



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Liderazgo pedagógico directivo y práctica docente en las instituciones  
educativas del nivel primaria de la ciudad de Puno-2018

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

**AUTORA:**

Quispe Apaza, Marisol (orcid.org/0000-0002-2288-6848)

**ASESOR:**

Dr. Nuñez Rodriguez, Fortunato (orcid.org/0000-0002-4314-2645)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO - PERÚ

2018

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi madre Martina, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones, también está dedicado a mis dos queridas hijas que son importantes en mi vida y mi razón de ser y que me inspiran a seguir adelante.

Marisol

## **Agradecimiento**

A la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de estudiar y ser una profesional.

Al Dr. Fortunato Nuñez Rodriguez, Asesor de tesis, por su valiosa guía y asesoramiento a la realización de la misma.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida.

Marisol

## Declaratoria de Autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NÚÑEZ RODRÍGUEZ FORTUNATO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: " Liderazgo pedagógico directivo y práctica docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la ciudad de Puno – 2018", cuya autora es QUISPE APAZA, MARISOL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 16 de Mayo del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
Dr. Núñez Rodríguez Fortunato DNI: 01231004 ORCID: 0000-0002-4314-2645	Por:

**Nota:** Firmado por Doc. Manuel José Peñalver Higuera; Coordinador de Investigación Escuela de postgrado Trujillo. (RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 016-2024-UCV-VRA-EPG/D)



## Declaratoria de Originalidad del Autor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, QUISPE APAZA MARISOL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo pedagógico directivo y práctica docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la ciudad de Puno-2018", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
QUISPE APAZA MARISOL DNI: 01324650 ORCID: 0000-0002-2288-6848	Firmado electrónicamente por: MAQUISPEAPA el 03- 06-2024 11:01:30

Código documento Trilce: INV - 0944802

## Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor .....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	v
Índice de Contenidos.....	vi
Índice de Tablas .....	vii
Índice de Gráficos .....	x
Resumen .....	xii
Abstract.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	28
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	28
3.2. Operacionalización de variables .....	28
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
3.5. Procedimientos .....	32
3.6. Métodos de análisis de datos.....	32
3.7. Aspectos éticos .....	33
IV. RESULTADOS.....	34
V. DISCUSIÓN .....	71
VI. CONCLUSIONES .....	75
VII. RECOMENDACIONES.....	76
REFERENCIAS.....	77
ANEXOS .....	80

## Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Población</i> .....	30
Tabla 2. <i>Fomenta el director el mejoramiento de los logros de aprendizaje en la I.E. a los docentes de las instituciones educativas primarias primaria de la ciudad de Puno 2018</i> .....	34
Tabla 3. <i>Considera que el director es democrático en el desarrollo de sus funciones instituciones educativas primarias primaria de la ciudad de Puno 2018</i> .....	37
Tabla 4. <i>Demostración del director el tema de líder en pedagogía en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Puno 2018</i> .....	39
Tabla 5. <i>El director como gestor del cambio escolar de las instituciones educativas primarias primaria de la ciudad de Puno 2018</i> .....	41
Tabla 6. <i>Repercusión del director en el trabajo académico de su institución en las instituciones educativas primarias primaria de la ciudad de Puno 2018</i> .....	43
Tabla 7. <i>Desempeño del director de acuerdo al marco de buen desempeño directivo en las instituciones educativas primarias primaria de la ciudad de Puno 2018</i> .....	45
Tabla 8. <i>Participación del director en la elaboración de las unidades mensuales de aprendizaje en un clima y convivencia escolar democrática en las instituciones educativas primarias primaria de la ciudad de Puno 2018</i> .....	47
Tabla 9. <i>Aplicación del plan de mejoramiento continuo para la mejora de los aprendizajes en las instituciones educativas primarias primaria de la ciudad de Puno 2018</i> .....	49
Tabla 10. <i>Conocimiento y apoyo del director en los sistemas de evaluación de acuerdo al área y grado en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Puno 2018</i> .....	51
Tabla 11. <i>El monitoreo, asesoramiento, seguimiento y acompañamiento en aula de parte del director, en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Puno 2018</i> .....	53

Tabla 12. <i>El director maneja y utiliza los instrumentos de gestión en las instituciones educativas primarias primaria de la ciudad de Puno 2018.....</i>	55
Tabla 13. <i>Frecuencia de preparación de las sesiones de aprendizaje o actividades significativas de los docentes en las instituciones educativas primarias primaria de la ciudad de Puno 2018.....</i>	57
Tabla 14. <i>Frecuencia con que aplica de diferentes competencias, capacidades e indicadores de la DCN o rutas de aprendizaje en los diarios de clase de los docentes en las instituciones educativas primarias primaria de la ciudad de Puno 2018.....</i>	59
Tabla 15. <i>Participación de los docentes en y para el mejoramiento de los aprendizajes a través de los días de logro y las jornadas de reflexión en las instituciones educativas primarias primaria de la ciudad de Puno 2018.....</i>	61
Tabla 16. <i>Incomodidad en el trabajo por el control del director en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Puno 2018.....</i>	63
Tabla 17. <i>Comparte estrategias de enseñanza con sus colegas en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Puno 2018.....</i>	65
Tabla 18. <i>Aplicación de estrategias de enseñanza aprendizaje de convivencia escolar en el área de personal social en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Puno 2018.....</i>	67
Tabla 19. <i>Actualización, desarrollo profesional e identidad de los docentes en las instituciones educativas primarios primaria de la ciudad de Puno 018.....</i>	69
Tabla 20. <i>Logro de los aprendizajes Revisión y evaluación periódica de cumplimiento de normas de convivencia en las aulas de las instituciones educativas primarias de la ciudad de Puno 2018.....</i>	71
Tabla 21. <i>Comentarios que realizan los docentes con respecto al Marco de buen trabajo académico en las instituciones educativas primarias primaria de la ciudad de Puno 2018.....</i>	73

Tabla 22. <i>Coeficiente de Correlación Liderazgo pedagógico directivo y Trabajo académico.....</i>	75
Tabla 23. <i>Coeficiente de correlación Hipótesis específica 01 Liderazgo pedagógico directivo y Demostración conocimientos.....</i>	77
Tabla 24. <i>Coeficiente de correlación Hipótesis específica 02 Liderazgo pedagógico directivo y Planificación de los docentes.....</i>	78
Tabla 25. <i>Coeficiente de correlación Hipótesis específica 03 Liderazgo pedagógico directivo y Creación de ambiente de trabajo.....</i>	78
Tabla 26. <i>Coeficiente de correlación Hipótesis específica 04 Liderazgo pedagógico directivo y Enseñanza docentes.....</i>	79
Tabla 27. <i>Coeficiente de correlación Hipótesis específica 05 Liderazgo pedagógico directivo y Evaluación retroalimentación.....</i>	79
Tabla 28. <i>Coeficiente de correlación Hipótesis específica 06 Liderazgo pedagógico directivo y Demostración conocimientos.....</i>	80

## Índice de Gráficos

	Pág.
Figura 1. <i>Fomenta el director el mejoramiento de los logros de aprendizaje en la I.E. a los docentes de las instituciones educativas primarias primaria de la ciudad de Puno 2018.....</i>	35
Figura 2. <i>Considera que el director es democrático en el desarrollo de sus funciones instituciones educativas primarias primaria de la ciudad de Puno 2018.....</i>	37
Figura 3. <i>Demostración del director el tema de líder en pedagogía en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Puno 2018.....</i>	39
Figura 4. <i>El director como gestor del cambio escolar de las instituciones educativas primarias primaria de la ciudad de Puno 2018.....</i>	41
Figura 5. <i>Repercusión del director en el trabajo académico de su institución en las instituciones educativas primarias primaria de la ciudad de Puno 2018.....</i>	43
Figura 6. <i>Desempeño del director de acuerdo al marco de buen desempeño directivo en las instituciones educativas primarias primaria de la ciudad de Puno 2018.....</i>	45
Figura 7. <i>Participación del director en la elaboración de las unidades mensuales de aprendizaje en un clima y convivencia escolar democrática en las instituciones educativas primarias primaria de la ciudad de Puno 2018.....</i>	45
Figura 8. <i>Aplicación del plan de mejoramiento continuo para la mejora de los aprendizajes en las instituciones educativas primarias primaria de la ciudad de Puno 2018.....</i>	49
Figura 9. <i>Conocimiento y apoyo del director en los sistemas de evaluación de acuerdo al área y grado en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Puno 2018.....</i>	51
Figura 10. <i>El monitoreo, asesoramiento, seguimiento y acompañamiento en aula de parte del director, en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Puno 2018.....</i>	53

Figura 11. <i>El director maneja y utiliza los instrumentos de gestión en las instituciones educativas primarias primaria de la ciudad de Puno 2018.....</i>	55
Figura 12. <i>Frecuencia de preparación de las sesiones de aprendizaje o actividades significativas de los docentes en las instituciones educativas primarias primaria de la ciudad de Puno 2018.....</i>	57
Figura 13. <i>Frecuencia con que aplica de diferentes competencias, capacidades e indicadores de la DCN o rutas de aprendizaje en los diarios de clase de los docentes en las instituciones educativas primarias primaria de la ciudad de Puno 2018.....</i>	59
Figura 14. <i>Participación de los docentes en y para el mejoramiento de los aprendizajes a través de los días de logro y las jornadas de reflexión en las instituciones educativas primarias primaria de la ciudad de Puno 2018.....</i>	61
Figura 15. <i>Preparan sus sesiones de aprendizaje de acuerdo al DCN y rutas de aprendizaje en sus unidades didácticas y diarios de clase adecuadamente.....</i>	63
Figura 16. <i>Comparte estrategias de enseñanza con sus colegas en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Puno 2018.....</i>	65
Figura 17. <i>Aplicación de estrategias de enseñanza aprendizaje de convivencia escolar en el área de personal social en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Puno 2018.....</i>	67
Figura 18. <i>Actualización, desarrollo profesional e identidad de los docentes en las instituciones educativas primarios primaria de la ciudad de Puno 2018.....</i>	69
Figura 19. <i>Logro de los aprendizajes Revisión y evaluación periódica de cumplimiento de normas de convivencia en las aulas de las instituciones educativas primarias de la ciudad de Puno 2018.....</i>	71
Figura 20. <i>Comentarios que realizan los docentes con respecto al Marco de buen trabajo académico en las instituciones educativas primarias primaria de la ciudad de Puno 2018.....</i>	73

## Resumen

Considerando la cualidad interpersonal de los líderes, están señaladas por la capacidad de comunicarse asertivamente con sus semejantes, en caso de la dirección institucional, está marcada por la práctica de la actividad docente, en consecuencia, se formula la finalidad de la investigación sobre el liderazgo pedagógico directivo y práctica docente en las instituciones de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018. El presente trabajo, pertenece a la investigación básica se desarrolló mediante el método científico analítico de la relación de las variables, con un diseño descriptivo – correlacional, es de tipo no experimental, se tomó una muestra de 84 docentes de las instituciones educativas del nivel primaria publica de la ciudad de Puno. Finalmente se concluye que, se ha determinado, con un nivel de significancia del 5% que existe una relación ( $r = 0,483$ ) directa y significativa entre el liderazgo en pedagogía de los directores y el trabajo académico en las Instituciones Educativas de primaria de la ciudad de Puno - 2018 igualmente existe una relación ( $r=0,271$ ) directa y significativa entre el tema de líder en pedagogía de los directores y la demostración de conocimientos y comprensión en el desempeño de los docentes en las instituciones de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

Palabras clave: Educativa, Directivo, Docente, Instituciones, Liderazgo, Pedagógico, Práctica, Primarias.

## Abstract

Considering The interpersonal quality of the leaders, are indicated by the ability to communicate assertively with their peers, in the case of the institutional direction, is marked by the practice of teaching activity, consequently the purpose of research on pedagogical leadership is formulated directive and teaching practice in the state primary education institutions of the city of Puno 2018. The present work, belongs to the basic research was developed through the analytical scientific method of the relationship of the variables, with a descriptive - correlational design, is of non-experimental type, a sample of 84 teachers was taken from the educational institutions of the public primary level of the city of Puno. Finally it is concluded that, with a level of significance of 5%, there has been a direct (and significant) relationship between the leadership in pedagogy of the principals and the academic work in the Primary Education Institutions of the city ( $r = 0,483$ ). the Puno - 2018 there is also a direct (and significant) relationship ( $r = 0,271$ ) between the theme of the pedagogy leader of the directors and the demonstration of knowledge and understanding of the performance of teachers in the state primary education institutions of the city of Puno 2018.

Keywords: Educational, Manager, Teacher, Institutions, Leadership, Pedagogical, Practice, Primary.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Una de las cuestiones donde se encuentra la complejidad del procedimiento de valoración docente, se manifiesta en varios aspectos, siendo perceptible que es un procedimiento intelectual, ya que involucra la construcción de conocimientos. Además, es instrumental, dado que demanda la planificación y ejecución de ciertos procesos, herramientas y enfoques específicos. Se torna axiológico, ya que implica constantemente definir el valor de algo, político al tomar determinaciones que involucran vínculos de poder, y ético debido a la presencia constante de un fundamento moral. Esto implica que la evaluación docente no se trata de un procedimiento automatizado ni simplificado, ya que al llevar a cabo la evaluación, no es suficiente con recolectar datos, sino que resulta imperativo interpretarlos, aplicar un análisis crítico, buscar puntos de referencia y considerar opciones. Todo esto conlleva fundamentalmente a la validación del valor de ciertas acciones, procedimientos y logros educativos. En otras palabras, implica la instauración de una "cultura evaluativa" en la cual cada instrumento utilizado y los saberes producidos obtienen su auténtico propósito y significado (Mcmillan, Y Schumacher, 2006: 342).

Por todas estas razones, se sostiene que la valoración del desempeño académico constituye una tarea de análisis, formación y responsabilidad del cuerpo docente. En este proceso, se aprecia y juzga la concepción, ejecución, proyección y evolución de la labor, así como la profesionalización del educador. La evaluación en términos generales, y específicamente en lo que respecta al rendimiento académico, guía la labor educativa y configura la conducta de los individuos, no solo a través de los resultados que pueda presentar, sino también porque establece de antemano qué es lo anhelado, qué se considera valioso y cuáles son los atributos que deben poseer los profesores, su práctica y la entidad educativa (Garza, 2008: p. 136).

En virtud de lo previamente indicado aparece como interrogante de investigación: ¿Cuál es el liderazgo pedagógico directivo y práctica docente en las I. E. de primaria estatal de la ciudad de Puno 2018? Y como preguntas específicas: ¿Qué relación existe entre las dimensiones del liderazgo pedagógico y las dimensiones de la práctica docente en las I. E. de primaria estatal de la ciudad de Puno 2018?

La justificación y relevancia del estudio, manifiesta Sierra (2003) se considera los criterios siguientes para justificar todo estudio. La presente investigación resulta bastante necesaria debido a que posibilitará descubrir y perfeccionar el actual el tema de líder en pedagogía y el trabajo académico en las I. E. primarias del urbano marginal y el estudiantado se encontrará en óptimas condiciones de conseguir una enseñanza de calidad en favor de los estudiantes y la comunidad conjuntamente. Principalmente en cuanto hace referencia a la realización al marco de buen trabajo académico de parte de los docentes y la repercusión del tema de líder en pedagogía del director. Los resultados y conclusiones del estudio serán de utilidad al marco teórico y conceptual de los tópicos asociados o afines del tema de líder en pedagogía del director y trabajo académico.

Para los maestros y directivos posibilitará esclarecer profundamente las bases teóricas donde se sostiene el tema de líder en pedagogía de los directores, del mismo modo las perspectivas, teorías y esquemas educativos considerados en el desempeño en el trabajo del profesorado. Posibilitará perfeccionar la administración educativa, el actual líder directivo que se viene practicando en los distintos centros de educación y esclarecer y perfeccionar el desempeño en la labor de los maestros en los distintos centros de educación rurales.

El principal objetivo de investigación fue: Identificar la relación entre liderazgo pedagógico directivo y práctica docente en las instituciones de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018. Y los objetivos específicos: Identificar la relación entre las dimensiones del liderazgo pedagógico y las dimensiones de la práctica docente en las I. E. de primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

La hipótesis de investigación fue: La relación entre liderazgo pedagógico directivo y práctica docente es positiva en las instituciones de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018. Y las hipótesis específicas son: La relación entre las dimensiones del liderazgo pedagógico directivo con las dimensiones de la práctica docente es positiva en las instituciones de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

## II. MARCO TEÓRICO

Como investigadores jamás arrancamos de cero, denominamos antecedentes se presenta de diferentes modos relativamente notorios a nuestros sentidos, empero que incidirán en los procedimientos futuros para llegar a crear una red lógica de indagación. Las características circunstanciales en los que se desenvuelven panorama educativo con nuevos retos, cargados de innovaciones tecnológicas, en el mundo contemporáneo, era de las nuevas tecnologías, donde los educandos son cada vez más interactivos, inquietos amenazados por los nuevos vicios distractores de las mentes de la juventud y los niños.

Por otro lado, se presentan las oportunidades de investigar, explorar en el mundo académico las dificultades en que se enfrentan maestros, educandos, los progenitores y el propio estado como responsable ayude a comprender para que todo trabajo realizado contribuya a mejorar, el trabajo pedagógico en todos los niveles y modalidades.

Las anteriores investigaciones realizadas, referido sobre la temática de líder en pedagogía, de los directores y trabajos académicos, realizados durante las últimas décadas en diversos estados del planeta tierra aumentaron en número y calidad, resaltan preocupaciones de las carencias, dificultades, como también los aportes para el mejoramiento constante de los procedimientos pedagógicos. El presente trabajo es una base de inicio de cómo se encuentra el liderazgo en el trabajo académico, que permitirá seguir mejorando en la provincia de Puno.

Los directores y los trabajos académicos, realizados durante las últimas décadas en diversos estados del planeta tierra aumentaron en número y calidad, resaltan preocupaciones de las carencias, dificultades, como también los aportes para el mejoramiento continuo de los procedimientos pedagógicos.

Zarate (2011). En su investigación sobre la temática que le ocupa en la investigación, cuya posición de trabajo esta expresada en la interrogante: ¿Cuál es la asociación que existente los modos de liderar, del director y la labor pedagógica de los maestros en los organismos educadores del nivel primario en el distrito de la Independencia de Lima? En relación con el tema planteado, se propone el siguiente propósito: Indagar acerca de la conexión que pueda haber entre los métodos de liderazgo empleados por los directivos y la labor pedagógica desempeñada por los educadores en los centros de educación de

nivel primario ubicados en el área del distrito de Independencia de Lima. Para la validez del trabajo en exposición formula la hipótesis de la pesquisa académica que en su exposición literal indica: La conexión entre los métodos de liderazgo implementados por los directivos y la labor pedagógica llevada a cabo por los educadores presenta cierta variabilidad en los centros de educación de nivel primario situados en el distrito de Independencia, en la urbe limeña. Es otro trabajo que se realiza con la metodología de investigar cuantitativamente, por las características expuestas corresponde al tipo de investigación no experimental, porque no realiza ninguna experimentación de los resultados, el diseño es descriptivo correlacional de las variables en estudio, el estudio realiza con una muestra de la población de 325 educadores de la educación. Se concluye que hay asociación positiva media con una "R" de Pearson de "R" = 0.657. Supone que hay una asociación media positiva, entre los modos de liderar, de los directores y la labor pedagógica del profesorado en los organismos educadores del nivel primario en el distrito de la Independencia de Lima.

Tomando en cuenta la explicación proporcionada previamente acerca de la tesis, se observa que en la clasificación "líder en enseñanza" se encuentra la mayoría de los educadores encuestados respecto a si el director impulsa la mejora del logro de aprendizajes en los centros educativos del área de Lima. Esto indica que el profesorado reconoce que el director sí fomenta la mejora de los logros educativos en su institución. En segundo lugar, se identifica la categoría "relaciones laborales positivas", donde los profesores expresan que los directores fomentan la mejora en los logros de aprendizaje, pero aparentemente, como una propuesta, se centran en labores administrativas y de gestión de recursos, descuidando la esencia fundamental de una gestión educativa contemporánea, que es la gestión pedagógica. Este fenómeno sucede comúnmente con directores que han ocupado el cargo durante muchos años en una Institución Educativa. El trabajo presentado guarda relación con la investigación actual acerca de las consideraciones del liderazgo en pedagogía del director de salón en la ciudad de Puno.

Reyes (2012). En su investigación sobre la temática que le ocupa en la investigación, cuya posición de trabajo esta expresada en la interrogante: ¿Cuál es la conexión que se establece entre la dirección del líder y la labor académica

del profesorado en el ámbito de la educación secundaria en una institución educativa ubicada en Ventanilla – Callao Lima? En relación con la pregunta planteada, se propone el siguiente propósito: Identificar cuál es la asociación que hay entre el liderazgo del director y la ocupación académica del profesorado en el nivel secundario de una institución educativa en Ventanilla – Callao Lima. Para la validez del trabajo en exposición formula la hipótesis de la pesquisa académica que en su exposición literal indica: La relación que existente liderar del directivo y la ocupación académica del profesorado positivo alta en el nivel secundario de un organismo educador de Ventanilla –Callao Lima. Es otro trabajo que se realiza con la metodología de investigar cuantitativamente, por las características expuestas corresponde al tipo de investigación no experimental, porque no realiza ninguna experimentación de los resultados, el diseño es descriptivo correlacional de las variables en estudio, el estudio realiza con una muestra de la población de 213 educadores de la educación. Se concluye que hay asociación positiva alta con “R” = 0271 el cual queda demostrado que existente liderar de los directivo y ocupación académica del profesorado en el nivel secundario de un organismo educador de Ventanilla –Callao Lima.

En referencia a la investigación, se puede inferir que dentro de la clasificación "eficacia laboral del educador", es apreciable que la generalidad de los maestros encuestados percibe que el director impulsa el avance de los resultados de enseñanza en los planteles educativos ubicados en el distrito de Ventanilla, Callao, Lima. Esto implica que los docentes concluyen que el director sí fomenta la mejora de los logros educativos a nivel de su centro. En la segunda categoría, relacionada con "Resultados de aprendizaje de acuerdo con el rendimiento del maestro", los educadores señalan que el director propicia la mejora de los logros educativos, aparentemente como una sugerencia. El trabajo presentado guarda relación con la investigación actual con relación a las consideraciones de liderazgo en la pedagogía del director de aula en la ciudad de Puno.

