidores tiene que indagar su propia manera de realizar y culminar con la labor asignada o con el logro de los propósitos. El liderazgo coercitivo evitador, se evidencia cuando el líder tiende a no subsanar desaciertos ni fallos, además suele tardar en las respuestas a temas apremiantes y aún más le es difícil incluirse cuando se suscita una circunstancia notable. Sus seguidores lo consideran como indiferente y con escaso compromiso con ellos y de alcanzar los propósitos previstos. Por ello genera sensaciones de desconfianza y dudas en las personas que lo siguen.

Es importante, tener en cuenta cada estilo de liderato del director pero es imprescindible, tener en cuenta lo que refiere Cantón, I (2004a), en relación a la dirección de calidad en instituciones educadoras, es importante y trascendental, el liderazgo directivo, formalizado en un líder demócrata, participativo y

descentralizado en la determinación de las decisiones, quien sea propositivo, motivador e involucrado con el cambio.

El liderato directivo, según refieren Harold, K y Heinz, W (2001), es una red compleja de condiciones que una persona tiene que cumplir para poder lograr las metas o propósitos de la institución en periodos de cambio. Dichos cambios del sector educacional demanda un mayor profesionalismo de los talentos humanos y una optimización también de los medios tangibles.

Alvarado, J (2006), Manifiesta que una de las equivocaciones con mayor frecuencia en las instituciones se realiza en el instante de la elección del líder que directivo. Siendo esencialmente importante pensar y examinar seriamente la suficiencia de liderato de ese individuo como conductor a futuro. En tanto, para precisar la suficiencia de liderato del directivo, se proponen algunos elementos esenciales como:

- a) Honestidad: el líder tiene que ser un personaje con transparencia y así alcanzar confiabilidad en su diligencia.
- b) Visión compartida: el líder tiene que considerar la intervención de sus copartícipes en la percepción del proceso de variación.
- c) Compromiso: El cuál es la coincidencia de sus beneficios individuales, los beneficios de la institución y los beneficios de sus copartícipes. Requiriendo también el compromiso organizacional en el apoyo de su diligencia. El líder directivo es el hilo conductor que une los beneficios de la institución con los de sus copartícipes según nos refiere Manes, J (2009).
- d) Paciencia: El líder tiene que comprender la forma de comportarse de cada uno de sus copartícipes, atendiendo a la singularidad de cada uno de ellos.
- e) Ejemplaridad: Solo el ejemplo, legitimará el mando del líder directivo. En democracia, el consenso y la ejemplaridad son importantes para el ejercicio del liderazgo directivo

Teniendo en cuenta lo que nos refiere Gallegos, (2004) quien percibe la decisión como un método, se toman en cuenta los elementos que lo conducen:

Motivo: Intenciones a llevar acabo en la organización y en el individuo.

Poder: El liderato es un prototipo de labor de fuerza.

Estilo: Comportamiento demostrado por el líder en la labor de su fuerza, para adjuntar beneficios y alcanzar metas.

Partidarios: lo medular, en relación al mando es la conexión, el sometimiento, la verificación y la réplica de las personas de la concentración. Un líder es considerado como tal, luego que él es correcto, que es "el punto en el que hace lo que dice y dice lo que hace".

En relación a la autoridad Gallegos, (2007) asegura que es un método, el mismo que tiene cuatro elementos, siendo la relación dependiente entre ellos. El objetivo, es el principal componente, son cada una de las razones establecidas de tal manera que el líder y sus colaboradores en la institución estén lado a lado para trabajar hacia ellos. El segundo componente, control, dirige y guía la concentración en una agrupación, en la cual, el uso de sus suficiencias, destrezas e indagación de iniciativa admite un impacto a las personas, contando con un propósito. El tercer elemento, estilo, elemento de la gestión que se demuestra en el comportamiento y procedimiento para vincular al líder con recolectar; en la acción de su energía, la proposición para iniciar una cosa está permanentemente presente.

El cuarto elemento, los colaboradores, el equipo, el elemento fundamental de la iniciativa, pues es la población en su conjunto que necesita estar activa, unida, para lograr impactar luego de la senda que sigue el líder.

De acuerdo a De Donis (2007), hay cuatro rasgos esenciales de un buen líder al comenzar la labor de guiar un conjunto de personas. Estos rasgos son: Visión ganadora, que se distingue por la capacidad de utilizar las ocasiones que se ofrecen, instaurar los logros pequeños y examinarlos en función a su colaboración para obtener las aspiraciones propuestas, la probabilidad de usar sucesos desfavorables y transformarlos en circunstancias provechosas para el logro de saberes en los escolares. La vehemencia por la vocación le va a permitir desempeñarse y desplegar esfuerzo con el objetivo de alcanzar los fines determinados por la institución. Otro rasgo del líder es la integridad, la cual se vincula con la aptitud de la actuación dentro de la moral y en la constante verificación de las virtudes de los trabajadores y perfeccionarlo para alcanzar el bien común. La audacia y curiosidad, características mediante las cuales el líder aprovecha la información, el saber y los bienes para aprovecharlos de manera conveniente, con la finalidad de lograr las aspiraciones que se propusieron, utilizando su imaginación.

Hernández (2012), manifiesta que entre las destrezas, peculiaridades, y aptitudes de un liderato destacan las que implican fortaleza y dedicación al trabajo, el intelecto, el desenvolvimiento y la elocuencia verbal, las interrelaciones personales que admitan una comunicación adecuada la facultad para incentivar a las personas que lo siguen, la capacidad de ponerse en el lugar de los otros, la aptitud para trabajar en equipo, en el que se desarrolle mutuamente la colaboración y la seguridad, también es importante la confianza, el control de sí mismo y el equilibrio emocional, los cuales se muestran en la firmeza, imaginación que hace su trabajo, a la par que influye en los otros para que realicen una labor comprometida y usando al máximo las aptitudes que posee.

Las Dimensiones del liderazgo directivo. Desde una mirada educativa, cuando se hace referencia al mando, significa instaurar un camino: edificar un ideal sin linderos ni métodos para alcanzar el propósito. Transferir la diligencia en expresiones y obras a quienes cuya intervención lograría afectar la constitución de agrupaciones y alianzas que conciban percepción y ordenamiento y acepten su legalidad.

Por otro lado, un buen líder de la administración es un conocedor con experiencia, aprendizaje y una mirada esencial para animar los ambientes de la inversión y el cambio.

Es primordial que el líder de la administración posea información, conocimiento, percepción, tendencias para el entendimiento y la acción, la capacidad para interrogar, a problematizar y emprender, valorar los efectos, los ámbitos y las praxis que son prudentes, respetuosos y sensatos, implicados, respetables, sinceros, preocupados, empoderados y que se adhieran para establecer agrupaciones de actuación donde mejore la organización, basada en la valoración, la diversidad magisterial y la igualdad social.

El accionar del liderato del director considera las siguientes dimensiones:

La Gestión pedagógica, es la dimensión que está más relacionada entre el docente y directivo. De acuerdo a Calero (2006), el jefe es el que se encarga de deliberar acerca de las alternativas que reaniman a los profesores a inventar con el cumplir formativo y la eficiencia de los profesionales. Poseer la idoneidad de escoger de forma adecuada para hacer las disposiciones ideales para el enfoque instructivo,

demanda una comprensión excepcional de la maravilla formativa en general, de parte del ejecutivo, y específicamente: qué factor o factores causan efecto decisivamente y desfavorablemente, qué cláusulas pueden proceder ser herramientas usuales, indispensables en la evaluación de la calidad educativa, etc. Gestión administrativa, es otra dimensión del director. Acorde con (Chiavenato, 2004), Para asegurar que la administración instructiva se produzca de forma constante, controlada y conforme lo advertido por la normativa y propósitos, manifestados por la institución, el que administra tiene que acomodarse con las alternativas sobre los procedimientos estipulados en la norma e institucionales.

La institución educativa no es únicamente el lugar donde los estudiantes reciben clases, es un ámbito social en el cual se emplean valores, imágenes, lenguas y conexiones particulares.

Los estudiantes no solamente ganan de lo que acontece en la enseñanza; además se favorecen de la manera en que la organizativa estudiantil, en su conjunto, se desempeña cotidianamente. La misma que es la causa por la cual las alternativas sobre la forma de caracterizar y tener en cuenta el ambiente tangible, los planeamientos, la imagen de la institución, la forma que los profesores deben vincularse con los sustitutos y los docentes entre sí, el modo y prototipo de conmemoraciones, festividades, etc. Son alternativas que el director tiene que considerar a conciencia ya que cada uno tiene ramificación instructiva.

La Gestión institucional, Calero (2006), manifiesta que la persona que administra escoge, de una u otra forma, la institución en su totalidad. Este modelo de elección demanda, con relación al que manda, una enseñanza excepcional de carácter comunitario, de los anhelos y recompensas de las distintas instituciones, de los inconvenientes y productos comprensibles de la institución que administra y de las concentraciones e instancias con las que debería vincularse. Debe implantarse en alternativas y así asegurar que la institución educativa sea apropiada y abierta a las exigencias y aspiraciones de la colectividad a quienes brinda el servicio y en donde se localiza.

El Marco del buen desempeño directivo, Es parte primordial en la transformación de la escuela, la cual se sitúa dentro de los ideales de crecimiento magisterial, favorecidos por el MINEDU; con lo cual se busca que las escuelas sean las que gestionen el cambio en los procesos de la enseñanza, el mismo que se centra a las

organizaciones formativas en los saberes estudiantiles (MINEDU, 2012). De esta manera, como respuesta de la reforma educativa se requiere contar con directores selectos, formados y estén organizados de manera adecuada. Por ello, el MINEDU pretende implementar estratégicamente, el Marco del buen desempeño del director, centrado en una política de educación integral efectiva.

En marco del buen desempeño del director se precisan los propósitos, los cuales buscan instaurar una tarea compartida con relación al liderazgo pedagógico el mismo que debe enfocarse en los aprendizajes de los escolares y que posibilite la revalorización, en la sociedad, la trascendencia de los directores en la institución educativa, también se identifican las prácticas que debe tener un directivo eficiente. El marco del buen desempeño del director consta de dos dominios seis competencias, así como 21 desempeños.

Los dominios del marco del buen trabajo del director son aptitudes que conforman una manera especial la actuación del director, en ellos se hace alusión a los desempeños imprescindibles para alcanzar adecuadamente la reforma del colegio. Las competencias que conforman los dominios son el saber hacer en algún entorno, pues involucran responsabilidades, predisposición para realizar las cosas bien, con criterio, empleando bases conceptuales y entendimiento de la esencia ética y los resultados sociales de sus acciones o determinaciones. (MINEDU 2012).

