



Liderazgo directivo y el desempeño docente en las
Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Yhenny Milagros, De la Cruz Pereda

ASESORA:

Dra. Paula Viviana, Liza Dubois

SECCIÓN:

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2018

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **DE LA CRUZ PEREDA YHENNY MILAGROS**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CUENCA SANTA EULALIA, 2018

Fecha: 24 de octubre de 2018

Hora: 9:30 a.m.

JURADOS:


PRESIDENTE: Dr. Mitchell Alarcón Diaz

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Luzmila Garro Aburto

Firma: 

VOCAL: Dra. Liza Dubois Paula Viviana

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *- APA.*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria:

A mis padres
Jorge y Vilma por ser
el pilar fundamental
en mi vida y por el
apoyo incondicional
que me han brindado
a través del tiempo.

Agradecimiento:

A mis amados padres, por su apoyo y paciencia.

A los seres que me han enseñado que en la vida, siempre se puede empezar de nuevo.

Mención especial a la Dra. Liza Dubois que, con la sencillez que le caracteriza, me ha ayudado a culminar esta tesis

Declaración de Autenticidad

Yo, **Yhenny Milagros De la Cruz Pereda**, estudiante de la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado: Liderazgo directivo en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018, presentado en 110folios para la obtención del grado académico de Magíster en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto; declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis, proveniente de otras fuentes, de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 18 de agosto del 2018

Yhenny Milagros De la Cruz Pereda

DNI: 43504924

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento con las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos para optar el Grado de Magíster en Administración de la Educación, en la Universidad Privada “Cesar Vallejo”, pongo a su consideración la presente tesis titulada: Liderazgo directivo en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018.

Los capítulos y contenidos que se desarrollan son:

- I. Introducción: Contiene la realidad problemática, trabajo previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos.
- II. Método: Abarca Diseño de investigación, variables, operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos éticos.
- III. Resultados.
- IV. Discusión.
- V. Conclusiones.
- VI. Recomendaciones.
- VII. Referencias.

Anexos

Espero, Señores Miembros del Jurado, que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

La Autora.

Índice

	Pág.
Página del Jurado.	ii
Dedicatoria.	iii
Agradecimiento.	iv
Declaratoria de autenticidad.	v
Presentación.	vi
Índice	vii
Lista de Tablas.	ix
Lista de Figuras.	xii
Resumen.	xiv
Abstract.	xv
I. Introducción:	
1.1. Realidad problemática.	17
1.2. Trabajos previos.	20
1.3. Teorías relacionadas al tema.	22
1.4. Formulación del problema.	39
1.5. Justificación del estudio.	40
1.6. Hipótesis.	41
1.7. Objetivos.	42

II. Método.	Pág.
2.1. Diseño de investigación.	44
2.2. Variables, Operacionalización.	44
2.3. Población y muestra.	48
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	50
2.5. Métodos de análisis de datos.	54
2.6. Aspectos éticos.	54
III. Resultados.	56
IV. Discusión.	73
V. Conclusiones.	77
VI. Recomendaciones.	80
VII. Referencias.	82

ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Anexo 2: Instrumentos

Anexo 3: Validez de los instrumentos.

Anexo 4: Constancia del director.

Anexo 5: Bases de datos.

Anexo 6: La confiabilidad de la prueba piloto.

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Roles de un director para gestionar la Institución con liderazgo pedagógico.	24
Tabla 2	Monitoreo y asesoramiento pedagógico.	25
Tabla 3	Competencias para el liderazgo directivo.	27
Tabla 4:	Matriz de dominios, competencias y desempeños:	37
Tabla 5	Matriz de Operacionalización de la variable: Liderazgo directivo	46
Tabla 6	Matriz de Operacionalización de la variable: Desempeño docente	47
Tabla 7	Población de instituciones educativas	48
Tabla 8	Muestra de instituciones educativas	49
Tabla 9	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
Tabla 10	Resultado de validez del instrumento	50
Tabla 11	Confiabilidad de instrumentos a través del KR 20	51
Tabla12	Ficha técnica: liderazgo directivo	52
Tabla 13	Ficha técnica: Desempeño docente	53
Tabla 14	<i>Tabla de frecuencia de docentes según la variable independiente Liderazgo Directivo, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018.</i>	56
Tabla 15	<i>Tabla de frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión Mostrar Dirección de Futuro, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018.</i>	57
Tabla 16	<i>Tabla de frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión Desarrollo de Personas, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018</i>	58

Tabla 17	<i>Tabla de frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión Rediseñar la Organización, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018</i>	59
Tabla 18	<i>Tabla de frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión Gestionar la Instrucción, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018</i>	60
Tabla 19	<i>Tabla de frecuencia de docentes según la variable dependiente Desempeño del Docente, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018.</i>	61
Tabla 20	<i>Tabla de frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión Preparación para los aprendizajes, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018.</i>	62
Tabla 21	<i>Tabla de frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018</i>	63
Tabla 22	<i>Tabla de frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018.</i>	64
Tabla 23	<i>Tabla de frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión profesionalidad y la identidad docente, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018</i>	65
Tabla 24	<i>Prueba de Normalidad Kolmodorov – Smirnov</i>	66
Tabla 25	<i>Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre liderazgo directivo y desempeño docente</i>	67
Tabla 26	<i>Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre mostrar dirección de futuro de liderazgo directivo y desempeño docente</i>	68
Tabla 27	<i>Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre desarrollar personas de liderazgo directivo y desempeño docente</i>	69

Tabla 28	<i>Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre rediseñar la organización de liderazgo directivo y desempeño docente</i>	70
Tabla 29	<i>Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre gestionar la instrucción de liderazgo directivo y desempeño docente</i>	71

Lista de Figuras

		Pág.
Figura 1	El rol del docente	35
Figura 2	Los cuatro dominios del Marco del Buen Desempeño Docente.	36
Figura 3	Grafica de barra de la frecuencia de docentes según la variable independiente Liderazgo Directivo , en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018	56
Figura 4	Grafica de barra de la frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión Mostrar Dirección de Futuro , en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018.	57
Figura 5	Grafica de barra de la frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión Desarrollo de Personas , en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018.	58
Figura 6	Grafica de barra de la frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión Rediseñar la Organización , en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018.	59
Figura 7	Grafica de barra de la frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión Gestionar la Instrucción , en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018.	60
Figura 8	Grafica de barra de la frecuencia de docentes según la variable dependiente Desempeño del Docente , en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018.	61
Figura 9	Grafica de barra de la frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión Preparación para los aprendizajes , en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018.	62
Figura 10	Grafica de barra de la frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes , en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018.	63
Figura 11	Grafica de barra de la frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad , en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018.	64

- Figura 12 Grafica de barra de la frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión ***profesionalidad y la identidad docente***, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018. 65

Resumen:

La investigación que a continuación se presenta, tuvo como objetivo, determinar la relación del liderazgo directivo y el desempeño docentes en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018.

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo con un nivel básico, desarrollada con un diseño no experimental de corte transversal de alcance correlacional. Con una población conformada de 100 docentes de las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia y una muestra de 40 docentes del mismo lugar. Antes de aplicar los cuestionarios al grupo de muestra, se realizó la validez del instrumento con la firma de los expertos quedando aplicable con un 100% de aprobación. Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se utilizó la técnica de KuderRichardson KR20, obteniendo los siguientes resultados 0.875 y 0.878 siendo de muy alta confiabilidad ambos cuestionarios. Se utilizó el programa SPSS, para la estadística descriptiva fue el porcentaje, tablas y barras para dar a conocer la distribución de los datos y finalmente para la estadística inferencial se utilizó la prueba de Rho de Spearman porque las variables son de alcance ordinal. Los resultados muestran que el liderazgo directivo se relaciona de forma positiva débil con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia en el año 2018, según la prueba se encontró que la probabilidad es menor al nivel de significancia ($Rho = 0.603^{**}$, $p < 0.01$), por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto con un nivel de significancia de 1% se concluye que si existe correlación directa moderada entre liderazgo directivo y desempeño docente.

Palabras clave: *Liderazgo – Directivo - Desempeño - Docente*

Abstract

The objective of the research that follows is to determine the relationship of the leadership and the performance of teachers in the Educational Institutions of the Santa Eulalia 2018 basin.

The present investigation has a quantitative approach with a basic level, developed with a non-experimental cross-sectional design of correlational scope. With a population consisting of 100 teachers from the Educational Institutions of the Santa Eulalia basin and a sample of 40 teachers from the same place. Before applying the questionnaires to the sample group, the validity of the instrument was carried out with the signature of the experts, and it was applied with 100% approval. To determine the reliability of the instruments, the Kuder Richardson KR20 technique was used, obtaining the following results 0.875 and 0.878, both questionnaires being of very high reliability. The SPSS program was used, for the descriptive statistics it was the percentage, tables and bars to present the distribution of the data and finally for the inferential statistics the Spearman's Rho test was used because the variables are of ordinal reach.

The results show that the directive leadership is related in a weak positive way to the teaching performance in the Educational Institutions of the Santa Eulalia basin in the year 2018, according to the test it was found that the probability is lower than the level of significance ($Rho = 0.603^{**}$, $p < 0.01$), so the null hypothesis is rejected, therefore with a level of significance of 1% it is concluded that there is a moderate direct correlation between managerial leadership and teaching performance.

Keywords: Leadership - Executive - Performance - Teacher

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

El estilo de liderazgo directivo es el comportamiento del líder ante los demás mediante relaciones con los que lo rodean asumiendo su función de forma horizontal o vertical.

El liderazgo directivo es una necesidad que se encuentra en las escuelas donde hay inconvenientes entre los actores: siendo los docentes y padres de familia los cuales limitan los cambios para hallar la calidad educativa, partiendo desde el comportamiento que asume el director según su estilo de liderazgo adquiere resultados en los docentes, padres de familia y estudiantes los cuales pueden ser positivos o negativos para los miembros de la institución educativa.

Stephen (2010, pág. 89) A nivel internacional, el estilo de liderazgo directivo es un problema pues existen muchos trabajos que nos dan a conocer alternativas para cambiar la efectividad del líder en las escuela.

También Zarate (2011, pág.9) cita, según la UNESCO “La mayor parte de los directores no cuenta con una preparación que les permita asumir el liderazgo y estimular a los docentes ni ostenta la capacidad organizativa; es pues, necesaria fortalecer la capacidad de liderazgo de los directivos para transformar efectivamente la cultura de las instituciones escolares”.

A nivel nacional Guerrero (2012, p. 23) menciona que “El liderazgo directivo en la escuela ha sido asumida convencionalmente como una función básicamente administrativa, desligada de los aprendizajes, centrada en la formalidad de las normas y las rutinas de enseñanza, invariables en cada contexto; basada además en una estructura cerrada, compartimentada y piramidal, donde las decisiones y la información se concentran en la cúpula, manteniendo a docentes, padres de familia y estudiantes en un rol subordinado, y el control del orden a través de un sistema esencialmente punitivo. Este enfoque de la gestión escolar parte de la certeza de que la misión de la escuela es formar individuos que acepten y reproduzcan la cultura hegemónica, sus creencias, costumbres, modos de actuar y de pensar.”

A nivel local como está el estilo de liderazgo según Cruz y Cruz (2013, p.17) “En las Instituciones Educativas del Valle de Santa Eulalia provincia de Huarochirí, se observa que el estilo de liderazgo no es adecuado debido al desacuerdo en la toma de decisiones en las reuniones, la desunión en los trabajadores, el cumplimiento de labores sin motivación, sin el logro de objetivos y los directivos de dichas instituciones, se ve que todos ellos no cuentan con un liderazgo, imponen sus ideas y caprichos, no toman en cuenta las opiniones de la comunidad educativa, crean grupos al interior de la Institución Educativa, no manejan ni resuelven los conflictos que se suscitan, no atienden a las necesidades de la comunidad educativa.”

La educación peruana en la actualidad presenta nuevos lineamientos en aras de reformar las instituciones educativas en nuestro país, concretamente en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes; como es sabido de acuerdo a las últimas evaluaciones, nuestro país ocupa los últimos lugares en lo que se refiere a la comprensión lectora, matemática y ciencias (PISA) informe del programa internacional para la evaluación de estudiantes (2013).

En esa realidad, el ministerio de educación en concordancia con las diferentes organizaciones civiles, institucionales y gubernamentales, han diseñado un nuevo enfoque en lo que se refiere a la labor de los directivos y docentes, en el primer caso, los directores, ahora deben adecuar sus funciones basado en el marco del buen desempeño del directivo, MED (2013); es decir, ser “líderes pedagógicos”, como señala el instituto peruano de evaluación, acreditación y certificación de la calidad de educación básica (IPEBA), (2013), situación que implica que a partir de esta nueva directriz, los directivos de hoy deben ser líderes en la mejora de los aprendizajes.

Los problemas que aquejan al sistema educativo son diversos y es compleja de describir y resolver, con fines de la presente investigación es menester señalar que en muchas instituciones educativas públicas, no existen líderes pedagógicos, mas bien, la

conducción de esta se rige aun por el enfoque administrativo, situación que no coadyuva a mejorar los aprendizajes.

En ese sentido, las instituciones educativas públicas presentan diferentes debilidades como es el caso de la UGEL N° 15 Huarochirí, donde se nota mucha preocupación por el rendimiento escolar de los estudiantes, esta situación se debe a diversos factores: ausencia de liderazgo tanto a nivel directivo como a nivel de docentes, carencia de infraestructura adecuada, insuficiente de material didáctico para cada nivel y actualizado, limitaciones metodológicas y falta de una cultura evaluativa, entre otros aspectos.

Los directivos no asumen su rol como líderes, porque no se encuentran capacitados en los nuevos paradigmas y enfoques propuestos en el nuevo marco curricular, además no realizan el acompañamiento a los docentes en la gestión de los aprendizajes de los estudiantes para mejorar sus la bores por el contrario solo se limita a supervisar y evaluar.

Del mismo modo, los docentes persisten por los métodos tradicionales, no adecuan su metodología en concordancia con los intereses de los estudiantes, no planifican en función de los aprendizajes fundamentales y no conocen el sistema de evaluación como diagnóstica, de proceso y por resultados; estos factores deben ser superados con el apoyo de los directores; sin embargo, no se produce dicha atención, director – docente.

Por las situaciones expuestas, es pertinente desarrollar un estudio con la finalidad de demostrar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docentes en las instituciones educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018.

1.2. Trabajos previos

Trabajos previos internacional

Pirela (2011) Sustenta la tesis titulada “*Ambiente escolar y desempeño laboral docente en las instituciones de educación media general*”, el objetivo general de la investigación es determinar la relación entre ambiente escolar y desempeño laboral docente en educación media general del municipio escolar san francisco N° 1, siendo tipo y diseño de investigación de tipo descriptivo correlacional no experimental, obedece a un diseño transaccional o transversal, trabajo con 284 entre directivos y docentes, sus conclusiones son: Para el objetivo, caracterizar el desempeño holístico de los docentes de las instituciones de educación media general del municipio escolar San Francisco N° 1, se determina que casi nunca caracterizan el desempeño holístico de los docentes de las instituciones de educación media general, entonces los líderes educativos creen que los docentes planifican insuficientemente sus estrategias de trabajo como parte fundamental de su desempeño laboral.

Trabajos previos nacionales

Aguilar (2014) *Liderazgo directivo y el desempeño docente, Red 8, UGEL 02, San Martin de Porres, 2014*. Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. El tipo de estudio es básico. Es un estudio no experimental correlacional transversal. Con una población de 178 docentes y 115 docentes como muestra. La técnica que se utilizo fue la encuesta. Como resultado fue el liderazgo directivo se relaciona en forma significativa con el desempeño docente de la Red 8, UGEL 02, San Martin de Porres, según la prueba Rho de Spearman, donde el p-valor es = 0,000, inferior al nivel de significancia establecido ($\alpha=0,05$), es por ello que se rechaza la H0 y se acepta la H1. Además el valor de RHO de Spearman fue de 0,524 esto corrobora la existencia de una relación positiva, siendo además esta una moderada correlación.

Salvatierra (2013) *Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la RED Educativa N°12- UGEL 04Comas 2013*. Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Es de tipo sustantiva de campo, de nivel descriptivo, explicativo y correlacional. Diseño no experimental – transversal – correlacional. La población de participante son de 601 docentes; nivel inicial 117; de primaria 251 y 233 docentes de educación secundaria. Su muestra fue 235 docentes. Como instrumento se usó un cuestionario graduado en la escala de Likert. Los resultados obtenidos de la investigación confirman que el liderazgo directivo se relaciona de manera significativa con el desempeño docente de las I.E. de la Red N°12 – UGEL N°04 Comas, 2013, ya que el valor de significación observada $p:0.000$ es menor al valor de significación teórica $\alpha:0.05$. El coeficiente de correlación de 0,725 indica que el nivel de correlación es alta. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de investigación.

Quispe (2011), investigador de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en su trabajo de investigación *“Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do sector de Villa el Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010”*, como objetivo principal fue demostrar que existe relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas publicas del 2do sector de Villa el Salvador, en los años 2009 y 2010. Investigación de tipo descriptivo, diseño correlacional. Aplico cuatro encuestas dirigidas a los docentes y alumnos. Las muestras fueron: 156 docentes y 364 alumnos de ambas poblaciones. El estudio concluye que existe relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente, destacando significativamente en el nivel básico alcanzado en la variable desempeño docente, es decir, a mayores valores en la aplicación de un buen estilo de liderazgo del director se obtienen valores altos en el nivel de desempeño de los docentes.