Magallanes Terrones, Jhoan (2014) en su investigación el tema en estudio que asume esta formulada en la interrogación: ¿Cómo influyen las acciones gerenciales, de los directores de la educación elemental, en la acción participativa de la docencia, en la jurisdicción de la municipalidad de Aragua en el periodo escolar del año 2014? Con relación al tema formulado asume el

siguiente objetivo: Determinar cómo influyen las acciones gerenciales, de los directores de la educación elemental, en la acción participativa de la docencia, en la jurisdicción de la municipalidad de Aragua en el periodo escolar del año 2014. Para la validez del trabajo en exposición formula la hipótesis de la pesquisa académica que en su exposición literal indica: Las acciones gerenciales influyen positivamente, en los directores de la educación elemental, en la acción participativa de la docencia, en la jurisdicción de la municipalidad de Aragua en el periodo escolar del año 2014. El trabajo se desarrolla en base a la metodología de la investigación cuantitativa, por tanto, es de tipo no experimental porque no realiza ninguna manipulación de los resultados, el diseño es descriptivo correlacional de las variables en estudio, el estudio realiza con una muestra poblacional de 783 profesores de la educación elemental. Se concluye que las acciones gerenciales influyen positivamente en el 63% de los profesores en estudio, y el 27% son indiferentes con "r" Pearson de 0,678 de coeficiente correlacional. Ante las acciones de los directores de la educación elemental, en la acción participativa de la docencia, en la jurisdicción de la municipalidad de Aragua en el periodo escolar del año 2014.

De la descripción desarrolladas líneas arriba sobre la tesis se destaca que la generalidad del profesorado encuestado en la municipalidad de Aragua señala que el líder promueve el avance en los resultados académicos. Esto indica que los educadores reconocen la influencia positiva del director en el progreso educativo dentro de la institución. En la segunda clasificación, denominada "logros de aprendizaje", los maestros indican que los directivos impulsan el desarrollo académico. Aparentemente, se dedican principalmente a labores administrativas y de gestión de recursos, descuidando la esencia fundamental de una dirección educativa contemporánea, que es la gestión pedagógica. Este fenómeno suele manifestarse en directivos con una prolongada experiencia en la dirección de instituciones educativas. El trabajo expuesto tiene relación con el presente trabajo referido al liderazgo en pedagogía de los directores de aula de la ciudad de Puno.

Zevallos (2014). Su investigación referente al tema en estudio, que le ocupa en la investigación, cuya posición de trabajo esta expresada en la interrogante: ¿Cuáles son los estilos de los lideres directivo y como se desempeñan los

maestros en las entidades educadoras del nivel secundaria de la localidad de llave en el año 2013? Con relación al tema formulado asume el siguiente objetivo: Determinar las relaciones que existente los estilos de los lideres directivo y como se desempeñan los maestros en las entidades educadoras del nivel secundaria de la localidad de llave en el año 2013. Para la validez del trabajo en investigado formula la hipótesis de la indagación académica que en su exposición hipotética indica: Los estilos de los líderes directivo influyen de manera positiva donde el 72% manifiestan que es buena, el 28% se ubican en la categoría regular. De cómo se desempeñan los maestros en las entidades educadoras del nivel secundaria de la localidad de llave en el año 2013. En el trabajo que se muestra la metodología de investigar cuantitativa, por las condiciones expuestas se ubica como tipo de investigación no experimental, porque no realiza ninguna acción experimental de los resultados, el diseño es descriptivo analítico de las variables en estudio, el estudio realiza con una muestra de la población de 125 educadores. Se concluye que los estilos de los líderes directivo son positivos para el 75% y el 25% no es significativo de cómo se desempeñan los maestros en las entidades educadoras del nivel secundaria de la localidad de llave en el año 2013.

Con relación a la tesis se deduce, considerando los resultados, se infiere a partir de los hallazgos obtenidos que existe una predominancia significativa entre los profesionales de la educación encuestados en lo que concierne a la temática de "las modalidades adoptadas por los líderes administrativos". Este predominio se evidencia en la implementación de tácticas pedagógicas durante las sesiones de trabajo educativo en las instituciones de enseñanza, específicamente en el marco de su proceso de orientación inicial. Supone que, por poco menos, y por lo general aplican las tácticas de enseñanza y aprendizaje como líderes en pedagogía. Luego en la otra categoría "como se desempeña el profesorado en las entidades educadoras del nivel secundaria de la localidad de llave en el año 2013" se observa la predominancia de los maestros encuestados en cuanto a si los directivos reconocen los avances en el rendimiento académico. Este estudio guarda una estrecha vinculación con la presente investigación acerca de las reflexiones sobre el liderazgo en la enseñanza por parte de los directores de aula en la localidad de Puno.

Ayvar (2014). En su investigación sobre la temática que le ocupa en la investigación, cuya posición de trabajo esta expresada en la interrogante: ¿Quién lidera en la pedagogía del director y las evaluaciones necesarias para llevar a cabo la enseñanza en las I. E. de secundaria de la Red 09, perteneciente al ámbito distrital de Villa María del Triunfo, Lima, en el año 2014? Con respecto al problema establecido, se propone el siguiente propósito: Identificar las conexiones que hay entre los modos de liderazgo en pedagogía del director y las evaluaciones requeridas para ejercer la enseñanza en las I. E. de secundaria de la Red 09, ubicados en el distrito de Villa María del Triunfo, Lima, en el año 2014. Para la validez del trabajo en exposición formula la hipótesis de la indagación académica que en su exposición literal indica: La manera en que los líderes abordan la pedagogía y las evaluaciones para llevar a cabo la enseñanza resulta beneficiosa en las instituciones de educación secundaria pertenecientes a la Red 09, ubicada en el distrito de Villa María del Triunfo, Lima, durante el año 2014. Es otro trabajo que se realiza con la metodología de investigar cuantitativamente, por las características expuestas corresponde al tipo de investigación no experimental, porque no realiza ninguna experimentación de los resultados, el diseño es descriptivo correlacional de las variables en estudio, el estudio realiza con una muestra de la población de 215 educadores de la educación. Se concluye que se ha demostrado que existente los modos de liderar en pedagogía del director y evaluaciones para desarrollar la pedagogía con una “r” de Pearson de 0.863 y una “t” de 12.321 > 1.96, en las I. E. de secundaria de la Red 09 del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2014

Con relación a la tesis se infiere que en la categoría “trabajo eficiente desempeñado por el docente” se aprecia la generalidad de los maestros encuestados creyendo que el director impulsa el mejoramiento del logro de aprendizaje en los centros de educación de la zona de Villa María del Triunfo en Lima. Esto implica que los maestros concluyen que el director realmente fomenta el avance en los logros de aprendizaje en su entidad educativa. En la segunda categoría, referente a "Logros de aprendizaje de acuerdo con el desempeño docente", los maestros señalan que el director respalda la mejora de los logros académicos, al aparecer como una sugerencia. El contenido presentado está

vinculado con la investigación actual acerca de las consideraciones de liderazgo en la enseñanza del director de aula en la ciudad de Puno.

Chuquimamani (2015). En su investigación sobre el tema en estudio, que le ocupa en la investigación, cuya posición de trabajo esta expresada en la interrogante: ¿Cuáles son los impactos ocasionados por los proyectos de formación de supervisores y monitoreo en el ejercicio docente de las escuelas de educación primaria ubicadas en la región Norte de la localidad de Juliaca a lo largo del 2014? Con respecto a la temática planteada, se plantea el siguiente propósito: Identificar las conexiones existentes entre los impactos derivados de los programas de formación de supervisores y monitoreo en el desempeño docente de las escuelas de educación primaria en la jurisdicción Norte de la urbe de Juliaca a lo largo del 2014. Para verificar el trabajo en exposición formula la hipótesis de la investigación académica que en su presentación indica: Los impactos generados por las iniciativas de formación tienen efectos beneficiosos en las labores de supervisión y seguimiento para llevar a cabo la enseñanza en las I. E. de educación básica en la zona septentrional de la localidad de Juliaca a lo largo del año 2014. Esta investigación se realiza con la metodología para investigar, por las características expuestas corresponde al tipo de investigación no experimental, porque no realiza ninguna experimentación de los resultados, el diseño es descriptivo correlacional de las variables en estudio, el estudio se realiza con una muestra de la población de 134 educadores de la educación. Se concluye que: Se ha determinado las repercusiones de los programas de la capacitación de las inspecciones y seguimiento para el desempeño de la docencia. El 59% de los educadores indican que es buena el 26% señalan que es regular y el 15% de educadores indica que no es buena, en las instituciones de educación primaria del Norte de la urbe de Juliaca a lo largo del 2014

En relación con la investigación, se infiere a partir de los resultados obtenidos que, según la categoría "de los programas de formación de supervisión y monitoreo para llevar a cabo la enseñanza", se observa que la mayoría de los profesores encuestados se sitúan en este grupo en cuanto a la implementación de tácticas de enseñar y aprender de convivencia escolar en el campo de personal social en los colegios de primaria del distrito de Juliaca. Esto implica que, con ligeras variaciones, los docentes suelen aplicar las tácticas de

enseñanza y aprendizaje de reglas de coexistencia en la asignatura de personal social.

Después en la otra categoría “seguimiento para el desempeño de la docencia en las instituciones de educación primaria del Norte de la urbe de Juliaca” se observa la predominancia entre el profesorado encuestado respecto a si el director impulsa el avance en los resultados de aprendizaje. El estudio presentado guarda relación con la investigación actual acerca de las reflexiones sobre el liderazgo en la pedagogía del director de salón en la ciudad de Puno.

Arohuanca (2015). En su artículo científico publicado en la revista de investigación Alto andina. Sobre el tema en estudio, que le ocupa en la investigación, cuya posición de trabajo esta expresada en la interrogante: ¿Cuál es la influencia de los líderes pedagógicos en las entidades educadoras del sistema público en el programa de la inducción en el año 2015? Con relación al tema formulado asume el siguiente objetivo: Definir la incidencia de los líderes pedagógicos en las entidades educadoras del sistema público en el programa de la inducción en el año 2015. Para la validez del trabajo en exposición formula la hipótesis investigadora académica que a la letra dice: La influencia de los líderes pedagógicos es altamente significativo en las entidades educadoras del sistema público en el programa de la inducción en el año 2015. El trabajo se desarrolla con la metodología de investigar exploratoria, por la forma como se presenta es una investigación no experimental, porque no realiza ninguna experimentación de los resultados, el diseño es descriptivo analítico de las variables en estudio, que se realiza con una muestra de la población de 87 educadores de la educación. Se concluye que la influencia de los líderes pedagógicos es positivo en el 69% de los educadores, para otros 31% de los maestros es regular, en los organismos educadores del sistema público en el programa de la inducción en el año 2015

Con relación a la tesis se deduce, considerando los resultados, es apreciable que, en la categoría “la influencia de los líderes pedagógicos” está vinculado con la implementación de estrategias para la enseñanza y el aprendizaje de convivencia escolar en el ámbito de personal social durante el programa de orientación en las instituciones educativas. Esto implica que, en términos generales, se aplican de manera frecuente las tácticas para enseñar y aprender

reglas de coexistencia en el ámbito de personal social. Posteriormente, en la otra clasificación, "en las instituciones educativas del sistema público durante el programa de orientación en el año 2015", se identifica el porcentaje más alto de profesores encuestados que evalúan si el director fomenta la mejora de los logros académicos. Este aspecto está estrechamente relacionado con la presente investigación acerca de las consideraciones de liderazgo en la pedagogía del director de aula en la ciudad de Puno.

Sobre la fundamentación teórica de liderazgo: Entre los conceptos de líder se tiene a: Fernández, J. y Álvarez, M. (2009), menciona que "líder en inglés es leader, derivado del verbo to lead (guiar). Vocablo de amplia utilización en nuestro idioma, donde se escribe y pronuncia según la fonética inglesa". (p. 20). El talento para liderar destaca como una característica personal única, desligada de la habilidad para guiar, es decir, constituye atributos del cuerpo administrativo y profesorado en una entidad, desempeñando roles como organizador, intermediario, instigador mediante la implementación de iniciativas, originalidad, comunicación eficaz, poder de convicción o persuasión, autoestima, colaboración en equipo, tolerancia, paciencia y constancia. Según Fernández y Álvarez (2009, p. 24), "Un individuo con habilidad para persuadir es verdaderamente un líder". En el ámbito de la gestión educativa, implica una correcta configuración del equipo administrativo y la labor del profesorado.

Los líderes tienen una cualidad personal, interpersonal y psicosocial. La cualidad personal de los líderes se expresan en la estima personal, la perseverancia, tienen visiones proyecciones, iniciativas, son creativos, equilibrados, tienen capacidades para el aprendizaje, para mejorar sus condiciones de estudiante.

Al respecto, Cueva, A. (2006: p.87) precisa que la cualidad interpersonal de los líderes, están señaladas por la capacidad de comunicarse asertivamente con sus semejantes, en caso de la dirección institucional, está marcada por la práctica de la integración de los aprendices". En torno al trabajo colectivo de la pedagogía planificada la característica primordial del director es la perseverancia en la conducción de la colectividad de docentes comprometidos en la tarea de la enseñanza aprendizaje.

Otro es la capacidad psicológico y sociológico del director, es perceptivo observador minucioso y detallado para detectar las deficiencias las carencia

limitaciones que se puedan reflejar en el trabajo pedagógico de los docentes, la categoría social está referido a que los docentes trabajan en coordinación, en equipo, organizan planifican ponen esfuerzo sacrificio para el logro de los proceso de la enseñanza aprendizaje. (Cueva, 2006: p. 28 - 31).

Mientras que Gallegos, (2006) señala que se conceptúa “El líder pedagógico se distingue por la serie de acciones organizadas, revisadas y respaldadas por un grupo de profesores con la finalidad de conseguir propósitos de aprendizaje para los alumnos (p. 215). Según la definición, estas acciones están cuidadosamente planificadas y llevadas a cabo por equipos de profesionales de la enseñanza. La colaboración grupal asegura la excelencia de las actividades pedagógicas, las cuales están dirigidas a satisfacer las necesidades de los estudiantes, quienes desempeñan una función fundamental en el procedimiento de educación. En este contexto, el maestro actúa como facilitador del aprendizaje, siguiendo las directrices curriculares del centro educativo y sirviendo como nexo entre el MINEDU y el régimen educativo nacional.

En tanto que Gallegos (2006), expresa que la labor del liderazgo del director es fundamental y complejo, ya que implica una preparación y capacitación necesarias para llevar a cabo actividades de aprendizaje significativas para los estudiantes. La idea central es que los educadores asumen el compromiso de complacer los menesteres académicos de los educandos en niveles, modalidades y grados específicos de estudios. El enfoque principal recae en el estudiante como el protagonista central del proceso de aprendizaje. En este sentido, el docente enfrenta los desafíos educativos con la finalidad de facilitar la asimilación de nueva información por parte de los educandos, quienes provienen de diversas culturas, tiempos y espacios. El desempeño docente, conocido como el rol del educador, se desarrolla con la finalidad de lograr que el estudiantado integre eficazmente los saberes proporcionados durante el ejercicio de sus funciones. (p. 152)

En relación a la definición de estilos de liderazgo, se define como “...Es otro investigador los líderes en pedagogía quien indica que “los desempeños de los directores son orientados, según la política del estado, establecido en las programaciones curriculares, desde el nivel central pasando por los gobiernos

regionales, las UGEL, hasta los centros educativos, los cuales tienen sus propias denominaciones, según el nivel que corresponda, los directores, en conjunto o equipos de trabajo responde a la política educativa para asegurar la calidad de la educación para los educandos de cada localidad de la inmensa diversidad del país para ello se ha establecido las UGEL, como la redes de educación inicial, primaria y secundaria. (Gallegos 2006: p. 35).

Hellriegel (2007), sobre los modos de desempeñar del trabajo pedagógico de los directores asume que “Los desempeños del líder director, constituyen la muestra visible del trabajo que realiza junto con los educandos en un espacio como las aulas los gabinetes, laboratorio o los espacio requeridos para el logro de los aprendizajes, los cuales requieren la orientación de los directores de la entidades de enseñanza y aprendizaje, así mismo el docente es el profesional preparado, para desarrollar funciones especializadas para la conducción de los proceso pedagógicos en el interior y exterior de los organismos de la educación básica regular y la educación superior” (p. 418).

Por su parte, Ander-egg (1997), afirma que los líderes en la pedagogía, requieren de capacidades y habilidades profesionales, por tanto de preparación pedagógica para enfrentar los requiere de la coyuntura actual, donde los estudiantes son los principales protagonistas que requieren de una guía profesional especializada, para lograr su aprendizaje en consonancia de los nuevos retos del milenio. Para ello se requiere de alta preparación profesional, por tanto de preparación en pedagogía para responder las expectativas de las nuevas generaciones que requieren de las innovaciones tecnológicas que los requiere los estudiantes como principales protagonistas que necesitan de una guía profesional especializada, para lograr su aprendizaje en consonancia de los nuevos retos del milenio. (p. 213)

Gallegos, (2006), citando a Knickerbocker define la posición teórica que platea es “Un líder desempeña su trabajo, con calidad, eficiencia y eficacia, es cuando entra en compromiso natural, que emana del mismo líder, quien asume retos, compromisos, consigo mismo, y con los usuarios” es otro concepto que destaca la actividad el trabajo desplegado por el director pero no un director cualquiera sino el dirigente comprometido con su trabajo, con su carrera profesional, por

tanto el desempeñar una función directivo es tan delicado como la preparación para el trabajo quirúrgico, o el trabajo en laboratorio que nada debe ser descuidado, todo debe ser controlado, administrado correctamente para lograr una adecuada competencia laboral del cuerpo de docentes.

En cuanto a los elementos fundamentales del líder, se distinguen 4 componente elementales con los que se caracteriza al liderazgo: estos son las influencias porque el líder debe influir a sus discípulos a que logren los propósitos y las metas de manera correcta para la consecución de la visión y la misión del organismo educativo. Estas situaciones deben estar orientadas con la presencia, participación activa de los líderes en la pedagogía, destacando con los logros esperados en la planificación establecidos con anterioridad, con claridad, visibles y con indicadores cuantificables para su medición correspondiente.

Los procesos de la información, comunicativa sobre el proceso de los logros de la planificación establecida, de manera concertada con los mismos protagonistas pedagógicos, quienes son los docentes los elementos más valiosos, quienes aportan en la planificación de la metas y los logros esperados, el líder de la pedagogía está preparado para visionar el procedimiento y las acciones correctas para lograr con el menor esfuerzo pero con el máximo rendimiento. (p: 215)

Certo (2008, 315), define que el líder tiene esta premunido de las capacidades de contagiar el espíritu de trabajo en sus seguidores para que ejecute lo que debe hacer. Los líderes ejercen influencias positivas en el personal buscando el logro de los objetivos definidos, cuya percepción de las metas establecidas. La conceptualización de liderazgo está orientada por 2 dimensiones: en primer lugar se destaca las capacidades de la motivación, quiere decir que el líder debe ser motivador en el campo laboral para alcanzar los retos de la empresa en la segunda instancia son las tendencias del subordinado quienes deben seguir por contagio del líder encaminados a buscar el logro de los propósitos, las finalidades, señaladas en los programas y los planes consensuados con anterioridad, en un tiempo y un espacio debidamente planificada. (p. 157)

Al respecto Guibovich (2006: 185), conceptúa el tema de líder "Como la capacidad de los funcionarios, para orientar, guiar, dirigir conducir, a los integrantes de la institución que es el centro de irradiación para ofertar la

producción que realizan o los servicios de calidad que ofrecen a los usuarios, en un determinado lugar y en un tiempo determinada, por tanto el liderazgo de la una persona no es eterna si es que no se pone a la vanguardia de los cambios, que van revolucionando en forma permanente y continua en el seno de la sociedad.

Guivobich, L. (2006: 188), refiere que el líder es una cualidad adquirida por la experiencia directa de los directivos, que inculcan sabiduría, confianza, seguridad para alcanzar metas lograr productos, convencer que los servicios que prestan son las mejores”. Según Lussier, R. (2009: p. 124), sobre el liderazgo, manifiesta que es un poder natural lograda a base de las experiencias anteriores por otros, líderes anteriores de quienes han aprendido los modos, los estilos y las formas de orientar, comunicar, guiar e informar de los resultados que se van logrando, con la participación colectiva del cuerpo de integrantes de una entidad laboral.

Sobre las funciones de liderazgo según Cueva (2006: p. 203), la principal función de los líderes es saber y conocer el grupo de sus dependientes, reconocer las cualidades, capacidades, para los que son buenos y logran productos con el mayor agrado, encanto, facilidad, y son de buena calidad, con los que garantiza la continuidad de la institución que tiene la oportunidad de dirigir hacia el logro destacado de las metas que espera alcanzar en periodos establecidos (p. 89)

El liderazgo de los directivos. Calero (2005: P. 170) “Indica sobre los líderes de la dirección, de cualquier empresa, institución, deportivo, cultural, económico, político o social, militar o religioso es garantizar logros, alcanzar metas”, este concepto está orientado a que se beneficien tridimensional, para la entidad, para el líder, y para los mismos laboristas, ellos mismos bajo la orientación la dirección guiado y conducido por su líder quien ha previsto que es lo que busca su institución, como participaran cada laborista para alcanzar y cumplir con los requerimientos de oferta y la demanda que tenga la institución a la que pertenece.

La terminología de dirigir, está entendida como la aceptación de un grupo de laboristas a seguir, perseguir logros, alcanzar metas, en compañía y la dirección de un destacado aceptado socialmente, como guiador, organizador, de las

acciones más elementales como las acciones de mayor responsabilidad o riesgo para obtener un resultado positivo.

Munch (2009), en otro acápite establece que por liderazgo se entiende el precepto de liderazgo en la dirección está referido a lograr frutos con la ayuda positiva del comportamiento relevante perenne duradero en las formas de la dirigencia, que caracteriza a las personas. Las formas en que se dirigen o la directriz que prevalece en una institución, es determinado por la capacidad de logro de la excelencia del producto o servicio. Para la continuidad, es fundamental y necesario aclarar que el liderazgo presenta un conjunto de patrones comunes de comportamientos diversos, pero que, no obstante, la participación de la dirigencia puede ir variando en formas considerables de situaciones a otras. (p. 228)

Esta referido a las formas particulares de comportamientos que adoptan y desarrollan los gerentes para conducir a las organizaciones. El indicado comportamiento es relativamente duradero. Esta forma de dirigir en la actualidad es prevalente en las organizaciones, son otros factores que se van determinando, para que alcancen y logren la calidad de excelencia. Para lograr y desarrollar un buen liderazgo requiere y significa que las personas que dirigen y lideran las organizaciones van mostrando formas de patrón de la conducta y comportamiento común con los miembros de las organizaciones. Siempre el directivo mostrará un solo modo de liderar para las situaciones del contexto donde se requieren modificar los estilos de la dirección de las colectividades.