Con esta precisión se quiere optimar el comprender de la actuación del director, con respecto al discernimiento de las acciones que realiza y el aporte que éstas logran en el progreso de aprendizaje de los escolares, pues es primordial comprender el entorno de la escuela, ya que cada una tiene sus propios saberes. El director debe estar capacitado para obrar con sabiduría en un entorno concreto, buscar las maneras y los medios que liberen el quehacer diario de la organización, apelando a sus vivencias y el saber obtenido para alcanzar la motivación de la comunidad educativa en el transcurso de transformación de la institución escolar. Los desempeños son las respuestas que manifiestan los directores, mediante las cuales se evidencia el empleo de la competencia prevista, de esta manera con el desempeño se identifica tres situaciones: Debe ser observable, estar relacionado con sus funciones y ser representativo en el logro de una tarea en cuanto a resultados.

Al referirnos al desempeño del profesor nos encaminamos en la persona que ejerce la enseñanza y desarrolla competencias en los alumnos a su cuidado. En relación con eso, también concibe el apropiarse del conocimiento pedagógico, el cual se va creando con la práctica diaria al planificar y organizar la forma de educar o en la interacción con los escolares, (Sarabia y López, 2008).

El servicio docente no sólo implica la transferencia de saberes cognitivos, por muy primordiales que sean para la enseñanza intelectual, pues también se orienta a formar integralmente a la persona, o sea permite el desarrollo de todas sus dimensiones (Espinoza, 2010). Por esta razón, la labor del profesor debe centrarse en proporcionar competencias que les sirvan en el futuro para su vida y el progreso de su comunidad donde se desenvuelve.

Por este motivo, es importante tener conocimiento de la preparación de los profesores que se dedican a su labor para poner en funcionamiento procesos cualitativos, que se hagan cargo de la pluralidad de escolares que llegan a la institución educativa con el objetivo de lograr aprendizajes para desenvolverse de forma triunfante en la institución y en la comunidad, (Román y Murillo, 2008).

El Marco del buen desempeño del profesor, es un escrito que norma y orienta la formación de los profesores y evaluación de su accionar pedagógico, aceptando en él, el avance de la profesión del profesor y la renovación de la educación.

En este escrito normativo el Ministerio de Educación (2014), precisa las competencias, desempeños y dominios que debe caracterizar a un buen docente, los mismos que son necesarios a todo profesor de enseñanza básica de la nación. Conforman un convenio técnico del país, los profesores y la sociedad, en función a las capacidades que todo docente del país debe dominar en sus épocas posteriores de su formación docente, con el objeto de lograr aprendizajes en todos los escolares. Sin duda es un instrumento decisivo de mejora de la práctica docente de política global del país.

Algunos de los propósitos del marco del buen trabajo del profesor, son: Implantar normas generales para permitir desplegar un lenguaje habitual al referirnos al proceso enseñanza-aprendizaje que se desenvuelven en la escuela.

También otro propósito es la promoción de una praxis reflexiva del profesor, en la cual los educadores serán los agentes críticos que se apoderen de los desempeños

que los identifican, formando comunidades docentes en ejercicio con una mirada concordada de la educación.

Asimismo, es fundamental que se logre una revalorización de la profesión docente, reforzando así su imagen como expertos capaces que comprenden, fomentan y mejoran sus prácticas.

Por último, se plantea fomentar políticas para formar y evaluar al profesor, así también formas que van a permitir reconocer el trabajo docente y las circunstancias en las que se desempeña.

Existen campos o dimensiones que el docente comparte con otros profesionales y otras que son específicas de su profesión. Entre los campos compartidos tenemos: La dimensión reflexiva, con la cual el profesor afianza su identidad laboral en la práctica diaria. Hace una reflexión en y a partir de su trabajo social. Debate, decide, se apodera con criterio crítico de distintos conocimientos y ejecuta distintas destrezas para afianzar la formación de los alumnos. La constante verificación de su práctica docente y la reflexión sobre sí mismo, conforman el medio fundamental de su trabajo.

En el trabajo del profesor, el empleo de conocimientos disciplinares y formativos, tal como el discernimiento de las particularidades de los escolares y su entorno, involucran reflexionar sistemáticamente sobre procedimientos y la instrucción. El profesor requiere realizar opiniones críticas de su propia praxis y la de sus compañeros de trabajo.

Esta praxis juiciosa requiere una concientización crítica individual y conjunta que derive en acuerdos de modificación de las interrelaciones en la sociedad, las mismas que se fomentan en una asociación y se registran en un entorno de una institución, sociedad o cultura caracterizada por pluralidad.

Otra dimensión es la relacional, la cual asume que la enseñanza es sustancialmente una interrelación entre individuos que convergen a un desarrollo de formación, organizado, guiado y que implica una evaluación realizada por los docentes. En este actuar se logran lazos intelectuales, afectuosos y sociales.

Desde este punto de vista, el desarrollo de enseñanza-aprendizaje se constituye por medio de la interrelación concreta en el aula de clases y la escuela, específicamente entre los alumnos y profesores e implica un desenvolvimiento de procesos afectuosos y sentimentales, tolerantes y flexibles.

La Dimensión colegiada es otro aspecto mediante el cual el educador efectúa principalmente su trabajo en una estructura organizacional cuyo fin es garantizar que sus educandos logren los aprendizajes y desarrollen las competencias anticipadas. Su labor docente es en la sociedad e institución donde trabaja. Interactuando e interrelacionándose con sus pares (Profesores y directores) para realizar un trabajo coordinado, planificado, el cual se ejecuta y evalúan los procedimientos de enseñanza que se dan en la institución educativa. Su trabajo personal tendrá más significado al coadyuvar con la intencionalidad y objetivos de la escuela que forma parte. En la institución educativa las determinaciones sobresalientes que perjudican a la institución educativa se toman de manera colegiada.

En la institución, las determinaciones más sobresalientes que afectan a la escuela deben resolverse a nivel colegiado; por otro lado, la labor personal de la educación se entiende preferentemente desde una mirada colegiada.

Por último, la dimensión ética se pone de manifiesto primordialmente en el deber moral y la obligación individual con nuestros alumnos, su aprendizaje y enseñanza humana. También se manifiesta reconociendo y respetando las desigualdades y en la selección de los recursos utilizados. El profesor presta servicio a diferentes agrupaciones de escolares y se responsabiliza de manera individual por ellos, decide y elige estrategias que pone en práctica teniendo en cuenta la tarea de la institución escolar y los fines del sistema de educación del país.

El soporte ético de la docencia comprende la deferencia de los principios y normas y de la decencia de los escolares. Demanda capacidad laboral, conducta intachable y la indagación ordenada de recursos y estrategias que fomenten el querer aprender de cada escolar.

En este campo ético, es fundamental que el profesor rehúse toda forma de marginación, corrupción, agresión y terrorismo.

Los Campos o dimensiones propios del magisterio, son las siguientes:

La Dimensión pedagógica, es la parte central de la profesión docente. Alude un conocimiento específico, el conocimiento pedagógico, el cual se construye con la reflexión teórico-práctica, en la cual le posibilita al docente recurrir a diversos saberes para desempeñar su actuación. Hace mención a una praxis docente especial como es la enseñanza, la misma que requiere suficiencia suscitando el

deber y la atención en los estudiantes, es decir la disposición del mismo para el aprendizaje y su formación. También requiere de la ética del enseñar, de darle sentido al enlace mediante el cual se educa, el mismo que conlleva al desarrollo y la autonomía del estudiante. Se distinguen tres fases primordiales en esta dimensión: El juicio pedagógico, el cual presume tener varios criterios, que abarque variadas disciplinas y culturas, aceptando la presencia de diversas formas de interpretar, entender y evaluar lo que cada uno de los escolares requiere respecto a sus intereses, carencias y oportunidades de para aprender, además también para discriminar la más conveniente alternativa de responder en cada circunstancia y entorno social. El liderazgo motivacional, es otra fase que implica la suficiencia de estimular la disposición por el aprendizaje en agrupación de individuos diversos en aspiraciones, edad y cualidades, así también en la seguridad en sus potencialidades de alcanzar todos los aprendizajes que precisan lograr, sobre cualquiera de los factores desfavorables y en cualquier ámbito de índole cultural y socioeconómica. La vinculación, es el aspecto que tiene relación con la creación de los vínculos personales con los alumnos, en particular con su modo de pensar o sentir, también con la producción de nexos relevantes entre ellos.

La Dimensión cultural, mediante la cual, es imprescindible que el docente tenga un amplio conocimiento de su contexto con la finalidad de hacer frente a los retos políticos, económicos, culturales y que se dan una sociedad, así como los acontecimientos, el entorno de la localidad, región, de nuestro país y mundial en que aparecen. Involucra examinar los cambios, retos y dilemas para entenderlos y obtener aprendizajes adaptados que cada nación plantea a su futura generación de jóvenes.

Dimensión política, se refiere a la obligación que tiene el profesor con la enseñanza de sus escolares no solamente como individuos sino además como personas ciudadanas encaminadas al cambio de las interrelaciones comunitarias, a partir de un encauzamiento de equidad social e igualdad, puesto que la tarea de la escuela también implica el reto de establecernos como país, como una colectividad unida por una identidad compartida. El profesor debe conocer la real sociedad y sus retos para poder construir sociedades donde haya menos desigualdad, con más justicia y libertad, apoyadas en ciudadanos conscientes, dinámicos, responsables y que respeten su medio ambiente donde se desarrollan.

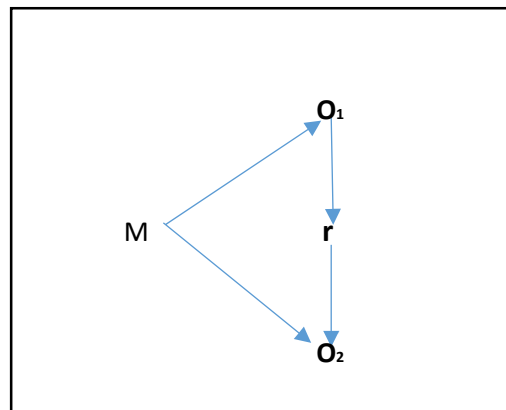
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Su diseño es una investigación no experimental: Es el estudio que se hace sin manejar intencionadamente variables.

El diseño del presente estudio es de tipo “Descriptivo correlacional”; en efecto, primero se describieron las variables consideradas, luego se realizaron las correlaciones del caso para precisar el grado de relación entre ambas variables.

El diagrama es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra sometida a estudio

O1 = Observación de la variable Liderato Directivo.

O2 = Observación de la variable desempeño Pedagógico.

r = Correlación entre liderazgo directivo y desempeño pedagógico.

3.2. Variables y operacionalización

En el estudio, tomaremos las variables: Liderazgo directivo y desempeño pedagógico.

Variable 1: Liderazgo Directivo.