Zarate (2011) desarrollo una investigación titulada *“Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas primaria del distrito de Independencia, Lima”*, cuyo objetivo principal fue establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia

– Lima, para lo cual utilizo un muestreo por su zonificación del distrito divididos por redes educativas, de ellos se utilizo la última muestra de profesores de educación primaria y alumnos de 5to y 6to grado de primaria, respectivamente; aplico instrumentos a directores y docentes además un cuestionario para los alumnos, estos instrumentos sirvieron para conocer el liderazgo del director y el desempeño docente concluye que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel primaria se muestra con aceptación según los docentes ya que los resultados estadísticos arrojan que el chi cuadrado es de 27.13 considerando alto. También concluye que el desempeño docente con la dimensión profesional, personal y social según los alumnos resultan de acuerdo a la estadística arroja que el chi cuadrado es de 26.39 y se considera alto. Además considera que los docentes y los alumnos están de acuerdo con los diferentes estilos de liderazgo autoritario, democrático y situacional para cumplir con la función de director de las instituciones educativas. Finalmente establece la existencia de un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y despliega el líder director en su labor en la dimensiones gestión pedagógica institucional y administrativa como consecuencia el desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Liderazgo directivo.

Según Hall y Hord, (2006) sostienen que: “Un líder directivo tiene la capacidad de liderazgo, ya sea en una escuela, colegio particular o en cualquier tipo de Institución, cuyo papel es fundamental ya que juegan un rol muy importante dentro de la educación siendo, la ejecución de reglamentaciones que provienen del poder central del sistema educativo. Debe ocuparse e interesarse por la parte moral, intelectual y funcional, debe tener la capacidad de poder organizar”. (p.160)

Según el MED (2013) Rutas del aprendizaje. Dice: “ser un Líder Pedagógico, significa que “el logro de los aprendizajes de los estudiantes depende no solo del trabajo que desarrolla el docente dentro del aula sino también del liderazgo pedagógico del director.

En las Instituciones Educativas donde existe un liderazgo pedagógico del director se evidencia procesos de cambio y mejora de los aprendizajes”.(p. 9)

Así mismo el liderazgo directivo lo asume el director con su equipo de gestión para guiar a la comunidad educativa, lograr alcanzar y cumplir la visión y misión de la institución. Siendo el director un líder con cualidades particulares que proponen un objetivo común en los procesos institucionales.

Un líder pedagógico tiene la capacidad de guiar un equipo hacia objetivos que ayuden a cambiar y mejorar la calidad educativa para sus estudiantes

El director muestra un liderazgo que motiva a sus docentes a desarrollar sus capacidades y a cambiar las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven.

Características de un Líder directivo.

Ministerio de Educación (2013, p. 10) Rutas del aprendizaje. Señala que ejercer liderazgo directivo implica poseer las siguientes características:

La capacidad técnica, ayuda al director a lograr el respeto y reconocimiento de los docentes a través de su manejo pedagógico brindando apoyo, evaluando, planificando y monitoreando los procesos de aprendizaje.

Asimismo el manejo emocional y situacional, implica motivar a sus actores institucionales a trabajar en equipo, disfrutar de un buen clima educativo y contar con espacios de participación demostrando grandes expectativas en los estudiantes y docentes.

Un líder pedagógico asume roles y funciones dentro de su gestión en la institución educativa, como los siguientes:

Tabla 1

Roles de un director para gestionar la Institución con liderazgo pedagógico.

Establecer dirección	Promover el desarrollo de capacidades	Rediseñar la organización	Gestionar el aprendizaje
Construir una visión compartida de cambio.	Apoyo individual a cada maestro.	Promover una cultura colaborativa, promover la formación de equipos pedagógicos.	Dar apoyo técnico a los docentes (monitoreo, supervisión y coordinación).
Fomentar el conocimiento y aceptación de los objetivos y metas.	Dar reconocimiento y estímulo a las buenas prácticas pedagógicas	Organizar la institución para facilitar el trabajo pedagógico.	Monitorear la práctica pedagógica del docente.
Tener altas expectativas de los estudiantes.	.	Involucrar a la familia y comunidad en las acciones que favorezcan a que los estudiantes aprendan.	Asesorar y orientar con el ejemplo “clases demostrativas” Dar disposiciones para que los docentes se concentren en su acción pedagógica.

Fuente: MED (2013) - Rutas del aprendizaje

Durante el año escolar se realiza monitoreo y acompañamiento en aspectos pedagógico en una secuencia de momentos según el ministerio de educación.

Tabla 2*Monitoreo y asesoramiento pedagógico.*

MARZO	MARZO	ABRIL NOVIEMBRE	JULIO NOVIEMBRE
Condiciones para el aprendizaje. “Buen inicio”	Jornada de Reflexión y Plan de Mejora	Implementación de las “Rutas de Aprendizaje”	Día del logro
<ol style="list-style-type: none"> 1. Matricula oportuna. 2. Condiciones físicas adecuadas: ventilación, iluminación, higiene, seguridad. 3. Organización pedagógica de los espacios, materiales, sectores y ambientación. 4. Identificación de oportunidades de aprendizaje: festividades y actividades agrícolas (calendario comunal), personajes, espacios y trabajo articulado con la familia. 5. Estrategias para asegurar transiciones entre niveles. 6. Estrategias para un trato amable a los estudiantes. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Factores que influyen en el logro de aprendizajes: <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de los estudiantes (quienes son, que saben, que les interesa). - Expectativas claras de aprendizaje y rutas para lograrlo. - Uso de material. - Uso efectivo del tiempo. 2. Definición de metas de aprendizaje por aula. 3. Estrategias para que ningún estudiantes quede atrás. 4. Presentación del plan de Mejora de Aprendizaje a las familias y comunidad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estrategias para apoyar a los docentes en implementación de las rutas de aprendizaje. 2. Monitoreo y asesoramiento al docente para un uso efectivo del tiempo en el aula. 3. Monitoreo y asesoramiento en el uso de los materiales y recursos disponibles en el aula. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Día del logro <ul style="list-style-type: none"> - Primer día del logro: Presentación de avances en las metas propuestas. - Segundo día de logro: Evidencia del logro alcanzado.

Fuente: MED (2013) - Rutas del aprendizaje

MED (2013 p. 13) Rutas del aprendizaje. Señala que las estrategias básicas que permiten gestionar una institución educativa, orientada a lograr aprendizajes en los

estudiantes, son principalmente: el monitoreo que viene a ser el recojo y análisis de los procesos pedagógicos presentados en el aula y la escuela. Así mismo el asesoramiento es el proceso de guiar a través de un acompañamiento interactivo, respetuoso y contextualizado.

Nusche y Moorman (2008, p. 9-19) Indica que un líder pedagógico se ha vuelto una primacía a nivel internacional para los programas de política educativa. Del líder dependen los resultados escolares que se alcancen pues es capaz de intervenir en la motivación, capacidad, entorno y ambientes escolares tanto de los estudiantes como de los profesores. Los líderes pedagógicos eficaces son necesarios para mejorar la eficiencia y la igualdad de la educación.

Competencias para el liderazgo directivo.

Álvarez (2003, p. 25) En el contexto Latinoamericano delimita cuatro competencias del liderazgo educativo que estima esenciales:

a. Competencias del pensamiento estratégico. Siendo la capacidad y habilidad para generar procesos de mejorar o cambio a través de un trabajo en equipo que se presentan en un proyecto de dirección.

b. Competencia de gestión del aprendizaje. Es la cualidad de liderar los procesos de enseñanza – aprendizaje, verificando el trabajo del docente y motivando al desarrollo profesional.

c. Competencia de relación con las personas. Viene a ser la creación de redes sociales o relaciones humanas entre los actores de la comunidad educativa para gestionar los proyectos institucionales educativos.

d. Competencia para la creación y animación de estructuras organizativas. Aquí se presenta el liderazgo compartido a través de la capacidad de coordinar y trabajar en equipo.

Tabla 3

Competencias para el liderazgo directivo.

Categorías	Competencias directivas
Cualidades personales	Flexibilidad, constancias, autonomía, fiabilidad, integridad, equilibrio.
Destrezas interpersonales	Empatía, preocupación por los otros, asertividad, escucha activa, claridad y concisión en la expresión, trabajo en equipo.
Capacidad de dirección y liderazgo	Delegar, motivación, control de calidad, desarrollo del personal, apertura al exterior, liderazgo.
Destrezas técnicas de gestión	Planificación de proyectos, negociación, organización de recursos, comprensión del contexto.

Fuente: MED (2013) - Rutas del aprendizaje

MED (2013 p. 6) Rutas del aprendizaje. Señala que entre todos los grupos de competencia es necesario presentar la capacidad de relacionarse y lograr la participación del porcentaje mayor en los proyectos en equipo. Los directores realizan múltiples funciones que están relacionadas con la administración y la gestión, siendo su misión principal la enseñanza y la mejora de la calidad educativa.

El liderazgo

Según Chiavenato (2004, p. 104) señala que: “El liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana, ya sea en las empresas o en cada uno de sus departamentos. También es esencial en las funciones de la administración porque el administrador necesita conocer la motivación humana y saber conducir a las personas, esto es, ser líder”.

Kotter J. (1999 p. 234) afirma que: “El líder genuino se reconoce porque de alguna manera su gente demuestra consecuentemente tener un rendimiento superior”.

Cohen (1990 p. 138) señala que el “Liderazgo es el arte de influenciar a otros a conseguir su máximo desempeño para alcanzar una tarea, objetivos y proyectos”.

Bennis (1997 p. 28) asegura que “liderazgo es la capacidad de trasladar una visión en realidad”. Así mismo indica: “De entre todas las áreas oscuras y confusas de la psicología social, la del liderazgo es, sin duda, la que ocupa el primer lugar”.

Entonces, el líder busca formar un futuro, con cambios en la institución educativa, por lo tanto es sociable y promueve su crecimiento y el de las personas que lo rodean, es tolerante, flexible y asume riesgos.

Tipos de liderazgo.

Zayas (1996) señala que Lewin, R. Lippitt y White en 1939 distinguen, tres estilos de liderazgo tradicionales o clásicos siendo el autocrático, democrático y laissez- faire.

Cuando se habla de los estilos de liderazgo nos referimos a la participación que tiene el líder ante su personal que está a su mando, en los ámbitos de toma de decisiones y la ejecución de las actividades y o acuerdos que se requieren dentro de un institución, por lo tanto mismo los estilos de liderazgo son:

a) Liderazgo autocrático

El líder autocrático toma las decisiones de forma unilateral siendo sus órdenes obligatorias para sus subalternos y donde la participación para establecer las metas y tareas es mínimas.

El estilo de liderazgo autocrático genera mayor productividad y rápida toma de decisiones. Así mismo se basa en castigos y amenazas que generan miedo en su personal a cargo.

Las fortalezas que presentan este tipo de liderazgo: ofrece seguridad y permite tomar decisiones rápidas. Así mismo sus debilidades son: los empleados sienten miedo y no se logra desarrollar el potencial de los subordinados.

b) Liderazgo democrático

El estilo de liderazgo democrático permite la participación de sus subalternos expresando sus opiniones para determinar los objetivos, generando mayor satisfacción laboral exigiendo solo los resultados planteados.

El líder democrático genera el trabajo en equipo descentralizando su responsabilidad. Siendo sus fortalezas: el trabajo en equipo, evita la formación de subgrupo, logra resultados integrados y evita situación de votación.

c) Liderazgo laissez faire (del francés dejar hacer)

Aquí el líder presenta tranquilidad en su labor pues los subalternos tienen la libertad de tomar decisiones, la productividad es baja siendo en algunas oportunidades.

El líder entrega la responsabilidad, motivación y control a los subalternos. Siendo necesario ser altamente calificado para que este estilo de liderazgo tenga resultados satisfactorios.

Dimensiones del liderazgo directivo

Las cuatro categorías o dimensiones, aportes de Leithwood, citados por Anderson (2010), están formadas por un grupo de actividades específicas que requiere ejecutar el un líder pedagógico en apoyode los otros integrantes de su equipo, siendo necesario indicar que existe un lazo lógico entre las categorías establecidas, con las gestiones relacionadas con establecer dirección pues tiene un efecto muy grande sobre la motivación y compromiso de su personal para el progreso académico.

Cuando se refiere al desarrollo de personas nos referimos directamente al perfeccionamiento de las habilidades y capacidades profesionales de los profesores, también las acciones constituyen el diseño de la organización y la gestión de la instrucción pues se dirige a mejorar las situaciones de desempeño docentes.

Las dimensiones con fines del presente estudio se refieren a Leithwood (2005):

a. Establecer direcciones: Indica que el líder debe asumir un compromiso y comprensión en equipo sobre sus metas, organización y actividades. Así mismo el objetivo es tener una visión o propósito determinado donde su personal considere que realiza su trabajo en función a ello.

Para establecer dirección de liderazgo es necesario identificar y articular una visión, fomentar la aceptación grupal de objetivos y metas para ir acercándose al cumplimiento de la visión y finalmente es importante crear altas expectativas.

Para identificar las metas más concretas y la visión de la institución educativa. Es necesario saber que la visión da a conocer en propósito de carácter ético – moral que se desea enseñar al estudiante.

Es fundamental el acuerdo, en el equipo de trabajo en cuanto a las direcciones de la institución educativa, para dirigir el trabajo hacia la visión y las metas plasmadas en el plan de mejoras académicas. Por lo tanto es necesaria la participación de todos los actores de la comunidad educativa para poder lograr el cumplimiento de las metas y propósitos planteados.

El trabajo en equipo de elaboración de metas y visión para alcanzar un progreso institucional es necesario que genere el compromiso común y la comprensión de ejecución en el futuro. También es importante que el líder desarrolle una comunicación constante con los docentes con la finalidad de recordar las prioridades, también es necesario la reflexión en equipo de la visión y metas e implementar el monitoreo.

Finalmente un líder debe fijar la visión y metas con altas expectativas para el desarrollo de la institución educativa. Las investigaciones psicológicas nos señalan que la motivación de las personas se presenta cuando las metas se muestran desafiantes pero alcanzables. Así mismo para el mejoramiento académico es necesario considerar las expectativas de los estudiantes y el éxito de los profesores con su participación en

la formación académica y el mejoramiento de la institución educativa reconociendo su condición de trabajo y habilidades profesionales.

b. Desarrollar personas

Es aquí donde el líder puede mostrar su capacidad para elevar el potencial de sus miembros de la comunidad educativa requeridas para el mejoramiento y logro de las metas compartidas. La acción asumida primero es la atención y apoyo individual docente, segundo es la estimulación intelectual y tercera la provisión de modelos de actitud y de comportamiento permanente con la ejecución de la visión y meta.

El desarrollo individual y colectivo se integra cuando se proyectan mejoras académicas en la escuela. La motivación personal nos permite alcanzar el perfeccionamiento profesional pues permite una visión compartida en cuanto a los logros académicos que van de la mano con las metas y visión institucional.

Michael Fullan (2005) Indica que la escuela que presenta un trabajo eficiente genera en los estudiantes un aprendizaje pues trata de visualizar y mejorar los errores que se presentan diariamente así mismo se puede cambiar la forma laboral de ejecución.

Fullan, (2005); Togneri y Anderson (2003) señalan la relevancia del aprendizaje constante de los docentes según su contexto donde laboran, pues se ciñen a las metas y resolución de problemas que obstaculicen el progreso. Este progreso nos dirige a un aprendizaje significativo entonces se puede tener presente constantemente la visión y para el plan de mejora.

El líder directivo tiene la función de desarrollar personas a través de una formación continua y contextualizada. Cuando un profesional realiza su labor tiene que tener presente el desarrollo de sus capacidades profesionales así como también sus creencias y actitudes frente a sus responsabilidades y expectativas.

c. Rediseñar la organización

El equipo profesional contribuye en el aprendizaje de los estudiantes a través de su motivación y capacidades. Así mismo se puede señalar que la situación organizacional pueden acortar las intenciones de los docentes.

Para rediseñar la organización el líder debe tener un plan de forma de labor para que los docentes puedan volcar toda su capacidad y motivación. Las practicas que influyen debe ser primero fortalecer la cultura profesional de la institución, segundo modificar la estructura organizacional, tercero potenciar las relaciones productivas con la familia y la comunidad y cuarto aprovechar el apoyo externo.

Rosenholtz (1989) el estudio realizado en Estado Unidos. Identifico dos tipos de escuelas por sus resultados pobres y resultados buenos. Señalo que las escuelas con buenos resultados eran porque trabajaban en equipo, demostrando su autoconfianza profesional para realizar sus planificaciones pedagógicas y también atendían a la solución de problemas académicos en los estudiantes.

Un líder efectivo debe desarrollar la colaboración profesional o el trabajo en equipo, el respeto y la confianza entre los actores de la comunidad educativa, generando así fortalezas que ayuden en el plan de mejora académica.

Cuando se habla de rediseñar la organización nos referimos específicamente a la organización y participación de los integrantes de la comunidad educativa para contribuir con la mejora escolar.

Joyce Epstein (1995), realizo un estudio donde involucro a la familia y comunidad en el aprendizaje de los estudiantes, pues señalo: que una familia orientada e integrada en los aprendizajes de los estudiantes es muy productiva en resultados, así mismo la

comunidad también puede apoyar con sus programas sociales de consejería, recreación y salud.

d. Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela

Para gestionar la instrucción en la escuela es necesario: primero la plantilla de personal, segundo el abastecimiento de apoyo técnico y material a los profesores, tercero el monitoreo de los docentes siendo una responsabilidad directa para el director.