En otro contexto, haciendo referencia a los desempeños, se refiere al conjunto de actividades reguladas que los líderes deben llevar a cabo y que se manifiestan en la maestría alcanzada en el rendimiento. Se presenta como otra descripción que clarifica y resalta tres factores: (1) ejecuciones perceptibles, (2) que se ajustan a sus obligaciones y (3) la consecución de un resultado específico (MINEDU, 2012). Se pueden exhibir pruebas acerca del cumplimiento o incumplimiento de los compromisos adquiridos por la entidad, los cuales son susceptibles de ser examinados tanto de manera cuantitativa como cualitativa mediante la observación, entrevistas o encuestas de percepciones. El formulario de preguntas, la lista de verificación y otros métodos son herramientas útiles para llevar a cabo evaluaciones cuantitativas. Debido a la naturaleza contextual del

rendimiento, como se mencionó previamente en la definición, la generalidad de los rendimientos puede ser valorados con instrumentos de medición, tanto cuantitativos como cualitativos.

En los párrafos siguientes se detallan las actuaciones de los directivos según los parámetros del eficaz ejercicio de liderazgo (2013). Se exhiben con el propósito de fomentar la colaboración colectiva en la planificación, a nivel institucional, basándose en los conocimientos del procedimiento educativo, el entorno de los estudiantes, las particularidades de los actores educativos en sus contextos; y las directrices orientadas a lograr los propósitos de aprendizaje. Se busca configurar, de forma participativa, los resultados de la gestión académica de los alumnos, considerando las peculiaridades del entorno educativo local, familiar y social; estableciendo metas para el logro de los aprendizajes.

Busca promover un espacio y mecanismos de organizaciones y participaciones de la colectividad de los escolares para la toma de una buena decisión para desarrollar las actividades pre establecidas los cuales son cumplidos con éxito en un lugar expectante.

Generan un clima en la escolaridad basados en el respeto a la colectividad y la diversidad, en respuesta colaborativa y comunicado permanentemente.

Domina una estrategia de prevenciones y resoluciones pacíficas de los conflictos sobre la base de conversación de igual a igual llegando al consenso y las negociaciones.

Promueven la intervención de manera organizada de la familia, y otra son la instancia de la comunidad organizada, para el lograr la meta de aprendizajes, sobre el reconocimiento de las capacidades culturales.

Buscar la gestión y el uso adecuado de la capacidad instalada en su infraestructura, los equipos y materiales educativos disponibles, para el beneficio de la enseñanza de calidad y los logros de la meta de aprendizaje del estudiante. Lograr la gestión y la utilización óptima del tiempo pedagógico en la entidad educativa a favor del logro de los aprendizajes, que garantice la realización de objetivos y resultados en beneficio de todos los educandos. (p. 83-98)

Conceptualizando un poco más el liderazgo en la gestión pedagógica del director, de acuerdo a Guibovich, (2006: p. 91) consiste en una serie de acciones organizadas, evaluadas y aprobadas por un conjunto de líderes con el propósito

de llevar a cabo las labores educativas del director educativo. Según la definición, estas acciones planificadas se ejecutan en equipos de líderes, y la colaboración en equipo asegura la excelencia de los trabajos pedagógicos, dirigidas a la atención de los alumnos, los cuales son los responsables de las tareas educativas. El director educativo actúa como facilitador en este proceso, siguiendo las directrices curriculares de la institución educativa y desempeñando un papel intermedio entre el Ministerio de Educación y el régimen educativo nacional.

Asimismo, Rojas (1997: p.104) para referirse al trabajo director educativo asume la posición del trabajo director educativo es la tarea más noble y con mayor complejidad a causa de que necesita de instrucción, preparación, para llevar a cabo acciones de aprendizaje significativo para el aprendiz”. La concepción es dirigida a comprender que el director educativo asume una obligación de complacer los menesteres académicos de los director educativo en un definido modo, nivel y grado de estudio, donde los principales protagonistas del aprendizaje son los educandos, en consecuencia, el trabajo director educativo conocido como el director educativo se desenvuelve ante los desafíos de la enseñanza para conseguir que el estudiantado proveniente de distintas culturas, espacios y tiempos asimilan los nuevos datos que el director educativo administra a lo largo de la práctica de sus actividades.

También Rojas (1997: p.109) considera que es otro investigador de la pedagogía quien indica que “los desempeños de los directores son orientados, según la política del estado, establecido en las programaciones curriculares, desde el nivel central pasando por los gobiernos regionales, las UGEL, hasta los centros educativos, los cuales tienen sus propias denominaciones, según el nivel que corresponda, el director educativo en conjunto o equipos de trabajo responde a la política educativa para asegurar la calidad de la educación para los educandos de cada localidad de la inmensa diversidad del país para ello se ha establecido las UGEL, como la redes de educación inicial, primaria y secundaria.

De acuerdo a Universidad Nacional de Educación (2006: p. 231), sobre los modos de desempeñar el trabajo pedagógico de los directores asume que “Los desempeños del director educativo, constituyen la muestra visible del trabajo que realiza junto con los educandos en un espacio como las aulas los gabinetes,

laboratorio o los espacio requeridos”, así mismo el director educativo es el profesional preparado, para desarrollar funciones especializadas para la conducción de los proceso pedagógicos en el interior y exterior de los organismos de la educación básica regular y la educación superior. Para ello se requiere de capacidades y habilidades profesionales, por tanto, de preparación pedagógica para enfrentar los requiere de la coyuntura actual, donde los directores educativos son los principales protagonistas que requieren de una guía profesional especializada, para lograr su aprendizaje en consonancia de los nuevos retos del milenio.

Conforme con Valdivia, (2003: p. 213). La posición teórica que plantea es “Un director educativo desempeña su trabajo, con calidad, eficiencia y eficacia, es cuando entra en compromiso natural, que emana del mismo director educativo, quien asume retos, compromisos, consigo mismo, y con los usuarios de la educación” es otro concepto que destaca la actividad el trabajo desplegado por el director educativo pero no un director educativo cualquiera sino el directores comprometido con su trabajo, con su carrera profesional, por tanto el desempeñar una función director educativo es tan delicado como la preparación para el trabajo quirúrgico, o el trabajo en laboratorio que nada debe ser descuidado, todo debe ser controlado, administrado correctamente para lograr una adecuada preparación de los futuros ciudadanos.

Evaluación del desempeño del director educativo Valdivia, E. (2003: p. 214), precisa que consiste en los métodos y las formas de verificar la labor realizada por el cuerpo docente de la educación en Perú. Es necesario establecer criterios, modos y procesos que se ajusten al escenario donde se desarrolla la actividad educativa con los profesores de cada institución, quienes deben contar con la intervención especializada y capacitada para inducir cambios en el modo de pensar de los novedosos miembros de la sociedad civil.

Referente a la práctica docente, de acuerdo a Valdivia, E. (2003: 91) indica que se define como la serie de acciones planeadas, revisadas y respaldadas por un grupo de educadores con el propósito de alcanzar los aprendizajes del estudiantado. De acuerdo con esta definición, se manifiesta en acciones planificadas llevadas a cabo por equipos de profesores. La colaboración en equipo asegura la excelencia de los trabajos pedagógicos dirigidos a la atención

del estudiantado, los cuales son los responsables de la labor pedagógica. En este contexto, el maestro desarrolla la función de facilitador de los aprendizajes, de acuerdo con las directrices curriculares del centro educativo, actuando como un enlace intermedio entre el MINEDU y el régimen educativo nacional.

Otra posición es de Robbins, (1999). Sobre el trabajo docente consiste en la consideración de que la labor del educador es una tarea sumamente digna y compleja, ya que demanda una sólida preparación y formación para efectuar actividades de enseñanza significativas dirigidas a los educandos. Esta perspectiva se enfoca en el concepto de que el maestro asume la responsabilidad de complacer las exigencias académicas del estudiantado en un nivel específico, modalidad y grado de estudios. En este contexto, el protagonista principal del proceso de aprendizaje es el educando, lo que implica que el educador, también conocido como docente, enfrenta los desafíos educativos con el propósito de facilitar la asimilación de nuevas informaciones por parte de los educandos, quienes provienen de diversas culturas, tiempos y espacios, durante el ejercicio de sus responsabilidades.

Como precisa Robbins, (1999: p 47), otro investigador de la pedagogía quien indica que “los desempeños de los docentes son orientados, según la política del estado, establecido en las programaciones curriculares, desde el nivel central pasando por los gobiernos regionales, las UGEL, hasta los centros educativos, los cuales tienen sus propias denominaciones, según el nivel que corresponda, el docente en conjunto o equipos de trabajo responde a la política educativa para asegurar la calidad de la educación para los educandos de cada localidad de la inmensa diversidad del país para ello se ha establecido las UGEL, como la redes de educación inicial, primaria y secundaria.

Mientras que Munch, L. (2009: p. 74), sobre los modos de desempeñar el trabajo pedagógico de los docentes asume que los desempeños del docente, constituyen la muestra visible del trabajo que realiza junto con los educandos en un espacio como las aulas los gabinetes, laboratorio o los espacio requeridos”, así mismo el docente es el profesional preparado, para desarrollar funciones especializadas para la conducción de los proceso pedagógicos en el interior y exterior de los organismos de la educación básica regular y la educación superior. Para ello se requiere de capacidades y habilidades profesionales, por

tanto, de preparación pedagógica para enfrentar los requiere de la coyuntura actual, donde los estudiantes son los principales protagonistas que requieren de una guía profesional especializada, para lograr su aprendizaje en consonancia de los nuevos retos del milenio.

Méndez, R. (2009: p. 214), señala que la posición teórica que plantea es un docente desempeña su trabajo, con calidad, eficiencia y eficacia, es cuando entra en compromiso natural, que emana del mismo docente, quien asume retos, compromisos, consigo mismo, y con los usuarios de la educación” es otro concepto que destaca la actividad el trabajo desplegado por el docente pero no un docente cualquiera sino el docentes comprometido con su trabajo, con su carrera profesional, por tanto el desempeñar una función docente es tan delicado como la preparación para el trabajo quirúrgico, o el trabajo en laboratorio que nada debe ser descuidado, todo debe ser controlado, administrado correctamente para lograr una adecuada preparación de los futuros ciudadanos. En cuanto a la evaluación de la práctica docente, para Munch, L. (2009: p. 165), los procesos y los modos de verificar la labor desempeñada por la docencia magisterial de la educación peruana, demanda la definición de criterios, métodos y procesos congruentes con el contexto donde se efectúa el trabajo educativo con los alumnos de cada institución escolar. Estos necesitan la participación de profesionales capacitados y especializados para incidir en transformaciones en el pensamiento de los recién llegados a la sociedad civil.

De igual modo, Munch, (2009: p.241). Señala que se conceptúa la evaluación como "la serie de acciones programadas, examinadas y validadas por un grupo de educadores con el propósito de alcanzar los aprendizajes de los alumnos". De acuerdo con esta conceptualización, se manifiesta en acciones premeditadas, las cuales se llevan a cabo en conjuntos de educadores. La colaboración en equipo asegura la excelencia de los trabajos pedagógicos, enfocadas en atender a los educandos, quienes son responsables de la labor pedagógica. El docente, actuando como facilitador de los procesos de aprendizaje, se ajusta a las directrices curriculares del centro educativo, sirviendo como nexo intermedio entre el Ministerio de Educación y el régimen educativo nacional.

Munch, (2009: p. 123). Sobre el trabajo de la evaluación docente toma la postura de “Evaluar el trabajo docente es la tarea más noble y con mayor complejidad a causa de que necesita de instrucción, preparación, para llevar a cabo acciones de aprendizaje significativo para el aprendiz”. La concepción es dirigida a comprender que el maestro asume una obligación de complacer los menesteres académicos de los educandos en un definido modo, nivel y grado de estudio, donde los principales protagonistas del aprendizaje son los educandos, en consecuencia, el trabajo docente conocido como el maestro se desenvuelve ante los retos de la enseñanza para conseguir que el estudiantado proveniente de distintas culturas, espacios y tiempos asimilan los nuevos datos que el maestro administra a lo largo de la práctica de sus actividades.

Por otro lado, Munch, (2009: p.326), es otro investigador de la pedagogía quien indica que “La evaluación de los desempeños de los docentes son orientados, según la política del estado, establecido en las programaciones curriculares, desde el nivel central pasando por los gobiernos regionales, las UGEL, hasta los centros educativos, los cuales tienen sus propias denominaciones, según el nivel que corresponda, el docente en conjunto o equipos de trabajo responde a la política educativa para asegurar la calidad de la educación para los educandos de cada localidad de la inmensa diversidad del país para ello se ha establecido las UGEL, como la redes de educación inicial, primaria y secundaria.

La evaluación para Lussier, (2009) en su estudio sobre los modos de desempeñar el trabajo pedagógico de los docentes asume que los desempeños del docente, constituyen la muestra visible del trabajo que realiza junto con los educandos en un espacio como las aulas los gabinetes, laboratorio o los espacio requeridos”, así mismo el docente es el profesional preparado, para desarrollar funciones especializadas para la conducción de los proceso pedagógicos en el interior y exterior de la entidades de la educación básica regular y la educación superior. Para ello se requiere de capacidades y habilidades profesionales, por tanto, de preparación pedagógica para enfrentar los requiere de la coyuntura actual, donde los estudiantes son los principales protagonistas que requieren de una guía profesional especializada, para lograr su aprendizaje en consonancia de los nuevos retos del milenio.

Refuerza los anterior Lussier, (2009) la posición teórica que plantea es “evaluar el trabajo de un docente que desempeña su trabajo, con calidad, eficiencia y eficacia, es cuando entra en compromiso natural, que emana del mismo docente, quien asume retos, compromisos, consigo mismo, y con los usuarios de la educación” es otro concepto que destaca la actividad el trabajo desplegado por el docente pero no un docente cualquiera sino el docentes comprometido con su trabajo, con su carrera profesional, por tanto el desempeñar una función docente es tan delicado como la preparación para el trabajo quirúrgico, o el trabajo en laboratorio que nada debe ser descuidado, todo debe ser controlado, administrado correctamente para lograr una adecuada preparación de los futuros ciudadanos.

Martínez, (2006: p. 214), los procesos y los modos de verificar la labor desarrollada por la docencia magisterial de la educación peruana, es necesario definir criterios, métodos y procesos que se ajusten a la situación actual de la actividad educativa con los alumnos de cada institución escolar. Estos deben contar con la intervención experta y bien preparada para influir en la transformación del pensamiento de los nuevos miembros de la comunidad civil. Sobre la tarea de los docentes. Hernández, (2010: p.215), indica que “los docentes deben conocer los contenidos de su materia a enseñar y el modo como esos contenidos pueden tener sentido para los aprendices; los docentes deben saber hablar en un lenguaje entendible y fomentar la conversación con los aprendices (dicho de otra manera, deben saber comunicar y generar comunicación); los docentes deben manifestarse como quien se coloca frente a los educandos para expresar y dar lo que tienen y quieren y; los docentes deben proponer y acatar las normas de juego claras en su vínculo con el aprendiz y estar dispuesto a debatir esas normas”.

Hernández, (2010: p.215), es imperativo que los profesores cuenten con un entendimiento profundo de las materias académicas que buscan que los estudiantes desarrollen habilidades de aprendizaje. Asimismo, es necesario que posean conocimientos pedagógicos sólidos que les capaciten para facilitar dichos procesos de aprendizaje, teniendo en cuenta las particularidades tanto generales como individuales de cada estudiante bajo su tutela.

Los maestros, en su rol profesional, deben demostrar habilidades en un conocimiento específico y complicado (el educativo), abarcando los procedimientos en los que están inmersos, tomando decisiones con grados de independencia sobre contenidos, métodos y técnicas. Asimismo, deben idear estrategias didácticas que se ajusten a la diversidad del estudiantado, creando entornos de aprendizaje y participando de diversas maneras para facilitar la construcción de conocimientos desde los menesteres individuales de cada educando. En consecuencia, es necesario trascender la función de técnicos y adoptar la posición de profesionales expertos en los procedimientos de enseñanza y aprendizaje (Kerlinger, 2009: p. 312).

Esta perspectiva de la profesionalidad, requiere entender al maestro como actor social de transformación, como intelectual transformador y no solamente como ejecutor eficiente que conoce su materia y que posee una herramienta profesional adecuada para el cumplimiento con cualquier propósito que sea recomendado o implantado desde la estructura. Esta perspectiva busca definir el campo laboral del maestro como un ejercicio de investigación educativa. Y esto necesita disponer de la destreza de crear y valorar de forma sistemática sus ejercicios pedagógicos. “la calidad de la educación puede entenderse como aquella que facilita la adquisición de un conocimiento desinteresado, evidenciado en la obtención de una cultura científica o literaria. También puede referirse a aquella que potencia al máximo la capacidad de generar recursos o que convierte a una persona en un recurso humano apto para colaborar al sistema productivo. Asimismo, se trata de una educación que fomenta un espíritu crítico suficiente y refuerza el compromiso para modificar un escenario social alienado por la influencia de un sistema de poder que favorece a unos pocos socialmente”. (Lepeley, 2001: p.154).

En relación con la labor educativa de los maestros, resulta fundamental especificar cuál es la tarea educativa concreta de los docentes y, en ese ámbito, identificar los saberes, aptitudes, destrezas y disposición necesarios para llevar a cabo dichas responsabilidades. Su labor consiste en favorecer el desarrollo de quienes reciben educación. Colaborar, desde los entornos organizados para la enseñanza estructurada, al crecimiento integral de los individuos, abarcando sus dimensiones: biológica, emocional, cognitiva, social y ética. Su tarea implica

intervenir y apoyar en el procedimiento por medio del que infantes y adolescentes expanden sus saberes, capacidades, competencias, conductas y principios, en el escenario de una conducta que reconoce a los demás y respeta las facultades personales y sociales. Para llevar a cabo este propósito, los docentes requieren tener confianza en él y en la posibilidad de ejecutarlo de manera efectiva (Ministerio de Educación de 2012: p. 82).

Los docentes en el escenario de actuación deben ser líderes sociales y comprender que un procedimiento formativo de novedosas generaciones implica un maestro completamente comprometido con su ambiente social y contar con una condición de maestro, con una cultura general que lo haga sentirse para la sociedad.

Algunas investigaciones concretas (Mcmillan, Y Schumacher, 2006: 312) de igual modo brindan diferentes puntos de vista de análisis con relación al trabajo académico, en esta situación, desde una perspectiva predominantemente empírica, se tomó en consideración 4 dimensiones: didácticas (procedimiento de enseñanza, dominio de la materia, y utilización de técnica), personalidad (conducta ética, orden, cumplimiento), motivación (creación de expectativas, intervención en clase, fortalecimiento de interés) y orientación (atención de menesteres personales de aprendizaje y absolución de cualquier consulta académica). En este mismo sentido, hay de igual modo propuestas semejantes empero de superior extensión, de manera que podríamos llamarlas “expansivas”, como la que contempla los siguientes 5 elementos: cuestiones técnico-pedagógicas de la actuación en el salón (preparación y realización de las clases), resultado de la actuación del maestro (desempeño del estudiantado, retención y promoción escolar, variaciones de conducta y eficacia de la actuación del maestro), formación profesional (formación previa, iniciativa en superar su formación, grado de actualización, intervención en intercambios de vivencias, utilización de los saberes obtenidos y realización de experiencias de innovación e investigación docente), conductas personales (conducta laboral, ejemplaridad docente y participación en trabajos programáticos) y vínculos con la parentela y la sociedad (intercomunicación con la parentela de los educandos, proyección de su actividad educadora hacia la sociedad e intervención en tareas sociales). (Méndez, 2009: p. 145).

Cada postura con relación al profesorado, de igual modo posee su propio enfoque con relación a los elementos del trabajo académico. De esta manera, los que plantean un perfil de repertorios propios de un maestro mediador, comprenden: capacidad de la pedagogía, desarrollo y consistencia emocional, conocimiento del curso del cual va a dar clases, entendimiento de los procedimientos de formación del infante, angustia y consideración por los educandos, competencia de adecuación al equipo docente, toma de consciencia organizacional y espíritu dinámico y abierto.

Sobre la evaluación del trabajo académico y sus elementos: El concepto y objeto. Genéricamente, se reconoce que la valoración del trabajo académico es un procedimiento sistemático de logro de información confiable y válida, con la finalidad de verificar y evaluar el impacto educativo que genera en los educandos el despliegue de sus destrezas docentes, su emocionalidad, compromiso laboral y la índole de sus vínculos interpersonales con educandos, padres, directivo, colegas y representantes de los centros de la sociedad (Mcmillan, Y Schumacher, 2006: 352).

Sin duda que valorar el trabajo académico no tiene que suponer proyectar allí los desperfectos o razonables restricciones del sistema de educación, sino asumir y ambicionar una nueva perspectiva de reflexión compartida dirigida a obtener espacios verdaderos de crecimiento innovador del profesorado y las instituciones educativas.

De igual modo se contempla que evaluar el trabajo académico es un procedimiento especializado dirigido a definir el nivel en que estos tienen o no las destrezas profesionales de acuerdo a lo precisado en el nivel, modalidad y perfil docente definido por el MINEDU, 2004. Y se reconocen como objetos de valoración, el concepto de la actividad educativa, la valoración de su función e independencia profesional en el centro, el dominio modernizado y amplio de su especialidad, saberes y utilización apropiada de perspectivas y métodos que permitan la creación de aprendizajes de sus educandos, empleo de tácticas de trabajo colaborativo, regímenes de valoración, ejercicio de la investigación, capacitaciones constantes (Mcmillan, Y Schumacher, 2006: 325).