De acuerdo a la utilidad que realiza en la hipótesis, es variable independiente porque en el estudio únicamente se procura la relación entre las dos variables que intervienen. Por su esencia, es una variable cualitativa, pues su medida no se puede interpretar de manera numérica.

Variable 2: Desempeño pedagógico.

De acuerdo a la utilidad que realiza en la hipótesis, es variable dependiente, porque en el estudio únicamente se procura la relación entre las dos variables que intervienen. Por su esencia, es una variable cualitativa, pues su medida no se puede interpretar de manera numérica. (Ver anexo N° 2: Matriz de operacionalización de las variables)

3.3. Población, muestra y muestreo

La población que ha sido materia de estudio, está constituida por directores, profesores de las instituciones escolares del nivel secundario del Distrito de Suyo, de la UGEL Tambogrande, DRE Piura.

La población la conforma en su totalidad por 120 profesionales educativos, entre directivos y profesores.

La presente investigación presenta una muestra de 40 profesores entre directivos y profesores del nivel secundario de las redes educativas del distrito de Suyo. Específicamente de las instituciones educativas siguientes: N° 14307 “María Reyna de la Paz” del caserío La Laguna; IE “Zapacillas” del caserío Zapacillas; IE “Héroes del Cenepa” del caserío la Tina e IE “Santa Rosa” del caserío Sarayuyo, todas ellas de las diferentes redes educativas del distrito de Suyo.

La muestra fue lograda por medio de la aplicación del muestreo no probabilístico, de manera conveniente, es decir, en primer lugar se precisó la población, sus características, problemas, y se eligió como muestra a dichos individuos, porque todos los pedagogos elegidos tiene la predisposición para contestar las interrogantes de las herramientas de evaluación del estudio en mención (Sánchez y Reyes, 2009, p.146).

Se utilizó un muestreo no probabilístico por criterio; el cual involucra criterios de exclusión e inclusión para la elección de la muestra respectiva, los cuales son determinados por el autor del estudio. (Sampieri 2016).

Entre los criterios de inclusión tenemos:

- Docentes que pertenezcan al nivel secundario del distrito de Suyo.
- Profesores nombrados y contratados en servicio de la jurisdicción del Núcleo distrital de gestión educativa local de Suyo.

Los criterios de exclusión son:

- Docentes con permiso sin goce o con goce de haberes del distrito de Suyo.
- Docentes del nivel inicial y primario, tanto contratados como nombrados.

La muestra “es la porción de la población adquirida de ésta y que tiene iguales particularidades en cualquier integrante de la población” (Pino, 2006).

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

En la recolección de la información se usó como herramienta el cuestionario, cuya técnica utilizada fue la encuesta; con lo cual nos proporcionó obtener datos destacados sobre la correlación entre el liderato del directivo y el trabajo pedagógico en una entidad educadora del distrito de Suyo-2020. Aquino (2016), manifiesta que la encuesta es “Un conglomerado de procedimientos cuya intención es agrupar, de forma organizada, información sobre definido campo de estudio, referente a un conjunto de personas, mediante trato o comunicación directa o indirecta con los participantes o conjunto de personas que conforman la población en estudio.

El instrumento es el recurso que usa el investigador, con el cual se obtendrá información oportuna sobre las variables que se medirán. Se utilizará el cuestionario como instrumento.

Aquino (2016), afirma que “El cuestionario es una herramienta que sirve para recolectar información, compuesta por una agrupación de interrogantes con relación a una o más variables de estudio, las cuales están sujetas a ser medidas”.

García (2003) Manifiesta que “La intención del cuestionario es conseguir, de forma ordenada y sistematizada, información oportuna sobre la población con la que se labora, sobre las variables elementos del estudio o evaluación”

Sierra mencionado por Acosta (2017), precisa al cuestionario “como una agrupación de interrogantes dispuestas metódicamente, sobre los acontecimientos y aspectos de interés en un estudio para su respuesta por las personas, población o su muestra a que se expande la investigación emprendida”.

En la investigación, para la variable liderato directivo se utilizó un cuestionario a los docentes, conformado por 30 interrogantes, relacionadas a como se observa el

trabajo del directivo. Este instrumento de recolección de información, con alternativas de contestación de tipo Likert con la siguiente valoración: Nunca = 1; Casi nunca = 2; A veces = 3; Casi siempre = 4 y Siempre = 5. Para el desempeño pedagógico del profesor también se empleó como herramienta una lista de interrogantes (cuestionario) para profesores, el cual contiene 30 interrogantes con alternativas de contestación de tipo Likert con los siguientes valores: Nunca = 1; Casi nunca = 2; A veces = 3; Casi siempre = 4 y Siempre = 5.

3.5. Procedimientos

En el procedimiento para la recopilación, organización y análisis de la indagación se utilizaron conocimientos estadísticos relacionados con los siguientes: Media aritmética, Frecuencias, Desviación típica, prueba t de hipótesis y r de Spearman.

3.6. Método de análisis de datos

Ambos instrumentos (cuestionarios) se ratificaron a través del criterio y entendimiento de docentes “expertos”, los cuales tienen grado de maestría y/o doctorado en educación. Para ello se hizo llegar estos instrumentos, con un formato de evaluación para su respectiva validación.

La confiabilidad de ambos cuestionarios se hizo aplicando una prueba de ensayo a 6 pedagogos de una institución educativa, que no fueron seleccionados en la muestra. La información obtenida fue procesada en el Excel 2016, calculando el coeficiente de Alfa de Cronbach. Para el instrumento de liderazgo del director el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0.77, para el instrumento de desempeño pedagógico es 0.93, lo cual quiere decir que las herramientas de investigación tienen una gran o fuerte y alta confiabilidad, respectivamente, por lo tanto, puede usarse en la recolección de información.

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad

De 0,76 a 0,89 Fuerte confiabilidad

De 0,9 a 1 Alta confiabilidad

Nota: Sustraído de: Bisquerra. (2009) Metodología de la investigación.

Educativa

ALFA DE CROMBACH- INSTRUEMNTO LIDERAZGO DIRECTIVO

Resultado de la credibilidad de los cuestionarios

Validación	Validación Alfa de Cronbach	N° de ítems
Cuestionario sobre Liderazgo directivo	0.75	30
cuestionario sobre Desempeño Pedagógico	1,77	30

k(número de ítems)=	30
ΣV_i (símbolo sumatoria)	12,78
Vt	50,000
SECCIÓN 1	1,034

SECCIÓN 2	0,744
ABSOLUTO	
S2	0,744
A	0,77

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Dónde:

-Vi es la varianza del ítem i,

Vt es la varianza de la suma de todos los ítems y

k es el número de interrogantes o ítems.

ALFA DE CROMBACH- INSTRUEMNTO DESEMPEÑO PEDAGÓGICO

k(número de ítems)=	30
$\sum V_i$ (símbolo sumatoria)	11,94
Vt	2046,567
SECCION 1	1,037
SECCION 2	0,994
0,994	0,994
A	1,03

3.7. Aspectos éticos

Se establecen algunos criterios para garantizar la calidad ética del estudio, entre los que podemos mencionar:

- Los instrumentos de recopilación de la información serán elaborados por el docente responsable del estudio y su aplicación de los mismos se harán de forma ordenada y coordinada, sin la alteración de la información.
- Los instrumentos de recopilación de la información serán anónimos, protegiendo la identidad de los profesores encuestados.
- Se validó los instrumentos por tres “Expertos” para dar mayor formalidad a la aplicación de los mismos.
- Se coordinó con los directores de las diferentes instituciones educadoras para el permiso respectivo y la aceptación y participación voluntaria de los profesores en la aplicación de los cuestionarios.

IV. RESULTADOS

4.1. ESTADÍSTICA INFERENCIAL

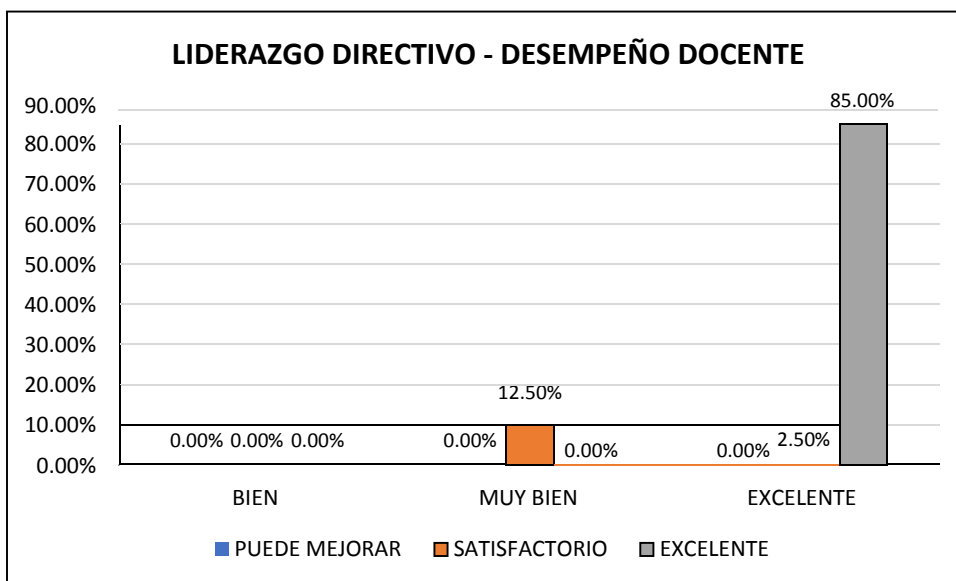
OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico en las redes educativas del distrito de Suyo – Piura – 2020

TABLA 01

		DESEMPEÑO PEDAGÓGICO						TOTALE
		BIEN		MUY BIEN		EXCELENTE		S
LIDERAZG	PUEDE	0.00						
O	MEJORAR	0	%	0	0.00%	0	0.00%	0.00%
DIRECTIV	SATISFACTOR	0.00		12.50				
O	IO	0	%	5	%	1	2.50%	15.00%
		0.00				85.00		
	EXCELENTE	0	%	0	0.00%	34	%	85.00%
		0.00		12.50		87.50		
	TOTALES	0	%	5	%	35	%	100.00%

GRÁFICO 01



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

La tabla 01 muestra los resultados obtenidos al relacionar las variables Liderazgo Directivo y Desempeño pedagógico muestra los siguientes resultados:

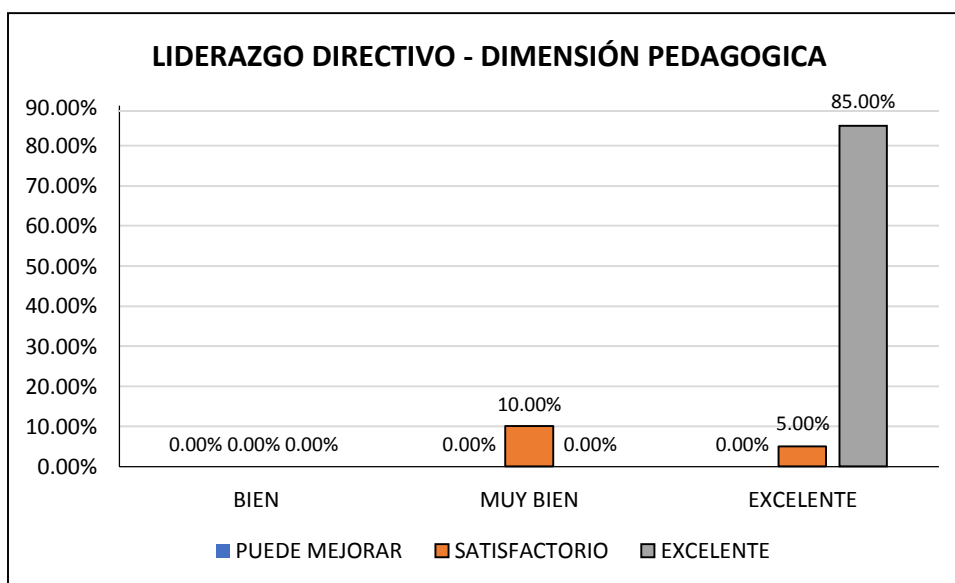
- Liderazgo directivo con nivel satisfactorio con Desempeño docente muy bien, se ubican 12.50% de los docentes.
- Liderazgo directivo con nivel satisfactorio con Desempeño docente excelente, se ubican .2.50% de los docentes.
- Liderazgo directivo con nivel excelente con Desempeño docente también excelente, se ubican. en este nivel un significativo 85.00% de los docentes.

OBJETIVO ESPECÍFICO 01: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica del desempeño pedagógico de los profesores en las redes educativas del distrito de Suyo – Piura – 2020

TABLA 02

		DIMENSIÓN PEDAGÓGICA						TOTALE S
		BIEN		MUY BIEN		EXCELENTE		
	PUEDE	0.00						
LIDERAZG O	MEJORAR	0	%	0	0.00%	0	0.00%	0.00%
	SATISFACTOR IO	0.00		10.00				
DIRECTIV O		0	%	4	%	2	5.00%	15.00%
		0.00				85.00		
	EXCELENTE	0	%	0	0.00%	34	%	85.00%
		0.00		10.00		90.00		
	TOTALES	0	%	4	%	36	%	100.00%

GRÁFICO 02



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

La tabla 02 muestra los resultados obtenidos al relacionar las variables Liderazgo Directivo y la dimensión pedagógica del Desempeño pedagógico muestra los siguientes resultados

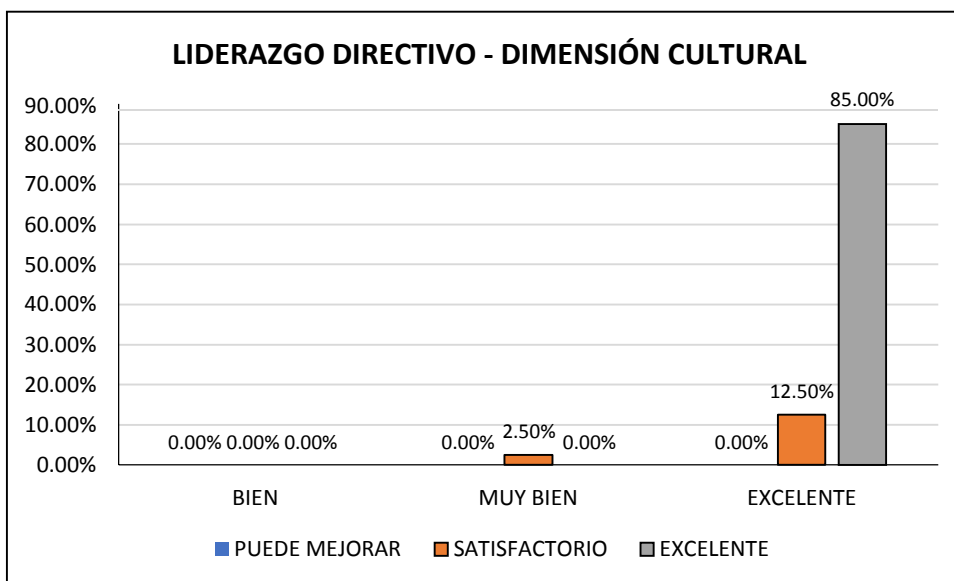
- Liderazgo directivo con nivel satisfactorio relacionado con la dimensión pedagógica del Desempeño docente muy bien, se ubican 10.00% de los docentes.
- Liderazgo directivo con nivel satisfactorio relacionado con la dimensión pedagógica del Desempeño docente excelente, se ubican 5.00% de los docentes.
- Liderazgo directivo con nivel excelente relacionado con la dimensión pedagógica del Desempeño docente con nivel también excelente, se ubican un 85.00% de los docentes

OBJETIVO ESPECÍFICO 02: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión cultural del desempeño pedagógico de los profesores en las redes educativas del distrito de Suyo – Piura – 2020

TABLA 03

		DIMENSIÓN CULTURAL						TOTALE
		BIEN		MUY BIEN	EXCELENTE		S	
	PUEDE		0.00		0.00			
LIDERAZG	MEJORAR	0	%	0	%	0	0.00%	
O	SATISFACTOR		0.00		2.50		12.50	
DIRECTIV	IO	0	%	1	%	5	15.00%	
O			0.00		0.00		85.00	
	EXCELENTE	0	%	0	%	34	85.00%	
			0.00		2.50		97.50	
	TOTALES	0	%	1	%	39	100.00%	

GRÁFICO 03



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

La tabla 03 muestra los resultados obtenidos al relacionar las variables Liderazgo Directivo y la dimensión cultural del Desempeño pedagógico muestra los siguientes resultados.

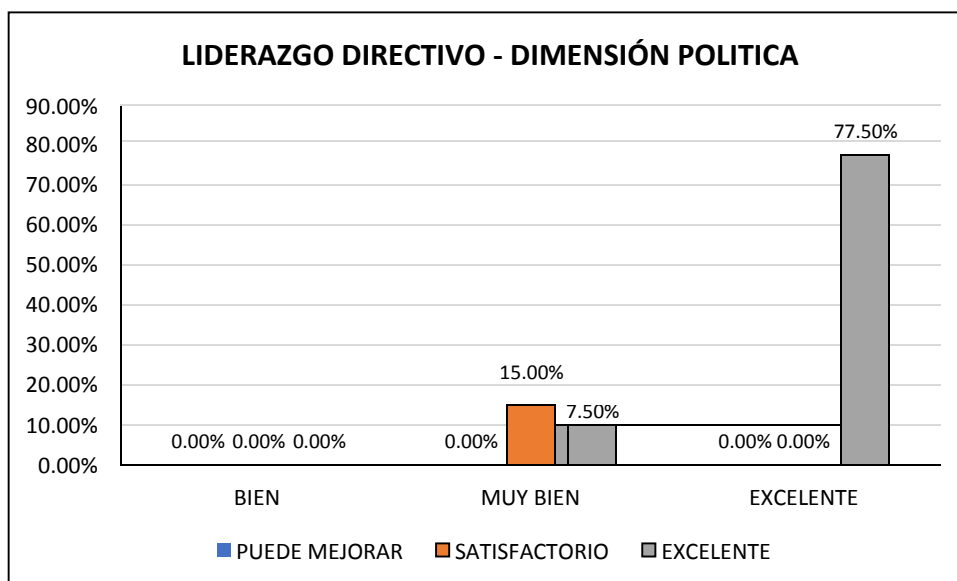
- Liderazgo directivo con nivel satisfactorio relacionado con la dimensión cultural del Desempeño docente muy bien, se ubican 2.50% de los docentes.
- Liderazgo directivo con nivel satisfactorio relacionado con la dimensión cultural del Desempeño docente excelente, se ubican 12.50% de los docentes.
- Liderazgo directivo con nivel excelente relacionado con la dimensión cultural del Desempeño docente excelente, se ubican un significativo 85.00% de los docentes.

OBJETIVO ESPECÍFICO 03: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión política del desempeño pedagógico de los profesores en las redes educativas del distrito de Suyo – Piura – 2020

TABLA 04

		DIMENSIÓN POLÍTICA						TOTALE
		BIEN		MUY BIEN		EXCELENTE	S	
	PUEDE		0.00					
LIDERAZG	MEJORAR	0	%	0	0.00%	0	0.00%	
O	SATISFACTOR		0.00		15.00			
DIRECTIV	IO	0	%	6	%	0	0.00%	
O			0.00				77.50	
	EXCELENTE	0	%	3	7.50%	31	%	
			0.00		22.50		77.50	
	TOTALES	0	%	9	%	31	%	
							100.00%	

GRÁFICO 04



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

La tabla 04 muestra los resultados obtenidos al relacionar las variables Liderazgo Directivo y la dimensión política del Desempeño pedagógico muestra los siguientes resultados

- Liderazgo directivo con nivel satisfactorio relacionado con la dimensión política del Desempeño docente muy bien, se ubican 15.00% de los docentes.
- Liderazgo directivo con nivel excelente relacionado con la dimensión política del Desempeño docente muy bien, se ubican 7.50% de los docentes.
- Liderazgo directivo con nivel excelente relacionado con la dimensión política del Desempeño docente también excelente, se ubican un considerable 77.50% de los docentes.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL:

H_i: Existe relación entre liderazgo directivo y el desempeño pedagógico en las redes educativas del distrito de Suyo – Piura – 2020

H₀: No existe relación entre liderazgo directivo y desempeño pedagógico en las redes educativas del distrito de Suyo – Piura – 2020

TABLA N° 05

CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO PEDGÓGICO

Correlaciones

				LIDERAZGO DIRECTIVO	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho Spearman	de LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de	1,000	,927**
		N		40	40
	DESEMPEÑO PEDAGÓGICO	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de	,927**	1,000
		N		40	40

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

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

La Tabla 05 muestra que el valor de correlación Spearman (rho) es 0,927 correlación muy alta (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05; en consecuencia, existe relación significativa entre el liderazgo directivo con el desempeño pedagógico, por lo tanto, se acepta la hipótesis investigación y se rechaza la hipótesis nula.