Se aprecia a un director eficaz por la forma de ejecutar sus funciones y no por las funciones en sí mismas.

Para los profesores se elaboran métodos de monitoreo frecuente, para así conocer el perfeccionamiento y dificultades de logros en el plan de aprendizaje.

El equipo directivo siempre se encuentra a la expectativa de los resultados de los estudiantes, para desarrollar su capacidad y las de los profesores para levantar resultados de aprendizaje, comportamiento. Esos resultados dirigen las metas y estrategias de mejoramiento para evidenciar el progreso y necesidades de los estudiantes durante el año escolar.

Las escuelas que se encuentran en proceso de mejoramiento deben mantener un monitoreo formativo de aprendizaje e intervenciones de reforzamiento para los estudiantes que no están logrando el progreso marcado en las expectativas.

Las escuelas en mejoramiento requieren del equipo directivo que pueda crear las condiciones de trabajo siendo evaluada constantemente como una norma para la mejora de los logros académicos.

Se dice que el trabajo de los profesores y los directores es perfeccionar la enseñanza y el aprendizaje pero no es así, pues en la escuela se tiene que tener presentes las diferentes necesidades de los estudiantes en relación con su aprendizaje y bienestar

completo, asumiendo las soluciones de diferentes factores de seguridad, vulnerabilidad que le pueden afectar.

Un líder directivo tiene la capacidad de integrar proyectos de forma organizada y efectiva en el plan de mejora de su local, pues es capaz de encontrar oportunidades externas.

Desempeño docente

Importancia del desempeño docente:

Gutiérrez (2006, p. 25) refirió, “el desempeño se puede definir como el cumplimiento del deber como algo o alguien que funciona, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente”.

Son múltiples las definiciones que se podrían hacer al respecto:

Valdés (2004, p. 3) señaloque: El desempeño docente es la práctica profesional recibido en su preparación académica, donde el profesor domina la parte teórica, practica, métodos, procedimientos, técnicas para el aprendizaje según la materia que va laborar.

Subaldo (2012,p.41) refirió:...El desempeño docente es la capacidad de realizar funciones de forma competente, evidenciando las habilidades, disposición y responsabilidad profesionales para comunicarse con los padres de los estudiantes, siendo participe en la gestión y mejora de la cultura democrática institucional.

El Marco del Buen Desempeño Docente

Según Gutiérrez (2010, p.2) “...el docente para cumplir sus compromisos profesionales de forma constante requiere de sus destrezas, conocimientos, competencias y aptitudes.

Según el Marco del Buen Desempeño Docente (2012, p. 17) Señala la visión de docencia para Perú, las cuales tienen una estructura jerárquica en dominios, competencias y desempeños.

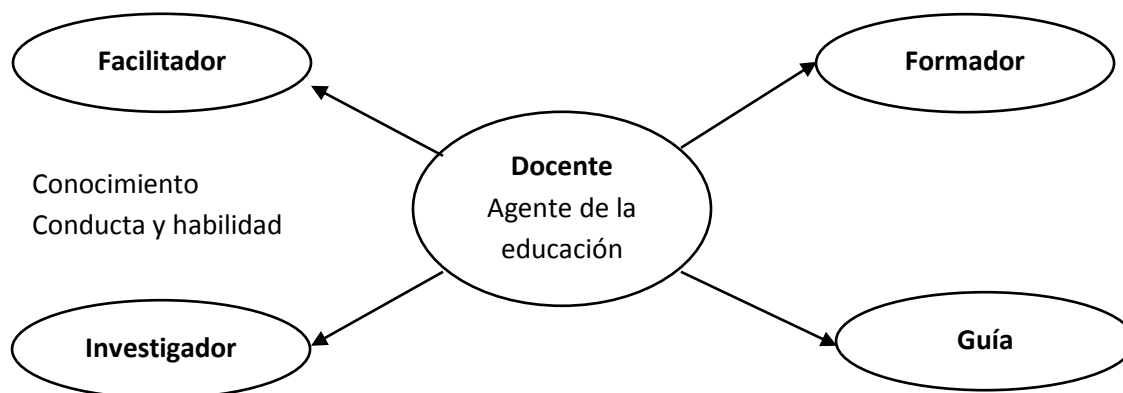


Figura 1: El rol del docente

Fuente:Elaboración propia

Según la Ley General de Educación (2003, p.56) Califica al docente como agente fundamental para el aprendizaje, pues su labor debe ser eficaz en los estudiantes de forma holística. Su naturaleza requiere perfeccionismo, salud y moral que proteja la integridad del educando.

Las acciones realizadas por un profesor es a lo que se llama desempeño docente donde se evidencia la responsabilidad con los estudiantes y con la comunidad educativa.

Las cuatro dimensiones del desempeño docente según el Marco del buen desempeño docente:

El dominio es un ámbito laboral donde reúnen grupo de desempeños profesionales que incurren positivamente en los aprendizajes de los educandos. El desarrollo holístico de los educandos demandan el carácter ético de los docentes que se encuentra en los dominios.

A continuación se presentan los 4 dominios:

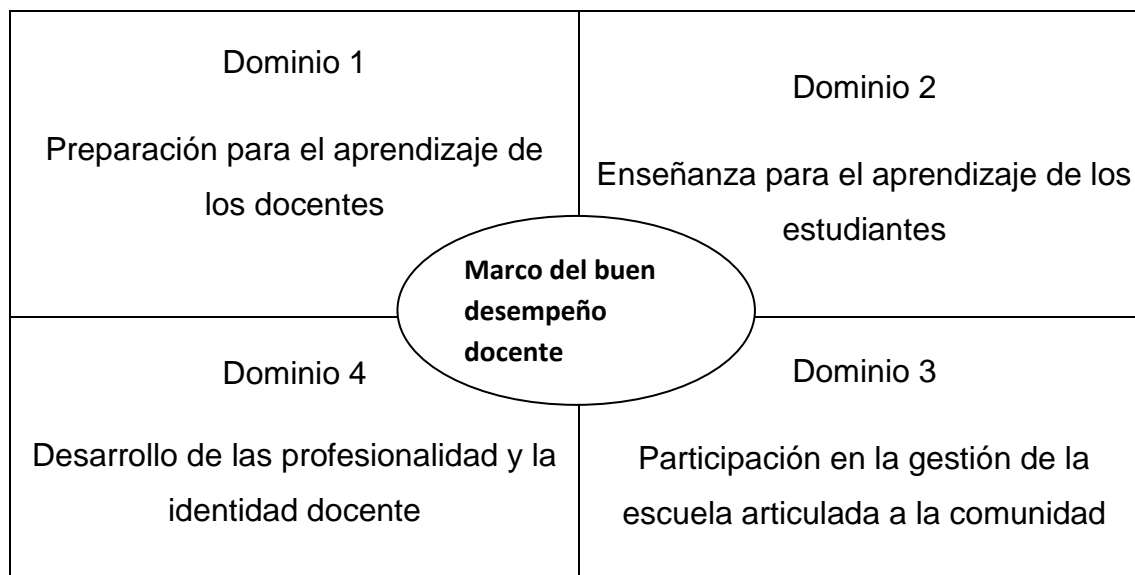


Figura 2: Los cuatro dominios del Marco del Buen Desempeño Docente.

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

En este primer dominio se evalúa la planificación profesional docente ceñido al enfoque brindado por el ministerio de educación. Así mismo se debe tener presente el contexto para la planificación, enseñanza y evaluación de los educandos.

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Aquí este segundo dominio señala la estructura propia del proceso de enseñanza según el enfoque del ministerio. También se puede decir que la evaluación gira en cuanto a los momentos de una sesión de aprendizaje aplicada en aula con los educandos.

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

En el tercer dominio se evalúa el trabajo que se realiza de forma coordinada con la comunidad educativa, así como la intervención de las autoridades locales para unir esfuerzo en la mejora de la calidad educativa a través de la evaluación del PEI, la participación a la celebración del día del logro entre otras actividades organizadas en la institución educativa.

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

El cuarto dominio se refiere a la formación docente permanente por iniciativa y o reflexión sobre su labor pedagógico teniendo presente el compromiso de aprendizaje de sus educandos según el contexto político nacional, regional y local.

Tabla 4:

Matriz de dominios, competencias y desempeños:

Dominio 1

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

<p>Competencia 1</p> <p>Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</p>	<p>Desempeños</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales. 2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña. 3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.
<p>Competencia 2</p> <p>Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.</p>	<p>Desempeños</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados. 5. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes. 6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. 7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes. 8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje. 9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. 10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.

Dominio 2

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

<p><b style="color: red;">Competencia 3</p> <p>Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p>	<p><b style="color: red;">Desempeños</p> <ol style="list-style-type: none"> 11. Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. 12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje. 13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes. 14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales. 15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos. 16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad. 17. Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.
<p><b style="color: red;">Competencia 4</p> <p>Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.</p>	<p><b style="color: red;">Desempeños</p> <ol style="list-style-type: none"> 18. Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas. 19. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. 20. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso. 21. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes. 22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender. 23. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje. 24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.
<p><b style="color: red;">Competencia 5</p> <p>Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.</p>	<p><b style="color: red;">Desempeños</p> <ol style="list-style-type: none"> 25. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes. 26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes. 27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. 28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder. 29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.

Dominio 3

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

<p>Competencia 6</p> <p>Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.</p>	<p>Desempeños</p> <p>30. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.</p> <p>31. Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.</p> <p>32. Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.</p>
<p>Competencia 7</p> <p>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</p>	<p>Desempeños</p> <p>33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.</p> <p>34. Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.</p> <p>35. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.</p>

Finalmente el marco del buen desempeño docente es un instrumento que estandariza la evaluación laboral anual de los profesores según el monitorea que realiza el líder pedagógico en cada institución educativa a nivel nacional.

1.4. Formulación del problema

Problema general:

¿Cuál es la relación entre liderazgodirectivo y el desempeñodocente en las InstitucionesEducativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018?

Problema específico:

a) ¿Cuál es la relación entre la dimensiónmostrar la dirección defuturo del liderazgodirectivoy el desempeñodocentes en las InstitucionesEducativas de la cuenca Santa Eulalia 2018?

- b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión desarrollar personas del liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018?
- c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión rediseñar la organización del liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018?
- d) ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestionar la instrucción del liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación se realiza con la finalidad de coadyuvar el mejoramiento del desempeño de los docente influenciado por el liderazgo directivo en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018, teniendo en cuenta los cambios en la educación de nuestro país, ante ello, se debe de contar con un director que permita asumir el liderazgo, capacidad organizativa y estimular a los docente para su mejor desempeño y así transformar la cultura de las instituciones educativas. Por lo tanto, el presente estudio se justifica por las siguientes razones:

Justificación teórica:

La presente investigación pretende adentrarse al análisis de los constructos referentes al liderazgo directivo y el desempeño docente; en el primer caso se establece el estudio de cuatro dimensiones; mientras que la segunda variable se consideran los cuatro dominios y conceptos referidos en el marco del buen desempeño docente, temáticas que permitirán consolidar y fundamentar los objetos de estudio. Las teorías utilizadas en la presente investigación, contribuirán al desarrollo como referente a futuros estudios inherentes a la presente investigación.

Justificación práctica:

En lo práctico la investigación pretende establecer la correlación entre la variable liderazgo directivo y el desempeño docente, con la finalidad de encontrar el grado de influencia y así se logre desempeño eficaz y eficiente de los docentes; mediante un nuevo panorama sobre su labor, para tal fin el líder directivo, debe conocer las necesidades de sus estudiantes, para plantear nuevos estilos en el desempeño de sus docentes.

Justificación metodológica:

Se conoce de otras investigación que guardan relación con la variable de liderazgo directivo y el desempeño docente que van a ser modelo, y para lograr los objetivos se aplicara los instrumentos de valides de la información para que determinar el grado de influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente.

1.6. Hipótesis**Hipótesis General**

Existe relación entre liderazgo directivo y el desempeño docentes en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018.

Hipótesis Específicas

Existe relación entre la dimensión Mostrar Dirección de Futuro de la variable liderazgo directivo y el desempeño docentes en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018.

Existe relación entre la dimensión Desarrollar Personas de la variable liderazgo directivo y el desempeño docentes en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018.

Existe relación entre la dimensión Rediseñar la Organización de la variable Liderazgo Directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018.

Existe relación entre gestionar la Instrucción de la variable Liderazgo Directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018.

Objetivos Específicos

Determinar la relación entre la dirección de futuro del liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018.

Determinar la relación entre desarrollar personas como factor del liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018.

Determinar la relación entre rediseñar la organización del liderazgo directivo y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018.

Determinar relación entre gestionar la instrucción del liderazgo directivo y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Tipo de investigación:

Investigación básica: Estas investigaciones son teóricas, se centran en recoger información de la realidad.

Valderrama (2013) indica que la investigación básica: Se direcciona a recopilar información de la realidad para engrandecer el conocimiento teórico-científico, dirigido al descubrimiento de principio y leyes. (p.164).

Diseño de investigación:

Es un estudio no experimental correlacional transversal debido a que el investigador observa el fenómeno en su condición natural sin investigación algunas en este tipo de investigación no se manipulo las variables; se observo el liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente. Además este tipo de investigación implica la recolección de datos en un solo momento, es decir transversal.

Para Hernández, Fernández y baptista (2006. P.208), es “los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede”.

De acuerdo Sánchez y Reyes (1998, p.79) el presente trabajo tiene un diseño no experimental – transversal.

2.2. Variables, Operacionalización

Variables:

Bisquerra (2009), sobre la variable indica: “una variable es una característica que varía según los sujetos, una prioridad que puede adoptar distintos valores. Una variable es susceptible a medirse u observable” (p.134).

Definición conceptual:

Carrasco (2005), sobre definición conceptual de una variable indica que: “consiste en definir la variable diciendo ¿Qué es?, es decir describir y conceptualizar la variable empleando otros términos. Es definición permite al investigador tener una idea plena de lo que es conceptualmente la variable que representa al hecho que investiga” (p.220).

Variable 1: Liderazgo directivo**Definición conceptual:**

El liderazgo directivo se evidencia en por un grupo de actividades específicas ejecutadas en apoyo de los otros integrantes de su equipo, siendo necesario indicar que existe un lazo lógico entre las categorías establecidas, con las gestiones relacionadas con establecer dirección pues tiene un efecto muy grande sobre la motivación y compromiso de su personal para el progreso académico. (Anderson 2010, p.39).

Variable 2: Desempeño docente**Definición conceptual:**

El desempeño docente tiene características personales que están causalmente relacionadas con ejecuciones que producen resultados exitosos en diferentes contextos como profesores. MED (2013, p. 20).

Operacionalización de variables:

Hernández, Fernández y Baptista (2010), sobre la definición operacional refieren: “conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para medir una variable” (p.111).

Tabla 05

Matriz de Operacionalización de la variable: Liderazgo directivo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Mostrar dirección de futuro	Visión	1,2,3	Si (1) No (0)	Bajo (9-12)
	Objetivos	4,5,6		Regular (13 – 15)
	Expectativas	7,8,9		Alto (16 – 18)
Desarrollar personas	Apoyo individual	10, 11, 12	Si (1) No (0)	Bajo (9-12)
	Apoyo intelectual	13, 14, 15		Regular (13 – 15)
	Modelamiento	16, 17, 18		Alto (16 – 18)
		19, 20,		
Rediseñar la organización	Cultura colaborativa	21	Si (1) No (0)	Bajo (9-12)
	Organización	22, 23, 24		Regular (13 – 15)
	Oportunidades	25, 26, 27		Alto (16 – 18)
		28, 29,		
Gestionar la instrucción	Motivación	30	Si (1) No (0)	Bajo (9-12)
	Mejora	31, 32, 33		Regular (13 – 15)
	Expectativas	34, 35,		Alto (16 – 18)
		36		

Nota: La fuente se obtuvo de la tesis de maestría de Rodolfo Aguilar

Tabla 06

Matriz de Operacionalización de la variable: Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Preparación para los aprendizajes	Diagnostico	1, 2, 3	Si (1) No (0)	Bajo (9-12)
	Currículo	4, 5, 6		Regular (13 – 15)
	Implementación	7, 8, 9		Alto (16 – 18)
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima	10, 11, 12	Si (1) No (0)	Bajo (9-12)
	Programación	13, 14, 15		Regular (13 – 15)
	Recursos	16, 17, 18		Alto (16 – 18)
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación de los PP.FF. Comunidad Comunicación	19, 20, 21	Si (1) No (0)	Bajo (9-12)
		22, 23, 24		Regular (13 – 15)
		25, 26, 27		Alto (16 – 18)
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Trabajo en equipo	28, 29, 30	Si (1) No (0)	Bajo (9-12)
	Ética	31, 32, 33		Regular (13 – 15)
	Toma de decisiones	34, 35, 36		Alto (16 – 18)

Nota: La fuente se obtuvo de la tesis de maestría de Rodolfo Aguilar

2.3. Población y muestra

Población:

La Población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Kerlinger y Lee (2002), define la población como: “El grupo de elementos o casos, ya sean individuos, objetos o acontecimientos, que se ajustan a criterios específicos y para los que pretendemos generalizar los resultados de la investigación. Este grupo también se conoce como población objetivos o universo” (p.135).