Es probable conceptuar o puntualizar la valoración del trabajo académico partiendo de lo que se hace cuando se valora y de esta manera aseverar que es

una construcción de conocimiento evaluativo partiendo del escenario u objeto de la valoración, con la finalidad de generar transformaciones favorables en esta y el ambiente. La valoración del trabajo académico nunca es una acción aislada y singular, sino un procedimiento de la recolección de datos, se dirige a la emisión de juicios de valor en cuanto a algún trabajo académico en función de la ulterior práctica optimizadora. Ello supone que un procedimiento de evaluación sería totalmente restringido, limitado, si no estuviese destinado, de manera explícita, a tomar determinaciones con relación al mejoramiento de mencionados sujetos, objetos o intervenciones en procedimiento evaluativo (McMillan, Y Schumacher, 2006: 332)

### III. METODOLOGÍA

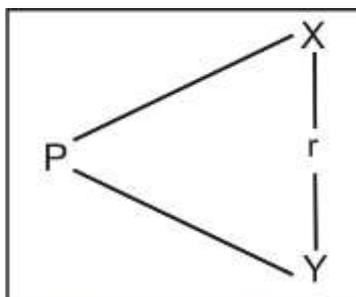
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Según la teoría de Bunge (1989, p. 46) indica que los estudios no experimentales, son considerados también básicos, que se ocupa de evidenciar los resultados en su condición natural tal como se manifiestan, los eventos sociales o naturales en base a la unidad de análisis.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Para Bunge (1989, p. 125) para realizar el análisis comparativo, contrastación, para referenciar detalles de los fenómenos, conductas, cualidades, se describen para parámetros correlacionales donde la información obtenida no se manipulan ni son experimentados, se radiografía en su estado natural, puesto estos hallazgos serán puntos de referencia para las siguientes investigaciones. La esquematización que se asume es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O = variables 1 Liderazgo pedagógico directivo

O = variables 2 Práctica docente

r = relación de las variables de estudio.

#### 3.2. Operacionalización de variables

##### Definición conceptual

##### V. 1: Liderazgo pedagógico

Es la apreciación que posee el personal en cuanto a su ambiente de trabajo y con base a cuestiones asociadas como oportunidades de autorrealización,

involucramiento con: planificación, el trabajo designado, inspección que recibe acceso a los datos asociados con su labor en coordinación con sus otros compañeros y condiciones de trabajo que facilitan su trabajo (Rodríguez, 1999).

### **Variable 2: Práctica docente**

Son los criterios de actuación tomados en consideración como óptimos para lograr definidos resultados, a vivencias que se orienten por propósitos, principios y procesos adecuados o patrones recomendables que se adapten a ciertos parámetros o estándares pactados; del mismo modo que a vivencias que han arrojado resultados favorables, probando su eficiencia y utilidad en un escenario específico.

### **Definición operacional**

#### **Variable 1: Liderazgo pedagógico directivo**

Poseer una perspectiva clara, difundirla y transmitirla, sin descuidar las cuestiones cotidianas, mantenerse adecuadamente informado, tomar decisiones y poner en práctica los valores establecidos. Elaborar un plan, fijar metas, delegar responsabilidades, hacer seguimiento de los objetivos. Transformar las metas en planes viables y colaborar en equipo para convertir la visión en una concreción palpable..

#### **Variable 2: Práctica docente**

Demostración de conocimientos y comprensión. Planificación, del docente. Creación de un ambiente para el aprendizaje del docente. Enseñanza del docente. Evaluación, monitoreo y retroalimentación.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

La población estará conformada por los directores y docentes de I. E. del nivel primario de la ciudad de Puno.

**Tabla 1***Población*

IEP	CANTIDAD DE DOCENTES	CANTIDAD DE DIRECTORES
IEP N° 70026	11	1
IEP N° 70003	11	1
IEP N° 70665	11	1
IEP N° 70024	11	1
IEP N° 70018	5	1
IEP N° 70090	5	1
IEP N° 70025	11	1
IEP N° 70045	11	1
SUBTOTAL	76	8
TOTAL		84

Nota. Unidad de Gestión Local Puno.

### 3.3.2. Muestra

En el presente no se realiza el muestreo se asume el criterio estadístico censal por ser una población específica por tanto se trabaja con todos los profesores.

### 3.3.3. Unidad de análisis

Un director y docente de Instituciones educativas del nivel primario de la ciudad de Puno.

## 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### Técnicas

**Encuesta:** Las técnicas que se va a utilizar son las encuestas a los directores y docentes para determinar el ejercicio del tema de líder en pedagogía.

### Instrumento

**El cuestionario:** Se utilizará el instrumento de encuestas sobre liderazgo pedagógico directivo, aplicado a los maestros de las I. E. de primaria de la ciudad de Puno, determinado en la selección de la población y muestra de estudio.

Las encuestas aplicadas a los maestros de distintas I. E. del ámbito de la ciudad de Puno, es para descubrir el grado de trabajo docente acerca de convivencia escolar en las distintas I. E. del nivel primario, con el siguiente estudio titulado "Liderazgo pedagógico de los directores y su repercusión en el trabajo académico de los docentes de primaria de la ciudad de Puno – 2018" de dicho

estudio los instrumentos se validaron por especialistas, como el Dr. Núñez Rodríguez Fortunato.

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN alfa de CROMBACH																												
Sujetos	Items																				ΣXi	ΣX <sup>2</sup> <sub>i</sub>	Σxi	Σxp	d <sub>j</sub>	ΣXi.Xp <sup>i</sup>	ΣX <sup>2</sup> <sub>i</sub>	ΣX <sup>2</sup> <sub>p</sub>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20								
1	1	2	5	3	2	2	2	8	5	2	3	2	2	4	2	2	2	1	5	3	58	224	29	32	-3	928	841	1024
2	2	1	2	5	3	4	2	5	5	3	3	2	3	3	2	2	2	1	4	3	57	191	28	32	-4	896	784	1024
3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	44	102	23	24	-1	552	529	576
4	5	2	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	2	3	2	4	4	4	79	331	41	42	-1	1722	1681	1764
5	1	2	1	2	3	2	1	1	4	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	44	112	23	24	-1	552	529	576
6	5	3	4	3	4	3	5	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	64	218	35	31	4	1085	1225	961
7	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	75	301	36	42	-6	1512	1296	1764
8	5	2	2	2	2	5	2	5	5	2	2	1	5	5	1	5	5	2	5	2	65	263	34	33	1	1122	1156	1089
9	4	2	3	5	5	5	2	5	5	2	5	2	5	5	1	3	4	4	5	5	77	333	39	43	-4	1677	1521	1849
10	2	1	2	2	5	5	4	2	4	4	5	4	5	5	2	2	5	2	2	5	68	272	36	37	-1	1332	1296	1369
11	5	3	4	2	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	2	3	4	3	3	3	76	312	42	37	5	1554	1764	1369
12	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	66	228	34	36	-2	1224	1156	1296
13	3	2	2	3	4	5	3	1	4	4	5	5	3	3	1	4	4	2	4	3	65	239	33	35	-2	1155	1089	1225
14	5	3	5	5	4	5	5	4	5	2	4	5	4	4	1	4	5	4	4	5	83	367	42	46	-4	1932	1764	2116
15	5	4	2	5	3	5	3	5	5	4	3	3	3	5	2	4	5	4	5	5	80	342	36	49	-13	1764	1296	2401
16	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	3	3	4	3	67	239	33	37	-4	1221	1089	1369
17	1	2	5	5	3	4	2	2	2	1	4	1	5	5	1	4	4	2	5	3	61	231	32	32	0	1024	1024	1024
18	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	5	5	90	418	48	47	1	2256	2304	2209
19	5	2	5	2	5	2	3	5	5	5	5	2	5	4	2	4	5	3	4	5	78	336	44	39	5	1716	1936	1521
20	1	1	2	2	3	3	2	4	5	3	2	1	3	3	2	3	4	2	1	2	49	143	25	26	-1	650	625	676
ΣX	67	47	69	68	74	79	63	79	88	61	74	55	73	80	38	60	74	53	73	71	1346	5202	361	334		25874	24905	27208
ΣX <sup>2</sup>	##	131	275	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	82	##	##	##	##	##								
												Coef.correlacion=	<b>0.8363</b>															
0,72 a 0,99 excelente confiabilidad												Correccion =	<b>0.911</b>															
												Prueba V con distribucion t																
												t=	11.898															

Dicho esto, considerando a (Herrera, 1998) los valores encontrados se pueden comprender entre la tabla siguiente:

- Cuando los valores están comprendidos entre 0 y 0.53, se considera que la confiabilidad es nula.
- En el rango de 0.54 a 0.59, se clasifica como confiabilidad baja.
- Si los valores oscilan entre 0.60 y 0.65, se dice que los resultados son confiables.
- Un intervalo de 0.66 a 0.71 indica una confiabilidad muy alta.
- Cuando los valores se sitúan entre 0.72 y 0.99, se describe como una excelente confiabilidad.
- Finalmente, un valor de 1.0 refleja una confiabilidad perfecta.

El tamaño de la muestra piloto, compuesta por 20 docentes, ha arrojado resultados significativos en cuanto a las variables V1 y V2 al aplicar el coeficiente de confiabilidad de Cronbach, con valores de 0.8363 y 0.911 respectivamente.

Estos resultados indican una alta confiabilidad del instrumento de investigación, lo que justifica su empleo en el contexto experimental

En lo que respecta a la validación, esta fue llevada a cabo mediante la evaluación realizada por expertos, cuyos testimonios se encuentran incluidos en los anexos de este estudio.

### **3.5. Procedimientos**

En este estudio se continuó un proceso metodológico integral. Se inició con una revisión bibliográfica exhaustiva, adoptando un enfoque cuantitativo, la definición precisa de variables y la selección representativa de participantes fueron fundamentales. Se diseñaron cuestionarios administrados de manera presencial para garantizar la participación activa. Tras la revisión por pares, la tesis se presentó y defendió ante un comité evaluador. Este procedimiento metodológico proporcionó una sólida comprensión con relación al liderazgo pedagógico directivo y práctica docente en las I. E. del nivel primario de la ciudad de Puno – 2018

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Se empleó los estadígrafos siguientes:

- Se han diseñado tablas que contienen la distribución de frecuencias tanto absolutas como porcentuales para analizar los ítems presentes en los cuestionarios de encuesta.
- Además, se ha incluido en el análisis la utilización de gráficos estadísticos, como el histograma de frecuencias, que facilitará la visualización y comprensión de los hallazgos obtenidos.
- En la siguiente etapa del análisis, se utilizó la desviación estándar junto con su respectiva varianza, seguidas de la evaluación de la asimetría y la kurtosis.
- En cuanto a la comprobación de la hipótesis general del estudio, se tomaron en cuenta los coeficientes de correlación de Pearson ( $r$ ) y la prueba  $t$  de Student, dado el enfoque correlacional de la investigación..

### **3.7. Aspectos éticos**

A lo largo del procedimiento de realización del estudio, la ética del autor será esencial, ello asegurará que la información recolectada fue empleada exclusiva y únicamente con fines de indagación, de igual modo se evitó omitir a los autores de cada texto consultado para la realización del marco teórico.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 2**

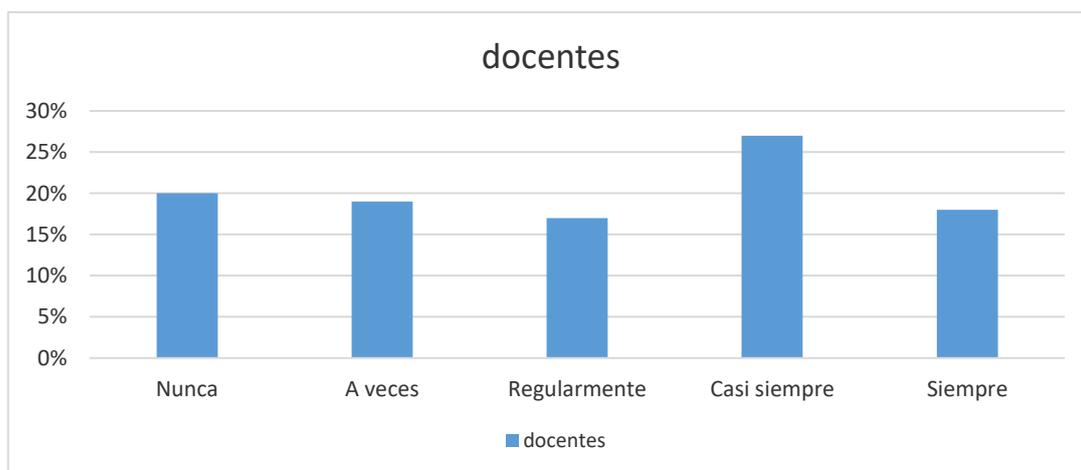
*Fomenta el director el mejoramiento de los logros de aprendizaje en la I.E. a los docentes de las I. E de primaria de la ciudad de Puno 2018:*

Categorías	Número de docentes	Frecuencias	Población acumulada	Frecuencia acumulada
Nunca	1	1	1	1
A veces	1	1	2	2
Regularmente	24	29	26	31
Casi siempre	31	37	57	68
siempre	27	32	84	100
Total	84	100		

Fuente: encuesta a docentes primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

**Figura 1**

*Fomenta el director el mejoramiento de los logros de aprendizaje en la I.E. a los docentes de las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018*



Fuente: Tabla 1

Interpretación y análisis:

En relación al fomento del director para mejorar el logro del aprendizaje en la institución educativa, se observa lo siguiente: el 1% de los docentes encuestados indicó que el director nunca fomenta esta mejora, mientras que otro 1% mencionó que lo hace a veces. Además, el 29% de los docentes afirmó que el director lo hace regularmente, el 37% indicó que casi siempre lo hace, y el 32% restante señaló que el director siempre fomenta la mejora del logro de aprendizaje.

#### Análisis:

De la descripción llevada a cabo líneas arriba se observa que en la categoría “Casi siempre” se sitúa la superior cantidad de los docentes encuestados con relación a si el director fomenta la mejora de los logros de aprendizaje en las I. E. de nivel primaria de la ciudad de Puno. Supone que los maestros son conscientes de que el director si fomenta la mejora de logros de aprendizaje a nivel de su centro de educación. En el segundo lugar se aprecia en la categoría “nunca” donde los maestros expresan que el director no fomenta la mejora de logros de aprendizaje, al parecer como una propuesta, muchos directores no fomentan o les importa poco el logro de aprendizajes debido a que muchas veces se encuentran abocados a la labor administrativa y de administración de servicios y bienes, omitiendo la parte medular de una gestión educativa contemporánea que es la gestión pedagógica, ello sucede por lo general con directores que ya tienen mucho tiempo en la dirección de un centro de educación.

**Tabla 3**

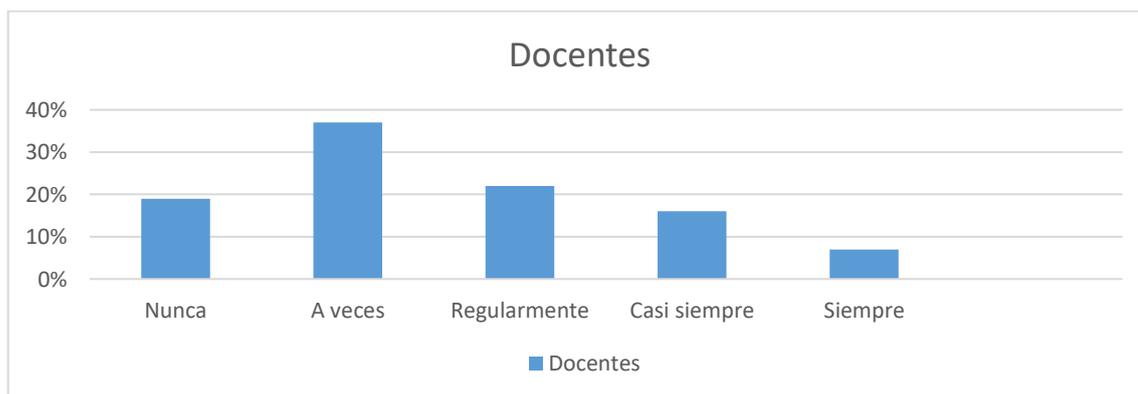
*Considera que el director es democrático en el desarrollo de sus funciones I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018.*

Categorías	Número de docentes	Frecuencias	Población acumulada	Frecuencia acumulada
Nunca	3	4	3	4
A veces	7	8	10	12
Regularmente	33	39	43	51
Casi siempre siempre	25	30	68	81
siempre	16	19	84	100
Total	84	100		

Fuente: encuesta a docentes primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

**Figura 2**

*Considera que el director es democrático en el desarrollo de sus funciones I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018.*



Fuente: Tabla 2

Interpretación y análisis:

En la tabla 3 y la figura 2 se presentan los resultados de la percepción sobre el estilo de liderazgo democrático del director en las escuelas primarias de la ciudad de Puno en 2018. Se observa que un pequeño porcentaje de docentes nunca considera al director como democrático (4%), mientras que la mayoría lo percibe como tal regularmente (39%). Además, se destaca que un considerable número de docentes lo considera como democrático casi siempre (30%) o siempre (19%).

Análisis:

Considerando los resultados, podemos decir que, en la categoría “A veces” se sitúa la superior cantidad de los docentes encuestados sobre los docentes que consideran que solo a veces se desenvuelve democráticamente el director y que muchas veces toma el solo las decisiones sin consultar a la plana docente o a los integrantes del grupo educativo en las I. E. de nivel primaria de la ciudad de Puno. En la figura refleja que solamente a veces participan los docentes democráticamente en ciertas actividades programadas a nivel de los centros de educación. En plan anual de trabajo ya debe constar la intervención de los docentes en las diferentes comisiones para todas las fechas cívicas u otras actividades programadas a nivel institucional en el mes de marzo para que se ejecuten a lo largo del año escolar.

**Tabla 4**

*Demostración del director el tema de líder en pedagogía en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018.*

Categorías	Número de docentes	Frecuencias	Población acumulada	Frecuencia acumulada
Nunca	0	0	0	0
A veces	5	6	5	6
Regularmente	17	20	22	26
Casi siempre	40	48	62	74
siempre	22	26	84	100
Total	84	100		

Fuente: encuesta a docentes primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

**Figura 3**

*Demostración del director el tema de líder en pedagogía en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018.*



Fuente: Tabla 4

Interpretación y análisis:

En la tabla 4 y figura 3 muestran los resultados sobre la Demostración del director en el tema de líder en pedagogía en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno

2018. En las respuestas a la pregunta: ¿El director demuestra el tema de líder en pedagogía?

En la clasificación de la frecuencia de respuesta de los docentes encuestados, se observa lo siguiente: ningún docente seleccionó la opción "nunca" (0%), 6 docentes respondieron "a veces" (5%), 17 docentes respondieron "regularmente" (20%), 40 docentes respondieron "casi siempre" (48%), y 22 docentes respondieron "siempre" (26%).

Análisis:

Considerando los resultados, se puede expresar que, en la categoría "A veces" se sitúa la superior cantidad de docentes encuestados sobre la demostración de líder ejercido por los directores en centros educativos primarios de la ciudad de Puno. En el gráfico refleja que solamente a veces los directores demuestran un el tema de líder en pedagogía efectivo en sus instituciones educativas, pero también los encuestados afirmaron que en las categorías "regularmente" y "casi siempre" con alto porcentaje de lo cual se deduce que los directores si están ejerciendo su el tema de líder en pedagogía y demostrando en la mayoría de las instituciones educativas, esto debido suponemos a que en el año 2014 se realizó el primer concurso nacional para directores de instituciones públicas a nivel nacional y el segundo concurso nacional llevado a cabo en el año 2018, Estos directores designados por tres años, fueron capacitados para ejercer el tema de líder en pedagogía en las diferentes instituciones educativas.

**Tabla 5**

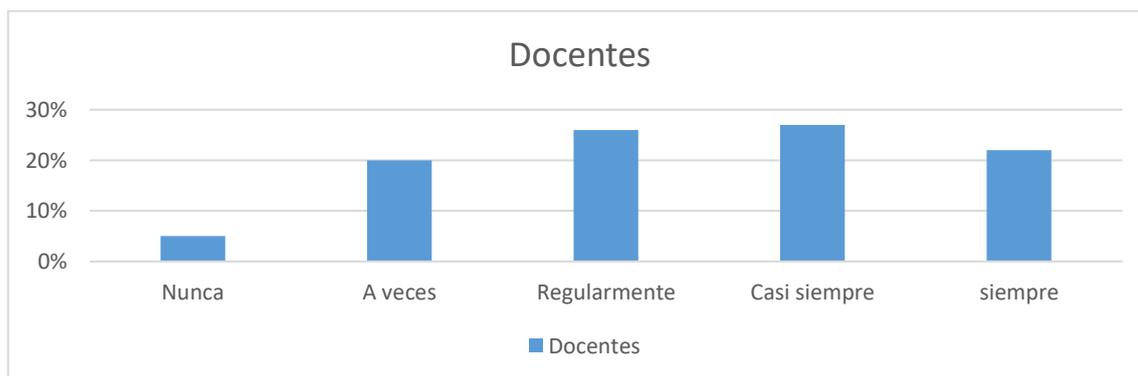
*El director como gestor del cambio escolar de las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018.*

Categorías	Número de docentes	Frecuencias	Población acumulada	Frecuencia acumulada
Nunca	2	2	2	2
A veces	7	8	9	11
Regularmente	17	20	26	31
Casi siempre	30	36	56	67
siempre	28	33	84	100
Total	84	100		

Fuente: encuesta a docentes primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

**Figura 4**

*El director como gestor del cambio escolar de las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018.*



Fuente: Tabla 5

Interpretación y análisis:

En la tabla 5 y figura 4 se muestran los resultados con relación al director como gestor del cambio escolar de las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018. En las respuestas a la pregunta: ¿Considera Ud. que el director es gestor del cambio escolar?

En la encuesta, se encontraron 2 docentes (2%) que nunca realizan la acción, 7 docentes (8%) que a veces la llevan a cabo, 17 docentes (20%) que lo hacen regularmente, 30 docentes (36%) que casi siempre lo hacen, y 28 docentes (33%) que lo hacen siempre.

Análisis:

Considerando los resultados, podemos indicar que, en la categoría “Casi siempre” se sitúa la superior cantidad de docentes encuestados considera sí que el director es y debe ser un gestor de cambio de sus instituciones educativas primarias. En el grafico muestra que casi siempre los directores están cambiando en su forma de gestionar las instituciones educativas primarias s, contribuyendo así activamente en los cambios de procesos de gestión del centro de educación con comportamiento democrático, reflexivo, constructivo, cooperativo y respetuoso, apropiándose de los valores institucionales y contribuyendo al logro de la misión y visión institucional trazados, y una cantidad cercana es la categoría “Regularmente” en la cual algunos directores tienen ciertos inconvenientes en la gestión a favor de sus instituciones educativas asumiendo sus responsabilidades con ciertos desaciertos en la gestión de cambio a nivel de sus instituciones educativas primarias.