:

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 01

H_i: Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico en la dimensión pedagógica de los profesores en las redes educativas del distrito de Suyo – Piura – 2020

H₀₁: No existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico en la dimensión pedagógica de los profesores en las redes educativas del distrito de Suyo – Piura – 2020

TABLA N° 06

CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO PEDAGÓGICO EN LA DIMENSIÓN PEDAGÓGICA

Correlaciones

				LIDERAZGO DIRECTIVO	DIMENSIÓN PEDAGÓGICA
Rho Spearman	de LIDERAZGO DIRECTIVO	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	de	1,000 . 40	,936** ,000 40
	DIMENSIÓN PEDAGÓGICA	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	de	,936** ,000 40	1,000 . 40

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

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

La Tabla 06 muestra que el valor de correlación Spearman (rho) es 0,936 correlación muy alta (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05; en consecuencia, existe relación significativa entre el liderazgo directivo con la dimensión pedagógica del desempeño pedagógico, por lo tanto, se acepta la hipótesis investigación y se rechaza la hipótesis nula.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 02:

H₁: Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico en la dimensión cultural de los profesores en las redes educativas del distrito de Suyo – Piura – 2020

H₀₂: No existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico en la dimensión cultural de los profesores en las redes educativas del distrito de Suyo – Piura – 2020

TABLA N° 07

CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO PEDGÓGICO EN LA DIMENSIÓN CULTURAL

Correlaciones

				LIDERAZG O DIRECTIV O	DIMENSIÓ N CULTURAL
Rho	de LIDERAZG	Coeficiente	de	1,000	,882**
Spearman	O	correlación			
	DIRECTIVO	Sig. (bilateral)		.	,000
	N			40	40
	DIMENSIO	Coeficiente	de	,882**	1,000
	N	correlación			
	CULTURAL	Sig. (bilateral)		,000	.
	N			40	40

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

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

La Tabla 08 muestra que el valor de correlación Spearman (rho) es 0,882 correlación muy alta (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05; en consecuencia, existe relación significativa entre el liderazgo directivo con la dimensión cultural del desempeño pedagógico, por lo tanto, se acepta la hipótesis investigación y se rechaza la hipótesis nula.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 03:

H_i: Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico en la dimensión política de los profesores en las redes educativas del distrito de Suyo – Piura – 2020

H₀₃: No existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico en la dimensión política de los profesores en las redes educativas del distrito de Suyo – Piura – 2020

TABLA N° 08

CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO PEDGÓGICO EN LA DIMENSIÓN POLÍTICA

Correlaciones

				LIDERAZGO DIRECTIVO	DIMENSIÓN POLITICA
Rho	de LIDERAZGO	Coeficiente de	de	1,000	,916**
Spearman	O DIRECTIVO	correlación Sig. (bilateral)		.	,000
		N		40	40
	DIMENSIÓN POLITICA	Coeficiente de	de	,916**	1,000
		correlación Sig. (bilateral)		,000	.
		N		40	40

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

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

La Tabla 08 muestra que el valor de correlación Spearman (rho) es 0,916 correlación muy alta (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05; en consecuencia, existe relación significativa entre el liderazgo directivo con la dimensión política del desempeño pedagógico, por lo tanto, se acepta la hipótesis investigación y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Las variables estudiadas en el presente estudio de investigación son: “El liderazgo directivo y el desempeño pedagógico” los cuales son factores fundamentales que inciden en el incremento de una educación de calidad; tanto el liderazgo directivo como el desempeño pedagógico son avalados en bases teóricas en los diseños del Ministerio de Educación, tal como: El Marco del buen Desempeño directivo (2014) y el Marco del Buen desempeño Docente (2012), respectivamente; los mismos que ya son parte del quehacer de los profesionales de la educación y que están vigentes en las instituciones educadoras de nuestro país; con lo cual se pretende mejorar los aprendizajes de los estudiantes y el desarrollo de las competencias.

En una institución educadora es imprescindible que haya un liderazgo directivo con buen desempeño de sus responsabilidades y funciones propias del mismo, que sea proactivo, eficiente y eficaz de tal manera que conduzca a los actores educativos al logro de las metas y objetivos institucionales, los cuales se ven reflejados en el accionar de los actores y agentes educativos. Actualmente se concibe una nueva manera de conducir una institución educativa, pues el rol del director se debe implantar desde una perspectiva en la cual sea un líder influyente que inspire y active las tareas educadoras con un tratamiento pedagógico. MINEDU (2014, p. 12).

Por otro lado la preparación de los profesores para su buen desempeño pedagógico es importante porque se pone en funcionamiento procesos de calidad que atiendan la diversidad de estudiantes que acuden a la institución educativa con la finalidad de obtener logros sustanciales y mejorar su aprendizaje para desenvolverse de manera airosa dentro de la institución, la comunidad y/o entorno social. Roman y Murillo (2008).

Tanto el desempeño del directivo como el desempeño pedagógico de los profesionales de la educación están siendo evaluados constantemente en base a la Ley de la Reforma Magisterial, la cual pretende fortalecer ambas variables en base a la meritocracia y/o desarrollo profesional de los docentes. En ese sentido, se han desarrollado varias investigaciones a nivel internacional y nacional.

Podemos decir que Contreras (2016) en su investigación concluyó que “Existe una inclinación precisa con destino al modo de liderazgo no deseable, el cual se produce en la escuela y traza una inclinación patente la realización de prácticas negativas que son evidenciadas en casi todos, calificativos adversos a un liderazgo adecuado”. Con lo cual queda claro que un liderazgo no deseable tiene una relación estrecha con la realización de prácticas negativas en la institución educativa; habiendo una relación directa entre éstas.

También podemos destacar la investigación de Hilares (2015), el cual, llegó a concluir que hay una conexión direccionada entre la labor del profesor y el liderazgo del director. Es decir ambas variables se relacionan directamente, guardando una relación significativa.

Otro estudio importante es el estudio que hiciera Delgado y Rey (2016) el mismo que concluyó que “Hay una correspondencia relevante entre el liderato del director y la labor del profesor en seis colegios públicos de la UGEL N° 16 del distrito de Barranca, 2014. Esto se evidencia con la prueba de Spearman “.

Éstos antecedentes tienen mucha relación respecto a los resultados de la presente investigación: “Liderazgo directivo y desempeño pedagógico en las redes educativas del distrito de Suyo-Piura”, los cuales son referentes para el mismo.

En cuanto a la metodología utilizada en la investigación Su diseño es una investigación no experimental y su estudio es de tipo “Descriptivo correlacional”; en efecto, primero se describieron las variables consideradas, luego se realizaron las correlaciones del caso para precisar el grado de relación entre ambas variables.

El objetivo general planteado en la presente investigación se refiere a determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico en las redes educativas del distrito de Suyo – Piura; referente a ello, se demuestra que existe relación entre las variables en estudio. Los altos porcentajes obtenidos, al relacionar ambas variables, cuyos valores se muestran en la tabla de contingencia correspondiente (Tabla 01), indican que existe una relación excelente entre éstas variables, se ubica un 85.00% de los profesores. Esto se reafirma a través del análisis inferencial (pruebas de hipótesis) donde se ha obtenido un alto índice de correlación (Tabla 05); en la cual se muestra que el valor de correlación Spearman (ρ) es 0,927 correlación muy alta (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05; en consecuencia, existe relación significativa entre el liderazgo directivo con el desempeño pedagógico, por consiguiente, se admite la hipótesis investigación y se desestima la hipótesis nula. Por lo referido anteriormente, es preciso tener en cuenta que el liderazgo bien aplicado es importante en toda relación laboral. Al respecto Villa, A (2013, p. 43), en relación al estilo de liderazgo, hace referencia que es la forma personalizada de proceder de un líder. Este estilo de liderazgo se apoya en el propio temperamento de la persona, en la manera de comprender las relaciones laborales. A la luz de los resultados estadísticos obtenidos, se concluye que existe una relación directa y significativa entre ambas variables, es decir que cuanto mejor es el liderazgo directivo, se va a evidenciar en un mejor desempeño pedagógico.

El primer objetivo específico formulado en el estudio se refiere a determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica del desempeño pedagógico de los profesores de las redes educativas del distrito de Suyo-Piura, referente a ello, se demuestra que existe relación entre las variables en estudio. Los altos porcentajes obtenidos, al relacionar ambas variables, cuyos valores se muestran en la tabla de contingencia correspondiente (Tabla 02), indican que existe una relación excelente entre éstas variables, se ubica un 85.00% de los profesores; lo cual queda reafirmado en el análisis inferencial (prueba de hipótesis), donde se ha obtenido un alto índice de correlación (Tabla 06); la cual muestra que el valor de

correlación Spearman (ρ) es 0,936 correlación muy alta (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05; en consecuencia, existe relación significativa entre el liderazgo directivo con la dimensión pedagógica del desempeño pedagógico, por consiguiente, se admite la hipótesis investigación y se desestima la hipótesis nula.

Con respecto al segundo objetivo específico propuesto en la investigación el mismo que hace referencia a determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión cultural del desempeño pedagógico de los profesores de las redes educativas del distrito de Suyo-Piura, podemos mencionar que existe relación entre las variables de estudio. Los resultados estadísticos demuestran que los altos porcentajes, al relacionar ambas variables, cuyos valores se muestran en la tabla de contingencia respectiva (Tabla 03), indican que existe una relación excelente entre estas variables, se ubica un 85.00% de los profesores ; esto se reafirma en el análisis inferencial (prueba de hipótesis), en el que se ha alcanzado un alto índice de correlación (Tabla 07); la cual muestra que el valor de correlación Spearman (ρ) es 0,882 correlación muy alta (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05; en consecuencia, existe relación significativa entre el liderazgo directivo con la dimensión cultural del desempeño pedagógico, Por consiguiente, se admite la hipótesis investigación y se desestima la hipótesis nula.

El tercer objetivo específico, planteado en la investigación se refiere a determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión política del desempeño pedagógico de los docentes de las redes educativas del distrito de Suyo-Piura, al respecto, podemos mencionar que existe relación entre las variables de estudio. Los resultados estadísticos demuestran que los altos porcentajes, al relacionar ambas variables, cuyos valores se muestran en la tabla de contingencia respectiva (Tabla 04), indican que existe una relación excelente entre estas variables, se ubica un 77.50% de los profesores; esto se reafirma en el análisis inferencial (prueba de hipótesis), en el que se ha alcanzado un alto índice de correlación (Tabla 08); la cual muestra que el valor de correlación Spearman (ρ) es 0,916 correlación muy

alta (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05; en consecuencia, existe relación significativa entre el liderato directivo con la dimensión política del desempeño pedagógico, por consiguiente, se admite la hipótesis investigación y se desestima la hipótesis nula.