En esta tesis de investigación la población son las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia que pertenece a la Unidad de gestión de educación local N°15, son aproximadamente 100 docentes.

Tabla 07

Población de instituciones educativas

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	N° DE DOCENTES
I.E. SIMON BOLIVAR – STA EULALIA	25
I E N° 20605 VIRGEN DEL CARMEN – STA EULALIA	06
I E N° 20604 VIRGINIA I. HURTADO CHUMPITAZ – PALLE	01
I E N° 20541 SANTA ROSA – CALLAHUANCA	10
I E N° 20539 – BARBABLANCA	02
I E N° 20623 – BELLAVISTA	01
I E N° 20621 – CUMPE	01
I E N° 20622 – HUINCO	01
I E N° 20544 JOSE CARLOS MARIATEGUI – CASTA	15
I E N° 20549 – HUACHUPAMPA	01
I E N° 20632 NADINE HEREDIA – VICAS	01
I E N° 20625 VIRGEN DE LA NATIVIDAD – CHACLLA	02
I E N° 20628 PATRON SAN ANTONIO – JICAMARCA	01
I E N° 20552 CIRO ALEGRIA – HUANZA	10
I E N° 20588 – SAN JUAN DE IRIS	01
I E N° 20542 JAVIER PEREZ DE CUELLA – CARAMPOMA	15
I E N° 20561 – LARAOS	06
I E N° 20633 – ACOBAMBA	01
TOTAL	100

Fuente: UGEL N°15- Huarochirí

La muestra:

Según Tamayo y Tamayo (1997, p. 38), afirmaron que la muestra "es el conjunto de individuos que se considera de la población, para estudiar un suceso estadístico".

La muestra estuvo conformada por 40 docentes del colegio Simón Bolívar y Javier Pérez de Cuellar.

Muestreo:

Se aplicó el muestreo aleatorio simple donde salió seleccionado los colegios Simón Bolívar y Javier Pérez de Cuellar.

Muestreo no probabilístico intencional:

Sánchez y Reyes (2002, p.116) señala que: El muestreo es no probabilístico porque se utiliza cuando no se conoce la probabilidad de cada uno de los elementos de una población de ser seleccionada para la muestra.

Tabla 08***Muestra de instituciones educativas***

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	Nº DE DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA
I.E. SIMON BOLIVAR – SANTA EULALIA	25
I E Nº 20542 JAVIER PEREZ DE CUELLA – CARAMPOMA	15
TOTAL	40

Fuente: UGEL N°15- Huarochirí

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Tabla 09

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Liderazgo directivo	Encuesta	Cuestionario Autor: Rodolfo Aguilar
Desempeño docente	Encuesta	Cuestionario Autor: Rodolfo Aguilar

La validez:

Baechle y Earle (2007, p. 277-278) indican que la validez es el grado en que una prueba o ítem mide lo que busca medir; es la característica más distinguida de la prueba. El proceso de validez de instrumentos se realizó a través del juicio de tres expertos, tal como se muestra en la tabla, siendo el resultado aplicable.

Tabla 10

Resultado de validez del instrumento

Validador	Resultado
Dr. NúñezLira, Luis Alberto	Aplicable
Dr. Chávez Leandro, Abner	Aplicable
Dra. Sánchez Aguirre, Flor de María	Aplicable

Confiabilidad del instrumento:

Es necesario que los instrumentos contengan consistencia pues de caso contrario los resultados son muy variados y carecen de valor. Así mismo en esta investigación se ha sometido los dos cuestionarios con respuestas dicotómicas a la prueba KR 20 para obtener la confiabilidad.

La prueba piloto se aplicó a 10 docentes que tienen las mismas características que la muestra para poder identificar alguna dificultad u observación en los ítems del cuestionario.

Tabla 11

Confiabilidad de instrumentos a través del KR 20

Instrumento	KR 20	N° de ítems
Liderazgo directivo	0.875	36
Desempeño docente	0.878	36

Fuente: Prueba piloto

El coeficiente de Kuder Richardson, sus niveles:

Coeficiente de Kuder Richardson

$$KR\ 20 = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum p_i q_i}{\sigma_T^2}\right)$$

Niveles de confiabilidad

0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderdad
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

De acuerdo a los resultados, los instrumentos ambos instrumentos pueden ser aplicados en la muestra ya que son confiables por tener una fuerte confiabilidad.

FICHA TECNICA

Tabla 12

Ficha técnica: liderazgo directivo

Nombre	Liderazgo directivo
Autor	Lic. Rodolfo Aguilar Liñan
Modificado por	Lic. Yhenny De la Cruz Pereda
Procedencia	Perú
Mes y año de elaboración	Junio del 2018
Institución	Universidad César Vallejo
Administración	Individual, 36 ítems
Duración de la prueba	30 minutos aproximadamente
Áreas que evalúan los reactivos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mostrar dirección de futuro ✓ Desarrollar personas ✓ Rediseñar la organización ✓ Gestionar la instrucción
Grado de aplicación	Docentes de las instituciones educativas de la cuenca Santa Eulalia.
validez	De contenido, por criterio de expertos.
Confiabilidad	Por consistencia interna (interacción de reactivos) probada con el coeficiente de KR – 20, igual a 0.875 (Instrumento con confiabilidad fuerte).
Calificación	Según valoración de secuencias Si = 1 No = 0

FICHA TECNICA

Tabla 13

Ficha técnica: Desempeño docente

Nombre	Liderazgo directivo
Autor	Lic. Rodolfo Aguilar Liñan
Modificado por	Lic. Yhenny De la Cruz Pereda
Procedencia	Perú
Mes y año de elaboración	Junio del 2014
Institución	Universidad César Vallejo
Administración	Individual, 36 ítems
Duración de la prueba	30 minutos aproximadamente
Áreas que evalúan los reactivos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Preparación para los aprendizajes ✓ Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes ✓ Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad ✓ Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Grado de aplicación	Docentes de las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia.
validez	De contenido por criterio de expertos.
Confiabilidad	Por consistencia interna (interacción de reactivos) probada con el coeficiente de KR – 20, igual a 0.878 (Instrumento con confiabilidad fuerte).
Calificación	Según valoración de secuencias Si = 1 No = 0

2.5. Métodos de análisis de datos

Se utilizó el programa SPSS, para la estadística descriptiva fue el porcentaje, tablas y barras para dar a conocer la distribución de los datos y finalmente para la estadística inferencial se utilizó la prueba de correlación de Spearman porque las variables son de escala ordinal.

Se calcula aplicando la siguiente ecuación:

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y).
n = Número de datos.

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación respeta la autoría ubicado en la referencia bibliográfica y citas, así mismo se utilizó datos reales para hallar la validez y la confiabilidad. Así también la identidad de las personas se reserva.

II. Resultados

3.1 Análisis descriptivo

Tabla 14

Tabla de frecuencia de docentes según la variable independiente **Liderazgo Directivo**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2.5
Regular	10	25.0
Alto	29	72.5
Total	40	100.0

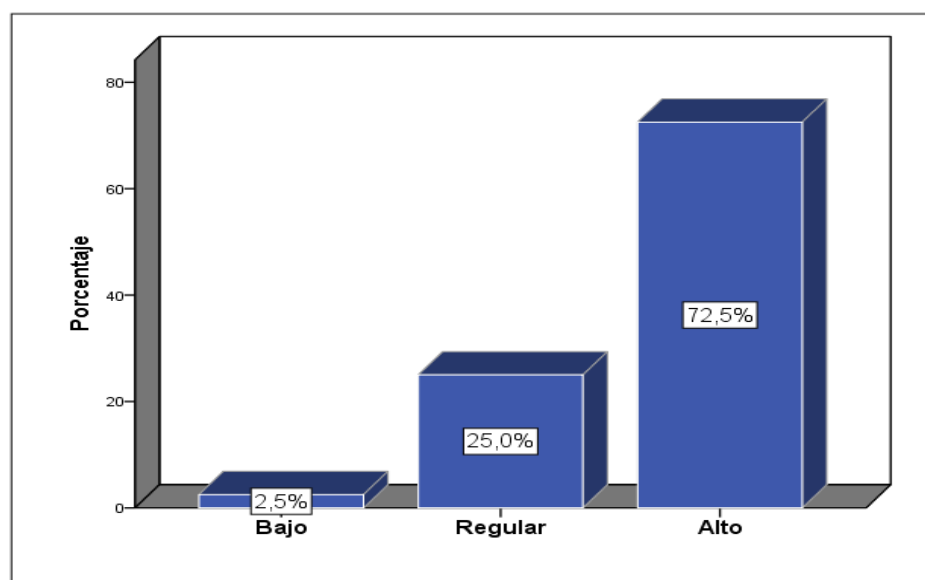


Figura 3. Gráfica de barra de la frecuencia de docentes según la variable independiente **Liderazgo Directivo**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018

En la tabla 14 y figura 3, se presenta la frecuencia de docentes según la variable independiente **Liderazgo Directivo**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia en el año 2018. Por lo que se puede deducir que el impacto de la variable Liderazgo directivo es alta (72,5%), y a continuación se presenta análisis por dimensión de la variable independiente.

Tabla 15

Tabla de frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión **Mostrar Dirección de Futuro**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	45.0
Regular	7	17.5
Alto	15	37.5
Total	40	100.0

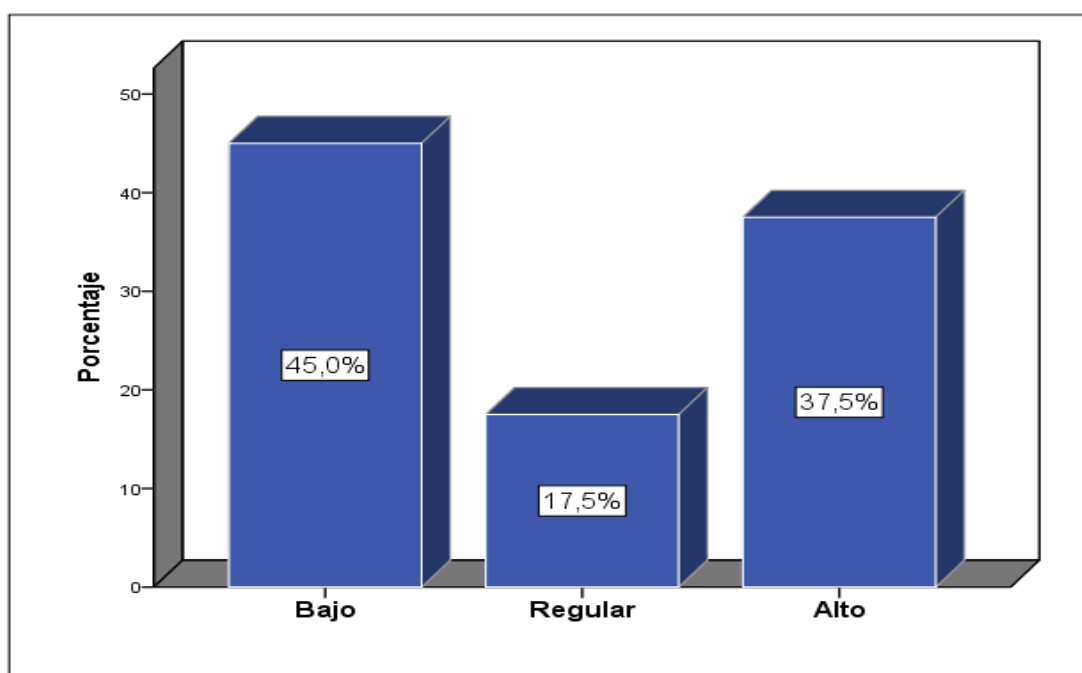


Figura 4. Gráfica de barra de la frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión **Mostrar Dirección de Futuro**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018.

En la tabla 15 y figura 4, se presenta la frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión **Mostrar Dirección de Futuro**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia en el año 2018. Se puede apreciar que los docentes por lo general tienen una baja percepción el futuro de la dirección (45%).

Tabla 16

*Tabla de frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión **Desarrollo de Personas**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2.5
Regular	15	37.5
Alto	24	60.0
Total	40	100.0

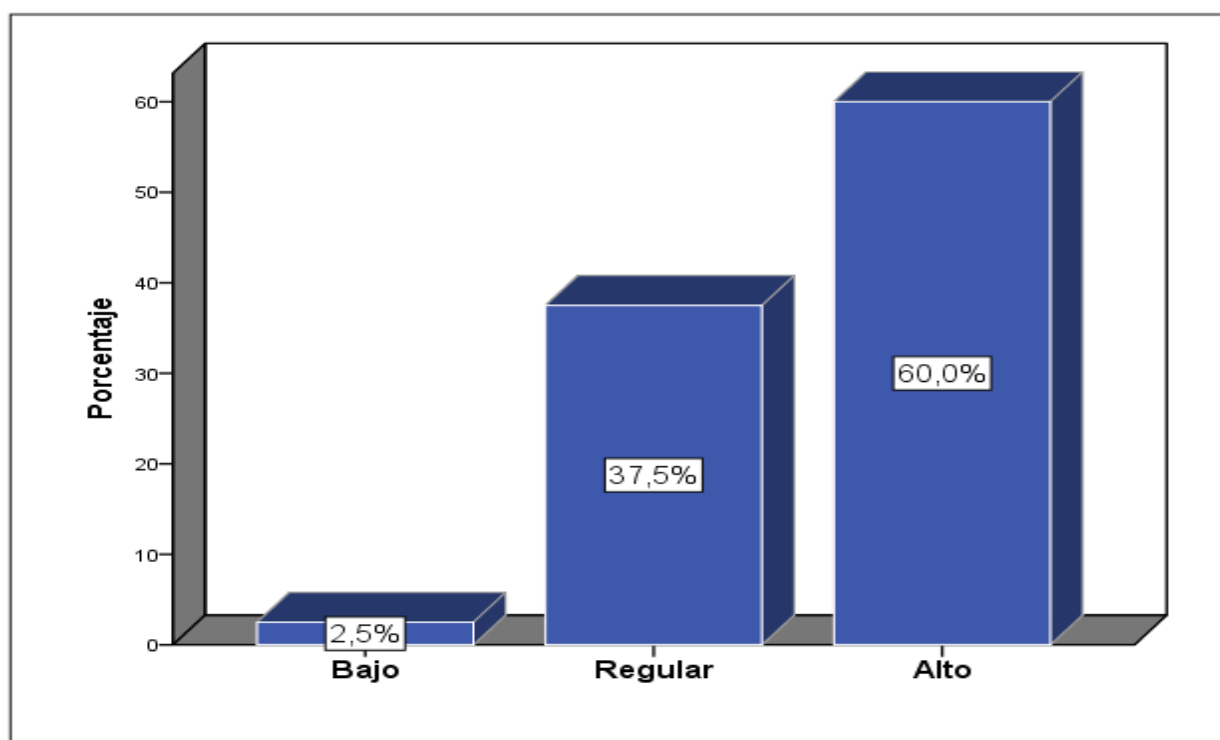


Figura 5. Gráfica de barra de la frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión **Desarrollo de Personas**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018.

En la tabla 16 y figura 5, se presenta la frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión el **Desarrollo de personas**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia en el año 2018. Se deduce que los docentes por lo general tienen una alta apreciación del desarrollo de las personas (60%).

Tabla 17

Tabla de frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión **Rediseñar la Organización**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2.5
Regular	15	37.5
Alto	24	60.0
Total	40	100.0

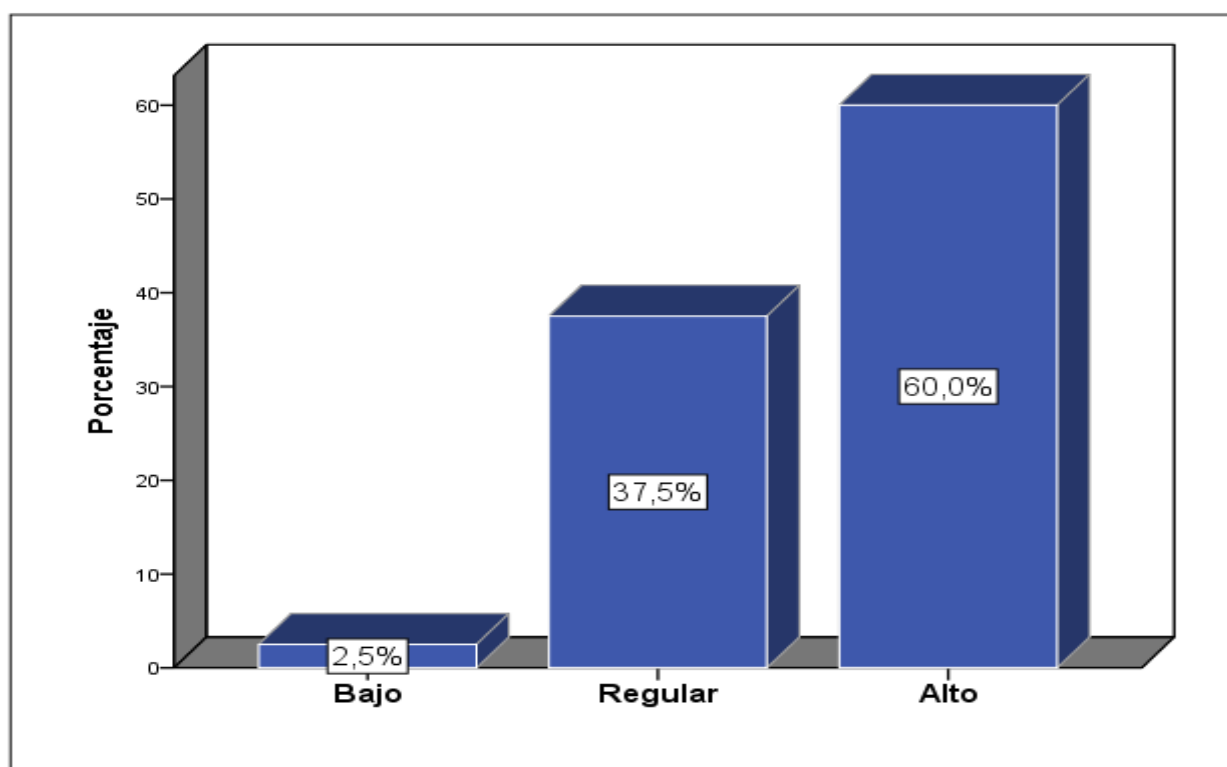


Figura 6. Grafica de barra de la frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión **Rediseñar la Organización**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018.