**Tabla 6**

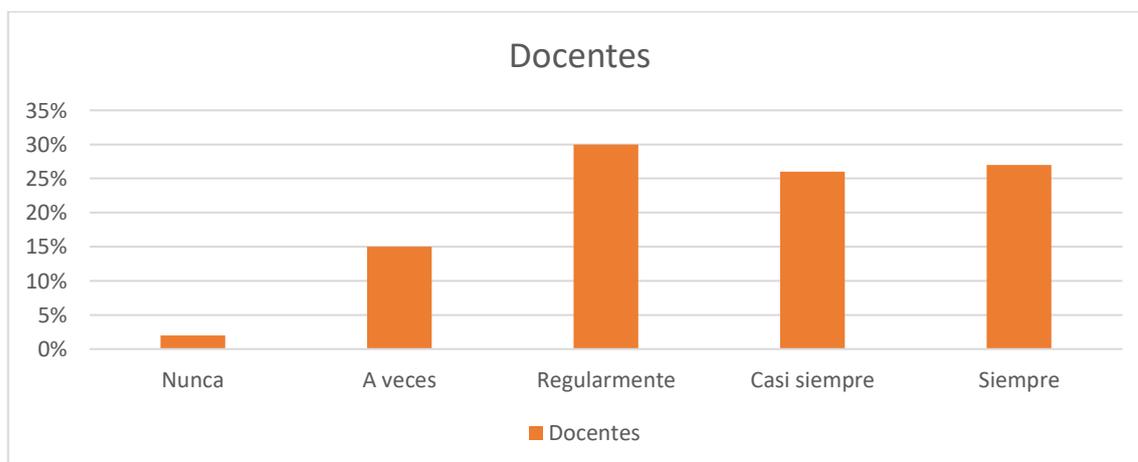
*Repercusión del director en el trabajo académico de su institución en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018.*

Categorías	Número de docentes	Frecuencias	Población acumulada	Frecuencia acumulada
Nunca	2	1,83	2	1.83
A veces	12	14,6	14	16.5
Regularmente	25	29,9	39	46.3
Casi siempre	22	26,2	61	72.6
siempre	23	27,4	84	100
Total	84	100		

Fuente: encuesta a docentes primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

**Figura 5**

*Repercusión del director en el trabajo académico de su institución en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018*



Fuente: Tabla 6

Interpretación y análisis:

En la tabla 6 y figura 5 se aprecia los resultados acerca de la asociación de la repercusión del director en el trabajo académico de su institución en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018. En las respuestas a la pregunta: ¿El director influye en su desempeño profesional como docente de Ud.?:

En la categoría "nunca" hay 3 docentes, representando el 2% de los encuestados. En "A veces" hay 24 docentes, un 15% del total. En "regularmente" hay 49 docentes, el 30% del total. En "casi siempre" hay 43 docentes, un 26%

del total. Y en "siempre" hay 45 docentes, representando el 27% del total encuestado.

Análisis:

De la descripción llevada a cabo líneas arriba es apreciable que, en la categoría "regularmente" se sitúa la superior cantidad de maestros encuestados en cuanto a la repercusión de parte del director en las instituciones educativas primarias. Partiendo de esta información supone que, los docentes manifiestan que si el director influye de manera regular en el trabajo académico en las diferentes instituciones educativas. La repercusión hacia los docentes (trabajo académico) es la variable con mayor incidencia lo que repercute directamente en la consecución del aprendizaje, en la cual los estudiantes aprenden más y mejor si asisten al colegio donde los docentes se preparan para enseñar bien a los estudiantes, donde se siente el trabajo en equipo y el compromiso laboral en equipo entre docente, los cuales, a su vez, repercuten directamente en logro de la evaluación de las rubricas sobre el trabajo académico.

**Tabla 7**

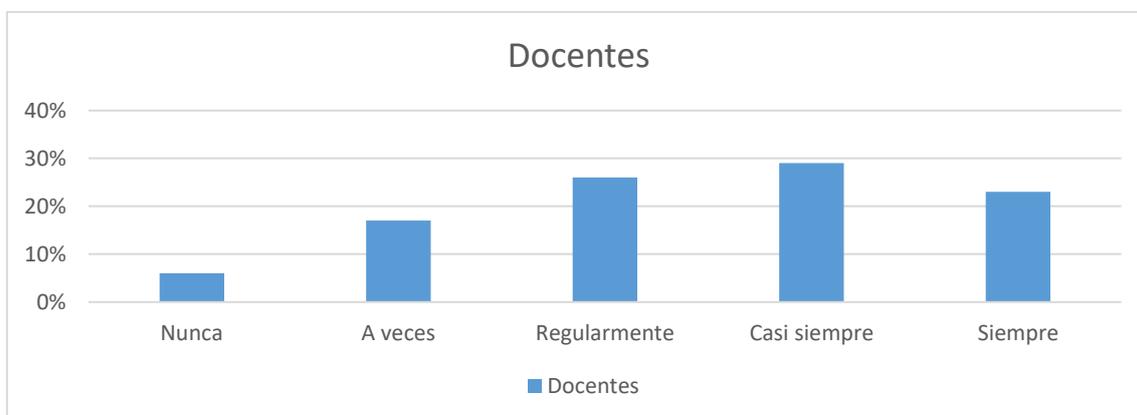
*Desempeño del director de acuerdo al marco de buen desempeño directivo en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018.*

Categorías	Número de docentes	Frecuencias	Población acumulada	Frecuencia acumulada
Nunca	5	6,1	5	6.1
A veces	14	17,1	19	23.2
Regularmente	22	25,6	41	48.8
Casi siempre	24	28,7	65	77.4
siempre	19	22,6	84	100
Total	84	100		

Fuente: encuesta a docentes primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

## Figura 6

*Desempeño del director de acuerdo al marco de buen desempeño directivo en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018.*



Fuente: Tabla 7

Interpretación y análisis:

En la tabla 7 y figura 6 apreciamos los resultados con relación a la consulta a docentes sobre el desempeño directivo de acuerdo con el marco de buen desempeño directivo en las I. E. primaria de la ciudad de Puno 2018. En las respuestas a la pregunta: ¿El director se desempeña de acuerdo al marco de buen desempeño directivo?

En la categoría "nunca" hay 10 docentes, representando el 6% de los encuestados. En "A veces" hay 28 docentes, equivalente al 17%. "Regularmente" cuenta con 42 docentes, o el 26% de los encuestados. En "Casi siempre" se encuentran 47 docentes, representando el 29%. Finalmente, en "Siempre" hay 37 docentes, que equivalen al 23% de los encuestados.

Análisis:

De la descripción llevada a cabo líneas arriba es apreciable que, en la categoría "Casi siempre" se sitúa la superior cantidad de docentes encuestados con relación a la consulta de si el director se desenvuelve aplicando el marco de buen desempeño directivo en beneficio de sus centros en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018. A partir de estos datos significa que, los docentes indican que si el director de su I.E. viene desenvolviéndose tomando en cuenta el marco de buen desempeño directivo en sus instituciones donde laboran, principalmente los directores que están en calidad de designados por el último concurso para cargos

directores llevado a cabo por el MINEDU, los demás directores solo están como encargados por un año.

**Tabla 8**

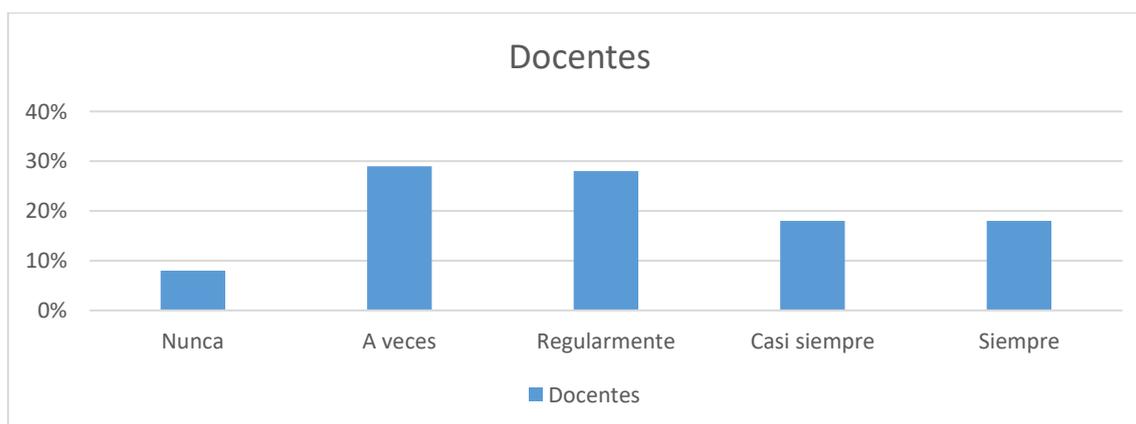
*Participación del director en la elaboración de las unidades mensuales de aprendizaje en un clima y convivencia escolar democrática en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018.*

Categorías	Número de docentes	Frecuencias	Población acumulada	Frecuencia acumulada
Nunca	7	7,93	7	7.93
A veces	24	28,7	31	36.6
Regularmente	24	28	54	64.6
Casi siempre	15	17,7	69	82.3
siempre	15	17,7	84	100
Total	84	100		

Fuente: encuesta a docentes primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

**Figura 7**

*Participación del director en la elaboración de las unidades mensuales de aprendizaje en un clima y convivencia escolar democrática en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018.*



Fuente: Tabla 8

Interpretación y análisis:

Los resultados de liderazgo y compromiso del director en la promoción de convivencia escolar democrática en escuelas primarias de Puno en 2018 se presentan en la tabla 8 y la figura 9. Las respuestas sobre la participación del director en la elaboración mensual de unidades de aprendizaje se distribuyen así: "nunca" (7% de los encuestados), "a veces" (29%), "regularmente" (28%), "casi siempre" (18%), y "siempre" (18%).

#### Análisis:

De la descripción llevada a cabo líneas arriba es apreciable que en la categoría “a veces” se sitúa la superior cantidad de docentes encuestados, con una diferencia de 1% de la categoría “Regular” de la participación en la elaboración de parte del director en la elaboración de unidades mensuales de aprendizaje en un buen clima y convivencia escolar agradable en las instituciones educativas primarias. Supone que los directores solamente en algunos meses, y no mensualmente participan en la elaboración de las unidades mensuales de aprendizaje en sus instituciones educativas, de igual modo, según la categoría “Regular” supone que el director es medianamente comprometido en participar activamente en el diseño de las unidades de aprendizaje mensuales en sus instituciones educativas, se dice por la poca visión panorámica de las disposiciones para la gestión de la convivencia académica, uno de los factores puede ser que actualmente los directores designados están más comprometidos en apoyar para la elaboración de las unidades de aprendizaje mensuales de parte de los maestros en los centros educativos donde dirige, pero estos directores designados no son muchos. El director del centro educativo tiene que liderar en el planeamiento, organización, ejecución y evaluación de las unidades de aprendizaje mensuales junto con los equipos de trabajo por grados o por ciclos cada mes para así cumplir las competencias, capacidades e indicadores anuales.

**Tabla 9**

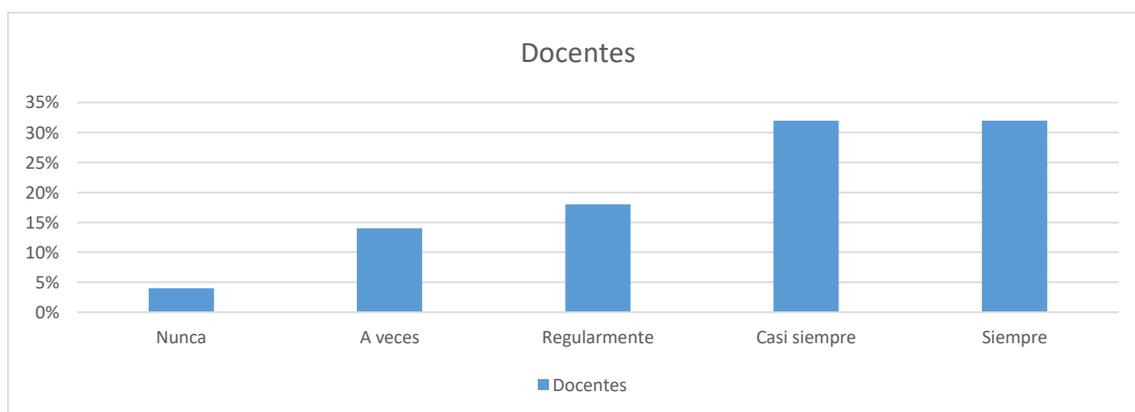
*Aplicación del plan de mejoramiento continuo para la mejora de los aprendizajes en las I. E de primaria de la ciudad de Puno 2018.*

Categorías	Número de docentes	Frecuencias	Población acumulada	Frecuencia acumulada
Nunca	4	4,88	4	4.88
A veces	12	14	16	18.9
Regularmente	15	17,7	31	36.6
Casi siempre	27	31,7	57	68.3
siempre	27	31,7	84	100
Total	84	100		

Fuente: encuesta a docentes primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

**Figura 8**

*Aplicación del plan de mejoramiento continuo para la mejora de los aprendizajes en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018*



Fuente: Tabla 9

Interpretación y análisis:

En la tabla 9 y la figura 8 se presentan los resultados del plan de mejoramiento continuo en las escuelas primarias de la ciudad de Puno en 2018. Se analiza si los directores aplican este plan para mejorar los aprendizajes. Los resultados muestran que el 4% de los docentes encuestados indicaron que los directores nunca aplican el plan. El 14% dijo que a veces lo hacen, el 18% lo hacen regularmente, el 32% casi siempre y otro 32% afirmó que siempre lo hacen.

### Análisis:

Considerando estos resultados, es apreciable que, en las 2 categorías “Casi siempre” y “Siempre” se sitúa la superior cantidad de docentes encuestados, sobre la aplicación del plan de mejoramiento continuo en las I. E. primarias de la ciudad de Puno. Significa que, si se está aplicando el plan de mejoramiento continuo en la mayoría de las instituciones educativas primarias, esto quiere decir que la mayoría de las I.E. cuenta con el plan de mejoramiento continuo entre diferentes actores de las instituciones educativas.

**Tabla 10**

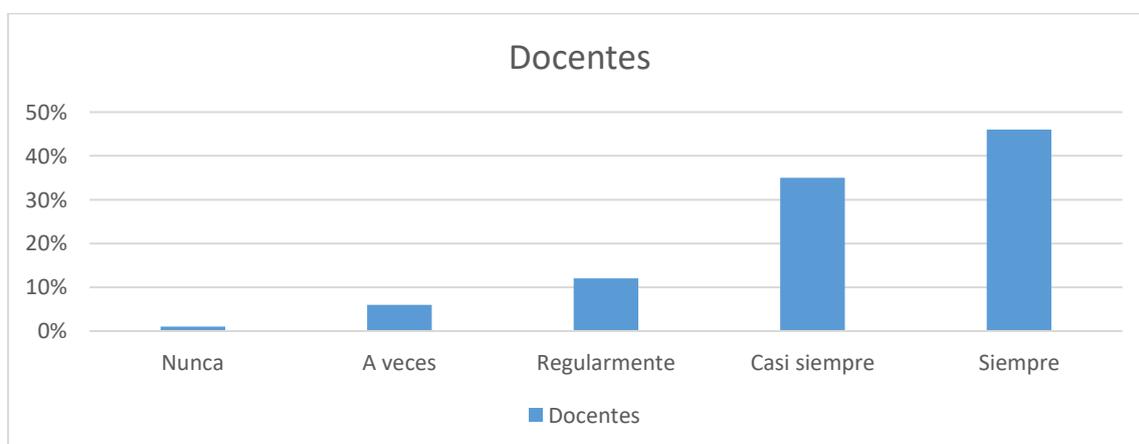
*Conocimiento y apoyo del director en los sistemas de evaluación de acuerdo al área y grado en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018.*

Categorías	Número de docentes	Frecuencias	Población acumulada	Frecuencia acumulada
Nunca	1	0,61	1	0.61
A veces	6	6,71	6	7.32
Regularmente	10	11,6	16	18.9
Casi siempre	29	34,8	45	53.7
siempre	39	46,3	84	100
Total	84	100		

Fuente: encuesta a docentes primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

**Figura 9**

*Conocimiento y apoyo del director en los sistemas de evaluación de acuerdo al área y grado en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018.*



Fuente: Tabla 9

Interpretación y análisis:

En la tabla 10 y figura 9 se muestran los resultados con relación a Conocimiento y apoyo del director en los sistemas de evaluación de acuerdo al área y grado, en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018. En las respuestas a la pregunta: ¿El director facilita, conoce y apoya directamente en los sistemas de evaluación de acuerdo al área y grado?

En la categoría "nunca" hay 01 docentes, representando el 1% de los encuestados. En "A veces", se encuentran 11 docentes, representando el 6%. En "regularmente", hay 19 docentes, representando el 12%. En "Casi siempre", se ubican 57 docentes, representando el 35%. Finalmente, en "Siempre", están 76 docentes, representando el 46%.

Análisis:

Considerando estos resultados, es apreciable que, en la categoría "Siempre" se sitúan la superior cantidad de docentes encuestados, con relación al conocimiento y apoyo de los directores en las evaluaciones en las I. E. primarias de la ciudad de Puno. Supone que, los docentes asumen cargos u obligaciones de modo comprometido con participación activa en sus instituciones educativas.

#### **Tabla 11**

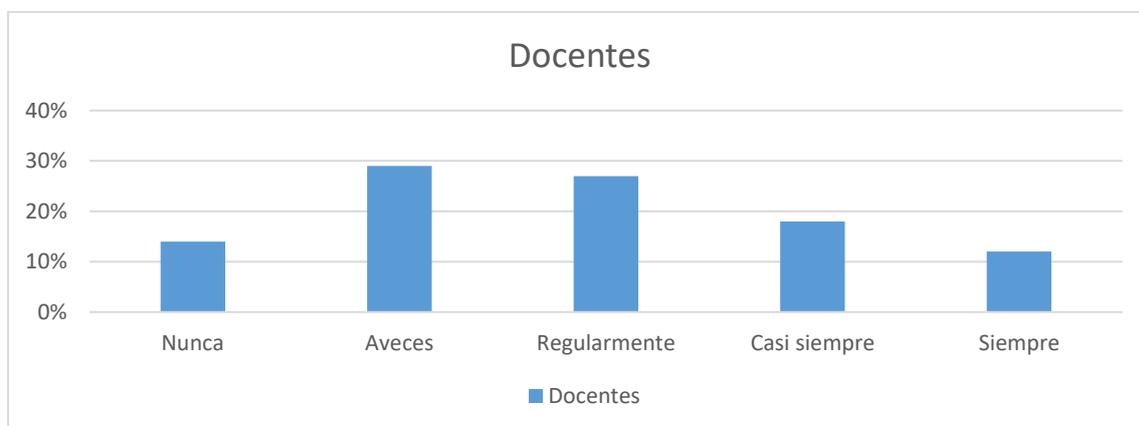
*El monitoreo, asesoramiento, seguimiento y acompañamiento en aula de parte del director, en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018.*

Categorías	Número de docentes	Frecuencias	Población acumulada	Frecuencia acumulada
Nunca	12	14	12	14
A veces	25	29,3	36	43.3
Regularmente	23	26,8	59	70.1
Casi siempre	15	17,7	74	87.8
siempre	10	12,2	84	100
Total	84	100		

Fuente: encuesta a docentes primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

**Figura 10**

*El monitoreo, asesoramiento, seguimiento y acompañamiento en aula de parte del director, en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018*



Fuente: Tabla 10

**Interpretación y análisis:**

En la tabla 11 y figura 10 se muestran los resultados con relación al monitoreo, asesoramiento, seguimiento y acompañamiento en aula de parte del director, realizado en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018. En las respuestas a la pregunta: ¿El monitoreo, asesoramiento, seguimiento y acompañamiento en aula de parte del director, se realiza?

En la categoría "nunca" hay 23 docentes (14%), en "A veces" 48 (29%), en "regularmente" 44 (27%), en "casi siempre" 29 (18%), y en "siempre" 20 (12%).

**Análisis:**

Considerando los resultados, podemos indicar que, en la categoría "A veces" se sitúa la superior cantidad de los docentes encuestados sobre monitoreo, asesoramiento, seguimiento y acompañamiento en aula de parte del director, en las I. E. primarias de la ciudad de Puno 2018. En el grafico muestra que solo algunas oportunidades el director realiza un monitoreo, seguimiento y asesoramiento en aula a los maestros, debido a que también los directores de estos centros educativos de aulas tienen uno o más grados con estudiantes a su cargo y por eso solo algunas veces realizan las visitas a las aulas, El monitoreo, seguimiento y asesoramiento en aula en las instituciones educativas normalmente se realiza bajo un previo plan consensuado en el mes de marzo con participación de todos los docentes y donde ya se establece las fechas tentativas de monitoreo y asesoramiento, que son tres monitoreos y asesoramientos al año, no se puede

realizar más monitoreos y asesoramientos salvo excepciones; porque de lo contrario el director incurrirá en abuso de autoridad.

**Tabla 12**

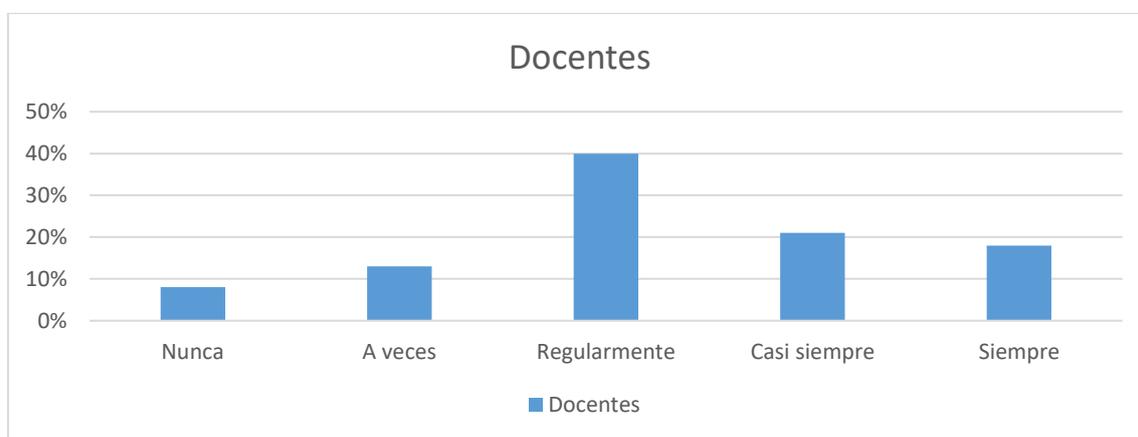
*El director maneja y utiliza los instrumentos de gestión en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018.*

Categorías	Número de docentes	Frecuencias	Población acumulada	Frecuencia acumulada
Nunca	7	7,93	7	7.93
A veces	11	13,4	18	21.3
Regularmente	34	40,2	52	61.6
Casi siempre	17	20,7	69	82.3
siempre	15	17,7	84	100
Total	84	100		

Fuente: encuesta a docentes primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

**Figura 11**

*El director maneja y utiliza los instrumentos de gestión en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018*



Fuente: Tabla 11

**Interpretación y análisis:**

En la tabla 12 y figura 11 se muestran los resultados acerca de si el director maneja y utiliza los instrumentos de gestión en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018. En las respuestas a la pregunta: ¿El director maneja y utiliza los instrumentos de gestión en su I. E.?