VI. CONCLUSIONES

En la investigación se concluyó lo siguiente:

- Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño pedagógico en las redes educativas del distrito de Suyo – Piura, al que se refiere el objetivo general planteado; es decir que cuanto mejor es el liderazgo directivo, se va a evidenciar en un mejor desempeño pedagógico.
- El primer objetivo específico formulado en el estudio se refiere a determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica del desempeño pedagógico de los profesores de las redes educativas del distrito de Suyo-Piura, referente a ello, se demuestra que existe relación entre las variables en estudio.
- Con respecto al segundo objetivo específico propuesto en la investigación el mismo que hace referencia a determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión cultural del desempeño pedagógico de los profesores de las redes educativas del distrito de Suyo-Piura, con respecto a ello, podemos mencionar que existe relación entre las variables de estudio.
- El tercer objetivo específico, planteado en la investigación se refiere a determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión política del desempeño pedagógico de los docentes de las redes educativas del distrito de Suyo-Piura, al respecto, podemos mencionar que existe relación entre las variables de estudio.

VII. RECOMENDACIONES

- Se debe continuar con la revaloración de la profesión docente, enmarcada en el Marco del Buen Desempeño Docente para seguir mejorando el trabajo docente en el aula, mejorando el logro de aprendizajes y el desarrollo de competencias.
- Se debe continuar con la evaluación tanto del desempeño docente como directivo para lograr mejoras en sus labores educativas, en base a la meritocracia.
- La relación del liderazgo directivo y el desempeño pedagógico docente deben estar siempre en constante interrelación ya que existe una significativa y positiva relación para la mejora de la calidad educativa.
- Las autoridades educativas deben continuar con el fortalecimiento de las capacidades directivas, pedagógicas y de liderazgo, en los docentes, directivos y/o profesionales de la educación.

REFERENCIAS

- Akbari, R., Gaffar Samar, R. y Tajik, L. (2006). Developing a Classroom Observation Model based on Iranian EFL Teachers' Attitude. En Journal of Faculty of Letters and Humanities, 198
http://www.sid.ir/en/VEWSSID/J_pdf/874200619801.pdf
- Al-Habsi, H. (2004). Peer observation in Oman: How it is carried out and teachers' attitudes towards it
<http://www.moe.gov.om/Portal/sitebuilder/Sites/EPS/Arabic/IPS/Importa/tesol/5/Peer%20observation%20in%20Oman%20How%20it%20is%20carried%20out%20and%20teachers'.pdf>
- Allwright, D. (1998). Observation in the language classroom. New York: Longman.
- Alvarado, J (2006). El Gerente de las Organizaciones del Futuro. Caracas – Venezuela. Universidad Pedagógica Experimental el Libertador.
- Bass, B. y Riggio, R. (2008). Transformational leadership. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates
- Bettinger, E. (2011). The effects of student Coaching in College: An evaluation of a randomized experiment in student mentoring.
http://ed.stanford.edu/sites/default/files/bettinger_baker_030711.pdf
- Bolívar, Antonio. «Aprender a liderar líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente». *Educar*, [en línea], 2011, Vol. 47, n.º2, pp.253-75,
<https://www.raco.cat/index.php/Educar/article/view/248536> [Consulta: 8-06-2020].

Cantón, I. (2004a). La Organización Escolar normativa y aplicada. Madrid: Biblioteca Nueva.

Carranza Romero, ML. Los estilos de liderazgo y los estilos de pensamiento en los directivos de Instituciones Educativas Leadership styles and thinking styles in the directors of Educational Institutions. Big Bang Faustiniense revistas.unjfsc.edu.pe. Octubre - Diciembre 2019 pag.37-42

Casado Gonzales, JM & Rodríguez Maya, JE (2016)- Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana .LID-Editorial empresarial.

Chamorro, D. (2005). Factores determinantes del estilo de liderazgo del director-a. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Chapé Paumier, R. & Quiala Long, Y. (2019). El desempeño profesional pedagógico de los docentes que imparten Geografía de Cuba en el nivel primaria. Pedagogical professional performance of teachers who impart Cuba's Geography at primary level *Revista Científico Metodológica*, (68), e08. Epub 01 de junio de 2019. Recuperado en 22 de julio de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1992-82382019000100008&script=sci_arttext&lng=en

Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Bogotá: Mc Graw Hill.

Cóndor, B. H., & Remache Bunci, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. **La The managerial and educational performance as an opportunity to improve the educational quality.** *Cátedra*, 2(1), 116-131. <https://doi.org/10.29166/catedra.v2i1.1436>

Contreras-Colmenares, A. y Maldonado-Serrano, J. Pensamiento crítico y lógico y los estilos de liderazgo -Critical and logical thinking, and leadership styles ISSN 1317-8822 / ISSN Electrónico 2477-9547 • Año 19 • N°2 • Julio – Septiembre 2020 • p. 236–253 <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/8091>.

Díaz Cano, F. (2019). **La evaluación obligatoria del desempeño docente y su sentido para el profesorado de telesecundarias: entre el temor, control y sometimiento** the Required Evaluation for the Teacher's Performance and His Understanding of the Tele-Secondary Professorship: Fear, Control and Submission. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 423-455. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200774672019000100423&script=sci_arttext&tlng=en

Domingo Segovia, J. Una dirección escolar con capacidad de liderazgo pedagógico. *RMIE* [online]. 2019, vol.24, n.82, pp.897-911. Epub 20-Feb- 2020. ISSN 1405-6666. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-66662019000300897&script=sci_arttext&tlng=pt

GALVEZ SUAREZ, E & MILLA TORO, R. Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good. *Propós. represent.* [Online]. 2018, vol.6, n.2, pp.407-429. ISSN 2307- 7999. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>.

García Colina, F, Juárez Hernández, S, & Salgado García, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 206-216. Recuperado en 20 de junio de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142018000200016&lng=es&tlng=pt.

García-Manjón, J. Relación entre estilos de liderazgo e innovación corporativa
Universidad Europea Miguel de Cervantes Calle Padre Julio Chevalier, nº 2
Valladolid 47012 España .REVISTA IBEROAMERICANA DE RELACIONES
LABORALES TRABAJO Labour Issues. Iberoamerican Journal of Industrial
Relations ISSN 2173-6812 VOL. 36, (2018) pp. 57-67
<http://hdl.handle.net/10272/17821>.

González Fernández, R., Palomares Ruiz, A., López Gómez, E., & Gento Palacios,
S. (2019). Explorando el liderazgo pedagógico del docente: su dimensión
formativa. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 0(24), 9-25.
<https://doi.org/10.18172/con.3936>

Grinbera, J (2001). Desafíos y posibilidades para el futuro de la Educación. México.
Editorial Mc Graw Hill.

Grint, K. (2011). A history of leadership. En A. Bryman, D. Collinson, K. Grint, B.
Jackson & M. Uhl-Bien (Eds.). *The Sage handbook of leadership* (pp. 3-14).
Londres: Sage Publications.

Jesús Alberto Sosa Sosa (2019): "El desarrollo del docente a partir de un
desempeño pedagógico profesional basado en competencias", *Revista
Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo* (mayo 2019). En línea:
[https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/05/desarrollo-docente-
competencias.html](https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/05/desarrollo-docente-competencias.html)
[//hdl.handle.net/20.500.11763/atlante1905desarrollo-docente-competencias](http://hdl.handle.net/20.500.11763/atlante1905desarrollo-docente-competencias)

KANSANEN, P. (1991). Pedagogical thinking: The Basic problem of teacher
education. *European Journal of Education*. 26(3), pp. 251-260

KOULALIDIS, V y OGBORN, J. (1995). ¿Science Teachers Philosophical
assumptions: how we do, we understand them? *International Journal of
Science Education*, 17(3), pp 27-283

- LEDERMAN, N.G. (1992). Student!s and Teacher!s Conception of the Nature of Science: A Review of the Research. *Journal of Research in Science Teaching*. 29 pp 331-359
- Leiva-Guerrero, Ma.V, & Vásquez, C (2019). Liderazgo pedagógico: de la supervisión al acompañamiento docente. *Calidad en la educación*, (51), 225-251. <https://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.635>
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A. & Hopkins, D. (2006). *Successful school leadership: What it is and how it influences pupil learning*. Nottingham, UK: National College for School Leadership, University of Nottingham.
- Leithwood, K., Louis, K. S., Anderson, S. & Wahlstrom, K. (2009). *How leadership influences student learning: A review of research for the learning from leadership project*. New York, NY: The Wallace Foundation.
- Manes, JM (2005) -Gestión estratégica para instituciones educativas-Guía de para planificar estrategias de gerenciamiento institucional –Buenos Aires Ediciones Granica 2005. 136pág.
- Martín Rodríguez, E; Angulo Rasco, JF; Fernández Sierra, J. & Fernández Laragueta, S (2015) *Evaluación de Centros y Profesores*. Editorial Universidad Nacional de Educación a distancia.
- Mikkelsen, A., Saksvik, P. O., Eriksen, H. R., & Ursin, H. (1999) .The impact of learning opportunities and decision authority on occupational health. *Work and Stress*, 13, 20–31.
- MINEDU (2017) *Currículo Nacional de Educación Básica*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educación-basica.pdf>
- Ogawa, R. T., & Bossert, S. T. (1995). Leadership as an organizational quality. *Educational administration quarterly*, 31(2), 224-243.

Putman y Borko, (1997). Teacher learning implications of New Views of Cognition, on Biddle et al (eds). *Internacional Handbook of Teachers and Teaching*. Países Bajos. Kluwer Academia.

Riquelme-Castañeda, Jaime A., Pedraja-Rejas, Liliana M., & Vega-Massó, Roberto A. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Leadership and management in wicked problem solving. A literature review*. 13(1), 135-144. *Formación universitaria*, 13(1), 135-144. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>

Ritacco Real, M, & Amores Fernández, F. (2019). Capacidades del liderazgo pedagógico en la dirección escolar de centros ubicados en zonas de riesgo social: un estudio cualitativo. *Revista mexicana de investigación educativa*, 24(81), 375-402. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662019000200375&lng=es&tlng=es.

Robinson, V. M., J.; Lloyd, C. A. & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on school outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635-674.