En la tabla 17 y figura 6, se presenta la frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión de **Rediseñar la Organización**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia en el año 2018. Se puede evaluar que los docentes por lo general tienen una alta apreciación de la organización (60%).

Tabla 18

Tabla de frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión **Gestionar la Instrucción**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	15.0
Regular	9	22.5
Alto	25	62.5
Total	40	100.0

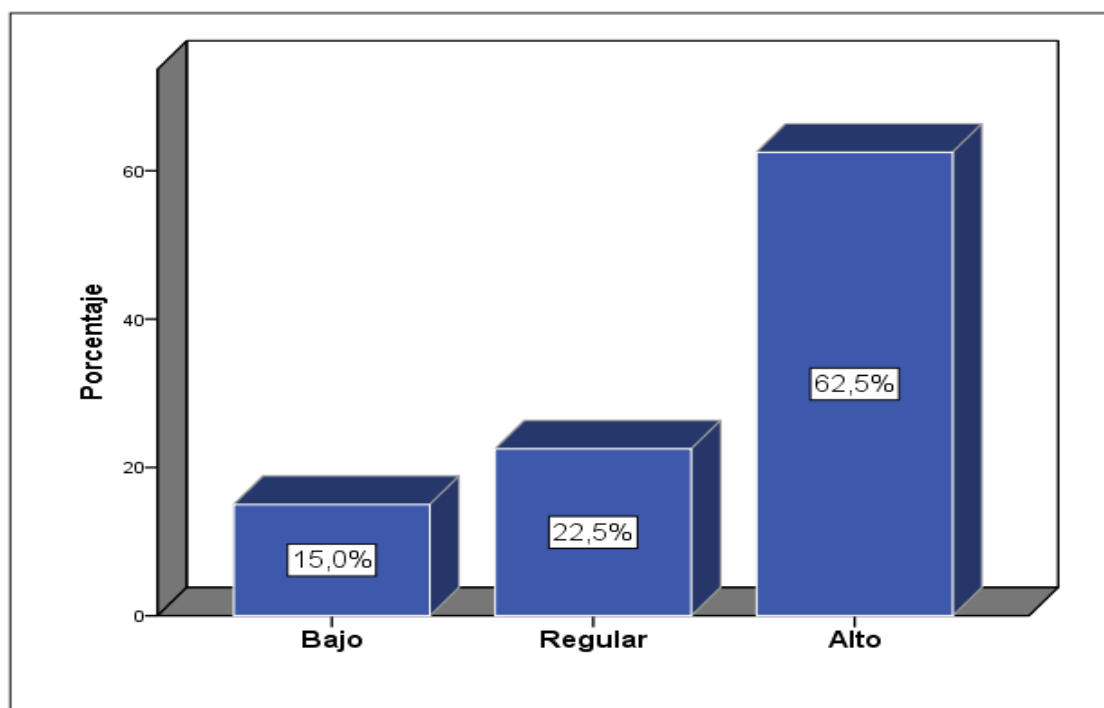


Figura 7. Gráfica de barra de la frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión **Gestionar la Instrucción**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018.

En la tabla 18 y figura 7, se presenta la frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión de **Gestionar la Instrucción**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia en el año 2018. Se puede evaluar que los docentes por lo general tienen una alta percepción del Gestión de Instrucción (62,5%).

Tabla 19

Tabla de frecuencia de docentes según la variable dependiente **Desempeño del Docente**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	6	15.0
Alto	34	85.0
Total	40	100.0

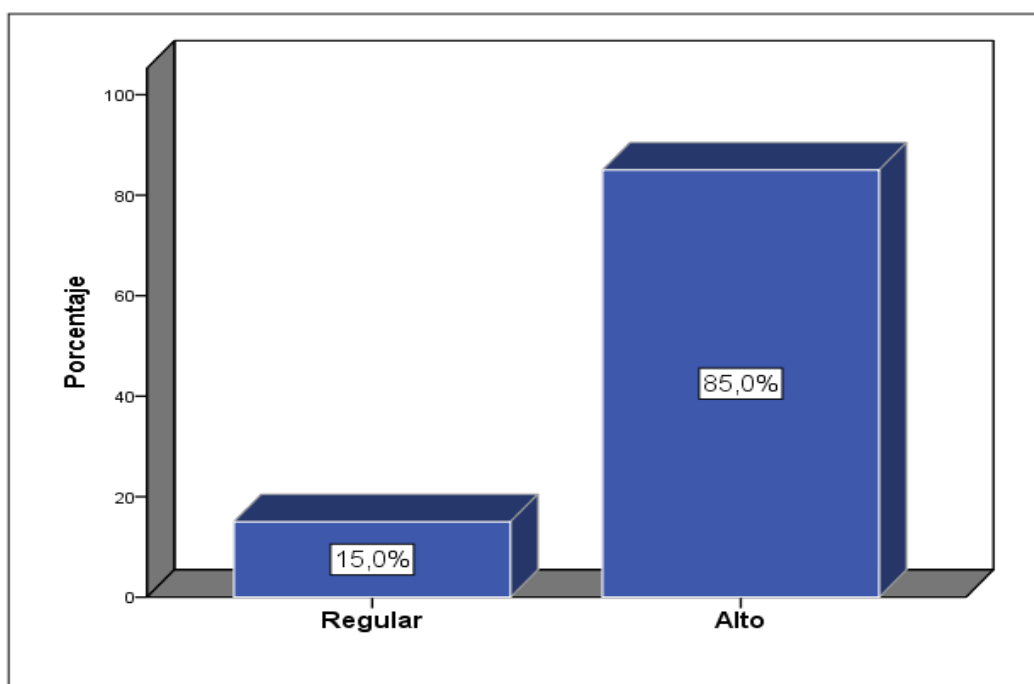


Figura 8. Gráfica de barra de la frecuencia de docentes según la variable dependiente **Desempeño del Docente**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018.

En la tabla 19 y figura 8, se presenta la frecuencia de docentes según la variable dependiente **Desempeño del Docente**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia en el año 2018. Por lo que se puede deducir que el impacto de la variable Desempeño del docente es alta (85%), y a continuación se presenta análisis por dimensión de la variable dependiente.

Tabla 20

*Tabla de frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión **Preparación para los aprendizajes**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	5.0
Regular	8	20.0
Alto	30	75.0
Total	40	100.0

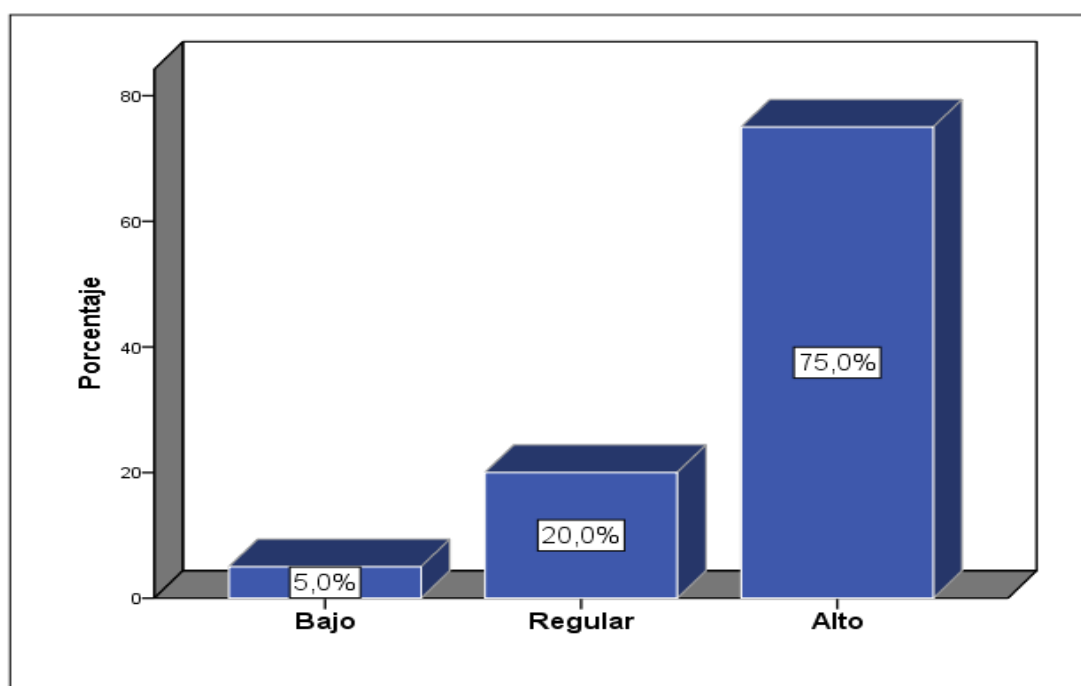


Figura 9. Gráfica de barra de la frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión **Preparación para los aprendizajes**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018.

En la tabla 20 y figura 9, se presenta la frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión **Preparación para los aprendizajes**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia en el año 2018. Se puede apreciar que los docentes por lo general tienen una alta percepción de preparación para el aprendizaje (75%).

Tabla 21

Tabla de frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión **Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	5	12.5
Alto	35	87.5
Total	40	100.0

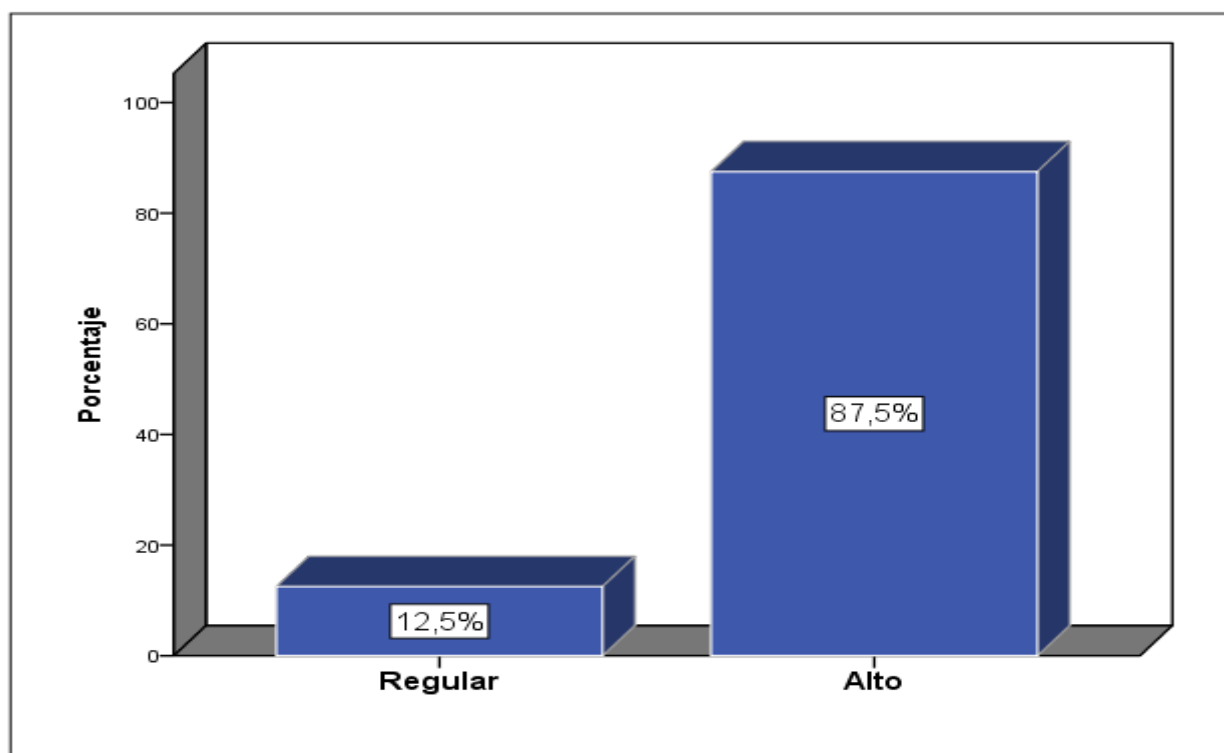


Figura 10. Grafica de barra de la frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión **Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018.

En la tabla 21 y figura 10, se presenta la frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión el **Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia en el año 2018. Se deduce que los docentes por lo general tienen una alta apreciación el aprendizaje de los estudiantes (87,5%).

Tabla 22

*Tabla de frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión **Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2.5
Regular	14	35.0
Alto	25	62.5
Total	40	100.0

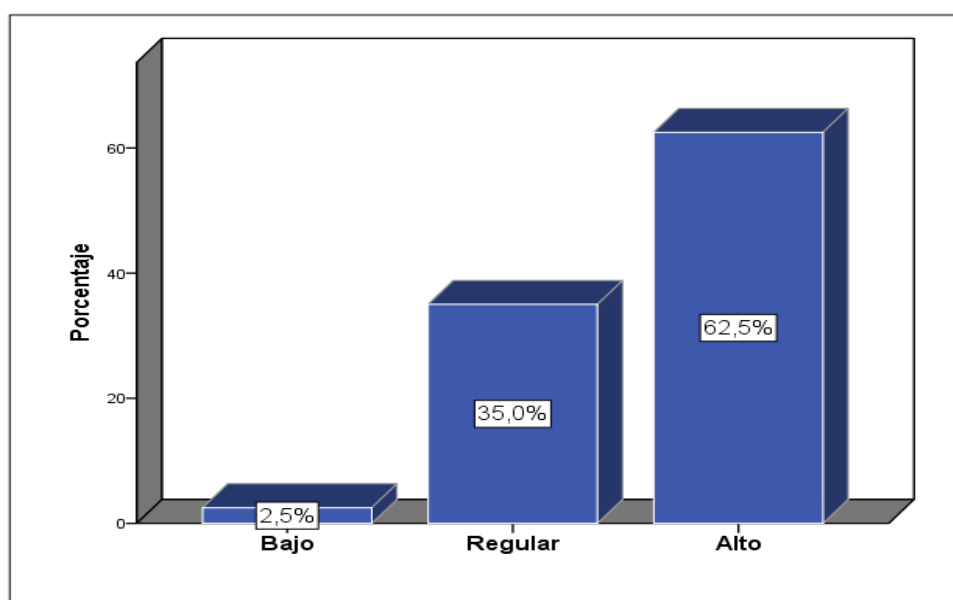


Figura 11. Gráfica de barra de la frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión **Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018.

En la tabla 22 y figura 11, se presenta la frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión de **Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia en el año 2018. Se puede evaluar que los docentes por lo general tienen una alta apreciación de una participación articulada a la comunidad (62,5%).

Tabla 23

*Tabla de frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión **profesionalidad y la identidad docente**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	3	7.5
Alto	37	92.5
Total	40	100.0

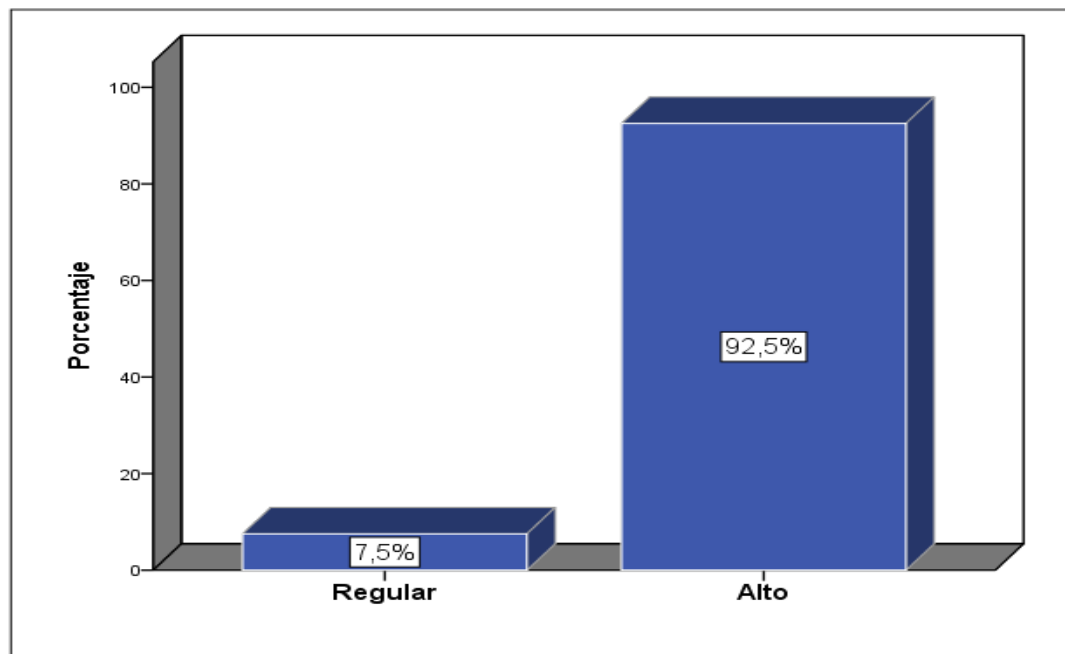


Figura 12. Gráfica de barra de la frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión **profesionalidad y la identidad docente**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018.