En "nunca": 13 docentes (8%). "A veces": 22 docentes (13%). "Regularmente": 66 docentes (40%). "Casi siempre": 34 docentes (21%). "Siempre": 29 docentes (18%).

Análisis:

Considerando estos resultados, es apreciable que, en la categoría "Regularmente" se sitúan la superior cantidad de docentes encuestados, sobre la gestión de los instrumentos de gestión de parte del director en las I. E. primarias. Supone que, los docentes de manera regular o medianamente sienten que el director realiza la gestión de acuerdo a los instrumentos como el PEI, PAT, RIN, Plan de contingencia, etc. en las instituciones educativas s, solo de manera proporcionada se gestiona utilizando los instrumentos de gestión en donde se mide hasta donde se está cumpliendo los diferentes objetivos y acuerdos planteados en estos instrumentos de gestión y en qué medida los docentes también apoyan para su exitoso cumplimiento.

### Resultados: de la variable 02

**Tabla 13**

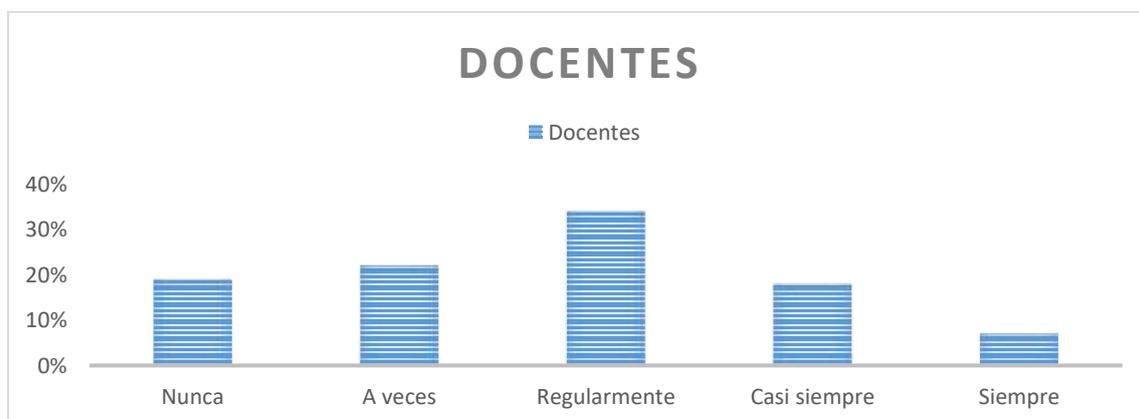
*Frecuencia de preparación de las sesiones de aprendizaje o actividades significativas de los docentes en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018.*

Categorías	Número de docentes	Frecuencias	Población acumulada	Frecuencia acumulada
Nunca	16	18,9	16	18.9
A veces	18	22	34	40.9
Regularmente	28	33,5	62	74.4
Casi siempre	15	17,7	77	92.1
siempre	7	7,93	84	100
Total	84	100		

Fuente: encuesta a docentes primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

**Figura 12**

*Frecuencia de preparación de las sesiones de aprendizaje o actividades significativas de los docentes en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018*



Fuente: Tabla 13

Interpretación y análisis:

En la tabla 13 y figura 12 se muestran los resultados acerca de la frecuencia de preparación de las sesiones de aprendizaje o actividades significativas en el aula de los docentes de las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018. En las respuestas a la pregunta: ¿Con que frecuencia prepara las sesiones de aprendizaje o actividades significativas en el aula Ud. como docente?

Los docentes se distribuyen en diferentes categorías de frecuencia: 31 en "nunca" (19%), 36 en "A veces" (22%), 55 en "regularmente" (34%), 29 en "Casi siempre" (18%) y 13 en "Siempre" (7%).

Análisis:

Considerando estos resultados, es apreciable que, en la categoría "Regularmente" se ubican la superior cantidad de docentes encuestados, sobre la preparación diaria de sus sesiones de aprendizaje o actividades significativas en las I. E. primarias de la ciudad de Puno. Supone que, los docentes de manera regular o medianamente preparan sus sesiones de aprendizaje o actividades significativas en las instituciones educativas s, los docentes deben ser conscientes de que es muy importante preparar diariamente sus sesiones de aprendizaje para el mejoramiento de los aprendizajes de los educandos aplicando los enfoques y modelo educativo asumido como política educativa, el director tiene la función de verificar constantemente de que los docentes ingresen a sus aulas con sus sesiones de aprendizaje de acuerdo al horario establecido para cada día.

**Tabla 14**

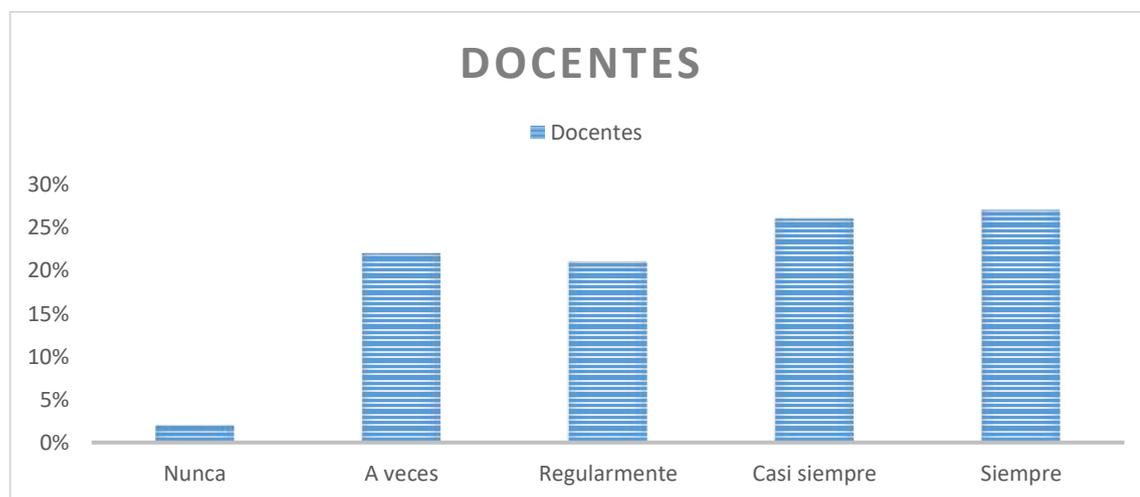
*Frecuencia con que aplica de diferentes competencias, capacidades e indicadores de la DCN o rutas de aprendizaje en los diarios de clase de los docentes en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018.*

Categorías	Número de docentes	Frecuencias	Población acumulada	Frecuencia acumulada
Nunca	2	2	2	2
A veces	18	22	20	24
Regularmente	17	20,7	38	44.7
Casi siempre	22	25,6	59	70.3
siempre	23	27,4	82	97.7
Total	82	98		

Fuente: encuesta a docentes primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

**Figura 13**

*Frecuencia con que aplica de diferentes competencias, capacidades e indicadores de la DCN o rutas de aprendizaje en los diarios de clase de los docentes en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018*



Fuente: Tabla 14

Interpretación y análisis:

En la tabla 14 y figura 13 se muestran los resultados con relación a la frecuencia con que se aplica las diferentes competencias, capacidades e indicadores de la DCN o rutas de aprendizaje en los diarios de clase de parte de los maestros en las I. E. primarias de la ciudad de Puno 2018. En las respuestas a la pregunta: ¿Con que frecuencia aplica de diferentes competencias, capacidades e

indicadores de la DCN o rutas de aprendizaje en los diarios de clase Ud. como docente?

En la categoría "nunca" hay 2 docentes (2%), en "A veces" 36 (22%), en "regularmente" 34 (21%), en "Casi siempre" 42 (26%), y en "Siempre" 45 (27%).

Análisis:

Considerando estos resultados, es apreciable que, en la categoría "Siempre" se sitúa la superior cantidad de docentes encuestados, con relación a la aplicación de las diferentes competencias, capacidades e indicadores de la DCN o rutas de aprendizaje en los diarios de clase en las I. E. primarias de la ciudad de Puno 2018. Significa que, los maestros aplican las diferentes competencias, capacidades e indicadores de la DCN o rutas de aprendizaje en los diarios de clase de manera comprometida. Los maestros incluyen las competencias, capacidades e indicadores, porque tienen conocimiento de que los monitoreos y asesoramientos se les toma en cuenta este punto y también porque, en las diferentes evaluaciones que participan sus estudiantes están muy relacionados con las competencias, capacidades e indicadores de grado.

### Tabla 15

Participación de los docentes en y para el mejoramiento de los aprendizajes a través de los días de logro y las jornadas de reflexión en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018.

Categorías	Número de docentes	Frecuencias	Población acumulada	Frecuencia acumulada
Nunca	1	0,61	1	0.61
A veces	9	11	10	11.6
Regularmente	24	28	33	39.6
Casi siempre	33	39,6	67	79.3
siempre	17	20,7	84	100
Total	84	100		

Fuente: encuesta a docentes primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

## **Figura 14**

*Participación de los docentes en y para el mejoramiento de los aprendizajes a través de los días de logro y las jornadas de reflexión en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018*

Fuente: Tabla 14

Interpretación y análisis:

En la tabla 15 y figura 14 se muestran los resultados con relación a la participación de los docentes en y para el mejoramiento de los aprendizajes a través de los días de logro y las jornadas de reflexión, en sus I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018. En las respuestas a la pregunta: ¿Con que frecuencia participa Ud. y sus colegas docentes en y para el mejoramiento de los aprendizajes a través de los días de logro y las jornadas de reflexión y a nivel institucional?

En la categoría "nunca" hay 01 docente (1%), en "A veces" 18 docentes (11%), "Regularmente" 46 docentes (28%), "Casi siempre" 65 docentes (40%), y en "Siempre" 34 docentes (21%).

Análisis:

De la descripción llevada a cabo líneas arriba es apreciable que en la categoría casi siempre se sitúa la superior cantidad de docentes encuestados acerca de su participación activa en el mejoramiento de los aprendizajes a través de los días de logro y las jornadas de reflexión en sus I. E. primarias de la ciudad de Puno 2018. Significa que los docentes de este distrito de Puno, en su mayoría casi siempre participan en las diferentes actividades significativas académicas como los días de logro y las jornadas de reflexión programadas donde se da a conocer sobre los avances académicos de medio año y los avances durante todo el año al final del año, reflexionar sobre los avances y principalmente sobre las limitaciones que se detectaron durante el año. Para un sector de docentes que representan un 19% estas jornadas emanadas desde el MED son acatadas muy parcialmente y solo por compromiso principalmente de parte de los docentes antiguos y que les falta pocos años para cesar o jubilarse.

**Tabla 16**

*Incomodidad en el trabajo por el control del director en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Puno 2018.*

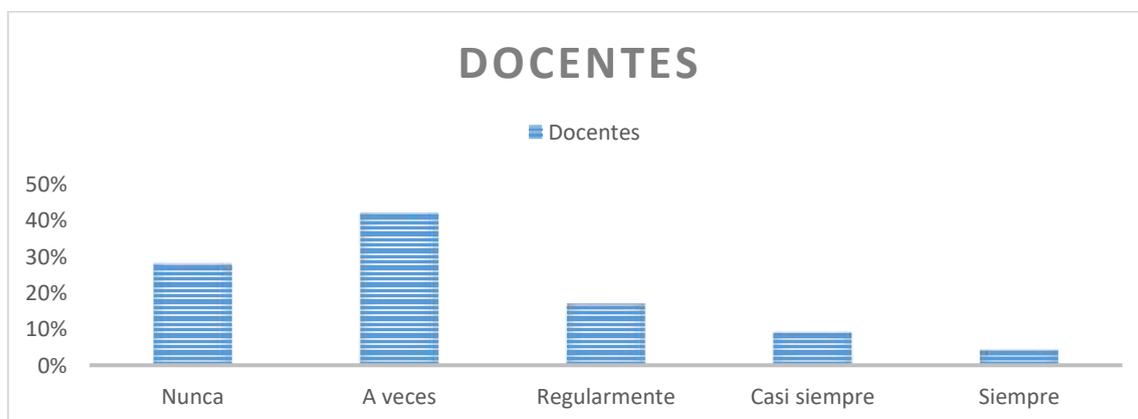
Preparan sus sesiones de aprendizaje de acuerdo al DCN y rutas de aprendizaje en sus unidades didácticas y diarios de clase adecuadamente

Categorías	Número de docentes	Frecuencias	Población acumulada	Frecuencia acumulada
Nunca	24	28	24	28
A veces	35	41,5	58	69.5
Regularmente	14	16,5	72	86
Casi siempre	8	9,76	80	95.7
siempre	4	4,27	84	100
Total	84	100		

Fuente: encuesta a docentes primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

**Figura 15**

*Preparan sus sesiones de aprendizaje de acuerdo al DCN y rutas de aprendizaje en sus unidades didácticas y diarios de clase adecuadamente*



Fuente: Tabla 16

Interpretación y análisis:

En la tabla 16 y figura 15 se muestran los resultados acerca de incomodidad en el trabajo por el control del director en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Puno 2018. En las respuestas a la pregunta: ¿Ud. Se siente incómodo en su trabajo cuando es controlado por su director?

En la categoría "nunca", hay 46 docentes (28%). "A veces" cuenta con 68 (42%). "Regularmente", 27 (17%). "Casi siempre", 16 (9%). Y en "Siempre", 7 (4%).

### Análisis:

Considerando los resultados, podemos indicar que, en la categoría “A veces” se sitúa la superior cantidad de docentes encuestados sobre incomodidad en el trabajo por el control del director en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Puno 2018. En el grafico muestra que solo en algunas oportunidades sienten la incomodidad en el trabajo por el control de los directores en las instituciones educativas, el monitoreo es un factor trascendente.

**Tabla 17**

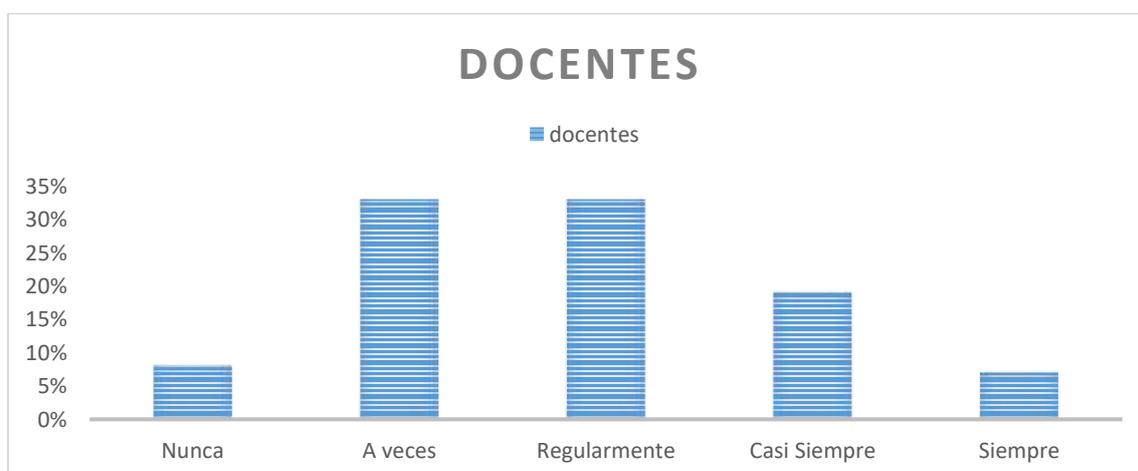
*Comparte estrategias de enseñanza con sus colegas en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Puno 2018.*

Categorías	Número de docentes	Frecuencias	Población acumulada	Frecuencia acumulada
Nunca	7	7,93	7	7.93
A veces	28	32,9	34	40.9
Regularmente	28	32,9	62	73.8
Casi siempre	16	18,9	78	92.7
siempre	6	7,32	84	100
Total	84	100		

Fuente: encuesta a docentes primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

**Figura 16**

*Comparte estrategias de enseñanza con sus colegas en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Puno 2018.*



Fuente: Tabla 17

### Interpretación y análisis:

En la tabla y figura 16 se muestran los resultados sobre si, comparte estrategias de enseñanza con sus colegas en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Puno 2018. En las respuestas a la pregunta: Las estrategias de enseñanza que le resultaron óptimos en el aprendizaje de sus alumnos ¿Ud. Comparte con sus colegas?

En la categoría "nunca" hay 13 docentes (8%), en "A veces" 54 (33%), en "regularmente" también 54 (33%), en "Casi siempre" 31 (19%), y en "Siempre" 12 (7%).

### Análisis:

Considerando los resultados, podemos indicar que, en la categoría "A veces" y en la categoría "Regularmente" se sitúa la superior cantidad de docentes encuestados sobre si, comparte estrategias de enseñanzas que les resultaron óptimos con sus colegas en las instituciones educativas primarias donde trabajan en la ciudad de Puno. En el grafico presenta que solo algunas ocasiones o medianamente comparten las estrategias educativas con sus colegas de trabajo, el que supone no comparten sus estrategias de forma frecuente.

**Tabla 18**

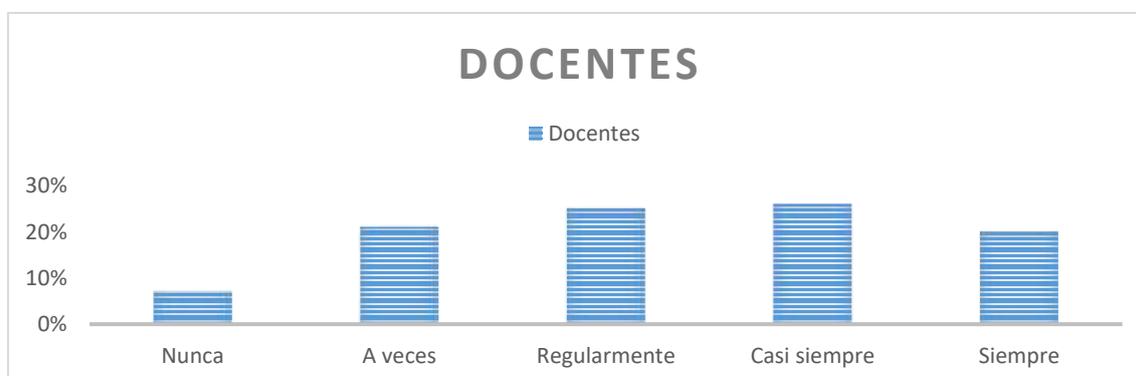
*Aplicación de estrategias de enseñanza aprendizaje de convivencia escolar en el área de personal social en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Puno 2018.*

Categorías	Número de docentes	Frecuencias	Población acumulada	Frecuencia acumulada
Nunca	6	7,32	6	7.32
A veces	18	21,3	24	28.7
Regularmente	21	25	45	53.7
Casi siempre	22	26,2	67	79.9
siempre	17	20,1	84	100
Total	84	100		

Fuente: encuesta a docentes primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

**Figura 17**

*Aplicación de estrategias de enseñanza aprendizaje de convivencia escolar en el área de personal social en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018.*



Fuente: Tabla 18

Interpretación y análisis:

En la tabla 18 y figura 17 se muestran los resultados con relación a la Aplicación de estrategias de enseñanza aprendizaje de convivencia escolar en la asignatura de personal social en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Puno 2018. En las respuestas a la pregunta: ¿Ud. Aplica estrategias de enseñanza aprendizaje de convivencia escolar en el área de Personal Social?

En la categoría "nunca" hay 12 docentes (7%), "A veces" 35 (21%), "regularmente" 41 (25%), "Casi siempre" 43 (26%), y "Siempre" 33 (20%).

Análisis:

Considerando estos resultados, es apreciable que, en la categoría "Casi siempre" se sitúa la superior cantidad de docentes encuestados, con relación a la aplicación de estrategias de enseñanza aprendizaje de convivencia escolar en la asignatura de personal social en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno. Supone que, por poco menos, y por lo general aplican las estrategias de enseñanza y aprendizaje de reglas de convivencia en la asignatura de personal social.

**Tabla 19**

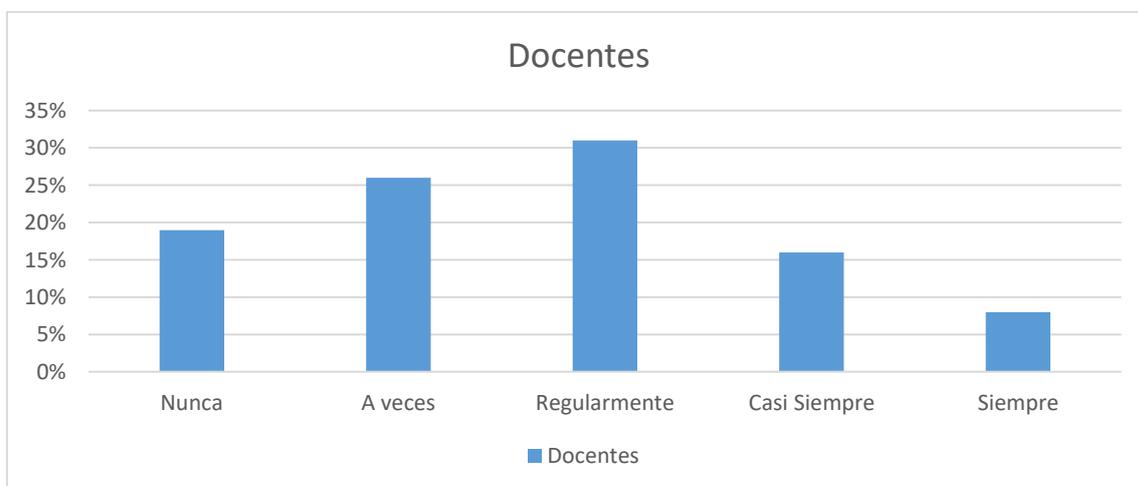
*Actualización, desarrollo profesional e identidad de los docentes en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018.*

Categorías	Número		Población acumulada	Frecuencia acumulada
	de docentes	Frecuencias		
Nunca	16	18,9	16	18.9
A veces	22	26,2	38	45.1
Regularmente	26	30,5	64	75.6
Casi siempre	13	15,9	77	91.5
siempre	7	8,54	84	100
Total	84	100		

Fuente: encuesta a docentes primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

## Figura 18

*Actualización, desarrollo profesional e identidad de los docentes en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018*



Fuente: Tabla 19

### Interpretación y análisis:

En la tabla 19 y figura 18 apreciamos los resultados acerca de actualización, desarrollo profesional e identidad de los docentes hacia su Institución Educativa en las I. E. primarias de la ciudad de Puno 2018. En las respuestas a la pregunta: ¿Los docentes se actualizan y se desarrollan como profesionales y demuestran identidad hacia su Institución Educativa?

En la categoría "nunca" hay 31 docentes (19%), en "A veces" 43 (26%), "Regularmente" 50 (31%), "Casi siempre" 26 (16%), y "Siempre" 14 (8%).

### Análisis:

De la descripción llevada a cabo líneas arriba es apreciable que, en la categoría "regularmente" se sitúa la superior cantidad de docentes encuestados sobre los resultados sobre actualización, desarrollo profesional e identidad de los docentes hacia su Institución Educativa en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno. A partir de estos datos significa que, los docentes en sus instituciones educativas se actualizan, se desarrollan profesionalmente y se identidad con su Institución Educativa, debido a los constantes cambios en el sector educativo de enfoques y modelos es necesario estar actualizándose constantemente y desarrollarse profesionalmente para ser más competente y trabajar bajo presión.

**Tabla 20**

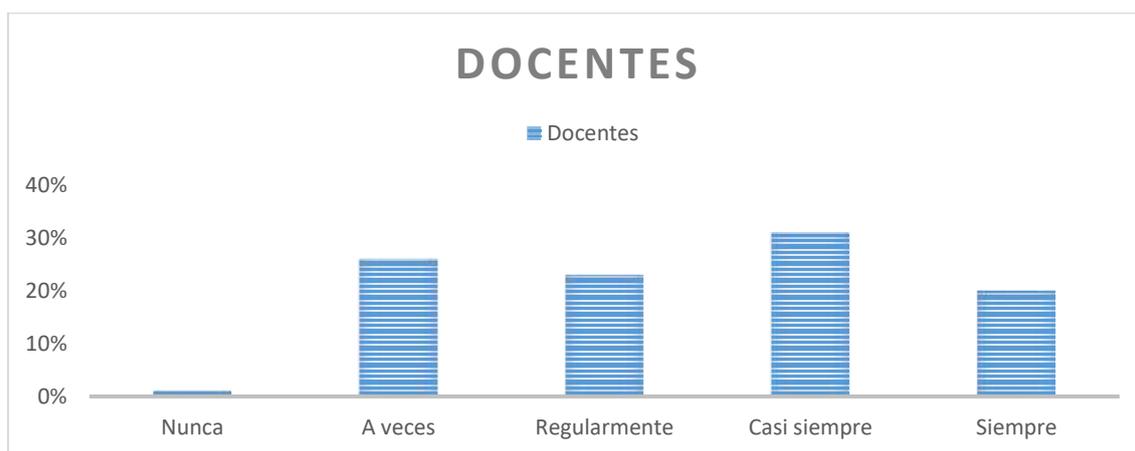
*Logro de los aprendizajes Revisión y evaluación periódica de cumplimiento de normas de convivencia en las aulas de las instituciones educativas primarias de la ciudad de Puno 2018.*

Categorías	Número de docentes		Población acumulada	Frecuencia acumulada
	Número	Frecuencias		
Nunca	2	1,83	2	1.83
A veces	22	25,6	23	27.4
Regularmente	19	22,6	42	50
Casi siempre	26	30,5	68	80.5
siempre	16	19,5	84	100
Total	84	100		

Fuente: encuesta a docentes primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

**Figura 19**

*Logro de los aprendizajes Revisión y evaluación periódica de cumplimiento de normas de convivencia en las aulas de las instituciones educativas primarias de la ciudad de Puno 2018*



Fuente: Tabla 20

**Interpretación y análisis:**

En la tabla 20 y figura 19 se muestran los resultados con relación a la Utilización y manejo de los procesos pedagógicos y procesos didácticos de las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018. En las respuestas a la pregunta: ¿Utiliza y maneja de

los procesos pedagógicos y procesos didácticos Ud. Para el logro de los aprendizajes?

En la categoría "nunca" hay 03 docentes (1%), en "A veces" 42 (26%), en "regularmente" 37 (23%), en "Casi siempre" 50 (31%), y en "Siempre" 32 docentes (20%).

Análisis:

Considerando estos resultados, es apreciable que, en la categoría "Casi siempre" se sitúa la superior cantidad de docentes encuestados, con relación a la utilización y manejo de los procedimientos pedagógicos y procedimientos didácticos en las aulas de las I. E. primarias de la ciudad de Puno. Significa que, casi siempre en la mayoría de veces se realiza la utilización y manejo de los procesos pedagógicos y procesos didácticos tomando en cuenta todos los sus procesos o secuencias, para cumplir debidamente estas secuencias tiene previamente el docente haber preparado la sesión de aprendizaje para el día y horas determinadas y planificadas.

### Tabla 21

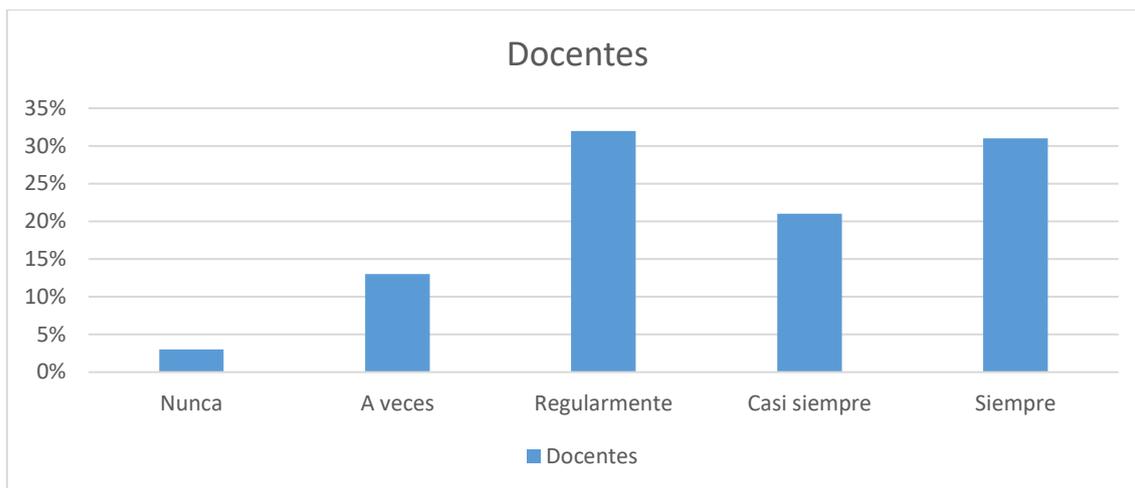
Comentarios que realizan los docentes con respecto al Marco de buen trabajo académico en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018.

Categorías	Número de docentes	Frecuencias	Población acumulada	Frecuencia acumulada
Nunca	3	3,05	3	3.05
A veces	11	13,4	14	16.5
Regularmente	27	31,7	40	48.2
Casi siempre	18	21,3	58	69.5
siempre	26	30,5	84	100
Total	84	100		

Fuente: encuesta a docentes primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

### Figura 20

*Comentarios que realizan los docentes con respecto al Marco de buen trabajo académico en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018*



Fuente: Tabla 21

#### Interpretación y análisis:

En la tabla 21 y figura 20 se muestran los resultados con relación a los comentarios realizados por los docentes con respecto al Marco de buen trabajo académico en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno 2018. En las respuestas a la pregunta: ¿Realizan los docentes comentarios con respecto al Marco de buen trabajo académico?

En la categoría "nunca" hay 5 docentes (3%), en "A veces" hay 22 (13%), "Regularmente" cuenta con 52 (32%), "Casi siempre" tiene 35 (21%), y "Siempre" tiene 50 (31%).

#### Análisis:

Considerando estos resultados, es observable que, en la categoría "Regularmente" se ubica la superior cantidad de docentes encuestados, sobre los comentarios que realizan los docentes con respecto al Marco de buen trabajo académico en las I. E. primarias en la ciudad de Puno 2018. Significa que, los docentes realizan comentarios y conocen regularmente las competencias los dominios del Marco de buen trabajo académico. El marco de la buena práctica docente contiene las funciones, obligaciones y logros que se debe cumplir, aun algunos docentes no se interesan por leer y comprender el contenido para luego interpretar el marco del buen práctica docente.

### 3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

#### 3.2.1. Contrastación de la hipótesis general

El procedimiento que posibilita llevar a cabo el contraste de hipótesis precisa determinados procesos. Existe relación directa y significativa entre la el tema de líder en pedagogía de los directores y el desempeño de los docentes en las I. E. públicas de la ciudad de Puno - 2018.

**Tabla 22.**

*Coefficiente de Correlación Liderazgo pedagógico directivo y Trabajo académico*

		Liderazgo pedagógico directivo	Trabajo académico
Liderazgo pedagógico directivo	Pearson Correlation	1	,483*
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	84	84
Trabajo académico	Pearson Correlation	,483*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	84	84

\* Nivel de significancia 5%.

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernández, et al. (2006, p.:453) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
<b>No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09</b>
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Y debido a que la “r” de Pearson es 0,483, éste es tomado en consideración como correlación positiva fuerte. Ahora apreciemos la contrastación de hipótesis general.

#### a) Planteamiento de hipótesis

**Hipótesis Nula:**  $H_0$ : No existe relación directa y significativa entre el tema de líder en pedagogía directivo y el trabajo académico en la Instituciones Educativas Públicas primarias de la ciudad de Puno- 2018.

**Hipótesis Alternativa:**  $H_1$ : Existe relación directa y significativa entre el tema de líder en pedagogía de los directores y el trabajo académico en la Instituciones Educativas Públicas primarias de la ciudad de Puno - 2018.

#### d) Decisión estadística

Debido a que  $t$  calculada es superior que  $t$  teórica ( $18,16 > 1,96$ ), por tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

#### e) Conclusión estadística

Se concluye que hay una correlación directa y significativa media entre el tema de líder en pedagogía de los directores y el desempeño de los docentes en aula en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno - 2018.

## 1.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas

### 2. a) Hipótesis específica 01

Existe relación directa y significativa entre el tema de líder en pedagogía de los directores y el desempeño de los docentes en la Instituciones Educativas Públicas primarias de la ciudad de Puno - 2018.

**Tabla 23**

*Coeficiente de correlación Hipótesis específica 01 Liderazgo pedagógico directivo y Demostración conocimientos*

		Liderazgo pedagógico directivo	Demostración conocimientos
Liderazgo pedagógico directivo	Pearson Correlation	1	,271*
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	84	84
Demostración de conocimientos	Pearson Correlation	,271*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	84	84

\* Nivel de significancia 5%.

**Hipótesis Nula:**  $H_0$ : No existe relación directa y significativa entre el tema de líder en pedagogía de los directores y el desempeño de los docentes en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno - 2018.

**Hipótesis Alternativa:**  $H_1$ : Existe relación directa y significativa entre el tema de líder en pedagogía de los directores y el desempeño de los docentes en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno - 2018.

**Nivel de significancia o riesgo:**  $\alpha=0,05$ .

**Decisión estadística:** Puesto la "r" de Pearson es 0,271 por tanto se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ): que dice: Existe una correlación directa débil entre el desempeño de los docentes en aula en las I. E. de primaria de la ciudad de Puno - 2018.

**Tabla 24**

*Coefficiente de correlación Hipótesis específica 02 Liderazgo pedagógico directivo y Planificación de los docentes*

		Liderazgo pedagógico directivo	Planificación de los docentes
Liderazgo pedagógico directivo	Pearson Correlation	1	,982*
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	84	84
Planificación de los docentes	Pearson Correlation	,982*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	84	84

\* Nivel de significancia 5%.

Existe una relación ( $r = 0,982$ ) directa pero media entre el tema de líder en pedagogía de los directores y la planificación, de los docentes en las I. E. de primaria estatal de la ciudad de Puno 2018 (Tabla 08).

**Tabla 25**

*Coefficiente de correlación Hipótesis específica 03 Liderazgo pedagógico directivo y Creación de ambiente de trabajo*

		Liderazgo pedagógico directivo	Creación de ambiente de trabajo
Liderazgo pedagógico directivo	Pearson Correlation	1	,650*
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	84	84
Creación de ambiente de trabajo	Pearson Correlation	,650*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	84	84

\* Nivel de significancia 5%.

Existe una relación ( $r = 0,650$ ) directa y significativa fuerte entre el tema de líder en pedagogía de los directores y la creación de un ambiente para el aprendizaje, por los docentes en las I. E. de primaria estatal de la ciudad de Puno 2018 (Tabla 10).

**Tabla 26**

*Coeficiente de correlación Hipótesis específica 04 Liderazgo pedagógico directivo y Enseñanza docentes*

		Liderazgo pedagógico directivo	Enseñanza docentes
Liderazgo pedagógico directivo	Pearson Correlation	1	,271*
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	84	84
Demostración de conocimientos	Pearson Correlation	,271*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	84	84

\* Nivel de significancia 5%.

Se ha definido con un nivel de significancia del 5% que existe una relación ( $r=0,271$ ) positiva media en docentes Por tanto existe una relación positiva en el liderazgo pedagógico directivo y la enseñanza, de los docentes en las I. E. de primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

**Tabla 27**

*Coeficiente de correlación Hipótesis específica 05 Liderazgo pedagógico directivo y Evaluación retroalimentación*

		Liderazgo pedagógico directivo	Evaluación retroalimentación
Liderazgo pedagógico directivo	Pearson Correlation	1	,269*
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	84	84
Evaluación retroalimentación	Pearson Correlation	,269*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	84	84

\* Nivel de significancia 5%.

Se ha identificado con un nivel de significancia del 5% que existe una relación de: ( $r=0,269$ ), entre el liderazgo pedagógico directivo con la evaluación, monitoreo y

retroalimentación, de los docentes en las I. E. de primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

**Tabla 28**

*Coefficiente de correlación Hipótesis específica 06 Liderazgo pedagógico directivo y Demostración conocimientos*

		Liderazgo pedagógico directivo	Demostración conocimientos
Liderazgo pedagógico directivo	Pearson Correlation	1	,100*
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	84	84
Demostración de conocimientos	Pearson Correlation	,100*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	84	84

\* Nivel de significancia 5%.

Se ha identificado con un nivel de significancia del 5% que existe una relación de: (r=0,100), entre el liderazgo pedagógico directivo y la colaboración entre pares y con otros actores educativos de los docentes en las I. E. de primaria estatal de la ciudad de Puno 2018. (Tabla Nro 27).

## V. DISCUSIÓN

De las Tablas y gráficos visualizados se infiere que el tema de líder en pedagogía de los directores tiene una relación directa y significativa en los desempeños de los docentes en aula en las I. E. primarias de la ciudad de Puno - 2018.

Referente a la hipótesis general La relación entre liderazgo pedagógico directivo y práctica docente es positiva en las I. E. de primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

Al respecto, Zarate (2011) en su tesis precisa que los educadores valoran que el líder efectivamente impulsa la optimización de los logros académicos dentro de su centro de educación. En la segunda posición, se destaca la categoría de "interacciones laborales positivas", donde los maestros expresan que los directivos fomentan el progreso en los logros educativos. Aparentemente, se dedican principalmente a labores administrativas y de gestión de recursos, descuidando la esencia fundamental de una gestión educativa contemporánea, que es la gestión pedagógica. Este fenómeno se observa comúnmente en directores con una larga trayectoria en la dirección de un centro de educación. El trabajo presentado guarda relación con la investigación actual con relación a las consideraciones del liderazgo pedagógico de los directores de aula en la ciudad de Puno.

En la base teórica la capacidad de liderazgo se presenta como una característica individual única, diferente de la habilidad para guiar, es decir, constituyen requisitos esenciales para el cuerpo administrativo y educativo en una entidad, desempeñando roles como organizador, facilitador y motivador mediante la aplicación de iniciativa, creatividad, comunicación eficaz, poder de convencimiento, autoestima, colaboración en equipo, tolerancia, paciencia y perseverancia. "Un individuo destacado en liderazgo posee un excepcional talento para persuadir y liderar (Fernández, y Álvarez, 2009, p. 24). En gestión educativa es organizar correctamente el equipo directivo y la labor docente

Sobre la hipótesis específico 1: La relación entre el liderazgo pedagógico directivo con la demostración de conocimientos y comprensión en el desempeño

de los maestros es positivo en las I. E. de primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

Reyes (2012), en sus hallazgos precisa que la mayoría de los profesores consultados perciben una influencia positiva por parte del director en la enharinación de los resultados académicos dentro de las instituciones educativas locales. Esto implica que los educadores concluyen que el director sí contribuye al mejoramiento de los logros de aprendizaje en el escenario de su respectivo centro de educación. En la segunda clasificación, referente a "Rendimiento docente y su impacto en el logro de aprendizaje", los maestros señalan que los directores fomentan la mejora en los logros de aprendizaje, aparentemente presentándolo como una sugerencia. Este estudio guarda relación con la investigación actual acerca de las consideraciones de liderazgo en la pedagogía de los directores de aula en la ciudad de Puno.

Frente a la hipótesis específica 2: La relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la planificación, de los docentes es positivo en las instituciones con las instituciones de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

Los líderes tienen una cualidad personal, interpersonal y psicosocial. La cualidad personal de los líderes se expresa en la estima personal, la perseverancia, tienen visiones proyecciones, iniciativas, son creativos, equilibrados, tienen capacidades para el aprendizaje, para mejorar sus condiciones de estudiante. Cueva, A. (2006: p.87) "La cualidad interpersonal de los líderes, están señaladas por la capacidad de comunicarse asertivamente con sus semejantes, en caso de la dirección institucional, está marcada por la práctica de la integración de los aprendices". En torno al trabajo colectivo de la pedagogía planificada la característica primordial del director es la perseverancia en la conducción de la colectividad de docentes comprometidos en el trabajo de la enseñanza aprendizaje.

Sobre la hipótesis específica 3: La relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la creación de un ambiente para el aprendizaje, por los docentes es positivo en las instituciones de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

Ayvar (2014), en los resultados de su estudio demostró que hay un mayor índice entre los maestros encuestados respecto a si el líder fomenta la mejora de los resultados de enseñanza en las entidades educativas del sector de Villa María del Triunfo en Lima. Esto implica que los maestros concluyen que el líder sí impulsa el avance del logro de aprendizaje en su centro de educación. En la segunda clasificación acerca de "logros de aprendizaje según el rendimiento del educador", los maestros señalan que los directores propician la mejora de los logros de aprendizaje, al parecer, como una sugerencia. La labor presentada está vinculada con el estudio actual con relación a las consideraciones de liderazgo en la pedagogía de los directores de aula en la ciudad de Puno.

Ante la hipótesis específica 4: La relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la enseñanza, de los docentes es positivo en las I. E. de primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

Gallegos, (2006). Indica que se define al líder educativo por medio del conjunto de acciones previamente organizadas, evaluadas y respaldadas por un grupo de profesores con la finalidad de conseguir los propósitos de aprendizaje del estudiantado (p. 215). De acuerdo con esta concepción, se describe en acciones premeditadas, las cuales se ejecutan en conjuntos docentes. La colaboración grupal asegura la excelencia de las actividades educativas, enfocadas en la atención a los estudiantes, quienes son los responsables de la labor educativa. El educador actúa como facilitador de los procedimientos de aprendizaje, de acuerdo con las pautas curriculares definidas por el centro de educación, sirviendo como nexo intermedio entre el MINEDU y el régimen educativo nacional.

Sobre la hipótesis específica 5: La relación entre el liderazgo pedagógico directivo con la evaluación, monitoreo y retroalimentación, de los docentes es positivo en las instituciones de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

Chuquimamani (2015) en su estudio demostró al analizar la información que la generalidad de los educadores encuestados se sitúa en la categoría "de los planes de formación de supervisión y monitoreo para llevar a cabo la

enseñanza". Esto se refiere a la implementación de tácticas pedagógicas para fomentar el aprendizaje y la convivencia escolar en el ámbito de la formación personal y social en las escuelas primarias del área geográfica de Juliaca. Esto indica que, en términos generales, utilizan las estrategias de enseñanza y aprendizaje relacionadas con las normas de convivencia en el ámbito de la formación personal y social, con una ligera variación en la frecuencia de aplicación.

Ante la hipótesis específica 6: La relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la colaboración entre pares y con otros actores educativos de los docentes es positivo en las I. E. de primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

Después en la otra categoría "monitoreo para desempeñar la docencia en las I. E. de primaria de la jurisdicción Norte de la ciudad de Juliaca" se observa la predominancia significativa de los maestros encuestados al evaluar si el director impulsa la mejora de los resultados de aprendizaje. El estudio presentado guarda estrecha relación con la investigación actual sobre las ponderaciones del liderazgo en la enseñanza de los directores de clase en la localidad de Puno.

Hellriegel (2007). Sobre los modos de desempeñar del trabajo pedagógico de los directores asume que "Los desempeños del líder director, constituyen la muestra visible del trabajo que realiza junto con los educandos en un espacio como las aulas los gabinetes, laboratorio o los espacio requeridos para el logro de los aprendizajes, los cuales requieren la orientación de los directores de la entidades de enseñanza y aprendizaje, así mismo el docente es el profesional preparado, para desarrollar funciones especializadas para la conducción de los proceso pedagógicos en el interior y exterior de los organismos de la educación básica regular y la educación superior" (p. 418).

## VI. CONCLUSIONES

Se ha definido con un nivel de significancia del 5% que existe una relación ( $r = 0,483$ ) directa y significativa entre el liderazgo en pedagogía de los directores y el trabajo académico en la Instituciones Educativas primarias primaria de la ciudad de Puno – 2018.

Existe una relación ( $r=0,271$ ) directa y significativa entre el tema de líder en pedagogía de los directores y la demostración de conocimientos y comprensión en el desempeño de los docentes en las I. E. primarias estatales de la ciudad de Puno 2018.

Existe una relación ( $r=01$ ) directa pero media entre el tema de líder en pedagogía de los directores y la Planificación, de los docentes en las I. E. primarias estatales de la ciudad de Puno 2018.

Existe una relación ( $r=0,650$ ) directa y significativa fuerte entre el tema de líder en pedagogía de los directores y la creación de un ambiente para el aprendizaje, por los docentes en las I. E. primarias estatales de la ciudad de Puno 2018.

Se ha definido con un nivel de significancia del 5% que existe una relación ( $r=0,483$ ) positiva media en docentes Por tanto existe una relación positiva en el liderazgo pedagógico directivo y la enseñanza, de los docentes en las I. E de primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.

Se ha identificado con un nivel de significancia del 5% que existe una relación de: ( $r=0,269$ ), entre el liderazgo pedagógico directivo con la evaluación, monitoreo y retroalimentación, de los docentes en las I. E. primarias estatales de la ciudad de Puno 2018.

Se ha identificado con un nivel de significancia del 5% que existe una relación de: ( $r=0,100$ ), entre el liderazgo pedagógico directivo y la colaboración entre pares y con otros actores educativos de los docentes en las I. E. primarias estatales de la ciudad de Puno 2018.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- A las autoridades educativas, especialistas en forma urgente capacitar y especializar en gestión escolar a los directores de todos los centros de educación.
- Sugerir a las autoridades según los resultados conseguidos en el presente estudio realizar un acompañamiento en gestión escolar y el tema de líder en pedagogía a los directores
- A cada maestro del centro de educación se recomienda ejercer el líder docente e identificación con las políticas institucionales de acuerdo a la visión y misión de la I.E.
- A los especialistas del MINEDU replantear la forma como se está realizando el reclutamiento del personal directivo cuyo perfil debe ser siempre con un buen el tema de líder en pedagogía.
- Recomendar a las autoridades según los resultados conseguidos en el presente estudio realizar un acompañamiento en gestión escolar y el tema de líder en pedagogía a los directores
- A cada maestro del centro de educación se recomienda ejercer el líder docente e identificación con las políticas institucionales de acuerdo a la visión y misión de la I.E.
- A los especialistas del MINEDU replantear la forma como se está realizando el reclutamiento del personal directivo cuyo perfil debe ser siempre con un buen el tema de líder en pedagogía.

## REFERENCIAS

- Alfonso, A. (2009). *Aspectos socio-psicológicos en la Alta Dirección Educativa*. Edit. Magisterial. Lima Perú.
- Ander-Egg E. (1997). *Diccionario de Pedagogía*. Buenos Aires: Magisterio (BC de San Marcos) Lima Perú
- Calero, M. (2006). *Gestión Educativa*. Edit. Abedul. Lima Perú.
- Calero, M. (1998). *Hacia la excelencia de la educación*. Edit. San Marcos. Lima Perú.
- Certo, S. (2008). *Administración Moderna*. Octava edición. México fundocultural DF: Prentice Hall.
- Cervera, L. (2012), *Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos R. 12-08-2013 en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2365>*
- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la administración*. México.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración en los nuevos tiempos*. Bogota: Mc Graw Hill. Colombia
- Chiavenato, I. (2009). *Administración. 3era edición*. Bogota: MC Graw Hill. Colombia.
- Collao, O. (1997). *Administración y gestión educativa*. Edit. Asociación Grafica Educativa. (BC de San Marcos) Lima Perú
- Cueva, A. (2006). *Diccionario de pedagogía*. Edit. AFA EDITORES importadores S.A. Lima Perú
- Etxeberria, J. y Tejedor, J. (2007). *Análisis descriptivo de datos en educación*. Madrid: La Muralla.
- Feliciano, L., Jiménez, A, y Axpe, A. (2006). *Estadística descriptiva aplicada a la investigación educativa*. S/C de Tenerife: Arte Comunicación Visual.
- Fernandez, J. y Alvarez, M. (2009). *La dirección escolar ante los retos del siglo XXI*. Madrid:
- Gallegos, A. (2006). *Gestión educativa en el proceso de descentralización*. Edit. San Marcos. Lima Perú.
- Garza, J. (2008). *Administración contemporánea*. México DF: Mc Graw Hill.
- Guibovich, L. (2006). *Antropología liderazgo y cultura organizacional*. Edit. Universidad Villarreal. Lima Perú

- Hellriegel, D. (2007). *Administración*. México. DF.: Internacional Thomson Editores. Pág. 418 (BC de San Marcos) Lima Perú
- Hernandez, R. (2010), *metodología de la investigación* 5º Edición México. edición por: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Kerlinger, F. (2009). *Investigación del comportamiento: técnicas y comportamiento*. México: Editorial Interamericana.
- Lepeley, M. (2001). *Gestión y calidad en educación*. Santiago de Chile: Mc Graw Hill Interamericana.
- Lussier, R. (2009). *Liderazgo*. México DF: Thomson. B. Publica de Lima
- Marti, I. (2003). *Diccionario enciclopédico de educación*. Barcelona: CEAC. B. Pública de Lima.
- Martínez, M. (2006, p. 214). *Metodología Pertinencia social en la investigación endógena*. Espacio Abierto,
- Mcmillan, J. Y Schumacher, S. (2006). *Investigación Educativa y calidad de la gestión*. Pearson Prentice Hall. México. PRINTED HUMANITAS SA.
- Munch, L. (2009). *Más allá de la excelencia y de la calidad total*. México DF: Trillas.
- Méndez, R. (2009). *Arquetipo Básico de Gestión para la Dirección de Organizaciones Inteligentes*. R. 21-08-2013  
[http://www.researchgate.net/publication/261363771\\_Arquetipo\\_Bsico\\_de\\_Gestin\\_para\\_la\\_Direccin\\_de\\_Organizaciones\\_Inteligentes.\\_Tesis\\_Doctoral](http://www.researchgate.net/publication/261363771_Arquetipo_Bsico_de_Gestin_para_la_Direccin_de_Organizaciones_Inteligentes._Tesis_Doctoral)
- Munch, L. (2009). *Más allá de la excelencia y de la calidad total*. México DF: Trillas.
- MINEDU (2012) *Ministerio de Educación, Directiva Nacional de Práctica docente 2013*.
- Oseña, D. (2008) *Metodología de la Investigación*. Perú: Ed. Pirámide.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. Octava edición. Prentice Hall Hispanoamérica Mexico
- Rojas (1997, 104) *Planificación de docentes y directores para la gestión de la calidad educativa*. Edit. DATA PRESS S.A. (B. Personal) Lima Perú.
- Universidad Nacional de Educación (2006). *Capacitación de docentes y directores de la región Callao*. Edit. DATA PRESS S.A. (B. Personal) Lima Perú.
- UNESCO. (2006). *Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe*. San Juan de Puerto Rico: CEPAL. Lima Perú

Valdivia, E. (2003). Liderazgo y gestión en los centros de educación técnica. Edit. Cartolan EIRL.

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medida
<b>V. 1</b> <b>Liderazgo pedagógico directivo</b>	Es la percepción que tiene los trabajadores con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con: planificación, la tarea asignada, supervisión que recibe acceso a la información relacionado con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. (Rodríguez, 1999).	Tener una visión, compartirla y comunicarla, no descuidar los problemas corrientes, estar bien informado, tomar decisiones y practicar los valores establecidos.	Visión Compartida	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El director fomenta el mejoramiento de los logros de aprendizaje en la I.E.</li> <li>- El director es democrático en el desarrollo de sus funciones</li> <li>- El director demuestra el tema de líder en pedagogía</li> <li>- Considera Ud. Que el director es gestor del cambio escolar</li> <li>- El director influye en su desempeño profesional como docente de Ud.</li> </ul>	<b>Escala de medición:</b> Nunca A veces Regularmente Casi siempre Siempre
		Planificación, Establecimiento de objetivos, delegación, seguimiento de objetivos. Convertir las metas en planes factibles, y trabajar en	Planificación del director	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El director se desempeña de acuerdo al marco de buen desempeño directivo</li> <li>- El director promueve y participa en la elaboración mensual de las unidades de aprendizaje, dentro de un buen clima y convivencia escolar, democrático</li> <li>- El director aplica el plan de mejoramiento continuo para la mejora de los aprendizajes</li> </ul>	

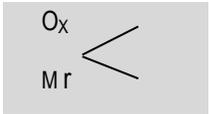
		equipo para transformar la visión en una realidad.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- El director facilita, conoce y apoya directamente en los sistemas de evaluación de acuerdo al área y grado</li> <li>- El monitoreo, asesoramiento, seguimiento y acompañamiento en aula de parte del director, se realiza</li> </ul>	
<b>V. 2</b>	Son los criterios de actuación considerados óptimos para alcanzar determinados resultados, a experiencias que se guíen por principios, objetivos y procedimientos apropiados o pautas aconsejables que se adecuen a determinados estándares o parámetros consensuados; así como a experiencias que han arrojado resultados positivos, demostrando su eficacia y utilidad	2.1. Demostración de conocimientos y comprensión	Conocimientos curriculares	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Docente maneja y utiliza los instrumentos de gestión</li> <li>- Con que frecuencia prepara las sesiones de aprendizaje o actividades significativas en el aula Ud. como docente</li> </ul>	<b>Escala de medición:</b> Nunca A veces Regularmente
<b>Práctica docente</b>		2.2 Planificación, del docente	Planificación del docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Con que frecuencia logra capacidades e indicadores de la DCN o rutas de aprendizaje en los diarios de clase que Ud. cuenta como docente</li> <li>- Con qué frecuencia participa Ud. y sus colegas docentes en y para el mejoramiento de los aprendizajes a nivel institucional</li> </ul>	Casi siempre Siempre

en un contexto concreto. (Ministerio de Educación, 2013)	2.3. Creación de un ambiente para el aprendizaje del docente	Uso de estrategias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Considera y percibe Ud. Que sus colegas los docentes preparan sus sesiones de aprendizaje de acuerdo al DCN y rutas de aprendizaje en sus unidades didácticas y diarios de clase adecuadamente</li> <li>- Aplica las estrategias metodológicas de acuerdo con el DCN y las rutas de aprendizaje</li> </ul>
	2.4. Enseñanza del docente	Participación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Co-participan de los docentes en la gestión de la Institución Educativa</li> <li>- Los docentes se actualizan y se desarrollan como profesionales y demuestran identidad hacia su Institución Educativa</li> </ul>
	2.5. evaluación, monitoreo y retroalimentación	Conocimientos pedagógicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utiliza y maneja de los procesos Pedagógicos y procesos didácticos Ud. para el logro de los aprendizajes</li> <li>- Realizan los docentes comentarios con respecto al Marco de buen trabajo académico</li> </ul>
	2.6. Extensión a la comunidad actores educativos	Visión de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Considera Ud. que el marco de buen trabajo académico, contribuirá en la mejora de los aprendizajes en el aula</li> <li>- Ud. Cree que está cambiando la actitud de sus colegas docentes en su trabajo.</li> </ul>

Anexo 2

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Liderazgo y Práctica docente en las instituciones de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018**

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPOTESIS Y VARIABLE:	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico directivo y práctica docente en las instituciones de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018?</p> <p><b>Problemas específicos:</b>                      1-¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico directivo con la demostración de conocimientos y comprensión en el desempeño de los docentes en las instituciones de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018?                      2-¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico directivo y la Planificación, de los docentes en las instituciones de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018?                      3-¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico directivo y la creación de un ambiente para el aprendizaje, por los docentes</p>	<p><b>El objetivo general</b>                      Identificar la relación entre liderazgo pedagógico directivo y práctica docente en las instituciones de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b>                      1-Identificar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo con la demostración de conocimientos y comprensión en el desempeño de los docentes en las instituciones de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.                      2-Identificar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la Planificación, de los docentes en las instituciones de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.                      3-Identificar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la creación de un ambiente para el aprendizaje, por los docentes en las instituciones</p>	<p><b>Antecedentes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Internacional. Ver la tesis.</li> <li>- Nacional. Ver la tesis.</li> </ul> <p><b>Bases teóricas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo pedagógico directivo                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Características</li> <li>• Tipos de liderazgo</li> <li>• Estilos de liderazgo</li> <li>• Liderazgo institucional.</li> </ul> </li> <li>- Práctica docente                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indicadores de práctica docente</li> <li>• Factores de la práctica docente</li> <li>• Consecuencias de un bajo práctica docente</li> <li>• Cómo fortalecer la práctica docente.</li> <li>• Práctica docente y su relación con otros agentes sociales.</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Hipótesis general:</b>                      La relación entre liderazgo pedagógico directivo y práctica docente es positiva en las instituciones de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b>                      1-La relación entre el liderazgo pedagógico directivo con la demostración de conocimientos y comprensión en el desempeño de los docentes es positivo en las instituciones de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.                      2-La relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la Planificación, de los docentes es positivo en las instituciones de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.                      3-La relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la creación de un</p>	<p><b>Tipo:</b> Básica o pura.  <b>Área:</b> Mejoramiento de la calidad educativa  <b>Diseño de investigación:</b> No experimental – transversal o descriptivo correlacional</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>M : Muestra                      Ox : Observación de la variable Liderazgo y Práctica docente en                      Oy : Observación de la variable práctica docente</p> <p>r :Coeficiente de correlación</p> <p><b>Población:</b> Compuesta por 152 docentes de la Gran Unidad Escolar San Carlos de Puno y 81 docentes de la Institución educativa Independencia Americana de Puno 2018.  <b>Muestra:</b> Probabilística compuesta por 109 docentes de Puno y 81 docentes de Puno.</p>

<p>en las instituciones de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018?</p> <p>4-¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico directivo y la enseñanza, de los docentes en las instituciones de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018?</p> <p>5-¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico directivo con la evaluación, monitoreo y retroalimentación, de los docentes en las instituciones de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018?</p> <p>6-¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico directivo y la colaboración entre pares y con otros actores educativos de los docentes en las instituciones de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018?</p>	<p>de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.</p> <p>4-Identificar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la enseñanza, de los docentes en las instituciones de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.</p> <p>5-Identificar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo con la evaluación, monitoreo y retroalimentación, de los docentes en las instituciones de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.</p> <p>6-Identificar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la colaboración entre pares y con otros actores educativos de los docentes en las instituciones de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.</p>	<p>- Práctica docente y su relación con el Liderazgo y Práctica docente en.</p>	<p>ambiente para el aprendizaje, por los docentes es positivo en las instituciones de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.</p> <p>4-La relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la enseñanza, de los docentes es positivo en las instituciones de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.</p> <p>5-La relación entre el liderazgo pedagógico directivo con la evaluación, monitoreo y retroalimentación, de los docentes es positivo en las instituciones de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.</p> <p>6-La relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la colaboración entre pares y con otros actores educativos de los docentes es positivo en las instituciones de educación primaria estatal de la ciudad de Puno 2018.</p>	<p><b>Técnicas o instrumentos de recolección de datos.</b> Cuestionario de encuesta sobre liderazgo y práctica docente.</p> <p><b>Técnicas estadísticas de análisis de datos.</b> Organización de datos Representación de datos Estimación de correlación de r de Pearson Interpretación de datos Prueba de hipótesis</p>
---	---	---	---	---

## ANEXO 3

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSTGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

### CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES

Estimado(a) docente, la presente encuesta tiene por finalidad recopilar información acerca de la repercusión del el tema de líder en pedagogía del director y el trabajo académico hacia Ud.

**INSTRUCCIÓN:** Marque según corresponda la alternativa que considere con un aspa (X).

#### LÍDER :

1.- El director fomenta el mejoramiento de los logros de aprendizaje en la I.E.?:

- a) Nunca ( )
- b) A veces ( )
- c) Regularmente ( )
- d) Casi siempre ( )
- e) Siempre ( )

2.- ¿El director es democrático en el desarrollo de sus funciones?:

- a) Nunca ( )
- b) A veces ( )
- c) Regularmente ( )
- d) Casi siempre ( )
- e) Siempre ( )

3.- ¿El director demuestra el tema de líder en pedagogía ?

- a) Nunca ( )
- b) A veces ( )
- c) Regularmente ( )
- d) Casi siempre ( )
- e) Siempre ( )

#### ESTRUCTURA DEL LÍDER PEDAGOGICO

4.- ¿Considera Ud. Que el director es gestor del cambio escolar?

- a) Nunca ( )

- b) A veces ( )
- c) Regularmente ( )
- d) Casi siempre ( )
- e) Siempre ( )

5. ¿El director influye en su desempeño profesional como docente de Ud.?:

- a) Nunca ( )
- b) A veces ( )
- c) Regularmente ( )
- d) Casi siempre ( )
- e) Siempre ( )

6. El director se desempeña de acuerdo al marco de buen desempeño directivo?:

- a) Nunca ( )
- b) A veces ( )
- c) Regularmente ( )
- d) Casi siempre ( )
- e) Siempre ( )

### **GESTION PEDAGÓGICA**

7.- ¿El director promueve y participa en la elaboración mensual de las unidades de aprendizaje, dentro de un buen clima y convivencia escolar democrática?:

- a) Nunca ( )
- b) A veces ( )
- c) Regularmente ( )
- d) Casi siempre ( )
- e) Siempre ( )

8.- ¿El director aplica el plan de mejoramiento continuo para la mejora de los aprendizajes?:

- a) Nunca ( )
- f) A veces ( )
- g) Regularmente ( )

h) Casi siempre ( )

i) Siempre ( )

9.- ¿ El director facilita, conoce y apoya directamente en los sistemas de evaluación de acuerdo al área y grado?:

a) Nunca ( )

b) A veces ( )

c) Regularmente ( )

d) Casi siempre ( )

e) Siempre ( )

10.- El monitoreo, asesoramiento, seguimiento y acompañamiento en aula de parte del director, se realiza:

a) Nunca ( )

b) A veces ( )

c) Regularmente ( )

d) Casi siempre ( )

e) Siempre ( )

11.- ¿El director maneja y utiliza los instrumentos de gestión?:

a) Nunca ( )

b) A veces ( )

c) Regularmente ( )

d) Casi siempre ( )

e) Siempre ( )

### **COMPONENTES DEL TRABAJO ACADÉMICO**

12.- ¿Con que frecuencia prepara las sesiones de aprendizaje o actividades significativas en el aula Ud. como docente?

a) Nunca ( )

b) A veces ( )

c) Regularmente ( )

d) Casi siempre ( )

e) Siempre ( )

13.- ¿Con que frecuencia logra , capacidades e indicadores de la DCN o rutas de aprendizaje en los diarios de clase que Ud. Cuenta como docente?:

- a) Nunca ( )
- b) A veces ( )
- c) Regularmente ( )
- d) Casi siempre ( )
- e) Siempre ( )

14.- ¿Con que frecuencia participa Ud. y sus colegas docentes en y para el mejoramiento de los aprendizajes a nivel institucional?:

- a) Nunca ( )
- b) A veces ( )
- c) Regularmente ( )
- d) Casi siempre ( )
- e) Siempre ( )

#### **DOMINIOS DEL DOCENTE**

15.- ¿Considera y percibe Ud. ¿Que sus colegas los docentes preparan sus sesiones de aprendizaje de acuerdo al DCN y rutas de aprendizaje en sus unidades didácticas y diarios de clase adecuadamente?:

- a) Nunca ( )
- b) A veces ( )
- c) Regularmente ( )
- d) Casi siempre ( )
- e) Siempre ( )

16.- ¿Aplica las estrategias metodológicas de acuerdo con el DCN y las rutas de aprendizaje?:

- a) Nunca ( )
- b) A veces ( )
- c) Regularmente ( )
- d) Casi siempre ( )
- e) Siempre ( )

17.- ¿Co-participan de los docentes en la gestión de la Institución Educativa?:

- a) a) Nunca ( )
- b) A veces ( )
- c) Regularmente ( )
- d) Casi siempre ( )
- e) Siempre ( )

18.- ¿Los docentes se actualizan y se desarrollan como profesionales y demuestran identidad hacia su Institución Educativa?:

- a) a) Nunca ( )
- b) A veces ( )
- c) Regularmente ( )
- d) Casi siempre ( )
- e) Siempre ( )
- f)

#### **DOCUMENTOS E INSTRUMENTOS PARA EL TRABAJO ACADÉMICO**

19.- ¿Utiliza y maneja de los procesos pedagógicos y procesos didácticos Ud. Para el logro de los aprendizaje?

- a) a) Nunca ( )
- b) A veces ( )
- c) Regularmente ( )
- d) Casi siempre ( )
- e) Siempre ( )

20. ¿Realizan los docentes comentarios con respecto al Marco de buen trabajo académico ?:

- a) a) Nunca ( )
- b) A veces ( )
- c) Regularmente ( )
- d) Casi siempre ( )
- e) Siempre ( )

**Gracias.**

## CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIMARIA  
70 025 DE INDEPENDENCIA NACIONAL

### HACER CONSTAR:

Que, la Prof. MARISOL QUISPE APAZA, identificada con DNI N°01324650, ha ejecutado el trabajo de investigación denominado "LIDERAZGO PEDAGOGICO DIRECTICO Y PRACTICA DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA CIUDAD DE PUNO- 2018" durante el año 2018, para obtener el Grado Académico de Magister en Educación en la ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE TRUJILLO sede Puno. Y también realizó su difusión de los resultados obtenidos.

Se le expide la presente constancia a solicitud verbal del interesado, para fines que viera por conveniente.



CONSTANCIA

---

## CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIMARIA  
70 045 DE CHANU CHANU

**HACER CONSTAR:**

Que, la Prof. MARISOL QUISPE APAZA, identificada con DNI N°01324650, ha ejecutado el trabajo de investigación denominado "LIDERAZGO PEDAGOGICO DIRECTICO Y PRACTICA DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA CIUDAD DE PUNO- 2018" durante el año 2018, para obtener el Grado Académico de Magister en Educación en la ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE TRUJILLO sede Puno. Y también realizó su difusión de los resultados obtenidos.

Se le expide la presente constancia a solicitud verbal del interesado, para fines que viera por conveniente.



CONSTANCIA

---

## CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIMARIA  
71 013 GLORIOSO SAN CARLOS

### HACER CONSTAR:

Que, la Prof. MARISOL QUISPE APAZA, Identificada con DNI N°01324650, ha ejecutado el trabajo de investigación denominado "LIDERAZGO PEDAGOGICO DIRECTICO Y PRACTICA DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA CIUDAD DE PUNO- 2018" durante el año 2018, para obtener el Grado Académico de Magister en Educación en la ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE TRUJILLO sede Puno. Y también realizó su difusión de los resultados obtenidos.

Se le expide la presente constancia a solicitud verbal del interesado, para fines que viera por conveniente.

Puno, 2018



## CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIMARIA  
70 018 DE SAN JOSE HUARAYA

### HACER CONSTAR:

Que, la Prof. MARISOL QUISPE APAZA, identificada con DNI N° 01324650, ha ejecutado el trabajo de investigación denominado "LIDERAZGO PEDAGOGICO DIRECTICO Y PRACTICA DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA CIUDAD DE PUNO- 2018" durante el año 2018, para obtener el Grado Académico de Magister en Educación en la ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE TRUJILLO sede Puno. Y también realizó su difusión de los resultados obtenidos.

Se le expide la presente constancia a solicitud verbal del interesado, para fines que viera por conveniente.