Rodríguez-Gallego, M. R., Ordóñez Sierra, R., & López-Martínez, A. (2019). La dirección escolar: Liderazgo pedagógico y mejora escolar. *Revista De Investigación Educativa*, 38(1), 275-292. <https://doi.org/10.6018/rie.364581>

Sallán, J. G. (2020). Los directivos como promotores de la mejora educativa. *Revista Portuguesa De InvestigaçãO Educacional*, (Especial), 228-256. <https://doi.org/10.34632/investigacaoeducacional.2020.8508>

- Salmasi Villarroel, N; Sánchez Carreño, J (2013) LA GESTIÓN ESCOLAR DESDE LOS PROYECTOS EDUCATIVOS SABER. Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente, vol. 25, núm. 3, julio-septiembre, 2013, pp. 254-258 Universidad de Oriente Cumaná, Venezuela
- Salmasi Villarroel, Nadima, & Sánchez Carreño, José Amador (2013). LA GESTIÓN ESCOLAR DESDE LOS PROYECTOS EDUCATIVOS. SABER. Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente,
- Saló, N. (2005) Aprender a comunicarse en las organizaciones. Ediciones Paidós Ibérica S.A. (pág.17). <http://www.paidos.com>
- Seligman, M. E. P. (2002). Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize your potential for lasting fulfillment. New York: Free Press.
- Sparks, K., Faragher, B., & Cooper, L. C. (2001). Wellbeing and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 489–509.
- Sucari, W., & Quispe, J. (2019). Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria. *Revista Innova Educación*, 1(2), 156-171. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.002>
- TOBIN et al. (1992). The long hard road from Objectivism to Constructivism. *Proceedings of Second International conference on history and Philosophy of Science I n Science Education*. Kingston. Canadá
- TRUMBULL, D.J. Y KERR, P. (1993). University researchers' inchoate critiques of science teaching: implications for the pre service science teacher education. *Science Education*, 77 (3), 301-317.
- Villa Sánchez, A. (2019). Liderazgo: una clave para la innovación y el cambio educativo. *Revista De Investigación Educativa*, 37(2), 301-326. <https://doi.org/10.6018/rie.37.2.365461>

- West-Burnham, J. (2004). *Building leadership capacity: Helping leaders learn*. Nottingham: National College of School Leadership. Retrieved on October, 12, 2008
- Yukl, G. (2009). Power and the interpersonal influence of leaders. En D. Tjosvold & B. Wisse (Eds.). *Power and interdependence in organizations*. (207-223). New York: Cambridge Press.

ANEXOS

Anexo N° 03: Matriz de Operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TITULO: Liderazgo directivo y desempeño pedagógico en las redes educativas del distrito de Suyo-Piura-2020

ESTUDIANTE: Vicente Paul Chorres Alburqueque **PROGRAMA:** Post grado (Maestría en Administración de la educación)

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE: Liderazgo Directivo	Con respecto a ello Bolívar (2010) entiende por liderazgo pedagógico la capacidad influir sobre otras personas y movilizar mediante ella a la organización hacia el objetivo común de la mejora de los aprendizajes de los alumnos. La influencia que ejerce no se basa en el poder o autoridad formal.	El liderazgo directivo es la capacidad de influencia, trabajo colaborativo y en equipo que practican los directores sobre los demás agentes y actores educativos con la finalidad de tomar decisiones oportunas, evaluar las mejores alternativas; con el propósito de alcanzar los objetivos educacionales previstos en el proyecto Educativo Nacional, Currículo Nacional de Educación Básica y políticas educativas nacionales e	Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de procesos pedagógicos. Gestión de condiciones para la mejora de los aprendizajes. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes 	Escala de Likert Siempre =5 Casi siempre =4 Algunas veces=3 Casi nunca =2 Nunca=1

	<p>También Cantón, I (2001) quien refiere que el liderato del director es un conjunto de operaciones que va influir en las acciones de los representantes educativos a fin de alcanzar objetivos e intereses compartidos en determinados contextos</p>	<p>internacionales, mediante los campos pedagógico, institucional y administrativo.</p>	<p>Gestión institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos. • Diseña de manera participativa los instrumentos de participación. • Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación. 	
--	--	---	-------------------------------------	--	--

			Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none">• Gestiona el uso óptimo de recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.• Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible.• Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de	
--	--	--	-------------------------------	---	--

				rendición de cuentas	
VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño Pedagógico	“El desempeño es una valoración sistemática de cada individuo con respecto a un cargo o trabajo que potencialmente debe desarrollarse en el futuro. Se puede decir que es un medio que permite la resolución de problemas, por lo	Es el trabajo que hace el docente en la institución educadora, cumpliendo con sus funciones encomendadas las cuales implica la práctica del proceso educativo dentro de la comunidad educativa.	Dimensión Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. • Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes 	Escala de Likert Siempre =5 Casi siempre =4 Algunas veces=3

	<p>que se requiere de supervisión de personal, integración del subalterno a la organización o al campo que ocupa en la actualidad (Chiavenato 2006)</p>		<p>Dimensión Cultural</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente 	<p>Casi nunca =2 Nunca=1</p>
			<p>Dimensión Política</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. • Ética profesional 	

Anexo N° 04: Instrumento de recolección de datos de la variable: Liderazgo Directivo

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado docente el presente cuestionario sobre Liderazgo Directivo es parte de una investigación educativa con fines netamente académicos, por ello le pido su colaboración. Por favor, conteste marcando con un aspa (X) la respuesta que le resulte natural. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Indicaciones:

A continuación se presenta un conjunto de situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la actividad del docente. Indique la frecuencia con que presentan dichos aspectos, para ello debe utilizar la siguiente escala valorativa y marcar un aspa (X)

NUNCA 1	POCAS VECES 2	A VECES 3	CASI SIEMPRE 4	SIEMPRE 5
------------	------------------	--------------	-------------------	--------------

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: GESTIÓN PEDAGÓGICA						
1	El directivo se interesa por el mejoramiento de aprendizaje de los estudiantes.					
2	El directivo promueve el mejoramiento de la enseñanza.					
3	El directivo valora y reconoce el desempeño óptimo de los profesores					
4	El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.					
5	El directivo logra el cumplimiento eficaz de la labor que realiza el docente.					
6	El directivo toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la I.E.					
7	El directivo brinda constantemente apoyo pedagógico útil y pertinente para la planificación.					
8	El directivo fomenta el trabajo en equipo.					
9	El directivo garantiza asesorías pertinentes para la elaboración de sesiones de aprendizaje.					
10	El directivo comunica a los docentes información sobre el monitoreo, señalando sus logros, oportunidades de mejora y compromisos.					
DIMENSIÓN 2: INSTITUCIONAL						
11	El directivo mantiene un adecuado clima institucional.					
12	El directivo demuestra una comunicación horizontal con todos los miembros de la comunidad educativa.					
13	El directivo soluciona adecuadamente, de acuerdo a los protocolos establecidos por normativa, los conflictos que se presentan en la I.E.					
14	El directivo incorpora las sugerencia de mejora de los docentes y comunica que su participación en las decisiones es importante					
15	El directivo crea una cultura institucional innovadora.					

16	El directivo mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.						
17	El directivo es ejemplo de persona en su vida laboral y social.						
18	El directivo cumple y hace cumplir las normas y reglamentos.						
19	El directivo fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas.						
20	El directivo asegura que las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad sean respetuosas, sin ofensas, agresiones o discriminación.						
DIMENSIÓN 3: ADMINISTRATIVA							
21	El directivo demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.						
22	El directivo es imparcial para sancionar faltas e incumplimientos del docente.						
23	El directivo se actualiza y capacita permanentemente.						
24	El directivo asegura que la comunidad educativa está informada del uso de los recursos de la IE y que la información es siempre transparente.						
25	El directivo asegura diariamente que los estudiantes accedan al servicio educativo, sin condicionamientos.						
26	El directivo tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo						
27	El directivo es emprendedor, laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones						
28	El directivo administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.						
29	El directivo tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.						
30	El directivo registra la asistencia de los docentes a la IE y solicita justificaciones ante ausencias						

**Anexo N° 04: Instrumento de recolección de datos de la variable:
Desempeño Pedagógico**

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO PEDAGÓGICO

Estimado profesor el presente cuestionario sobre Desempeño Pedagógico es parte de una investigación educativa con fines netamente académicos, por ello le pido su colaboración. Por favor, conteste marcando con un aspa (X) la respuesta que le resulte natural. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Indicaciones:

A continuación se presenta un conjunto de situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la actividad del docente. Indique la frecuencia con que presentan dichos aspectos, para ello debes utilizar la siguiente escala valorativa y marcar un aspa (X)

NUNCA 1	POCAS VECES 2	A VECES 3	CASI SIEMPRE 4	SIEMPRE 5
------------	------------------	--------------	-------------------	--------------

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: PEDAGÓGICA					
1	El profesor demuestra orden y disciplina en clase.					
2	El profesor prepara y planifica su clase.					
3	El profesor hace entender fácilmente sus clases.					
4	El profesor se capacita y actualiza para mejorar su desempeño laboral					
5	El profesor es motivador en clase.					
6	El profesor usa metodología actualizada en su clase.					
7	El profesor se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.					
8	El profesor conoce suficiente de su materia como para impartirla					
9	El profesor fomenta la participación de profesionales de diferentes especialidades en la tarea educativa.					
	DIMENSIÓN 2: CULTURAL					
10	El profesor tiene sus documentos técnico-pedagógicos al día.					
11	El profesor está capacitado para desempeñar sus labores en clase					
12	El profesor evalúa de manera justa y adecuada.					
13	El profesor entrega puntualmente los temas, actividades de trabajo y fechas de evaluación.					

14	El profesor se esfuerza por mejorar cada día su desempeño laboral							
15	El profesor tiene vocación para la enseñanza.							
16	El profesor es responsable y puntual en el colegio y el aula.							
17	El docente cumple y hace cumplir las normas establecidas por la I.E. y el MINEDU.							
18	El docente tiene vocación de servicio y de compromiso frente a sus alumnos.							
	DIMENSIÓN 3: POLÍTICA							
19	El profesor demuestra una alta identificación con la I.E.							
20	El profesor promueve el mejoramiento y la innovación pedagógica en la I.E.							
21	El profesor participa y colabora en las actividades que realiza la I.E.							
22	El profesor fomenta la práctica de los valores en la I.E.							
23	El profesor demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase.							
24	El profesor demuestra coherencia entre lo que dice y hace.							
25	El docente participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.							
26	El profesor es fomenta las expresiones culturales, deportivas y creativas para con sus alumnos.							
27	El profesor plasma sus conocimientos en guías, libros, blogs, etc.							
28	El docente participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los alumnos y las de la escuela.							
29	El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los alumnos.							
30	El docente reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.							

ANEXO: Autorización para trabajo de investigación.

AÑO DE LA UNIVERSALIZACION DE LA SALUD"

Sarayuyo-Suyo, 15 de junio del 2020

OFICIO N° 029-2020-GOB.REG.PIURA-DREP-UGELA-NDGE.S-I.E."SR"-S.S-D

SEÑOR : PROF. VICENTE PAUL CHORRES ALBURQUEQUE
DOCENTE I.E. N° 14307 "MARÍA REYNA DE LA PAZ"-LA LAGUNA-SUYO.