En la tabla 23 y figura 12, se presenta la frecuencia de docentes según el nivel de la dimensión de **Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**, en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia en el año 2018. Se puede evaluar que los docentes por lo general tienen una alta percepción de la identidad del docente (92,5%).

3.2 Análisis inferencial

Prueba de la normalidad

Hipótesis nula: Las variable liderazgo directivo, desempeño docente y sus dimensiones siguen una distribución normal.

Hipótesis Alternativa: Las variable liderazgo directivo, desempeño docente y sus dimensiones siguen una distribución normal.

Tabla 24.
Prueba de Normalidad Kolmodorov – Smirnov

	Estadístico (gl = 40)	Sig.
Liderazgo directivo	.940	.035
Mostrar dirección de futuro	.765	.000
Desarrollar personas	.906	.003
Rediseñar la organización	.908	.003
Gestionar la instrucción	.846	.000
Desempeño docente	.890	.001

En la tabla 24, Se presenta la prueba de la normalidad del variable liderazgo directivo, desempeño docente y sus dimensiones. Se puede observar que el valor de probabilidad es mayor o igual al nivel de significancia ($p - \text{valor} \geq 0.05$), por lo que rechaza la hipótesis alternativa, es decir con un nivel de significancia de 5%, se concluye que el variable liderazgo directivo, desempeño docente y sus dimensiones no siguen una distribución normal. En un diseño de correlación para usar la estadística paramétrica es necesario que las dos variables cumplan la normalidad, en este caso las variables no cumplen con la normalidad, por lo que se decidió realizar el análisis no paramétrico que en este caso es el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman.

Hipótesis General

Hipótesis nula: *No existe relación entre liderazgo directivo y el desempeño docentes en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018.*

Hipótesis alterna: *Existe relación entre liderazgo directivo y el desempeño docentes en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018.*

Tabla 25

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre liderazgo directivo y desempeño docente

	Desempeño docente	
	Rho de Spearman	Sig. (bilateral) " p"
Liderazgo directivo	,603**	0.000

En la tabla 25. Se presenta el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre liderazgo directivo y desempeño docente. Podemos apreciar que hay correlación positiva débil, es decir a mayor puntaje de liderazgo directivo, mayor desempeño docente, mediante la prueba no paramétrica de coeficiente de correlación de Rho de Spearman se encontró que la probabilidad es menor al nivel de significancia (Rho= 0.603**, $p < 0.01$), por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto con un nivel de significancia de 1% se concluye que si existe correlación directa moderada entre liderazgo directivo y desempeño docente.

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula: *No existe relación entre la dimensión Mostrar Dirección de Futuro de la variable liderazgo directivo y el desempeño docentes en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018.*

Hipótesis alterna: *Existe relación entre la dimensión Mostrar Dirección de Futuro de la variable liderazgo directivo y el desempeño docentes en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018.*

Tabla 26

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre mostrar dirección de futuro de liderazgo directivo y desempeño docente

	Desempeño docente	
	Rho de Spearman	Sig. (bilateral) " p "
Mostrar dirección de futuro de liderazgo directivo	,562**	0.000

En la tabla 26. Se presenta el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre *mostrar dirección de futuro de liderazgo directivo* y desempeño docente. Podemos apreciar que hay correlación positiva débil, es decir a mayor puntaje de *mostrar dirección de futuro de liderazgo directivo*, mayor desempeño docente, mediante la prueba no paramétrica de coeficiente de correlación de Rho de Spearman se encontró que la probabilidad es menor al nivel de significancia ($Rho = 0.562^{**}$, $p < 0.01$), por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto con un nivel de significancia de 1% se concluye que si existe correlación directa moderada entre *mostrar dirección de futuro de liderazgo directivo* y desempeño docente.

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula: *No existe relación entre la dimensión Desarrollar Personas de la variable liderazgo directivo y el desempeño docentes en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018.*

Hipótesis alterna: *Existe relación entre la dimensión Desarrollar Personas de la variable liderazgo directivo y el desempeño docentes en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018.*

Tabla 27

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman entre desarrollar personas de liderazgo directivo y desempeño docente

	Desempeño docente	
	Rho de Spearman	Sig. (bilateral) " p "
Desarrollar personas de liderazgo directivo	,252	0.117

En la tabla 27. Se presenta el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre *desarrollar personas de liderazgo directivo* y desempeño docente. Podemos apreciar que hay correlación positiva débil, es decir a mayor puntaje de *desarrollar personas de liderazgo directivo*, mayor desempeño docente, mediante la prueba no paramétrica de coeficiente de correlación de Rho de Spearman se encontró que la probabilidad es mayor o igual al nivel de significancia ($Rho = 0.252$, $p \geq 0.05$), por lo que no se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto con un nivel de significancia de 5% se concluye que no existe correlación directa entre *desarrollar personas de liderazgo directivo* y desempeño docente.

Hipótesis específica 3

Hipótesis nula: *No existe relación entre la dimensión Rediseñar la Organización de la variable Liderazgo Directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018.*

Hipótesis alterna: *Existe relación entre la dimensión Rediseñar la Organización de la variable Liderazgo Directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018.*

Tabla 28

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman entre rediseñar la organización de liderazgo directivo y desempeño docente

	Desempeño docente	
	Rho de Spearman	Sig. (bilateral) " p"
Rediseñar la organización de liderazgo directivo	,524**	0.000

En la tabla 28. Se presenta el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre *rediseñar la organización de liderazgo directivo* y desempeño docente. Podemos apreciar que hay correlación positiva débil, es decir a mayor puntaje de *rediseñar la organización de liderazgo directivo*, mayor desempeño docente, mediante la prueba no paramétrica de coeficiente de correlación de Rho de Spearman se encontró que la probabilidad es menor al nivel de significancia ($Rho = 0.524^{**}$, $p < 0.01$), por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto con un nivel de significancia de 1% se concluye que si existe correlación directa moderada entre *rediseñar la organización de liderazgo directivo* y desempeño docente.

Hipótesis específica 4

Hipótesis nula: *No Existe relación entre gestionar la Instrucción de la variable Liderazgo Directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018.*

Hipótesis alterna: *Existe relación entre gestionar la Instrucción de la variable Liderazgo Directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018.*

Tabla 29

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre gestionar la instrucción de liderazgo directivo y desempeño docente

	Desempeño docente	
	Rho de Spearman	Sig. (bilateral) " p "
Gestionar la instrucción de liderazgo directivo	,527**	0.000

En la tabla 29. Se presenta el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre *gestionar la instrucción de liderazgo directivo* y desempeño docente. Podemos apreciar que hay correlación positiva débil, es decir a mayor puntaje de *gestionar la instrucción de liderazgo directivo*, mayor desempeño docente, mediante la prueba no paramétrica de coeficiente de correlación de Rho de Spearman se encontró que la probabilidad es menor al nivel de significancia ($Rho= 0.527^{**}$, $p < 0.01$), por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto con un nivel de significancia de 1% se concluye que si existe correlación directa moderada entre *gestionar la instrucción de liderazgo directivo* y desempeño docente.

IV. Discusión

Según los resultados obtenidos el liderazgo directivo se relaciona de forma positiva débil con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia en el año 2018, según la prueba Rho de Spearman se encontró que la probabilidad es menor al nivel de significancia ($Rho= 0.603^{**}$, $p < 0.01$), por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto con un nivel de significancia de 1% se concluye que si existe correlación directa moderada entre liderazgo directivo y desempeño docente, al respecto en la investigación realizada por Aguilar (2014) sobre: “Liderazgo directivo y el desempeño docente, Red 8, UGEL 02, San Martín de Porres, 2014” en el cual se buscó determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente se corroboró la existencia de una relación positiva, siendo una moderada correlación según la prueba Rho de Spearman con un valor de 0,524.

Según los resultados obtenidos la dirección de futuro de liderazgo directivo se relaciona de forma positiva débil con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia en el año 2018, según la prueba Rho de Spearman se encontró que la probabilidad es menor al nivel de significancia ($Rho= 0.562^{**}$, $p < 0.01$), por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto con un nivel de significancia de 1% se concluye que si existe correlación directa moderada entre mostrar dirección de futuro de liderazgo directivo y desempeño docente, al respecto en la investigación realizada por Aguilar (2014) sobre: “Liderazgo directivo y el desempeño docente, Red 8, UGEL 02, San Martín de Porres, 2014” en el cual se determina que existe relación significativa entre mostrar dirección de futuro como factor del liderazgo directivo y el desempeño docente obteniendo según la prueba Rho de Spearman un valor de 0,567 obteniendo una moderada relación positiva.

Según los resultados obtenidos el desarrollar personas de liderazgo directivo se relaciona de forma positiva débil con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia en el año 2018, según la prueba Rho de Spearman se encontró que la probabilidad es mayor o igual al nivel de significancia ($Rho= 0.252$, $p \geq 0.05$), por lo que no se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto con un nivel de significancia de 5% se concluye que no existe correlación directa entre

desarrollar personas de liderazgo directivo y desempeño docente, al respecto en la investigación realizada por Aguilar (2014) sobre: “Liderazgo directivo y el desempeño docente, Red 8, UGEL 02, San Martín de Porres, 2014” en el cual se determina que existe relación significativa entre desarrollar personas como factor del liderazgo directivo y el desempeño docente obteniendo según la prueba Rho de Spearman un valor de 0,487 obteniendo una moderada relación positiva.

Según los resultados obtenidos el rediseñar la organización de liderazgo directivo se relaciona de forma positiva débil con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia en el año 2018, según la prueba Rho de Spearman se encontró que la probabilidad es menor al nivel de significancia ($Rho=0.524^{**}$, $p < 0.01$), por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto con un nivel de significancia de 1% se concluye que si existe correlación directa moderada entre rediseñar la organización de liderazgo directivo y desempeño docente, al respecto en la investigación realizada por Aguilar (2014) sobre: “Liderazgo directivo y el desempeño docente, Red 8, UGEL 02, San Martín de Porres, 2014” en el cual se determina que existe relación significativa entre rediseñar la organización como factor del liderazgo directivo y el desempeño docente obteniendo según la prueba Rho de Spearman un valor de 0,507 obteniendo una moderada relación positiva.

Según los resultados obtenidos el gestionar la instrucción de liderazgo directivo se relaciona de forma positiva débil con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia en el año 2018, según la prueba Rho de Spearman se encontró que la probabilidad es menor al nivel de significancia ($Rho=0.527^{**}$, $p < 0.01$), por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto con un nivel de significancia de 1% se concluye que si existe correlación directa moderada entre gestionar la instrucción de liderazgo directivo y desempeño docente, al respecto en la investigación realizada por Aguilar (2014) sobre: “Liderazgo directivo y el desempeño docente, Red 8, UGEL 02, San Martín de Porres, 2014” en el cual se determina que existe relación significativa entre gestionar la instrucción como factor del liderazgo

directivo y el desempeño docente obteniendo según la prueba Rho de Spearman un valor de 0,480 obteniendo una moderada relación positiva.

V. Conclusiones

PRIMERA. El liderazgo directivo se relaciona de forma positiva débil con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia en el año 2018, según la prueba Rho de Spearman se encontró que la probabilidad es menor al nivel de significancia ($Rho= 0.603^{**}$, $p < 0.01$), por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto con un nivel de significancia de 1% se concluye que si existe correlación directa moderada entre liderazgo directivo y desempeño docente.

SEGUNDA. La dirección de futuro de liderazgo directivo se relaciona de forma positiva débil con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia en el año 2018, según la prueba Rho de Spearman se encontró que la probabilidad es menor al nivel de significancia ($Rho= 0.562^{**}$, $p < 0.01$), por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto con un nivel de significancia de 1% se concluye que si existe correlación directa moderada entre mostrar dirección de futuro de liderazgo directivo y desempeño docente.

TERCERA. El desarrollar personas de liderazgo directivo se relaciona de forma positiva débil con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia en el año 2018, según la prueba Rho de Spearman se encontró que la probabilidad es mayor o igual al nivel de significancia ($Rho= 0.252$, $p \geq 0.05$), por lo que no se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto con un nivel de significancia de 5% se concluye que no existe correlación directa entre desarrollar personas de liderazgo directivo y desempeño docente.

CUARTA. El rediseñar la organización de liderazgo directivo se relaciona de forma positiva débil con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia en el año 2018, según la prueba Rho de Spearman se encontró que la probabilidad es menor al nivel de significancia ($Rho= 0.524^{**}$, $p < 0.01$), por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto con un nivel de significancia de 1% se concluye que si existe correlación directa moderada entre rediseñar la organización de liderazgo directivo y desempeño docente.

QUINTA. El gestionar la instrucción de liderazgo directivo se relaciona de forma positiva débil con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia en el año 2018, según la prueba Rho de Spearman se encontró que la probabilidad es menor al nivel de significancia ($Rho= 0.527^{**}$, $p < 0.01$), por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto con un nivel de significancia de 1% se concluye que si existe correlación directa moderada entre gestionar la instrucción de liderazgo directivo y desempeño docente.

VI. Recomendaciones

Primera.

Un líder directivo puede motivar a sus profesores a través de una comunicación asertiva para así lograr un mejor rendimiento académico en los estudiantes.

Segunda.

Para lograr el cumplimiento de la visión y metas de la institución educativa es necesario que el líder directivo, los docentes y padres de familia puedan asumir el compromiso de Mejoramiento.

Tercero.

Un líder directivo también puede generar un plan de actualización pedagógica a través de talleres lo cual puede lograr mejor rendimiento académico en los estudiantes.

Cuarto.

Cuando se habla de rediseñar una organización no se puede ver como algo exclusivo e interno pues es necesario integrar a los padres de familia para que apoyen a los estudiantes en casa reforzando lo aprendido en la escuela.

Quinto

El líder directivo en el gestionar la instrucción, requiere seleccionar al personal indicado y así potenciar sus capacidades, para generar la mejora académica de los estudiantes.

VII. Referencias.

- Aguilar (2014). *Liderazgo directivo y el desempeño docente, Red 8, UGEL 02, San Martín de Porres, 2014*. Lima Perú.
- Álvarez (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa: fundamentos y metodología*. Paidós.
- Anderson, S. (2010). Liderazgo directivo. Claves para una mejor escuela. Recuperado:<http://www.psicoperspectiva.cl/index.php/psicoperspectivas/>.
- Ávila, R. (1990). *Introducción a la metodología de la investigación*. Lima: Concytec.
- Cohen (1990). *Introducción: La naturaleza de la investigación en métodos de investigación educativa*. Madrid. Ediciones de la Muralla.
- Hall y Hord (2006). *Implementación del cambio: patrones, principios (Segunda edición)*. Boston, MA: Allyn & Bacon, Pearson Education Inc.
- Hernández, R., Fernández, c., Baptista, m. (2010). *Metodología de la investigación científica*. México. McGraw-Hill.
- Kotter (1999). *La verdadera labor de un líder*. Grupo editorial norma. Lima.
- MED (2013). Marco curricular. Lima Perú. Edit. MED
- MED (2013). Marco del buen desempeño directivo. Lima Perú. MED
- MED (2013). Marco del buen desempeño docente. Lima Perú. MED
- MED (2013). Rutas de Aprendizaje. Lima Perú. MED
- Nusche y Moorman (2008). *Mejorar el liderazgo escolar*. OCDE.
- PEN (2006). Proyecto educativo nacional. Lima Perú. MED
- Pirela (2011). *Ambiente escolar y desempeño laboral docente en las instituciones de educación media general*. San francisco.
- Quispe (2011). *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do sector de Villa el Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010*. Lima Perú.
- Salvatierra (2013). *Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la RED Educativa N°12- UGEL 04Comas 2013*. Lima Perú.
- Sánchez y Reyes (2002). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Universidad Ricardo Palma. Editorial Universitaria.

Soto, I. (2015). *La Tesis de Maestría y Doctorado en Cuatro Pasos*. Lima: Colección Nuevo Milenio.

Tamayo y Tamayo (1997). El Proceso de la Investigación Científica. LIMUSA. México.

Zarate (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas primaria del distrito de Independencia*. Lima Perú.

Zayas (1996). *¿Cómo seleccionar al personal de la empresa? Ciudad Habana. Editorial Academia.*

Anexos

Matriz de Consistencia

Título: Liderazgo directivo en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018

Autor: De la Cruz Pereda Yhenmy Milagros

Problema		Objetivos		Hipótesis		Variables e indicadores					
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de mostrar la dirección de futuro del liderazgo directivo y el desempeño docentes en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de desarrollar personas del liderazgo directivo y el desempeño docentes en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de organizar la organización del liderazgo directivo y el desempeño docentes en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docentes en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre mostrar la dirección de futuro del liderazgo directivo y el desempeño docentes en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018.</p> <p>Determinar la relación entre desarrollar personas del liderazgo directivo y el desempeño docentes en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018.</p> <p>Determinar la relación entre organizar la organización del liderazgo directivo y el desempeño docentes en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018.</p>	<p>Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación entre mostrar dirección de futuro del liderazgo directivo y el desempeño docente en de las Instituciones Educativas de la cuenca Santa 2018.</p> <p>Existe relación entre desarrollar personas del liderazgo directivo y el desempeño docente en de las Instituciones Educativas de la cuenca Santa 2018.</p> <p>Existe relación entre reorganizar la organización del liderazgo directivo y el desempeño docente en de las Instituciones Educativas de la cuenca Santa 2018.</p> <p>Existe relación entre gestionar la instrucción del liderazgo directivo y el desempeño docente en de las Instituciones Educativas de la cuenca Santa 2018.</p>	<p>Mostrar dirección de futuro</p> <p>Desarrollar personas</p> <p>Rediseñar la organización</p> <p>Gestionar la instrucción</p>	<p>Visión</p> <p>Objetivos</p> <p>Expectativas</p> <p>Apoyo individual</p> <p>Apoyo intelectual</p> <p>Modelamiento</p> <p>Cultura colaborativa</p> <p>Organización</p> <p>Oportunidades</p> <p>Motivación</p> <p>Mejora</p> <p>Expectativas</p> <p>Diagnostico</p> <p>Curriculo</p>	<p>1,2,3</p> <p>4,5,6</p> <p>7,8,9</p> <p>10, 11, 12</p> <p>13, 14, 15</p> <p>16, 17, 18</p> <p>19, 20, 21</p> <p>22, 23, 24</p> <p>25, 26, 27</p> <p>28, 29, 30</p> <p>31, 32, 33</p> <p>34, 35, 36</p> <p>1, 2, 3</p> <p>4, 5, 6</p>	<p>Si (1)</p> <p>No (0)</p> <p>Si (1)</p> <p>No (0)</p> <p>Si (1)</p> <p>No (0)</p> <p>Si (1)</p> <p>No (0)</p> <p>Si (1)</p> <p>No (0)</p>	<p>Bajo (9-12)</p> <p>Regular (13 - 15)</p> <p>Alto (16 - 18)</p> <p>Bajo (9-12)</p> <p>Regular (13 - 15)</p> <p>Alto (16 - 18)</p> <p>Bajo (9-12)</p> <p>Regular (13 - 15)</p> <p>Alto (16 - 18)</p> <p>Bajo (9-12)</p> <p>Regular (13 - 15)</p> <p>Alto (16 - 18)</p> <p>Bajo (9-12)</p> <p>Regular (13 - 15)</p> <p>Alto (16 - 18)</p>				
						<p>Variable 1: Liderazgo directivo</p>					
						<p>Variable 2: Desempeño Docente</p>					

<p>Eulalia 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión gestiona la instrucción del liderazgo del liderazgo directivo y el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018?</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión de la instrucción del liderazgo directivo y el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018.</p>	<p>de la cuenca Santa 2018.</p>	<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Implementación</p> <p>Clima</p> <p>Programación</p> <p>Recursos</p> <p>Participación de los PP.FF.</p> <p>Comunidad</p> <p>Comunicación</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Ética</p> <p>Toma de decisiones</p>	<p>7, 8, 9</p> <p>10, 11, 12</p> <p>13, 14, 15</p> <p>16, 17, 18</p> <p>19, 20, 21</p> <p>22, 23, 24</p> <p>25, 26, 27</p> <p>28, 29, 30</p> <p>31, 32, 33</p> <p>34, 35, 36</p>	<p>Alto (16 – 18)</p> <p>Bajo (9-12)</p> <p>Regular (13 – 15)</p> <p>Alto (16 – 18)</p> <p>Bajo (9-12)</p> <p>Regular (13 – 15)</p> <p>Alto (16 – 18)</p> <p>Bajo (9-12)</p> <p>Regular (13 – 15)</p> <p>Alto (16 – 18)</p>
<p>Nivel - diseño de investigación</p> <p>Nivel:</p> <p>Nivel explicativo</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental de corte transversal de alcance correlacional</p> <p>Método:</p> <p>Correlación de Spearman</p>	<p>Población y muestra</p> <p>Población:</p> <p>100 docentes de las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia.</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>Muestreo no probabilístico intencional.</p> <p>Tamaño de muestra:</p> <p>40 docentes de las</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p> <p>Variable 1: Liderazgo directivo</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Lic. Rodolfo Aguilar Lifan</p> <p>Modificado: Lic. Yhenry Milagros De la Cruz Pereda</p> <p>Año: 2018</p> <p>Monitoreo: 30 minutos aproximadamente</p> <p>Ámbito de Aplicación: Docentes de las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia.</p> <p>Forma de Administración: Individual, 36 items</p>	<p>Estadística a utilizar</p>	<p>Para analizar cada una de las variables se ha utilizado del programa SPSS versión 20.</p> <p>DESCRIPTIVA: Porcentaje en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos y tablas de contingencias.</p> <p>INFERENCIAL: Para el resultado se utilizo la prueba de correlación de Spearman porque las variables son de escala ordinales.</p>		



ESUELA DE POSTGRADO

	Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia.	Variable 1: Desempeño docente Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Lic. Rodolfo Aguilar Liñan Modificado: Lic. Yhenny Milagros De la Cruz Pereda Año: 2018 Monitoreo: 30 minutos aproximadamente Ámbito de Aplicación: Docentes de las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia Forma de Administración: Individual, 36 ítems	
--	--	---	--

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, tenga usted a bien responder el siguiente cuestionario, el objetivo del mismo es recoger información sobre la gestión del director (a), el cual permitirá conocer referente al liderazgo directivo que desarrolla en la I.E. donde usted labora. Gracias por su colaboración.

Institución educativa:

N°	Indicadores / ítems	SI	NO
MOstrar DIRECCIÓN DE FUTURO			
1	Formula la visión de la institución.		
2	Establece los objetivos estratégicos de la institución		
3	Establece los fines y temporalidad en la visión institucional		
4	Formula la visión a partir de las necesidades de la institución		
5	Promueve la participación de los agentes en la formación de la visión		
6	Establece las metas para la mejora de los aprendizajes en consenso		
7	Las metas que se plantean son coherentes y viables de ejecutar		
8	Motiva a los agentes educativos a empoderarse de la visión		
9	Sensibiliza a los docentes para asumir compromisos		
DESARROLLAR PERSONAS			
10	Conoce las fortalezas y debilidades de los docentes		
11	Motiva a los docentes para generar un mejor desempeño pedagógico		
12	Acompaña a los docentes en la práctica pedagógica		
13	Incentiva a los docentes a la capacitación y actualización		
14	Gestiona el empoderamiento en compromiso del nuevo sistema curricular		
15	Coadyuva a la aplicación de metodologías relevantes en los aprendizajes		
16	Genera en los docentes la autoconfianza e iniciativa para la innovación		
17	Brinda facilidades para proponer mejoras en el aprendizaje de los estudiantes		
18	Valora la calidad del desempeño de los docentes		
REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN			
19	Genera una cultura colaborativa en el desempeño docente		
20	Genera círculos de estudio		
21	Organiza equipos de trabajo por actividades específicas		
22	Prepara un ambiente adecuado e implementado para el trabajo con los docentes		
23	Demuestra modelos para desarrollar secuencialmente la agenda a tratar		
24	Promueve la participación de los padres de familia		
25	Gestiona la participación de la comunidad civil en la actividad educativa		
26	Gestiona actividades externas en la comunidad		
27	Utiliza las oportunidades en beneficio de la institución		
GESTIONAR LA INSTRUCCIÓN			
28	Realiza capacitaciones internas a los docentes en un nuevo enfoque curricular		
29	Gestiona los propósitos de los compromisos a favor de la mejora de los aprendizajes		
30	Identifica las debilidades y promueve las alternativas de solución del desempeño docente		
31	Monitorea y realiza el acompañamiento de la labor docente		
32	Participa efectivamente en los procesos pedagógicos		
33	Orienta y motiva a los docentes en el uso de estrategias para actividades significativas en el aula		
34	Genera una cultura de autoevaluación de la práctica docente y directiva		
35	Orienta en la práctica de una evaluación para la toma de decisiones		
36	Asume labores efectivas centradas a la mejora de los aprendizajes dejando de lado aspectos irrelevantes ajenos a su gestión		

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, tenga usted a bien responder el siguiente cuestionario, el objetivo del mismo es recoger información sobre su desempeño docente en la institución educativa que usted labora. Gracias por su colaboración.

Institución educativa:

N°	Indicadores / ítems	SI	NO
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE			
1	Conoce las características de los estudiantes		
2	Demuestra conocimiento actualizados establecidos en el currículo		
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.		
4	Participa activamente en la elaboración de la programación curricular		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza según los nuevos paradigmas		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza según los intereses de los estudiantes		
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje		
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial		
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE			
10	Establece, promueve y practica las normas de convivencia		
11	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes		
12	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico		
13	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes		
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes		
15	Controla permanentemente la ejecución de su programación		
16	Maneja diversas estrategias pedagógicas en su práctica pedagógica		
17	Utiliza recursos y tecnologías en su práctica pedagógica		
18	Conoce y aplica instrumentos de la evaluación en el aula		
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA			
19	Interactúa con sus padres colaborativamente y con iniciativa		
20	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional		
21	Participa en la formación de planes de mejora		
22	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación		
23	Conoce y difunde los saberes culturales y los recursos de la comunidad		
24	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias		
25	Propicia la participación de los padres de familia		
26	Comparte con las familias los resultados de rendimiento de los estudiante		
27	Informa puntualmente los resultados a los padres de familia		
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE			
28	Reflexiona sobre su desempeño identificando debilidades		
29	Comparte experiencias de su práctica con sus pares		
30	Se involucra con los cambios actuales del nuevo sistema curricular		
31	Participa en experiencias significativas con sus pares		
32	Participa en la generación de políticas educativas: local, regional y nacional		
33	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente		
34	Demuestra puntualidad en el cumplimiento de sus funciones		
35	Resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar		
36	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos		

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ^{a2}		Claridad ^{a3}		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Mostrar dirección de futuro							
1	Formula la visión de la institución.	✓		✓		✓		
2	Establece los objetivos estratégicos de la institución	✓		✓		✓		
3	Establece los fines y temporalidad en la visión institucional	✓		✓		✓		
4	Formula la visión a partir de las necesidades de la institución	✓		✓		✓		
5	Promueve la participación de los agentes en la formación de la visión	✓		✓		✓		
6	Establece las metas para la mejora de los aprendizajes en consenso	✓		✓		✓		
7	Las metas que se plantean son coherentes y viables de ejecutar	✓		✓		✓		
8	Motiva a los agentes educativos a empoderarse de la visión	✓		✓		✓		
9	Sensibiliza a los docentes para asumir compromisos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Desarrollar personas	SI	No	SI	No	SI	No	
10	Conoce las fortalezas y debilidades de los docentes	✓		✓		✓		
11	Motiva a los docentes para generar un mejor desempeño pedagógico	✓		✓		✓		
12	Acompaña a los docentes en la práctica pedagógica	✓		✓		✓		
13	Incentiva a los docentes a la capacitación y actualización	✓		✓		✓		
14	Gestiona el empoderamiento en compromiso del nuevo sistema curricular	✓		✓		✓		
15	Coadyuva a la aplicación de metodologías relevantes en los aprendizajes	✓		✓		✓		
16	Genera en los docentes la autoconfianza e iniciativa para la innovación	✓		✓		✓		
17	Brinda facilidades para proponer mejoras en el aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
18	Valora la calidad del desempeño de los docentes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Rediseñar la organización	SI	No	SI	No	SI	No	
19	Genera una cultura colaborativa en el desempeño docente	✓		✓		✓		
20	Genera círculos de estudio	✓		✓		✓		
21	Organiza equipos de trabajo por actividades específicas	✓		✓		✓		
22	Prepara un ambiente adecuado e implementado para el trabajo con los docentes	✓		✓		✓		
23	Demuestra modelos para desarrollar secuencialmente la agenda a tratar	✓		✓		✓		
24	Promueve la participación de los padres de familia	✓		✓		✓		
25	Gestiona la participación de la comunidad civil en la actividad educativa	✓		✓		✓		
26	Gestiona actividades externas en la comunidad	✓		✓		✓		
27	Utiliza las oportunidades en beneficio de la institución	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Gestionar la instrucción	SI	No	SI	No	SI	No	

28	Realiza capacitaciones internas a los docentes en un nuevo enfoque curricular	✓	✓	✓	✓
29	Gestionar los propósitos de los compromisos a favor de la mejor de los aprendizajes	✓	✓	✓	✓
30	Identifica las debilidades y promueve las alternativas de solución del desempeño docente	✓	✓	✓	✓
31	Monitorea y realiza el acompañamiento de la labor docente	✓	✓	✓	✓
32	Participa efectivamente en los procesos pedagógicos	✓	✓	✓	✓
33	Orienta y motiva a los docentes en el uso de estrategias para actividades significativas en el aula	✓	✓	✓	✓
34	Genera una cultura de autoevaluación de la práctica docente y directiva	✓	✓	✓	✓
35	Orienta en la práctica de una evaluación para la toma de decisiones	✓	✓	✓	✓
36	Asume labores efectivas centradas a la mejora de los aprendizajes dejando de lado aspectos irrelevantes ajenos a su gestión	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: NUNYA LIZ JULIA DNI: 0807201

Especialidad del validador: Psicopedagogía

..... de del 2018

 Firma del Experto Informante.

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

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

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Mostrar dirección de futuro							
1	Formula la visión de la institución.	X		X		X		
2	Establece los objetivos estratégicos de la institución	X		X		X		
3	Establece los fines y temporalidad en la visión institucional	X		X		X		
4	Formula la visión a partir de las necesidades de la institución	X		X		X		
5	Promueve la participación de los agentes en la formación de la visión	X		X		X		
6	Establece las metas para la mejora de los aprendizajes en consenso	X		X		X		
7	Las metas que se plantean son coherentes y viables de ejecutar	X		X		X		
8	Motiva a los agentes educativos a empoderarse de la visión	X		X		X		
9	Sensibiliza a los docentes para asumir compromisos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Desarrollar personas	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Conoce las fortalezas y debilidades de los docentes	X		X		X		
11	Motiva a los docentes para generar un mejor desempeño pedagógico	X		X		X		
12	Acompaña a los docentes en la práctica pedagógica	X		X		X		
13	Incentiva a los docentes a la capacitación y actualización	X		X		X		
14	Gestiona el empoderamiento en compromiso del nuevo sistema curricular	X		X		X		
15	Coadyuva a la aplicación de metodologías relevantes en los aprendizajes	X		X		X		
16	Genera en los docentes la autoconfianza e iniciativa para la innovación	X		X		X		
17	Brinda facilidades para proponer mejoras en el aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
18	Valora la calidad del desempeño de los docentes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Rediseñar la organización	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Genera una cultura colaborativa en el desempeño docente	X		X		X		
20	Genera circuitos de estudio	X		X		X		
21	Organiza equipos de trabajo por actividades específicas	X		X		X		
22	Prepara un ambiente adecuado e implementado para el trabajo con los docentes	X		X		X		
23	Demuestra modelos para desarrollar secuencialmente la agenda a tratar	X		X		X		
24	Promueve la participación de los padres de familia	X		X		X		
25	Gestiona la participación de la comunidad civil en la actividad educativa	X		X		X		
26	Gestiona actividades externas en la comunidad	X		X		X		
27	Utiliza las oportunidades en beneficio de la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Gestionar la instrucción	Si	No	Si	No	Si	No	

28	Realiza capacitaciones internas a los docentes en un nuevo enfoque curricular	X											
29	Gestionar los propósitos de los compromisos a favor de la mejor de los aprendizajes	X											
30	Identifica las debilidades y promueve las alternativas de solución del desempeño docente	X											
31	Monitorea y realiza el acompañamiento de la labor docente	X											
32	Participa efectivamente en los procesos pedagógicos	X											
33	Orienta y motiva a los docentes en el uso de estrategias para actividades significativas en el aula	X											
34	Genera una cultura de autoevaluación de la práctica docente y directiva	X											
35	Orienta en la práctica de una evaluación para la toma de decisiones	X											
36	Asume labores efectivas centradas a la mejora de los aprendizajes dejando de lado aspectos irrelevantes ajenos a su gestión	X											

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable []

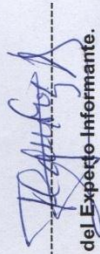
Apellidos y nombres del juez validador: Dr. SANCHEZ, NAYARE, HOS. E. HERRERA DNI: 88104533

Especialidad del validador: DR. EN EDUCACION

...del...de...del 2018.

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

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


 Firma del Experto-Informante.