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA: SOLICITUD DE PERMISO CON FECHA 13-06-2020

Es grato dirigirme a Ud. para hacerle llegar el cordial el saludo y a la vez para informarle que de acuerdo al documento de la referencia, **Concedemos el Permiso respectivo** para que pueda realizar su Trabajo de Investigación titulado "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO PEDAGÓGICO EN LAS REDES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SUYO-PIURA-2020" y la aplicación de los correspondientes instrumentos, en la Institución Educativa "Santa Rosa" del caserío Sarayuyo, distrito de Suyo, en el presente año escolar 2020. Deseándole éxitos en su preparación y/o superación profesional.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PIURA
Unidad de Gestión Educativa Local Tumbobique
Lic. Jorge Manuel Lujan Castillo
DIRECTOR

JMLC/D.IE."SR"

AÑO DE LA UNIVERSALIZACION DE LA SALUD"

Sarayuyo-Suyo, 15 de junio del 2020

OFICIO N° 029-2020-GOB.REG.PIURA-DREP-UGELA-NDGE.S-I.E."SR"-S.S-D

SEÑOR : PROF. VICENTE PAUL CHORRES ALBURQUEQUE
DOCENTE I.E. N° 14307 "MARÍA REYNA DE LA PAZ"-LA LAGUNA-SUYO.

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA: SOLICITUD DE PERIMISO CON FECHA 13-06-2020

Es grato dirigirme a Ud. para hacerle llegar el cordial el saludo y a la vez para informarle que de acuerdo al documento de la referencia, **Concedemos el Permiso respectivo** para que pueda realizar su Trabajo de Investigación titulado "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO PEDAGÓGICO EN LAS REDES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SUYO-PIURA-2020" y la aplicación de los correspondientes instrumentos, en la Institución Educativa "Santa Rosa" del caserío Sarayuyo, distrito de Suyo, en el presente año escolar 2020. Deseándole éxitos en su preparación y/o superación profesional.

Atentamente,



Gobierno Regional Piura
Dirección Regional de Educación Piura
División de Gestión Educativa Local Tempranamente

Lic. Jorge Manuel Luján Castillo
DIRECTOR

JMLC/D.IE."SR"

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACION DE LA SALUD”

La Tina-Suyo, 15 de junio del 2020

OFICIO N° 018-2020-GOB.REG.PIURA-DREP-UGEL.A-NDGE.S-I.E.”HDC”-LT.S-D

SEÑOR : PROF. VICENTE PAUL CHORRES ALBURQUEQUE
DOCENTE I.E. N° 14307 “MARÍA REYNA DE LA PAZ”-LA LAGUNA-SUYO.

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA: SOLICITUD DE PERIMISO CON FECHA 13-06-2020

Es grato dirigirme a Ud. para hacerle llegar el cordial el saludo y a la vez para informarle que de acuerdo al documento de la referencia, **Concedemos el Permiso respectivo** para que pueda realizar su Trabajo de Investigación titulado “LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO PEDAGÓGICO EN LAS REDES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SUYO-PIURA-2020” y la aplicación de los correspondientes instrumentos, en la Institución Educativa “Héroes del Cenepa” de la Tina, distrito de Suyo, en el presente año escolar 2020. Deseándole éxitos en su preparación y/o superación profesional.

Atentamente

**GOBIERNO REGIONAL PIURA**
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL ABALCA - TAMBOGRANDE


Lic. Karina Berenice Cobi Ramirez
DIRECTORA (E)


ANEXO: Ficha de evaluación de los instrumentos.



“LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO PEDAGÓGICO EN LAS REDES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SUYO-PIURA-2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: LIDERAZGO DIRECTIVO

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 redactado con lenguaje apropiado																X					
2. Objetividad	Esta expresado en capacidades observables																X					
3. Actualidad	Establece contenidos respecto a la autoevaluación institucional																X					
4. Organización	Existe una organización lógica entre la presentación de sus ítems																X					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en																					

“LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO PEDAGÓGICO EN LAS REDES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SUYO-PIURA-2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO PEDAGÓGICO

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 redactado con lenguaje apropiado																X					
2. Objetividad	Esta expresado en capacidades observables																X					
3. Actualidad	Establece contenidos respecto a la autoevaluación institucional																X					
4. Organización	Existe una organización lógica entre la presentación de sus ítems																X					
5. Suficiencia	Comprende los																					

ANEXO: Matriz de validación de los instrumentos.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Desempeño pedagógico"

OBJETIVO: Recoger información sobre desempeño docente de los docentes de las redes educativas de Suyo-Piura-2020

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Chaparro Aguilar Marilú del Rosario

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

VALORACIÓN: 80

Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Buena 41 - 60	Muy Buena 61 - 80	Excelente 81 - 100
-----------------------------	---------------------------	-------------------------	-----------------------------	------------------------------



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI N° 02852642

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Liderazgo directivo"

OBJETIVO: Recoger información sobre liderazgo directivo de los directores de las redes educativas de Suyo-2020

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Chaparro Aguilar Marilú del Rosario

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

VALORACIÓN: 80

Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Buena 41 - 60	Muy Buena 61 - 80	Excelente 81 - 100
-----------------------------	---------------------------	-------------------------	-----------------------------	------------------------------



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI N° 02852642

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Liderazgo directivo"

OBJETIVO: Recoger información sobre liderazgo directivo de los directores de las redes educativas de Suyo-2020

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Chaparro Aguilar Marilú del Rosario

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

VALORACIÓN: 80

Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Buena 41 - 60	Muy Buena 61 - 80	Excelente 81 - 100
-----------------------------	---------------------------	-------------------------	-----------------------------	------------------------------



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI N° 02852642

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Desempeño pedagógico"

OBJETIVO: Recoger información sobre desempeño docente de los docentes de las redes educativas de Suyo-Piura-2020

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Chaparro Aguilar Marilú del Rosario

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN: 80

Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Buena 41 - 60	Muy Buena 61 - 80	Excelente 81 - 100
-----------------------------	---------------------------	-------------------------	-----------------------------	------------------------------



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI N° 02852642

ANEXO: Cuestionario para evaluar variables.

CUESTIONARIO PARA EVALUAR DESEMPEÑO PEDAGÓGICO

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: PEDAGÓGICA					
1	El profesor demuestra orden y disciplina en clase.				x	
2	El profesor prepara y planifica su clase.				x	
3	El profesor hace entender fácilmente sus clases.				x	
4	El profesor se capacita y actualiza para mejorar su desempeño laboral					x
5	El profesor es motivador en clase.				x	
6	El profesor usa metodología actualizada en su clase.				x	
7	El profesor se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.					x
8	El profesor conoce suficiente de su materia como para impartirla				x	
9	El profesor fomenta la participación de profesionales de diferentes especialidades en la tarea educativa.				x	
	DIMENSIÓN 2: PERSONAL					
10	El profesor tiene sus documentos técnico-pedagógicos al día.				x	
11	El profesor está capacitado para desempeñar sus labores en clase				x	
12	El profesor evalúa de manera justa y adecuada.				x	
13	El profesor entrega puntualmente los temas, actividades de trabajo y fechas de evaluación.				x	
14	El profesor se esfuerza por mejorar cada día su desempeño laboral					x
15	El profesor tiene vocación para la enseñanza.					x
16	El profesor es responsable y puntual en el colegio y el aula.				x	
17	El docente cumple y hace cumplir las normas establecidas por la I.E. y el MINEDU.					x
18	El docente tiene vocación de servicio y de compromiso frente a sus alumnos.					x
	DIMENSIÓN 3: SOCIAL					
19	El profesor demuestra una alta identificación con la I.E.				x	

20	El profesor promueve el mejoramiento y la innovación pedagógica en la I.E.					x	
21	El profesor participa y colabora en las actividades que realiza la I.E.						x
22	El profesor fomenta la práctica de los valores en la I.E.					x	
23	El profesor demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase.						x
24	El profesor demuestra coherencia entre lo que dice y hace.					x	
25	El docente participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					x	
26	El profesor es fomenta las expresiones culturales, deportivas y creativas para con sus alumnos.					x	
27	El profesor plasma sus conocimientos en guías, libros, blogs, etc.						x
28	El docente participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los alumnos y las de la escuela.					x	
29	El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los alumnos.						x
30	El docente reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					x	

Fuente: Elaborado en función del trabajo de Vicente Paul Chorres A. (2020)

Sullana, 19 Junio 2020

Apellidos Y Nombres Del Evaluador: **Mg. Jorge Luis Urbina Lazo**
Grado Académico Del Evaluador: **Magister En Educación**





Mg. Jorge Luis Urbina Lazo
DIRECTOR (e)
Evaluador - SUYO

ANEXO: ficha de evaluación del instrumento.



“LIDEEERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO PEDAGÓGICO EN LAS REDES EDUCATIVAS DEL DISTRITO SUYO-PIURA-2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: LIDERAZGO DIRECTIVO

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 redactado con lenguaje apropiado																x					
2. Objetividad	Esta expresado en capacidades observables															x						
3. Actualidad	Establece contenidos respecto a la autoevaluación institucional																x					
4. Organización	Existe una organización lógica entre la presentación de sus ítems															x						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																x					

“LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO PEDAGÓGICO EN LAS REDES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SUYO-PIURA-2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO PEDAGÓGICO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Está redactado con lenguaje apropiado															x						
2. Objetividad	Esta expresado en capacidades observables																x					
3. Actualidad	Establece contenidos respecto a la autoevaluación institucional														x							
4. Organización	Existe una organización lógica entre la presentación de sus ítems																x					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																x					

ANEXO: Matriz de validación de los instrumentos.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Liderazgo directivo"

OBJETIVO: Recoger información sobre liderazgo directivo de directivos de una institución educativa de Suyo-2020

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. JORGE LUIS URBINA LAZO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Buena 41 - 60	Muy Buena 61 - 80	Excelente 81 - 100
-----------------------------	---------------------------	-------------------------	-----------------------------	------------------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Desempeño pedagógico"

OBJETIVO: Recoger información sobre desempeño docente de docentes de una institución educativa de Suyo-2020

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. JORGE LUIS URBINA LAZO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Buena 41 - 60	Muy Buena 61 - 80	Excelente 81 - 100
-----------------------------	---------------------------	-------------------------	-----------------------------	------------------------------



Mg. Jorge Urbina Lazo
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Liderazgo Directivo"

OBJETIVO: Recoger información sobre el liderazgo directivo de los directores de las redes educativas de Suyo-Piura-2020.

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: César Eduardo Ulloa Parravicini

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN: 80

Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Buena 41 - 60	Muy Buena 61 - 80	Excelente 81 - 100
-----------------------------	---------------------------	-------------------------	-----------------------------	------------------------------



César E. Ulloa Parravicini
Doctor en Administración de la Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Desempeño Pedagógico”

OBJETIVO: Recoger información sobre el desempeño pedagógico de los docentes de las redes educativas de Suyo-Piura-2020

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: César Eduardo Ulloa Parravicini

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN: 80

Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Buena 41 - 60	Muy Buena 61 - 80	Excelente 81 - 100
-----------------------------	---------------------------	-------------------------	-----------------------------	------------------------------

.....
César E. Ulloa Parravicini
Doctor en Administración de la Educación