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

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Mostrar dirección de futuro							
1	Formula la visión de la institución.	✓		✓		✓		
2	Establece los objetivos estratégicos de la institución	✓		✓		✓		
3	Establece los fines y temporalidad en la visión institucional	✓		✓		✓		
4	Formula la visión a partir de las necesidades de la institución	✓		✓		✓		
5	Promueve la participación de los agentes en la formación de la visión	✓		✓		✓		
6	Establece las metas para la mejora de los aprendizajes en consenso	✓		✓		✓		
7	Las metas que se plantean son coherentes y viables de ejecutar	✓		✓		✓		
8	Motiva a los agencias educativas a empoderarse de la visión	✓		✓		✓		
9	Sensibiliza a los docentes para asumir compromisos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Desarrollar personas	SI	No	SI	No	SI	No	
10	Conoce las fortalezas y debilidades de los docentes	✓		✓		✓		
11	Motiva a los docentes para generar un mejor desempeño pedagógico	✓		✓		✓		
12	Acompaña a los docentes en la práctica pedagógica	✓		✓		✓		
13	Incentiva a los docentes a la capacitación y actualización	✓		✓		✓		
14	Gestiona el empoderamiento en compromiso del nuevo sistema curricular	✓		✓		✓		
15	Coadyuva a la aplicación de metodologías relevantes en los aprendizajes	✓		✓		✓		
16	Genera en los docentes la autoconfianza e iniciativa para la innovación	✓		✓		✓		
17	Brinda facilidades para proponer mejoras en el aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
18	Valora la calidad del desempeño de los docentes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Rediseñar la organización	SI	No	SI	No	SI	No	
19	Genera una cultura colaborativa en el desempeño docente	✓		✓		✓		
20	Genera círculos de estudio	✓		✓		✓		
21	Organiza equipos de trabajo por actividades específicas	✓		✓		✓		
22	Prepara un ambiente adecuado e implementado para el trabajo con los docentes	✓		✓		✓		
23	Demuestra modelos para desarrollar secuencialmente la agenda a tratar	✓		✓		✓		
24	Promueve la participación de los padres de familia	✓		✓		✓		
25	Gestiona la participación de la comunidad civil en la actividad educativa	✓		✓		✓		
26	Gestiona actividades externas en la comunidad	✓		✓		✓		
27	Utiliza las oportunidades en beneficio de la institución	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Gestionar la instrucción	SI	No	SI	No	SI	No	

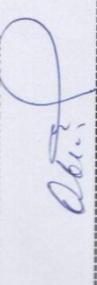
28	Realiza capacitaciones internas a los docentes en un nuevo enfoque curricular	✓							
29	Gestionar los propósitos de los compromisos a favor de los aprendizajes	✓							
30	Identifica las debilidades y promueve las alternativas de solución del desempeño docente	✓							
31	Monitorea y realiza el acompañamiento de la labor docente	✓							
32	Participa efectivamente en los procesos pedagógicos	✓							
33	Orienta y motiva a los docentes en el uso de estrategias para actividades significativas en el aula	✓							
34	Genera una cultura de autoevaluación de la práctica docente y directiva	✓							
35	Orienta en la práctica de una evaluación para la toma de decisiones	✓							
36	Asume labores efectivas centradas a la mejora de los aprendizajes dejando de lado aspectos irrelevantes ajenos a su gestión	✓							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Harvey Ricardo Alan DNI: 22465261

Especialidad del validador: Maestría en Educación

10 de 02 del 2018


Firma del Experto Informante.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje							
1	Conoce las características de los estudiantes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Demuestra conocimiento actualizados establecidos en el currículo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Participa activamente en la elaboración de la programación curricular	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza según los nuevos paradigmas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza según los intereses de los estudiantes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje	SI	No	SI	No	SI	No	
10	Establece, promueve y practica las normas de convivencia	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Controla permanentemente la ejecución de su programación	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Maneja diversas estrategias pedagógicas en su práctica pedagógica	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Utiliza recursos y tecnologías en su práctica pedagógica	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Conoce y aplica instrumentos de la evaluación en el aula	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada	SI	No	SI	No	SI	No	
19	Interactúa con sus padres colaborativamente y con iniciativa	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21	Participa en la formación de planes de mejora	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
23	Conoce y difunde los saberes culturales y los recursos de la comunidad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
24	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
25	Propicia la participación de los padres de familia	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
26	Comparte con las familias los resultados de rendimiento de los estudiante	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

27	Informa puntualmente los resultados a los padres de familia	SI	No	SI	No	SI	No
	DIMENSIÓN 4: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
28	Reflexiona sobre su desempeño identificando debilidades	✓		✓			
29	Comparte experiencias de su práctica con sus pares	✓		✓			
30	Se involucra con los cambios actuales del nuevo sistema curricular	✓		✓			
31	Participa en experiencias significativas con sus pares	✓		✓			
32	Participa en la generación de políticas educativas: local, regional y nacional	✓		✓			
33	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente	✓		✓			
34	Demuestra puntualidad en el cumplimiento de sus funciones	✓		✓			
35	Resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar	✓		✓			
36	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos	✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Alfonso A. V. ... DNI: 880223

Especialidad del validador: Psicología

..... del 07 del 2018.



Firma del Experto Informante.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje							
1	Conoce las características de los estudiantes	X		X		X		
2	Demuestra conocimiento actualizados establecidos en el currículo	X		X		X		
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	X		X		X		
4	Participa activamente en la elaboración de la programación curricular	X		X		X		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza según los nuevos paradigmas	X		X		X		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos	X		X		X		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza según los intereses de los estudiantes	X		X		X		
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje	X		X		X		
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Establece, promueve y practica las normas de convivencia	X		X		X		
11	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes	X		X		X		
12	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico	X		X		X		
13	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes	X		X		X		
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes	X		X		X		
15	Controla permanentemente la ejecución de su programación	X		X		X		
16	Maneja diversas estrategias pedagógicas en su práctica pedagógica	X		X		X		
17	Utiliza recursos y tecnologías en su práctica pedagógica	X		X		X		
18	Conoce y aplica instrumentos de la evaluación en el aula	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Interactúa con sus padres colaborativamente y con iniciativa	X		X		X		
20	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional	X		X		X		
21	Participa en la formación de planes de mejora	X		X		X		
22	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación	X		X		X		
23	Conoce y difunde los saberes culturales y los recursos de la comunidad	X		X		X		
24	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias	X		X		X		
25	Propicia la participación de los padres de familia	X		X		X		
26	Comparte con las familias los resultados de rendimiento de los estudiante	X		X		X		

27	Informa puntualmente los resultados a los padres de familia								
	DIMENSIÓN 4: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente								
28	Reflexiona sobre su desempeño identificando debilidades	X	Si	No	X	Si	No	X	No
29	Comparte experiencias de su práctica con sus pares	X			X			X	
30	Se involucra con los cambios actuales del nuevo sistema curricular	X			X			X	
31	Participa en experiencias significativas con sus pares	X			X			X	
32	Participa en la generación de políticas educativas: local, regional y nacional	X			X			X	
33	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente	X			X			X	
34	Demuestra puntualidad en el cumplimiento de sus funciones	X			X			X	
35	Resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar	X			X			X	
36	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos	X			X			X	

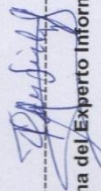
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: D.R. SPINCHETA AGUIRRE FLOR DE MARÍA DNI: 09104533

Especialidad del validador: Psicología

..... del 2018.


Firma del Experto Informante.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje							
1	Conoce las características de los estudiantes	✓		✓		✓		
2	Demuestra conocimiento actualizados establecidos en el currículo	✓		✓		✓		
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	✓		✓		✓		
4	Participa activamente en la elaboración de la programación curricular	✓		✓		✓		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza según los nuevos paradigmas	✓		✓		✓		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos	✓		✓		✓		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza según los intereses de los estudiantes	✓		✓		✓		
8	Creación, selección y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje	✓		✓		✓		
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formal y diferencial	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje	SI	No	SI	No	SI	No	
10	Establece, promueve y practica las normas de convivencia	✓		✓		✓		
11	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes	✓		✓		✓		
12	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico	✓		✓		✓		
13	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes	✓		✓		✓		
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes	✓		✓		✓		
15	Controla permanentemente la ejecución de su programación	✓		✓		✓		
16	Maneja diversas estrategias pedagógicas en su práctica pedagógica	✓		✓		✓		
17	Utiliza recursos y tecnologías en su práctica pedagógica	✓		✓		✓		
18	Conoce y aplica instrumentos de la evaluación en el aula	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada	SI	No	SI	No	SI	No	
19	Interactúa con sus padres colaborativamente y con iniciativa	✓		✓		✓		
20	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional	✓		✓		✓		
21	Participa en la formación de planes de mejora	✓		✓		✓		
22	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación	✓		✓		✓		
23	Conoce y difunde los saberes culturales y los recursos de la comunidad	✓		✓		✓		
24	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias	✓		✓		✓		
25	Propicia la participación de los padres de familia	✓		✓		✓		
26	Comparte con las familias los resultados de rendimiento de los estudiantes	✓		✓		✓		

27	Informa puntualmente los resultados a los padres de familia	✓	Si	No	✓	Si	No	✓	Si	No	
DIMENSIÓN 4: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente											
28	Reflexiona sobre su desempeño identificando debilidades	✓	✓		✓	✓		✓	✓		
29	Comparte experiencias de su práctica con sus pares	✓	✓		✓	✓		✓	✓		
30	Se involucra con los cambios actuales del nuevo sistema curricular	✓	✓		✓	✓		✓	✓		
31	Participa en experiencias significativas con sus pares	✓	✓		✓	✓		✓	✓		
32	Participa en la generación de políticas educativas: local, regional y nacional	✓	✓		✓	✓		✓	✓		
33	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente	✓	✓		✓	✓		✓	✓		
34	Demuestra puntualidad en el cumplimiento de sus funciones	✓	✓		✓	✓		✓	✓		
35	Resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar	✓	✓		✓	✓		✓	✓		
36	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos	✓	✓		✓	✓		✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Metzoldo, Mg. DNI: 72469218

Especialidad del validador: Metzoldo, Mg.

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

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

..... de del 20...
11 de 07 del 20...
Oberto

Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 20541 SANTA ROSA, JURIDICCIÓN DE LA UGEL N°15 – HUAROCHIRÍ

HACE CONSTAR:

Que doña Yhenny Milagros De la Cruz Pereda, estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación de la Universidad Privada “Cesar Vallejo” identificada con N° de DNI: 43504924, ha aplicado los instrumentos de recojo de información con dos cuestionarios para todos los docentes que laboran en la Institución Educativa a mi cargo, cuya información se requiere para el desarrollo de su trabajo de investigación TESIS:

“LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CUENCA SANTA EULALIA, 2018”

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Callahuanca 16 de julio del 2018

 
M^{te}. Luz Mercedes Sánchez Mamani
DIRECTORA
I.E. N°20541 "SANTA ROSA"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 20542 JAVIER PEREZ DE CUELLAR, JURIDICCIÓN DE LA UGEL N°15 – HUAROCHIRÍ

HACE CONSTAR:

Que doña Yhenny Milagros De la Cruz Pereda, estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación de la Universidad Privada “Cesar Vallejo” identificada con N° de DNI: 43504924, ha aplicado los instrumentos de recojo de información con dos cuestionarios para todos los docentes que laboran en la Institución Educativa a mi cargo, cuya información se requiere para el desarrollo de su trabajo de investigación TESIS:

“LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CUENCA SANTA EULALIA, 2018”

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Carampoma 16 de julio del 2018



Lic. Rubén Medina Espinoza
DIRECTOR

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SIMÓN BOLIVAR,
JURISDICCIÓN DE LA UGEL N°15 – HUAROCHIRÍ

HACE CONSTAR:

Que doña Yhenny Milagros De la Cruz Pereda, estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación de la Universidad Privada "Cesar Vallejo" identificada con N° de DNI: 43504924, ha aplicado los instrumentos de recojo de información con dos cuestionarios para todos los docentes que laboran en la Institución Educativa a mi cargo, cuya información se requiere para el desarrollo de su trabajo de investigación TESIS:

"LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CUENCA SANTA EULALIA, 2018"

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Santa Eulalia 16 de julio del 2018



BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO

VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO

DOCENTES	items de mostrar direccion de futuro										items de desarrollar personas							items de rediseñar la organización							items de gestionar la instrucción										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
D1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0
D2	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	
D3	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	
D4	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	
D5	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	
D6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	
D7	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	
D8	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	
D9	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	
D10	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	

Confiabilidad de la variable Liderazgo Directivo

Estadísticos de fiabilidad

Coefficiente de Kuder Richardson	N de elementos
.875	36

Instrumento con confiabilidad muy alta

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1	26.38	41.779	.424	.883
P2	26.43	42.763	.136	.887
P3	26.38	41.471	.505	.882
P4	26.38	41.933	.384	.883
P5	26.45	40.254	.642	.879
P6	26.53	40.051	.594	.879
P7	26.50	40.821	.470	.882
P8	26.68	40.122	.504	.881
P9	26.50	41.949	.257	.886
P10	26.58	40.251	.522	.881
P11	26.43	41.994	.301	.885
P12	26.75	39.885	.532	.880
P13	26.45	43.074	.062	.889
P14	26.60	41.374	.318	.885
P15	26.63	41.881	.228	.887
P16	26.55	40.921	.417	.883
P17	26.30	42.728	.380	.885
P18	26.48	41.230	.412	.883
P19	26.50	40.513	.529	.881
P20	26.98	40.589	.462	.882
P21	26.33	42.943	.189	.886
P22	26.43	41.943	.313	.884
P23	26.58	42.712	.101	.889
P24	26.48	40.615	.534	.881
P25	26.50	40.205	.588	.879

P26	26.60	43.528	-.034	.892
P27	26.38	42.035	.358	.884
P28	26.88	39.804	.557	.880
P29	26.38	42.035	.358	.884
P30	26.53	41.179	.385	.883
P31	26.68	39.353	.633	.878
P32	26.48	41.128	.432	.882
P33	26.60	39.477	.644	.878
P34	26.53	41.538	.320	.885
P35	26.48	40.922	.473	.882
P36	26.40	41.323	.488	.882

Confiabilidad de la variable Desempeño Docente

Estadísticos de fiabilidad

Coeficiente de Kuder Richardson	N de elementos
0.878	36

Instrumento con confiabilidad muy alta

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
DDP1	29.25	17.833	.180	.773
DDP2	29.30	17.190	.356	.766
DDP3	29.28	17.025	.452	.762
DDP4	29.30	16.933	.445	.762
DDP5	29.40	16.708	.415	.762
DDP6	29.35	16.695	.462	.760
DDP7	29.28	17.589	.244	.771
DDP8	29.38	16.087	.625	.751
DDP9	29.42	16.712	.398	.763
DDP10	29.15	18.387	.000	.776
DDP11	29.17	18.097	.197	.773
DDP12	29.35	16.438	.543	.756

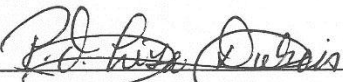
DDP13	29.20	17.703	.342	.769
DDP14	29.28	17.846	.152	.774
DDP15	29.25	17.321	.385	.766
DDP16	29.30	17.241	.338	.767
DDP17	29.25	17.474	.323	.768
DDP18	29.30	17.241	.338	.767
DDP19	29.30	17.497	.251	.770
DDP20	29.35	18.028	.057	.780
DDP21	29.33	18.840	-.180	.790
DDP22	29.67	17.815	.074	.782
DDP23	29.38	17.625	.164	.775
DDP24	29.35	16.438	.543	.756
DDP25	29.42	16.507	.456	.760
DDP26	29.33	17.097	.359	.765
DDP27	29.38	16.856	.390	.764
DDP28	29.20	18.728	-.204	.783
DDP29	29.33	17.353	.276	.769
DDP30	29.30	17.908	.114	.776
DDP31	29.35	18.644	-.120	.788
DDP32	29.67	18.276	-.034	.789
DDP33	29.15	18.387	.000	.776
DDP34	29.20	17.395	.513	.764
DDP35	29.20	17.395	.513	.764
<u>DDP36</u>	<u>29.15</u>	<u>18.387</u>	<u>.000</u>	<u>.776</u>

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Paula Viviana Liza Dubois**, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018”** de la estudiante **Yhenny De La Cruz Pereda**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato **14%** verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 01 de setiembre del 2018



Paula Viviana Liza Dubois

DNI: 08485754

FeedbackStudio - Google Chrome
 Es seguro | https://ev.tumitin.com/app/carta/es/70-995797422&lang=es&sr=3&ci=1054618102

feedback studio Tesis De la Cruz Pereda /0 3 de 7

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

TESIS:
Liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la
cuencas Santa Eulalia, 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Administración de la Educación

AUTORA:
Br. De la Cruz Pereda, Yhenry Milagros

ASESORA:
Dra. Liza Dubois, Paula Viviana

SECCIÓN:
Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ
2016

Resumen de coincidencias ✕

14 %

1	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	7 %	>
2	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	4 %	>
3	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de internet</small>	1 %	>
4	200.35.84.131 <small>Fuente de internet</small>	1 %	>
5	Entregado a Tecsup <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %	>
6	repositorio.umch.edu.pe <small>Fuente de internet</small>	<1 %	>

Página: 1 de 57 Número de palabras: 8513 Text-only Report High Resolution Activado 🔍

Tesis Motivacion y ...pdf Mostrar todo ✕



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

DE LA CRUZ PEREDA YHENNY MILAGROS

D.N.I. : 43504924

Domicilio : San Jose de Bellavista Mz.D Lt. 8

Teléfono : Fijo : Móvil :

E-mail : yhenny_1986@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : MAESTRA

Mención : ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

DE LA CRUZ PEREDA YHENNY MILAGROS

Título de la tesis:

LI DE RAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CUENCA SANTA EULALIA, 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

[Handwritten signature]

Fecha : 26-01-2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

DE LA CRUZ PEREDA YHENNY MILAGROS

INFORME TITULADO:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CUENCA SANTA EULALIA, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 24 de octubre de 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN