



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución
Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo-Ayacucho.

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

AUTORA

Br. Sacsara Ochoa Ana María

ASESOR

Dr. Molina Gallegos Daniel

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

Perú – 2018



Dra. Luz Morales Calle

PRESIDENTE



Dr. Eleodoro Alvarez Enríquez

SECRETARIO



Dr. Daniel Molina Gallegos

VOCAL

A nuestro señor por darme fuerza y permitir lograr mis objetivos.

A mi esposo y mis tres hijas por apoyarme y darme el ánimo a superarme profesionalmente.

Ana María

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiarme para poder realizar este trabajo que estoy segura que contribuirá en la mejora de la educación.

A la escuela de post grado de la universidad Cesar Vallejo por darme esta oportunidad de crecer profesionalmente.

A los docentes de la escuela de post grado de la universidad César Vallejo, quienes nos brindaron sus conocimientos y enseñanzas para desarrollarnos profesionalmente.

A mi asesor, el Dr. Daniel Molina Gallegos, por su apoyo en el desarrollo de mi trabajo de investigación, de lo contrario no hubiera sido posible.

A los docentes de la institución educativa “María Parado de Bellido” por las facilidades que me brindaron en el recojo de datos para realizar mi estudio de investigación.

El autor

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Sacsara Ochoa Ana María, identificada con DNI N° 28317354 estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución Educativa "María Parado de Bellido." Cangallo – Ayacucho. Previo título profesional.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se contribuirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de dicha acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la universidad Cesar Vallejo.

Ayacucho, Agosto del 2018



Sacsara Ochoa Ana María
DNI N° 28317354

PRESENTACIÓN

Señores jurados calificadores, El presente trabajo de investigación que lleva por título Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa María Parado de Bellido, Cangallo, 2018, que realice con la finalidad de determinar el grado de correlación que existe entre las dos variables de estudio y sus respectivas dimensiones.

Además, la presente tesis se ha organizado en siete capítulos, donde en el marco teórico se da la información sistematizada para dar soporte a las variables de estudio.

Esperando que mi tesis de investigación sea evaluado y aprobado por los jurados.

INDICE

Página del jurado.....	vi	ii
Dedicatoria.....		iii
Agradecimiento.....		iv
Declaratoria de autenticidad.....		v
Presentación.....		vi
Índice.....		vii
RESUMEN.....		viii
ABSTRACT.....		ix

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática.....		12
1.2 Trabajos previos.....		13
1.3 Teorías relacionados al tema.....		14
1.4 Formulación		del
problema.....	22	
1.4.1 Problema general.....		22
1.4.2 Problemas específicos.....		22
1.5 Justificación		del
estudio.....	22	
1.6 Hipótesis.....		23
1.6.1 Hipótesis general.....		23
1.6.2 Hipótesis específico.....		23
1.7 Objetivos.....		23
1.7.1 Objetivo general.....		23
1.7.2 Objetivo específico.....		23

II. METODOLOGIA

2.1 Diseño		de
investigación.....	25	
2.2 Variables,		
operacionalización.....	25	

2.2.1	Variables.....	25
2.2.2	Operacionalización de variables.....	26
2.3	Población y muestra.....	27
2.3.1	Población.....	27
2.3.2	Muestra.....	27
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...28	
2.4.1	Técnica.....	28
2.4.2	Instrumento.....	28
2.4.3	Ficha técnica.....	28
2.4.4	Validez.....	28
2.4.5	Confiabilidad.....	28
2.5	Métodos de análisis de datos.....	28
2.6	Aspectos éticos.....	29
III.	RESULTADOS	
3.1	Resultados estadísticos a nivel descriptivo.....	31
3.2	Resultados estadísticos a nivel inferencial.....	36
IV.	DISCUSIÓN.....	43
V.	CONCLUSIONES.....	46
VI.	RECOMENDACIONES.....	49
VII.	REFERENCIAS	51
ANEXOS		
Anexo N° 01 Acta de aprobación de originalidad de la UCV		
Anexo N° 02 Declaración jurada		
Anexo N° 03 Matriz de consistencia		
Anexo N° 04 Matriz de operacionalización Instrumento		
Anexo N° 05 Validez estadístico		
Anexo N° 06 Instrumento para la recolección de datos		
Anexo N° 07 Base de datos		

- Anexo N° 08 anchos y mínimos
- Anexo N° 09 Tabla de contraste
- Anexo N° 10 Solicitud de autorización
- Anexo N° 11 Constancia de autorización
- Anexo N° 12 Artículo científico

RESUMEN

El presente trabajo de investigación ^{viii} : por objetivo describir el Liderazgo Directivo y su relación con el Desempeño Docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido.” Cangallo – Ayacucho, el tipo de investigación es descriptivo y el diseño correlacional en esta medida se busca establecer las relaciones que existe entre las variables de estudio, con enfoque cuantitativo.

La población estuvo constituida por 36 docentes y como muestra se tomó a 20 docentes seleccionado no probabilísticamente. El instrumento utilizado fue el cuestionario. El estadígrafo utilizado fue Tau_c de kendall para determinar el coeficiente de correlación. Los resultados obtenidos mediante el tratamiento estadístico, me permite comprobar la hipótesis general. Por lo que se concluye que: Existe una correlación moderada en razón a los p-valores obtenidos es 0,000 y es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0,5$) entonces existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, el coeficiente de correlación es 0,500 que se ubica en el nivel de moderada correlación. Lo que significa que existe relación entre la variable Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo ($t_c=0,500$; $\alpha=0,000$); es decir que los docentes califican el Liderazgo Directivo en un nivel alto; sin embargo el Desempeño Docente solo alcanza un nivel regular, debido a que los maestros de aula, no realizan de manera adecuada la enseñanza – aprendizaje es decir que falta compromiso por parte de docentes y mayor coordinación con el personal directivo.

Palabras claves:

Liderazgo Directivo / Desempeño Docente.

ABSTRACT

The objective of this research work is to describe the Management Leadership and its relationship with the Teaching Performance in the Educational Institution "María Parado de Bellido." Cangallo - Ayacucho, the type of research is descriptive and the correlational design in this measure is to establish the relationships that exist between the study variables, with a quantitative approach.

The population consisted of 36 teachers and as sample 20 teachers were selected not probabilistically. The instrument used was the questionnaire. The statistic used was Tau_c de Kendall to determine the correlation coefficient. The results obtained through the statistical treatment, allows me to check the general hypothesis. So it is concluded that: There is a moderate correlation because the p-values obtained is 0.000 and is lower than the level of significance ($\alpha = 0.5$) then there are sufficient reasons to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis, the correlation coefficient is 0.500 which is located at the level of moderate correlation. What this means is that there is a relationship between the directive leadership variable and teaching performance in the educational institution "María Parado de Bellido". Cangallo ($t_c = 0.500$, $\alpha = 0.000$); that is, teachers qualify the Leadership at a high level; However, the Teaching Performance only reaches a regular level, due to the fact that the classroom teachers do not adequately perform teaching - learning, that is to say, lack of commitment on the part of teachers and greater coordination with the managerial staff.

Keywords:

Management Leadership / Teaching Performance.

x

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

El liderazgo ha sido tomado por distintas disciplinas especialmente en el campo de la administración sin dejar de lado en el campo de la educación, ya que el liderazgo es un tema de mucha importancia en los últimos años a nivel internacional. Es así que en otros países del mundo ha cambiado el sistema escolar para dar autonomía a las escuelas y tomar decisiones y adaptar al cambio de la sociedad actual.

En nuestro país actualmente el Minedu y el gobierno central exige que la educación sea de buena calidad, especialmente la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, para que resulte esta exigencia es necesario el ejercicio del liderazgo y por otra parte el desempeño docente. En esta relación existe investigaciones sobre el desempeño docente y el desempeño de liderazgo como tenemos a: Galván (2006) donde el manifiesta que para tener un desempeño docentes adecuado es muy necesario que el líder tenga actitud de instruir a su personal, tenga una planificación sistemática de su trabajo escolar, también se debe dar evaluaciones permanentes de tipo formativa. Además existe la necesidad urgente de que los directores de las distintas instituciones pongan en práctica el liderazgo. Actualmente el ministerio de Educación está ofreciendo capacitaciones en fortalecimiento de capacidades en cuanto a liderazgo y a directores designados, de esta manera la responsabilidad y expectativas del personal directivo de la Institución

Educativa se incrementa acerca de su rol. Estos cambios y desafíos se dan para mejorar la educación de los alumnos.

El MED, propone el marco del Buen Desempeño del Docente, en nuestro país por primera vez se da este tipo de documentos con objetivos claros acerca del Desempeño docente. En esta oportunidad los docentes podrán identificar diferentes aspectos que sobresalen; de la misma forma los padres de familia podrán identificar el desempeño del maestro en el aula para con sus hijos y se podrán reflejar en los resultados como el cambio de actitud e ingreso a los institutos y universidades de formación profesional.

A nivel local en el contexto de la provincia de Cangallo y región Ayacucho en las distintas instituciones no podemos quedarnos sin insertar el liderazgo; pero las implementaciones que se está ofreciendo es solo para directores designados y que está pasando con los directores encargados, pues ellos no tienen estas facilidades por lo que algunos directores no tienen el ejercicio de liderazgo y como consecuencia el desempeño de nuestros docentes que laboran están desmotivados y finalmente la calidad educativa es deficiente. En muchos de los casos los directores de las Instituciones unidocentes y multigrados tienen a su cargo diferentes secciones y en su mayoría son directores encargados por un año los cuales no reciben las capacitaciones pertinentes como los directores designados, el cual conlleva a una falta de liderazgo en la Institución.

Las alternativas de solución para que los docentes pueda tener un buen desempeño, el Ministerio de Educación no debe excluir en las implementaciones sobre fortalecimiento de capacidades en gestión educativa y liderazgo a los directores encargados; además con el presente trabajo de investigación se gestionará a las Municipalidades, ONG u otras instituciones comprometidas con la mejora de la calidad educativa, para que brinde apoyo a todos los directores y de esa manera puedan ejercer el liderazgo ya que es un tema importante para que nuestra educación sea de calidad y competente. En este contexto la IE “María parado de Bellido ” se observa poca practica de liderazgo y no solo implica al director, sino también todo el

personal docente de la institución, este problema perjudica el normal funcionamiento de las actividades pedagógicas y administrativas, la causa de estos problemas es por la falta de motivación y principalmente por las relaciones interpersonales.

El director y los docentes deben superar las dificultades en la Institución por falta de práctica de liderazgo, ya que para los logros de una Institución dependerá del empeño conjunto de los agentes educativos, así tendremos formadores que tengan una satisfacción laboral y cumplirán su roles y tareas como docentes comprometidos en el cambio educativo

Frente a este problema pretendo realizar la investigación descriptivo correlacional titulado Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido ”, donde cuya investigación dará a conocer la correlación que existe entre las variables.

1.2 Trabajos Previos

Entre los trabajos previos internacionales que encontré para el presente trabajo de investigación es en primer lugar:

Raxulau, M. (2014) en la investigación Liderazgo directivo y desempeño docente de tercero básico de institutos de educación básica del municipio Santa Catalina. Guatemala, esta investigación es de tipo descriptiva simple se realizó en una muestra de 158 directores y profesores utilizando la encuesta de cuestionario para profesores. El autor formula la siguiente conclusión: Los informantes coincidieron en la confirmación de la existencia de una vinculación lineal directa entre las variables de liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. Una amplia mayoría de respuestas obtenidas apuntan a que el desenvolvimiento de los directores mediante cada acción que impulsan afecta o influyen al accionar pedagógico de los docentes en las aulas. Señalaros que la vinculación entre las dos variables es alta. En cuanto a los docentes, alcanzaron una calificación global de eficiente en su desempeño pedagógico en las aulas. Los estudiantes han destacado que cuenta con docentes que se apoyan en el desenvolvimiento del liderazgo de

los directores, al contestar que las acciones directivas impactan positivamente el trabajo de sus catedráticos.

Con respecto a los antecedentes nacionales tenemos a Zárata D. (2011) en su tesis Liderazgo directivo en Instituciones Educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima esta investigación es de tipo descriptivo correlacional se ha realizado en una muestra de 201 docentes utilizando el cuestionario de encuesta, el autor llega a las siguientes conclusiones: Que existe una alta relación; el 95 % de los docentes están de acuerdo con el Liderazgo Directivo que presenta en las dimensiones gestión pedagógica, institucional y administrativo, se concluye que la relación entre 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 considerado alto. Existe un alto grado de correlación lineal entre el Liderazgo Directivo y Desempeño Docente con sus respectivas dimensiones.

Macahuachi P, Gonzales K. , (2016) en su tesis titulado Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial Nuestra Señora de la Esperanza del distrito de Tambopata Puerto Maldonado la mencionada investigación descriptiva correlacional se ha realizado en una muestra de 25 docentes utilizando la técnica de cuestionario de encuesta a docentes. El autor formula siguiente conclusión: Existe una relación directa y significativa entre el Liderazgo autoritario y coercitivo del director y el desempeño docente de la institución educativa inicial Nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado sustentado en la tabla 4 y grafico 2, donde se observa que el 4% de los docentes manifiestan que el liderazgo autoritario coercitivo del director está en categoría bajo, el 64 % de los docentes manifiestan que el liderazgo autoritario coercitivo del director está en categoría regular, 24 % de los docentes manifiestan que el liderazgo autoritario coercitivo del director está en categoría bueno y 8% de los docentes manifiestan que el liderazgo autoritario coercitivo del director está en categoría muy bueno.

Como también respecto a los antecedentes regionales encontré a los antecedentes siguiente a: Quispe W. (2015) en la tesis de investigación Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de distrito de Anco La Mar, la mencionada investigación es descriptiva correlacional, se ha realizado con una muestra de 81 docentes con el instrumento cuestionario de encuesta, el autor llega a la siguiente conclusión: El Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Anco La Mar 2015. Resultado que se corrobora con el valor de coeficiente de correlación hallado que equivale a 0,233 el que refleja un nivel de baja correlación y el valor de p (nivel de significancia) es 0,024 que es menor a 0,05. El Liderazgo Directivo se relaciona con la Gestión de los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje en las Instituciones Educativas del distrito de Anco - La Mar 2015, de acuerdo con el valor de coeficiente de correlación equivalente a 0,221 el que refleja un nivel de baja correlación y el valor de p (nivel de significancia) es 0,037 valor que es menor a 0,05.

Huamaní, P. (2016) en la tesis Liderazgo directivo y Desempeño docente en instituciones públicas. Ayacucho, con una muestra de 50 docentes con el instrumento de cuestionario de encuesta, el autor llega a la siguiente conclusión: No existe relación entre Liderazgo directivo y Desempeño docente. Resultado corroborado según el estadígrafo Tau_b de Kendall al mostrarnos que el coeficiente de correlación es 0,144, el que refleja un nivel de correlación positiva muy baja y el p valor (significancia) es 0,247, valor que es superior a la región crítica = 0,05. ($p = 0,247 > 0,05$; $t_k: 0,144$) (Tabla 1).

1.3 Teorías relacionadas al tema.

Respecto al marco teórico para el presente trabajo de investigación debo manifestar que lo organicé de acuerdo a las variables de estudio:

Definición de Liderazgo:

Según Angulo y Seliceo, F. (2001) afirma que líder posee cualidades de actitud como generosidad, valentía, etc. Además líder es aquel que tiene una

conducta inspiradora por ejemplo que despierte el interés en sus seguidores, que tenga credibilidad, fe sobre todo comportamientos de interrelación, la buena comunicación, capacidad para escuchar, etc.

Según Rojas y Gaspar (2006) declaran que el término de liderazgo es la persona que tiene arte que puede conducir a las personas hacia un objetivo trazado.

Según Goleman (2000) en el artículo presentado "Liderazgo que obtiene resultados" habla sobre los estilos de liderazgo y son seis:

- **Líder coercitivo:** El líder decide y no respeta las nuevas ideas de los demás. No es capaz de conducirse por iniciativa propia. El estilo coercitivo utiliza solo en situaciones necesarias y con extrema cautela.
- **Líder autoritario:** Este estilo da a las personas la independencia para transformar, experimentar y tomar riesgos calculados; también tiende a funcionar en numerosos negocios; pero falla cuando el grupo está integrado por expertos con más conocimiento que su líder.
- **Líder afiliativo:** Se esfuerza por mantener a sus subordinados contentos, para crear un espacio de armonía y aumentar la lealtad; también son constructores de relaciones naturales.
- **Líderes demócratas:** En este liderazgo incrementa la flexibilidad y la responsabilidad. Los líderes democráticos mantienen la moral alta. Este tipo de liderazgo da lugar a la participación de todos los trabajadores, luego tiende una discusión para tomar una decisión por mayoría. No funciona este liderazgo frente a una crisis.
- **Líderes por imitación:** Son obsesivos con hacer las cosas mejor y muy rápido y exige a todos los empleados.
- **Líderes de entrenamiento:** Coadyuva a los trabajadores a reconocer sus fortalezas y debilidades. Anima a sus empleados para trazar metas de desarrollo a largo plazo. Este tipo de líder da a sus empleados tareas desafiantes. Este tipo de liderazgo es bueno cuando los trabajadores son conscientes de sus debilidades y les agrada mejorar su rendimiento.

Características de un Líder

En el artículo “una empresa necesita un Líder” habla sobre las características de un líder de la siguiente manera:

Capacidad de comunicarse. La comunicación tiene dos sentidos. Debemos expresar visiblemente las ideas e instrucciones para lograr que las personas las escuchen y las entienda. Además hay que saber “escuchar” y considerar.

Inteligencia emocional: La parte emocional es importante porque uno no puede ser líder sin la inteligencia emocional.

Capacidad de instaurar metas y objetivos: Hay que saber a dónde se tiene que llegar, tener una meta clara para poder cumplir.

Capacidad de planeación: Se debe contar con un plan para cumplir el trabajo y en qué momento realizar, las personas y recursos que se utilizaran

Un líder conoce sus fortalezas: Conocer sus debilidades y debe buscar soluciones para mejorar

Un líder enseña a sus empleados dando ocupaciones y da oportunidades a todos para que crezca.

Tiene carisma: Es un don que los líderes deben practicar para ser agradable a las personas.

Es innovador: El líder debe innovar buscando distintas formas de hacer las cosas.

Es informador: Un líder debe saber cómo procesar la información y utilizar de manera creativa e innovadora.

Tipos de Liderazgo

Según David frishman (2016) Según este autor tenemos:

- **Líder ausente:** Este tipo de líder no sabe tomar decisiones en el momento y por tal razón nada avanza la empresa además no tiene rumbo hacia donde avanzar, no tiene un objetivo, está centrado en su propio mundo.
- **Líder transaccional:** Este tipo de líder es cuando utiliza la motivación para un resultado mejor; este tipo de líder tiene desventaja como: buscar su propio beneficio no le interesa el resto; es decir es egoísta.

- **Líder transformacional:** Este tipo de líder busca transformar a los trabajadores con un bien trascendental para la sociedad, este tipo de líder además de motivar a su personal de trabajo también busca concientizar que el bien ofrecido sea en beneficio de la sociedad.
- **Líder sin autoridad:** Este tipo de líder actúa sin la necesidad de ser autoridad busca una solución a un problema, busca servir a las personas, tiene la convicción de hacer un cambio positivo.
- **Pseudolíder:** Este tipo de líder es egocéntrica donde busca el poder para beneficiarse a uno mismo. Al pseudolider solo le importa sus intereses sin importarle sus seguidores

Líder directivo y calidad educativa.

Según Thieme (2005) afirma que liderazgo es el desarrollo personal y profesional del director, donde el director trabaja coordinadamente con la comunidad educativa con el que dirige. Las competencias se ven cuando un director orienta a los actores educativos al logro de los objetivos trazados. (p.25).

Según Hunt (2009) afirma en desarrollar distintos programas para que los directores tengan o desarrollen habilidades y competencias que les permita supervisar y apoyar hacia la mejora de la escuela.

Diferencia entre Liderar y dirigir.

Según Kotler (1999) afirma que líder es aquel quién direcciona sin obligarlos a un conjunto de personas.

Según Ramírez (2002) afirma que el que realiza el trabajo de dirigir, acoge distintos nombres como: director, rector, gerente, presidente, etc.

Aquí veremos la diferencia entre directivo y líder:

La asignatura de Psicología del trabajo II (2011) Grau de relaciones laborales. Universidad autónoma de Barcelona:

Directivo:

- Administra, es decir quien controla, gestiona en beneficio de la empresa.
- El directivo copia de otro jefe.
- Se Mantiene no avanza.
- Está centrado en el sistema y la estructura, es decir espera que alguien le indique que debe hacer para que vaya por una sola vía.
- El directivo se ocupa en controlar.
- No influye en el grupo de trabajo.
- Admite la situación actual sin desafíos.

Líder:

- Invoca, es decir no se ocupa en controlar; sino solicita a sus trabajadores.
- El líder es original no copia.
- Se desarrolla.
- Está centrado en sus trabajadores.
- Practica la confianza hacia los demás.
- La función que tiene es la de fluir en el resto.
- Le gusta desafiar a la situación actual.

Papel del director en la dimensión pedagógica.

Fundación empresarios por la educación – Red de Liderazgo Escolar (2016)

En una Institución Educativa el foco central es la enseñanza aprendizaje de los estudiantes por tanto la parte pedagógica es indispensable entonces los docentes debemos desarrollarnos e implementarnos para una buena práctica pedagógica; pero no solo debe ser responsabilidad de los docentes sino también la cabeza; es decir el director debe estar inmerso como un líder transformador que se preocupe en el aprendizaje y la enseñanza.

Desempeño docente

Según Jiménez (2000) afirma que un docente es responsable de su enseñanza, de la educación, de la cultura, por lo tanto el docente debe ser consciente sobre la repercusión en el aprendizaje de los estudiantes, por lo que debemos desarrollarnos e implementarnos para una buena enseñanza y hacer que mejore la educación.

Según Sánchez (2001) afirma que el desempeño docente es el trabajo que se cumple todos los días en una sesión de aprendizaje, planificando las actividades que va desarrollarse a diario para un buen aprendizaje de los estudiantes.

Según Juárez (2012) afirma que el docente se considera como un personaje importante, porque los docentes están en contacto directo con los estudiantes día a día se desenvuelve utilizando distintas estrategias metodológicas, dinámicas para que el estudiante tenga un buen aprendizaje, sin dejar a un lado a los directores, estudiantes, padres de familia lo que la mayor parte de la responsabilidad recae en los docentes.

Según Fernández (2002) afirma que el desempeño docente son todas las actividades que realiza el profesor desde la preparación de clases, la ejecución de la sesión de aprendizaje, el trabajo colegiado con los profesores, trabajo con padres de los estudiantes, las implementaciones, que no se debe dejar de lado porque ayuda en el trabajo docente ya sea en la elaboración de materiales educativos, aplicación de estrategias metodológicas, etc. En beneficio del aprendizaje del estudiante.

Según Minedu (2012) define los dominios que a continuación tenemos:

Dominio I Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Se considera trabajo del docente desde la planificación del trabajo pedagógico como tenemos: programación curricular, unidades, los proyectos, las sesiones de clase todo estos documentos, el docente debe tener en su carpeta pedagógica porque son instrumentos de trabajo. Además para la elaboración de estos instrumentos el docente debe conocer las características sociales, culturales y la parte del nivel de conocimiento de sus estudiantes. En este dominio también se considera la elaboración de materiales didácticos, la aplicación de las estrategias que se debe tener en cuenta para la enseñanza y evaluación de sus aprendizajes en nuestros estudiantes.

Dominio II Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Se considera a la enseñanza con un enfoque que el profesor tiene que diferenciar la diversidad cultural, además no debe haber la exclusión.

En esta parte es la ejecución de la sesión de aprendizaje, donde el docente debe seguir con el dominio de los contenidos, la motivación en todo momento, la aplicación de estrategias y evaluación que se considera de acuerdo a las características de cada alumno, además el uso de los recursos propicios y oportunos.

Dominio III Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Se considera la participación de los docentes en la gestión de la escuela. En la que los docentes deben participar en la gestión mediante la comunicación entre los profesores, alumnos, director, padres de familia en la elaboración del PEI, intercambio de experiencias, mejora de las enseñanzas para tener un buen resultado en la educación.

Dominio IV Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente:

Se percibe la formación y desarrollo profesional de los docentes, además el docente debe reflexionar sobre la práctica pedagógica entre docentes, los trabajos en equipo, apoyo entre colegas y la participación en las distintas actividades sobre el desarrollo profesional.

Los docentes deben implementarse ya que hoy en día los docentes tenemos muchas facilidades como las capacitaciones virtuales en Perueduca, Minedu, DEBA, etc ya que esto nos ayudará a desarrollarnos profesionalmente y dales un mejor aprendizaje a nuestros estudiantes, porque aprenderemos a utilizar estrategias metodológicas, elaborar materiales educativos, etc. Todo esto debemos hacer replicas con nuestros colega que aún están en el analfabetismo tecnológico.

Por otro lado los directores de las distintas Instituciones Educativas deben preocuparse por el desempeño docente motivándolos, haciendo gestiones

para que se implementen los docentes, todo esto en beneficio del buen aprendizaje de los estudiantes futuros ciudadanos.

1.3 Formulación del problema:

PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo – Ayacucho?

PROBLEMAS ESPECÍFICOS

a.- ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Directivo y la Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo - Ayacucho?

b.- ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Directivo y la Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo - Ayacucho?

c.-¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Directivo y la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo - Ayacucho?

d.- ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Directivo y el Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo - Ayacucho?

1.4 Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación nos ayudad a conocer el tipo de Liderazgo Directivo que existe en una Institución Educativa frente a los docentes, estudiantes, padres de familia; porque teniendo un director que practica el liderazgo tendremos docentes que tengan un buen desempeño que beneficiará a los estudiantes futuros ciudadanos. Se justifica en los siguientes:
Justificación Teórica. El desarrollo de este trabajo de investigación busca la

explicación de la relación que existe entre Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido de Cangallo.

Justificación Práctica. Con los resultados obtenidos en la presente investigación se implementará a los directores en cuanto Liderazgo para un mejor Desempeño Docente, así mismo los resultados se harán llegar a las autoridades competentes dentro de la provincia para fines que vean por conveniente con el único propósito de pensar en los futuros de esta comunidad. La mejor inversión que se pueda hacer es en la educación.

Justificación Metodológica. En la presente tesis de investigación es importante y oportuno señalar que la validación de los test se realizó mediante recolección de datos de la variable de evaluación sobre el Desempeño de los Docentes y el Liderazgo Directivo se elaboró el cuestionario, encuestas.

1.5 Hipótesis:

Hipótesis General

El Liderazgo Directivo se relaciona con el Desempeño Docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo - Ayacucho.

Hipótesis Específicas

- a.- El Liderazgo Directivo se relaciona con La Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo - Ayacucho.
- b.- El Liderazgo Directivo se relaciona con la Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo – Ayacucho.
- c.- El Liderazgo Directivo se relaciona con la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad en la Institución Educativa “María Parado de bellido”. Cangallo - Ayacucho.
- d.- El Liderazgo Directivo se relaciona con el Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo - Ayacucho.

1.6 Objetivos:

Objetivo General

Determinar el Liderazgo Directivo y su relación con el Desempeño Docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo - Ayacucho.

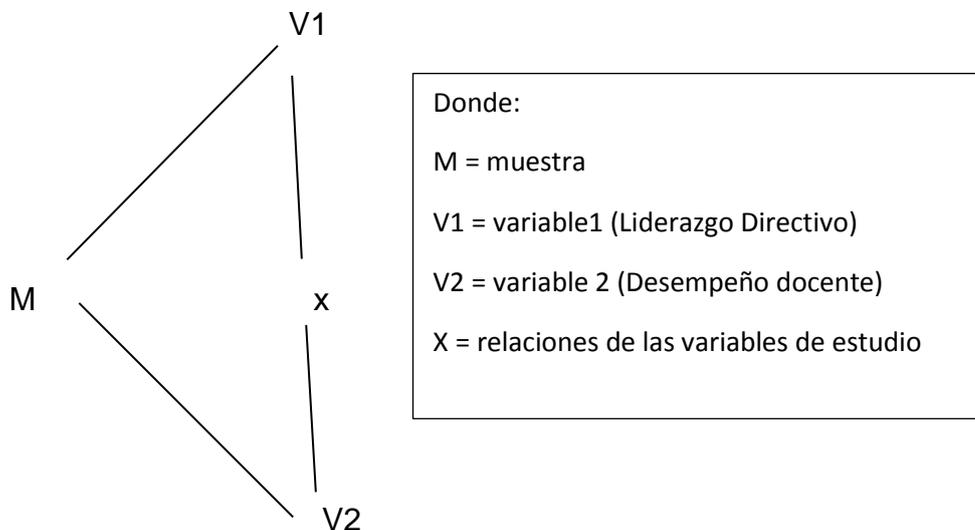
Objetivos Específicos

- a.- Determinar el Liderazgo Directivo y su relación con la Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo - Ayacucho.
- b.-Determinar el Liderazgo Directivo y su relación con la Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo - Ayacucho.
- c.- Determinar el Liderazgo Directivo y su relación con la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo - Ayacucho.
- d.- Determinar el Liderazgo Directivo y su relación con el Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo – Ayacucho.

II. MÉTODOLOGÍA

2.1 Diseño de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo no experimental y el diseño de investigación es descriptivo correlacional y se expresa de la siguiente manera:



2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variables

Variable 1

Liderazgo Directivo

Variable 2

Desempeño Docente

2.2.2 Operacionalización de variables

Vari able s	Definición conceptual	Definición operacional	Dimension es	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo Directivo	Thieme (2005) afirma que liderazgo es el desarrollo personal y profesional del director, donde el director trabaja coordinadamente con la comunidad educativa con el que dirige. Las competencias se ven cuando un director orienta a los actores educativos al logro de los objetivos trazados. (p.25).	Es la calidad de liderazgo directivo del director con los docentes que se determina mediante el cuestionario de encuesta con ítems en base a las dimensiones establecidas	Gestión Pedagógica Gestión Administrativa Gestión Institucional Estilos de Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la I. E. • Interés por el aprendizaje de los estudiantes. • El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones. • Conocimiento y capacidad directiva. • Solución de conflictos. • Promoción por el trabajo en equipo. • Comunicación horizontal. 	ORDINAL 1 totalmente en desacuerdo 2 en desacuerdo. 3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 4 De acuerdo. 5 totalmente de acuerdo.

Desempeño Docente	Sánchez (2001) afirma que el desempeño docente es el trabajo que se cumple todos los días en una sesión de aprendizaje, planificando las actividades que va desarrollarse a diario para un buen aprendizaje de los estudiantes.	Calidad de desempeño entre docentes y que determina con el cuestionario de encuesta.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes. Participación en la Gestión de la de la Escuela Articulada a la comunidad. Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes. • Planifica la enseñanza, de forma colegiada. • Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos. • Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela. • Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional. • Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas. 	ORDINAL 1 inicio 2 proceso 3 Logro previsto

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Quispe, R. (2012) El autor define como el total del universo; pero esto debe estar de acuerdo a las características, al lugar y momento.

Por tal razón de acuerdo a la cita en mi trabajo de investigación tomé como población a los profesores de la I.E. "María Parado de Bellido".

Cangallo = N = 28

2.3.2 Muestra

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2010) afirma que es un subconjunto de una población; es decir es la esencia del todo.

Por consiguiente se determinó como muestra en esta investigación a 20 profesores de la I.E. "María Parado de Bellido". Cangallo.

2.3.3 Muestreo

No probabilístico. No todos están en la posibilidad de que sean elegidos para una muestra, por lo que no son representativos.

De ahí que la muestra se determinó de manera intencional, de acuerdo a Carrasco (2006) afirma que el investigador selecciona de acuerdo a su criterio en este caso de forma intencional de acuerdo a nuestro conveniente y que sean los más representativos.

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

2.4.1 Técnica

Encuesta. Es el procedimiento que se realiza dentro de una investigación descriptiva, donde se va a recopilar datos por medio de un instrumento que es el cuestionario diseñada anticipadamente. Los datos a recopilar son mediante preguntas normalizadas que tendrá que estar dirigida a la muestra representativa de personas, empresas, instituciones, con la finalidad de conocer su opinión, característica, hechos, etc.

2.4.2 Instrumentos

Cuestionario. Es un instrumento que está constituida por preguntas que debe estar escritas de manera coherente, organizadas, secuenciadas y estructuradas, con el fin de recoger información.

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Encuesta	Cuestionarios de encuesta
Encuesta	Cuestionarios de encuesta

2.5 Validación y confiabilidad del instrumento

2.5.1 Validación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) La validación es el grado en que un instrumento va medir las variables.

Se validó mediante el procedimiento estadístico de la validez estadística, debido a que en la región o provincia donde se llevó a cabo la investigación no tenemos expertos que han realizado trabajos de investigación que aludan a mi variable de estudio.

2.5.2 Confiabilidad

Según Romero (2005) afirma que se realiza la confiabilidad con finalidad de que el instrumento sea seguro en el recojo de datos; es decir nos dé un resultado igual en distintos tiempos cuando la apliquemos a los mismos encuestados.

Se realizó con la prueba piloto que consiste en recoger la muestra con 15 docentes, para luego graduar las preguntas de investigación.

La confiabilidad de la instrumentación se realizó mediante el procedimiento estadístico de Alfa Combrach que puede ser calculado en la siguiente forma:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

S_i^2 Es la varianza del ítem i ,

S_t^2 Es la varianza de los valores totales observados y

k Es el número de preguntas o ítems.

2.6 Procedimientos y recolección de datos

- Formulación de los ítems.
- Corrección de los ítems.
- Prueba piloto con quince docentes.
- Graduar los ítems.
- Aplicación del instrumento a toda la muestra.
- Procesamiento estadístico a nivel descriptivo.
- Procedimiento estadístico a nivel inferencial.

2.7 Métodos de análisis de datos

Los datos se procesaron mediante el paquete estadístico IBMSPSS versión 22.0 y con el paquete estadístico Excel 2010. Con las que se elaboró tablas y figuras estadísticas a nivel descriptivo e inferencial; a sí mismo para el presente trabajo de investigación se empleará el estadígrafo Tau c de Kendall en variables ordinales.

2.8 Aspectos éticos

Se considerará criterios como no plagiar información ajena para el presente trabajo de investigación, además las citas para el presente trabajo se realizarán de acuerdo a las normas internacionales APA (asociación de psicólogos americanos).

III. RESULTADOS

3.1 RESULTADOS DESCRIPTIVOS

TABLA 1

Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución educativa María Parado de Bellido. Cangallo 2018.

		Tabla cruzada Liderazgo directivo*Desempeño docente			
		Desempeño docente		Total	
		Regular	Bueno		
Liderazgo directivo	Medio	Recuento	4	0	4
		Recuento esperado	2,2	1,8	4,0
		% del total	20,0%	0,0%	20,0%
	Alto	Recuento	7	7	14
		Recuento esperado	7,7	6,3	14,0
		% del total	35,0%	35,0%	70,0%
	Muy alto	Recuento	0	2	2
		Recuento esperado	1,1	,9	2,0
		% del total	0,0%	10,0%	10,0%

	Recuento	11	9	20
Total	Recuento esperado	11,0	9,0	20,0
	% del total	55,0%	45,0%	100,0%

Del 100,0% (20) docentes encuestados de la Institución educativa “María Parado de Bellido de Cangallo”, el 70,0% (14) docentes perciben el Liderazgo Directivo de nivel alto, el 20,0 % (4) lo perciben en el nivel medio, el 10,0 % (2) lo califican en el nivel muy alto, ninguno de ellos lo perciben en el nivel bajo y muy bajo. Mientras que el Desempeño Docente es percibido por el 55,0 % (11) docentes en el nivel regular, el 45,0 % (09) lo perciben en el nivel bueno, ninguno de ellos lo perciben en el nivel malo.

Para un Liderazgo directivo en escala alto le corresponde un desempeño docente laboral en escala regular. Los docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” califican el Liderazgo Directivo en un nivel alto; sin embargo el Desempeño Docente solo alcanza un nivel regular, debido a que los maestros de aula, no realizan de manera adecuada el proceso de enseñanza – aprendizaje.

TABLA 2

Liderazgo Directivo y la Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes.

Tabla cruzada Liderazgo directivo*Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes			
		Regular	Bueno	Total	
Liderazgo directivo	Medio	Recuento	4	0	4
		Recuento esperado	1,8	2,2	4,0
		% del total	20,0%	0,0%	20,0%
	Alto	Recuento	5	9	14
		Recuento esperado	6,3	7,7	14,0
		% del total	25,0%	45,0%	70,0%
	Muy alto	Recuento	0	2	2
		Recuento esperado	,9	1,1	2,0
		% del total	0,0%	10,0%	10,0%

	Recuento	9	11	20
Total	Recuento esperado	9,0	11,0	20,0
	% del total	45,0%	55,0%	100,0%

Del 100,0% (20) docentes encuestados de la Institución educativa “María Parado de Bellido de Cangallo”, el 70,0% (14) docentes perciben el Liderazgo Directivo de nivel alto, el 20,0 % (4) lo perciben en el nivel medio, el 10,0 % (2) lo califican en el nivel muy alto, ninguno de ellos lo perciben en el nivel bajo y muy bajo. Mientras que la Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes es percibido por el 55,0 % (11) docentes en el nivel bueno, el 45,0 % (09) lo perciben en el nivel regular, ninguno de ellos lo perciben en el nivel malo.

Para un Liderazgo directivo en escala alto le corresponde una Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes en escala bueno. Los docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” califican el Liderazgo Directivo en un nivel alto; como también la Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes alcanza un nivel bueno, debido a que los maestros de aula, cuando se hizo el recojo de datos evidencian con fuentes de verificación como: cuentan con planificación curricular, unidades didácticas, sesiones de clase, certificados de capacitación, etc.

TABLA 3

Liderazgo directivo y la Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes.

Tabla cruzada Liderazgo directivo*Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Liderazgo directivo	Medio	Recuento	1	3	0	4
		Recuento esperado	,2	2,0	1,8	4,0
		% del total	5,0%	15,0%	0,0%	20,0%
	Alto	Recuento	0	7	7	14
		Recuento esperado	,7	7,0	6,3	14,0
		% del total	0,0%	35,0%	35,0%	70,0%
	Muy alto	Recuento	0	0	2	2
		Recuento esperado	,1	1,0	,9	2,0

	% del total	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%
	Recuento	1	10	9	20
Total	Recuento esperado	1,0	10,0	9,0	20,0
	% del total	5,0%	50,0%	45,0%	100,0%

Del 100,0% (20) docentes encuestados de la Institución educativa “María Parado de Bellido de Cangallo”, el 70,0% (14) docentes perciben el Liderazgo Directivo de nivel alto, el 20,0 % (4) lo perciben en el nivel medio, el 10,0 % (2) lo califican en el nivel muy alto, ninguno de ellos lo perciben en el nivel bajo y muy bajo. Mientras que la Enseñanza para el aprendizaje de los Estudiantes es percibido por el 50,0 % (10) docentes en el nivel regular, el 45,0 % (09) lo perciben en el nivel bueno, 5,0 % (1) docente lo percibe en el nivel malo.

Para un Liderazgo Directivo en escala alto le corresponde una Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes en escala regular. Los docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” califican el Liderazgo Directivo en un nivel alto; sin embargo La Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes solo alcanza un nivel regular, debido a que los maestros de aula, no realizan de manera adecuada el proceso de enseñanza; es decir no crea ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes, no tiene una buena organización de aula para el trabajo pedagógico, pocas veces resuelve conflicto entre estudiantes, etc.

TABLA 4

Liderazgo directivo y la Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad

Tabla cruzada Liderazgo directivo*Gestión de la escuela articulada a la comunidad						
		Gestión de la escuela articulada a la comunidad			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Liderazgo directivo	Medio	Recuento	4	0	0	4
		Recuento esperado	1,4	2,0	,6	4,0
		% del total	20,0%	0,0%	0,0%	20,0%
	Alto	Recuento	3	10	1	14
		Recuento esperado	4,9	7,0	2,1	14,0
		% del total	15,0%	50,0%	5,0%	70,0%
	Muy alto	Recuento	0	0	2	2
		Recuento esperado	,7	1,0	,3	2,0

	% del total	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%
	Recuento	7	10	3	20
Total	Recuento esperado	7,0	10,0	3,0	20,0
	% del total	35,0%	50,0%	15,0%	100,0%

Del 100,0% (20) docentes encuestados de la Institución educativa “María Parado de Bellido de Cangallo”, el 70,0% (14) docentes perciben el Liderazgo Directivo de nivel alto, el 20,0 % (4) lo perciben en el nivel medio, el 10,0 % (2) lo califican en el nivel muy alto, ninguno de ellos lo perciben en el nivel bajo y muy bajo. Mientras que la Participación en la Gestión de la escuela Articulada a la Comunidad es percibido por el 50,0 % (10) docentes en el nivel regular, el 35,0 % (07) lo perciben en el nivel malo, 15,0 % (3) docentes en el nivel bueno.

Para un Liderazgo directivo en escala alto le corresponde una Participación en la Gestión de la escuela Articulada a la Comunidad en escala regular. Los docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” califican el Liderazgo Directivo en un nivel alto; sin embargo la Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad solo alcanza un nivel regular, debido a que los maestros, no realizan de manera adecuada el trabajo colaborativo entre docentes para compartir experiencias, organizar trabajos pedagógicos, mejorar la enseñanza, trabajos con familias en el aprendizaje de los estudiantes, etc.

TABLA 5

Liderazgo directivo y el Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente.

		Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Liderazgo directivo	Medio	Recuento	1	3	0	4
		Recuento esperado	,2	3,2	,6	4,0
		% del total	5,0%	15,0%	0,0%	20,0%
	Alto	Recuento	0	13	1	14
		Recuento esperado	,7	11,2	2,1	14,0
		% del total	0,0%	65,0%	5,0%	70,0%
Muy alto	Recuento	0	0	2	2	

	Recuento esperado	,1	1,6	,3	2,0
	% del total	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%
	Recuento	1	16	3	20
Total	Recuento esperado	1,0	16,0	3,0	20,0
	% del total	5,0%	80,0%	15,0%	100,0%

Del 100,0% (20) docentes encuestados de la Institución educativa “María Parado de Bellido de Cangallo”, el 70,0% (14) docentes perciben el Liderazgo Directivo de nivel alto, el 20,0 % (4) lo perciben en el nivel medio, el 10,0 % (2) lo califican en el nivel muy alto, ninguno de ellos lo perciben en el nivel bajo y muy bajo. Mientras que el Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente es percibido por el 80,0 % (16) docentes en el nivel regular, el 15,0 % (03) docentes lo perciben en el nivel bueno, 5,0 (1) docentes lo percibe en el nivel malo.

Para un Liderazgo directivo en escala alto le corresponde un Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente en escala regular. Los docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” califican el Liderazgo Directivo en un nivel alto; sin embargo el Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente solo alcanza un nivel regular, debido a que los maestros de aula, no realizan de manera adecuada en la participación de experiencias significativas como los proyectos de mejora, algunos docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando sus opiniones.

3.2 Resultados Inferenciales

3.2.1 Prueba de normalidad

Ha: Los datos obtenidos en la variable Liderazgo Directivo tienen configuración normal.

Ho: Los datos obtenidos en la variable Liderazgo Directivo no tienen configuración normal.

SHAPIRO WILK		
Estadístico	Gl	Sig
0.66	20	0,000

Los datos obtenidos tienen una significancia de 0,000. Menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0,5$) entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir los datos tienen configuración no normal.

Ha: Los datos obtenidos en la variable Desempeño Docente tienen configuración normal.

Ho: Los datos obtenidos en la variable Desempeño Docente no tienen configuración normal.

SHAPIRO WILK		
Estadístico	Gl	Sig
0,666	20	0,000

Los datos obtenidos tienen una significancia de 0,000. Menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0,5$) entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir los datos tienen configuración no normal.

DECISION

Los datos obtenidos en ambas variables son de configuración NO normal, tienen rangos pareados y escalas diferentes, entonces se utilizó el estadígrafo no paramétrico Tau C de Kendall.

3.2.2 Prueba de Hipótesis.

3.2.2.1. Hipótesis general

Ha: El liderazgo Directivo se relaciona con el Desempeño Docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido. Cangallo – Ayacucho.

Ho: El liderazgo Directivo no se relaciona con el Desempeño Docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido. Cangallo – Ayacucho.

Medidas simétricas					
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,500	,144	3,484	,000
N de casos válidos		20			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

ignificado asintótico (0,000) es menor al nivel de significancia ($\alpha=0,5$), entonces existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir “Liderazgo Directivo se relaciona con el Desempeño Docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido. Cangallo - Ayacucho. De la misma manera el coeficiente de correlación es 0,500, que se ubica en el nivel de correlación moderada. ($t_c = 0,500$; $\alpha=0,000$)

3.2.2.2. Hipótesis específico 1

Ha: El Liderazgo Directivo se relaciona con La Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes en la Institución Educativa María Parado de Bellido. Cangallo - Ayacucho.

Ho: El Liderazgo Directivo no se relaciona con La Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes en la Institución Educativa María Parado de Bellido. Cangallo - Ayacucho.

Medidas simétricas					
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,810	,121	6,708	,000

- a. No se presupone la hipótesis nula.
- b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El significado asintótico (0,000) es menor al nivel de significancia ($\alpha=0,5$), entonces existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir “La Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes se relaciona con el Liderazgo Directivo en la Institución Educativa María Parado de Bellido. Cangallo - Ayacucho. De la misma manera el coeficiente de correlación es 0,810, que se ubica n el nivel de correlación moderada. ($t_c=0,810$; $\alpha=0,000$)

3.2.2.3. Hipótesis específico 2

Ha: El liderazgo directivo se relaciona con La Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes en la Institución Educativa María Parado de Bellido. Cangallo - Ayacucho.

Ho: El liderazgo directivo no se relaciona con La Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes en la Institución Educativa María Parado de Bellido. Cangallo - Ayacucho.

Medidas simétricas						
			Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por Ordinal	Tau-c Kendall	de	,990	,044	22,249	,000

-
- a. No se presupone la hipótesis nula.
 - b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.
Cangallo, 2018.

El significado asintótico (0,000) es menor al nivel de significancia ($\alpha=0,5$), entonces existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir “La Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes se relaciona con el Liderazgo Directivo en la Institución Educativa María Parado de Bellido. Cangallo - Ayacucho. De la misma manera el coeficiente de correlación es 0,990, que se ubica en el nivel de correlación muy alta. ($t_c = 0,990$; $\alpha=0,000$)

3.2.2.3. Hipótesis específico 3

Ha: El Liderazgo Directivo se relaciona con la Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad en la Institución Educativa María Parado de Bellido. Cangallo - Ayacucho

Ho: El Liderazgo Directivo no se relaciona con la Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad en la Institución Educativa María Parado de Bellido. Cangallo – Ayacucho.

Medidas simétricas

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,750	,116	6,455	,000
N de casos válidos		20			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El significado asintótico (0,000) es menor al nivel de significancia ($\alpha=0,5$), entonces existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir “La participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad se relaciona con el Liderazgo Directivo en la Institución Educativa María Parado de Bellido. Cangallo – Ayacucho. De la misma manera el coeficiente de correlación es 0,750, que se ubica n el nivel de correlación moderada. ($t_c = 0,750$; $\alpha=0,000$)

3.2.2.4. Hipótesis específico 4

Ha: El Liderazgo directivo se relaciona con el Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido. Cangallo - Ayacucho

Ho: El Liderazgo directivo no se relaciona con el Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido. Cangallo - Ayacucho

Medidas simétricas					
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,390	,154	2,540	,011
N de casos válidos		20			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El significado asintótico (0,011) es menor al nivel de significancia ($\alpha=0,5$), entonces existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir “El Liderazgo directivo se relaciona con el Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido. Cangallo - Ayacucho. De la misma manera el coeficiente de correlación es 0,390, que se ubica n el nivel de correlación baja. (tc=0,390; $\alpha=0,011$)

IV. DISCUSIÓN

La discusión de resultados se realizó contrastando los aciertos encontrados con lo que se ha señalado en el marco teórico y los antecedentes del presente trabajo de investigación, de tal forma que:

En la tabla N° 1, Del 100,0% (20 docentes encuestados de la Institución educativa “María Parado de Bellido de Cangallo”, el 70,0% (14) docentes perciben el Liderazgo Directivo de nivel alto, el 20,0 % (4) lo perciben en el nivel medio, el 10,0 % (2) lo califican en el nivel muy alto, ninguno de ellos lo perciben en el nivel bajo y muy bajo. Mientras que el Desempeño Docente es percibido por el 55,0 % (11) docentes en el nivel regular, el 45,0 % (09) lo perciben en el nivel bueno, ninguno de ellos lo perciben en el nivel malo. Estos resultados llevados a la prueba inferencial nos arrojan un coeficiente de correlación de 0,500 que se ubica en el nivel de correlación moderada. Estos resultados obtenidos nos manifiesta que existe una correlación moderada entre Liderazgo directivo y Desempeño

Docente y refuta a lo que manifiesta por Quispe W. (2015) cuando llega a la siguiente conclusión: El Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del distrito de Anco La Mar 2015. Resultado que se corrobora con el valor de coeficiente de correlación hallado que equivale a 0,233 el que refleja un nivel de baja correlación y el valor de p (nivel de significancia) es 0,024 que es menor a 0,05. Además Según Angulo y Seliceo, F. (2001) el líder es aquel que tiene una conducta inspiradora por ejemplo que despierte el interés en sus seguidores, que tenga credibilidad, fe sobre todo comportamientos de interrelación, la buena comunicación, capacidad para escuchar, etc., esto significa que el director de la institución practica el liderazgo, esta afirmación corrobora con mi trabajo de investigación ya que el director debe ser líder en una institución para que sus docentes tenga un buen desempeño laboral.

En la tabla N° 2, Del 100,0% (20) docentes encuestados de la Institución educativa “María Parado de Bellido de Cangallo”, el 70,0% (14) docentes perciben el Liderazgo Directivo de nivel alto, el 20,0 % (4) lo perciben en el nivel medio, el 10,0 % (2) lo califican en el nivel muy alto, ninguno de ellos lo perciben en el nivel bajo y muy bajo. Mientras que la Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes es percibido por el 55,0 % (11) docentes en el nivel bueno, el 45,0 % (09) lo perciben en el nivel regular, ninguno de ellos lo perciben en el nivel malo. Estos resultados llevados a la prueba inferencial nos arrojan un coeficiente de correlación de 0,810, que se ubica el nivel de correlación muy alta. ($t_c=0,810$; $\alpha=0,000$). Estos resultados confirman con lo realizado por Raxulau, M (2014) en su tesis titulada Liderazgo directivo y desempeño docente de tercero básico de institutos de educación básica del municipio Santa Catalina. Guatemala cuando afirma lo siguiente que existe una vinculación lineal directa entre el Liderazgo Directivo y Desempeño Docente, donde las respuestas obtenidas apuntan que el desenvolvimiento del director en cada acción influye en el accionar pedagógico de los docentes en las aulas. Señalan que la vinculación entre las dos variables es alta. Además Según Thieme (2005) ha afirmado que liderazgo es el desarrollo personal y profesional del director, donde el director trabaja coordinadamente con la comunidad educativa con el que dirige. Las competencias se ven cuando un

director orienta a los actores educativos al logro de los objetivos trazados; es decir si el director es un buen líder tiene buenos resultados.

En la tabla N° 3 Del 100,0% (20) docentes encuestados de la Institución educativa “María Parado de Bellido de Cangallo”, el 70,0% (14) docentes perciben el Liderazgo Directivo de nivel alto, el 20,0 % (4) lo perciben en el nivel medio, el 10,0 % (2) lo califican en el nivel muy alto, ninguno de ellos lo perciben en el nivel bajo y muy bajo. Mientras que la Enseñanza para el aprendizaje de los Estudiantes es percibido por el 50,0 % (10) docentes en el nivel regular, el 45,0 % (09) lo perciben en el nivel bueno, 5,0 % (1) docente lo percibe en el nivel malo. Estos resultados llevados a la prueba inferencial nos arrojan un coeficiente de correlación es 0,990, que se ubica en el nivel de correlación muy alta. ($t_c=0,990$; $\alpha=0,000$). Esto resultados llevados confirma con lo realizado por Zárate D. (2011) en su tesis Liderazgo Directivo en Instituciones Educativas de primaria del distrito de Independencias, Lima cuando afirma lo siguiente: Existe un alto grado de correlación entre Liderazgo Directivo y Desempeño Docente con sus respectivas dimensiones. Lo que significa que despliega el líder director en su labor en las dimensiones de Gestión Pedagógica, institucional y administrativo como consecuencia el desempeño docente en su dimensión profesional, personal y social resulta óptimo. La Fundación empresarios por la educación – Red de Liderazgo Escolar (2016) apoya a mi trabajo cuando manifiesta que en una Institución Educativa el foco central es la enseñanza aprendizaje de los estudiantes por tanto la parte pedagógica es indispensable entonces los docentes debemos desarrollarnos e implementarnos para una buena práctica pedagógica; pero no solo debe ser responsabilidad de los docentes sino también el director debe estar inmerso como un líder transformador que se preocupe en el aprendizaje y la enseñanza.

En la tabla N° 4, Del 100,0% (20) docentes encuestados de la Institución educativa “María Parado de Bellido de Cangallo”, el 70,0% (14) docentes perciben el Liderazgo Directivo de nivel alto, el 20,0 % (4) lo perciben en el nivel medio, el

10,0 % (2) lo califican en el nivel muy alto, ninguno de ellos lo perciben en el nivel bajo y muy bajo. Mientras que la Participación en la Gestión de la escuela Articulada a la Comunidad es percibido por el 50,0 % (10) docentes en el nivel regular, el 35,0 % (07) lo perciben en el nivel malo, 15,0 % (3) docentes en el nivel bueno. Estos resultados llevados a la prueba inferencial nos arrojan un coeficiente de correlación es 0,750, que se ubica en el nivel de correlación alta. ($t_c=0,750$; $\alpha=0,000$). y refuta a lo que manifiesta Quispe W. (2015) cuando llega a la siguiente conclusión: El Liderazgo Directivo se relaciona con la Gestión de los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje en las Instituciones Educativas del distrito de Anco - La Mar 2015, de acuerdo con el valor de coeficiente de correlación equivalente a 0,221 el que refleja un nivel de baja correlación y el valor de p (nivel de significancia) es 0,037 valor que es menor a 0,05.

En la tabla 5 Del 100,0% (20) docentes encuestados de la Institución educativa “María Parado de Bellido de Cangallo”, el 70,0% (14) docentes perciben el Liderazgo Directivo de nivel alto, el 20,0 % (4) lo perciben en el nivel medio, el 10,0 % (2) lo califican en el nivel muy alto, ninguno de ellos lo perciben en el nivel bajo y muy bajo. Mientras que el Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente es percibido por el 80,0 % (16) docentes en el nivel regular, el 15,0 % (03) docentes lo perciben en el nivel bueno, 5,0 (1) docentes lo percibe en el nivel malo. Estos resultados llevados a la prueba inferencial nos arrojan un coeficiente de correlación es 0,390, que se ubica en el nivel de correlación baja. ($t_c=0,390$; $\alpha=0,011$). Estos resultados confirman con lo realizado por Huamaní, P (2016) en la tesis Liderazgo Directivo y Desempeño docente en Instituciones públicas. Ayacucho cuando afirma lo siguiente: No existe relación entre estas dos variables que refleja un nivel de correlación muy baja. Además corrobora a mi trabajo Hunt (2009) cuando afirma en desarrollar distintos programas para que los directores tengan o desarrollen habilidades y competencias que les permita supervisar y apoyar hacia la mejora de la escuela.

V. CONCLUSIÓN

PRIMERO Existe una correlación moderada en razón a los p-valores obtenidos es 0,000 y es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0,5$) entonces existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, el coeficiente de correlación es 0,500 que se ubica en el nivel de moderada correlación. Lo que significa que existe relación entre la variable Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo ($t_c=0,500$; $\alpha=0,000$). Se concluye que los docentes califican el Liderazgo Directivo en un nivel alto; sin embargo el Desempeño Docente solo alcanza un nivel regular, debido a que los maestros de aula, no realizan de manera adecuada la enseñanza – aprendizaje es decir que falta compromiso por parte de docentes y mayor coordinación con el personal directivo.

SEGUNDO La Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes se relaciona con el Liderazgo directivo en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo, en razón a los p-valores obtenidos es 0,000 y es menor que el nivel de

significancia ($\alpha = 0,5$) entonces existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, el coeficiente de correlación es 0,810 que se ubica en el nivel de alta correlación lo que significa que existe relación entre la dimensión Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes se relaciona con el Liderazgo directivo ($t_c=0,810$; $\alpha=0,000$). Se concluye que los docentes califican el Liderazgo Directivo en un nivel alto; como también la segunda dimensión alcanza un nivel bueno, debido a que los maestros de aula, cuando se hizo el recojo de datos evidencian con fuentes de verificación como: cuentan con planificación curricular, unidades didácticas, sesiones de clases, certificados de capacitación, etc., en conclusión los maestros están preparados de manera adecuada.

TERCERO La Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes se relaciona con el Liderazgo directivo en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo, en razón a los p-valores obtenidos es 0,000 y es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0,5$) entonces existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, el coeficiente de correlación es 0,990 que se ubica en el nivel de muy alta correlación lo que significa que existe relación entre la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se relaciona con el Liderazgo directivo ($t_c=0,990$; $\alpha=0,000$). Se concluye que los docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” califican el Liderazgo Directivo en un nivel alto; sin embargo La Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes solo alcanza un nivel regular, debido a que los maestros de aula, no realizan de manera adecuada el proceso de enseñanza; es decir no crea ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes, pocas veces propicia a que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la solución de problemas, no tiene una buena organización de aula para el trabajo pedagógico, pocas veces resuelve conflicto entre estudiantes, etc.

CUARTA El Liderazgo directivo se relaciona con la Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo, en razón a los p-valores obtenidos es 0,000 y es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0,5$) entonces existen razones suficientes para rechazar

la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, el coeficiente de correlación es 0,750 que se ubica en el nivel de alta correlación lo que significa que existe relación entre la dimensión Participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad con el Liderazgo directivo ($t_c=0,750$; $\alpha=0,000$). Se concluye que los docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” califican el Liderazgo Directivo en un nivel alto; sin embargo la Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad solo alcanza un nivel regular, debido a que los maestros, no realizan de manera adecuada el trabajo colaborativo entre docentes para compartir experiencias, organizar trabajos pedagógicos, mejorar la enseñanza, trabajos con familias en el aprendizaje de los alumnos, etc.

QUINTA El Liderazgo Directivo se relaciona con el Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo, en razón a los p-valores obtenidos es 0,011 y es menor que el nivel de significancia ($\alpha =0,5$) entonces existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, el coeficiente de correlación es 0,390 que se ubica en el nivel de baja correlación lo que significa que existe relación entre el Liderazgo directivo y la dimensión el Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente; pero baja ($t_c=0,390$; $\alpha=0,000$). Se concluye que los docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” califican el Liderazgo Directivo en un nivel alto; sin embargo el Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente solo alcanza un nivel regular, debido a que los maestros de aula, no realizan de manera adecuada en la participación de experiencias significativas como los proyectos de mejora, algunos docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando sus opiniones.

VI. RECOMENDACIONES

Al Minedu a través de sus órganos descentralizados como la DRE, UGEL, promover capacitaciones para todos los docentes y tener mayor compromiso ya que el desempeño docente en la tabla 1 están en escala regular, el director debe gestionar para estas implementaciones, por lo que existe una correlación moderada entre las dos variables.

Al director a que sigan trabajando en equipo como muestra en la tabla 2 donde hay una alta aceptación sobre el liderazgo del director y a la vez tenemos docentes que se preparan; es decir que están en constante capacitación, tienen sus documentos pedagógicos en regla, etc., lo que se concluye que existe una correlación muy alta.

A la UGEL Cangallo dar capacitaciones a docentes en cuanto a Liderazgo, estrategias metodológicas, instrumentos de evaluación, etc. para un buen

aprendizaje de los estudiantes y en la ejecución de sus sesiones, los directores también deben recibir capacitaciones sobre liderazgo para que trabaje en equipo con sus docentes ya que existe una relación muy alta, esta implementación será en beneficio del aprendizaje de los estudiantes.

Al director de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” que trabaje juntamente con sus docentes practicando la buena comunicación para que de esta manera tenga un buen clima institucional a la vez sea en beneficio de la institución y de los estudiantes, ya que el resultado de esta investigación se correlaciona entre la tercera dimensión con la primera variable.

A los docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” que deben participar en las distintas actividades que beneficie en su desarrollo profesional ya sea en implementaciones virtuales que actualmente contamos, para poder presentar proyectos de mejora, participar en eventos de liderazgo, trabajos en equipos, apoyarse entre colegas, etc. Por lo que existe una preparación regular.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Angulo A., Siliceo A. & Siliceo F. (2001) *Liderazgo: El don del servicio*

Frishman D. (2016) en su artículo “cinco tipos de Liderazgo”

Fernández, J. (2002). *Fuentes de presión laboral, tipo de personalidad, desgaste psíquico (Burnout), satisfacción laboral y desempeño docente en profesores de educación primaria de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis doctoral.

Goleman (2000) *Liderazgo que obtiene resultados*.

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P (2006) *Metodología de la investigación científica (5ta edición en castellano)*. México: Mc Grau – Hill.

Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. Santiago (Chile): PREAL, Editorial San Marino.

Huamaí P. (2016) *Liderazgo directivo y Desempeño Docente en las Instituciones Públicas. Ayacucho*.

Jiménez, B. (2000). Evaluación de la docencia. En Jiménez (ed.), *Evaluación de programas, centros y profesores*. Madrid: Editorial Síntesis, 173-206.

Juárez, R. (2010). *Estilos de liderazgo de directores de instituciones educativas según percepción de docentes de la red nº 2 distrito Ventanilla - Callao*. Lima, Universidad San Ignacio de Loyola, tesis de maestría.

Kotter, J. (1999). *Qué hacen los líderes*. Barcelona: Ediciones Deusto

Macahuachi P. Gonzales K. (2016) *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución Educativa inicial Nuestra Señora de la Esperanza distrito Tambopata Puerto Maldonado* Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Ministerio de Educación del Perú (2014) Marco del buen Desempeño.

Palomo, M. (2007). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: Esic Editorial.

Quispe, R. (2012) *Metodología de la investigación pedagógica*. Editor: Universidad San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho.

Quispe, W. (2015) “Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Anco – La Mar 2015”.

Ramírez, C. (2002). *Fundamentos de Administración*. Colombia: Ecoe ediciones.

Rojas, A. y Gaspar, F. (2006) *Bases de Liderazgo en Educación* Colección Líderes escolares un tesoro para la educación.

Romero, D (2005) *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis*. Lima: gráfica retai. S.A.C. P. 62.

Raxulaul, M. (2014) *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente de Tercero Básico de Institutos de educación Básica del Municipio Santa Catalina. Guatemala*. Tesis de Licenciatura. Universidad Rafael Landívar.

Thieme, C. (2005). *Liderazgo y eficiencia en la educación primaria*. Barcelona (España): Universidad Autónoma de Barcelona, tesis doctoral.

Zárate, D. (2011) *Liderazgo Directivo en Instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima* Tesis de grado de Maestría Universidad Mayor de San Marcos.

<https://prezi.com/mrkssz4kuni-/5-tipos-de-lideres-segun-david-fischman/>

http://www.trabajo.com.mx/características_de_un_lider.htm

ANEXOS

ANEXO N° 01

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, **MOLINA GALLEGOS, DANIEL** docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MARÍA PARADO DE BELLIDO” CANGALLO-2018.”** de la estudiante **SACSARA OCHOA, ANA MARÍA**, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, 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**.

Trujillo, 13 de agosto 2018



Dr. MOLINA GALLEGOS DANIEL

DNI: 42510432

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Sacsara Ochoa Ana María, identificada con DNI N° 28317354 estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución Educativa "María Parado de Bellido." Cangallo – Ayacucho. Previo título profesional.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se contribuirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de dicha acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la universidad Cesar Vallejo.

Ayacucho, Agosto del 2018



Sacsara Ochoa Ana María
DNI N° 28317354

ANEXO N° 03



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Yo Ana María Sacara Ochoa, identificado con DNI N° 28317354
egresado del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela
de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo () , no autorizo () la divulgación y comunicación
pública de mi trabajo de investigación titulado
" Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución
Educativa Marió Parado de Bellido, Cangallo - Ayacucho
"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según
lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33
Fundamentación en caso de no autorización:

FIRMA

DNI: 28317354



Trujillo 25 de Agosto del 2018

ANEXO N° 03

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido. Cangallo, 2018.*

AUTORA: Br. Ana María Sacsara Ochoa

ASESOR: Dr. Daniel Molina Gallegos

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOS
<p>GENERAL: ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo – Ayacucho?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>a.- ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Directivo y la Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo - Ayacucho?</p> <p>b.- ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Directivo y la Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo - Ayacucho?</p> <p>c.-¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Directivo y la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo - Ayacucho?</p> <p>d.- ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Directivo y el Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo - Ayacucho?</p>	<p>GENERAL: Determinar el liderazgo directivo y su relación con el Desempeño docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido. Cangallo, 2018</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>a.- Determinar el Liderazgo Directivo y su relación con la Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo - Ayacucho.</p> <p>b.- Determinar el Liderazgo Directivo y su relación con la Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo - Ayacucho.</p> <p>c.- Determinar el Liderazgo Directivo y su relación con la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo - Ayacucho.</p> <p>d.- Determinar el Liderazgo Directivo y su relación con el Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo –</p>	<p>GENERAL: El Liderazgo Directivo se relaciona con el Desempeño Docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo, 2018.</p> <p>ESPECÍFICO</p> <p>a.- El Liderazgo Directivo se relaciona con La Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo - Ayacucho.</p> <p>b.- El Liderazgo Directivo se relaciona con la Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo – Ayacucho.</p> <p>c.- El Liderazgo Directivo se relaciona con la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad en la Institución Educativa “María Parado de bellido”. Cangallo - Ayacucho.</p> <p>d.- El Liderazgo Directivo se relaciona con el Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo - Ayacucho.</p>	<p>VARIABLE 1 Liderazgo directivo</p> <p>DIMENSIONES: Gestión Pedagógica Gestión institucional Gestión Administrativa</p> <p>VARIABLE 2 Desempeño docente</p> <p>DIMENSIONES: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Gestión de la escuela articulada a la comunidad. Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.</p>	<p>ENFOQUE: Cuantitativo. DISEÑO DE INVESTIGACION: Descriptivo Correlacional.</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: No experimental</p> <p>POBLACIÓN: 60 docentes</p> <p>MUESTRA: 30 docentes</p> <p>MUESTREO: No probabilístico</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionarios</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS: Los datos fueron procesados empleando el paquete estadístico SPSS versión 24.0. A nivel descriptivo: Tablas de contingencia. A nivel inferencial: Se aplicó el estadígrafo de tau_C de Kendal</p>

	Ayacucho			
--	----------	--	--	--

ANEXO N° 04

2.2.2 Operacionalización de variables

Vari able s	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensio nes	indicadores	Escala de medición
Liderazgo Directivo	Thieme (2005) afirma que liderazgo es el desarrollo personal y profesional del director, donde el director trabaja coordinadamente con la comunidad educativa con el que dirige. Las competencias se ven cuando un director orienta a los actores educativos al logro de los objetivos trazados. (p.25).	Es la calidad de liderazgo directivo del director con los docentes que se determina mediante el cuestionario de encuesta con ítems en base a las dimensiones establecidas	Gestión Pedagógica Gestión Administrati va Gestión Institucional Estilos de Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la I. E. • Interés por el aprendizaje de los estudiantes. • El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones. • Conocimiento y capacidad directiva. • Solución de conflictos. • Promoción por el trabajo en equipo. • Comunicación horizontal. 	ORDINAL 1 totalmente en desacuerdo 2 en desacuerdo. 3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 4 De acuerdo. 5 totalmente de acuerdo.

Desempeño Docente	Sánchez (2001) afirma que el desempeño docente es el trabajo que se cumple todos los días en una sesión de aprendizaje, planificando las actividades que va desarrollarse a diario para un buen aprendizaje de los estudiantes.	Calidad de desempeño entre docentes y que determina con el cuestionario de encuesta.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes. Planifica la enseñanza, de forma colegiada.	ORDINAL 1 inicio 2 proceso 3 Logro previsto
			Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes.	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos.	
			Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la comunidad.	Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional.	
			Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente.	Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas.	

ANEXO N° 05

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor que realiza tu director en la I.E. marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1. Marcar solo una respuesta a cada pregunta:

5	Totalmente de acuerdo
4	De acuerdo
3	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
2	En desacuerdo
1	Totalmente en desacuerdo

N°	ITEMS	5	4	3	2	1
GESTION PEDAGÓGICA						
1	El director se interesa por el aprendizaje de los estudiantes					
2	El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.					
3	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes					
4	El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes					
5	El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente					
6	Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la I.E.					
7	El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones					
8	El director promueve el trabajo en equipo.					
9	Logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.					
10	El director logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión					
11	El director promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.					
12	El director desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento de la I.E.					
GESTION INSTITUCIONAL						

13	El director mantiene un adecuado clima institucional en la institución educativa.						
14	El director demuestra una comunicación horizontal generalmente.						
15	El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E.						
16	La institución educativa tiene el PEI						
17	La institución educativa aplica el PEI						
18	El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella.						
19	El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.						
20	El director es ejemplo de persona en su vida laboral y social.						
21	El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.						
22	El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas.						
GESTION ADMINISTRATIVA							
23	El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.						
24	El director es imparcial para sancionar faltas e incumplimiento del docente.						
25	El director se actualiza y capacita permanentemente.						
26	Se siente satisfecho por la gestión que realiza el director.						
27	El director cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.						
28	El director tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.						
29	El director es emprendedor laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones.						
30	El director administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de I.E.						
31	El director mantiene y promueve la mejora de los recursos materiales de la institución para una mejor labor educativa.						
32	El director tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.						
ESTITLOS							
33	El director muestra un estilo anárquico o liberal (dejar hacer, dejar pasar).						
34	El director es democrático en el desarrollo de sus funciones.						
35	El director en la realización de sus funciones muestra un estilo autoritario.						
36	El director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida.						

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	ESCALA DE MEDICION			FUENTES DE VERIFICACION
				1: INICIO	2: PROCESO	3: LOGRO PREVISTO	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				Planificación curricular. Sesiones de clase. Ficha de monitoreo.
		2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña				Certificados de capacitaciones. Planificación que refleje la capacitación recibida (últimos 5 años). Ficha de monitoreo.
	Planifica la enseñanza, de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico el uso de recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	3	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 l estrategias y medios seleccionados.				Planificación curricular diversificada anual. Unidades didácticas. Carel de capacidades. Ficha de monitoreo.
		4	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos.				Sesión de aprendizaje (que evidencie procesos cognitivos y desarrollen los aprendizajes previstos). Aplicación de la metodología participativa.

						Ficha de monitoreo.
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Crea un ambiente 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.	5	Resuelve conflictos en dialogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.			Plan y sesión de tutoría tomando en cuenta la resolución de conflictos. Anecdotario como registro de ocurrencias para la resolución de conflictos. Ficha de observación.
		6	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, entendiendo a la diversidad.			Informe de trabajo con las brigadas y equipos de organización de apoyo, para la ejecución del trabajo – V°B° CONEI. Organigrama funcional, nominal y estructural de estudiantes. Fotografías actuales.
	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 en torno a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.	7	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.			Indicadores que demuestren la planificación de los criterios de evaluación. Evaluación de la actitud frente al área. Lista de cotejo.
		8	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función a criterios previamente establecidos, superando la práctica de abuso de poder.			Fichas de autoevaluación, evaluación y heteroevaluación.
Participación en la gestión de la de la escuela articulada a la comunidad	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 que genere aprendizaje de calidad.	9	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.			Acta de reuniones. Fotos del trabajo en equipo e informes de las comisiones.
		10	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación y mejora la calidad de servicio educativo de la escuela.			Presentación de proyectos. Informe documentado (avance y resultados de los productos obtenidos).
	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.	11	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			Ejecución y participación de escuela de padres (informe de la comisión). Participación activa en ferias y actividades culturales (informe de la comisión).
		12	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.			Uso de los recursos de la comunidad, evidenciándole en su planificación en unidades, proyectos y sesiones de clase.
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	13	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancias con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.			Presenta proyectos de mejora informe documentado del avance. Resultado de los productos obtenidos.
		14	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.			Representa a su I.E. en eventos como de líderes congresos y otros.
	Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las	15	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en			Asiste puntualmente a la I.E. Promueve las normas de convivencia suscribe actas de conciliación.

	personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.		base a ellos.				Participación en la aplicación de la normatividad vigente en la resolución de conflictos buscando la mejora de la escuela (acta del CONEI y conciliación).
		16	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio de bien superior del niño y adolescente.				Disertación en las fechas cívicas (informe de la comisión). Actas de reuniones las diferentes tomas de decisiones buscando el bienestar de los estudiantes.

ANEXO N° 07

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1

VARIABLE1: LIDERAZGO DIRECTIVO																																					VAR. 1		
GESTIÓN PEDAGÓGICA												GESTIÓN INSTITUCIONAL										GESTIÓN ADMINISTRATIVA										ESTILOS							
N°	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	36			
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	143
2	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	121
3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	141	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	138	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	147	
6	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	165	
7	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	154	
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	137	
9	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	132	
10	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	124	
11	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	126
12	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	126	
13	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	120
14	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	124
15	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	125
16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	136	
17	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	131	
18	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	115	
19	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
20	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	124	
	0.6	0.5	0.5	0.6	0.6	0.7	0.7	0.6	0.6	0.6	0.7	0.6	0.5	0.7	0.6	0.5	0.7	0.7	0.6	0.6	0.6	0.9	0.9	0.6	0.6	0.5	0.5	0.5	0.8	0.6	0.5	0.6	0.6	0.6	0.6	0.5	0.6		

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 2

N°	VARIABLE 2 : DESEMPEÑO DOCENTE															
	PREP. PARA EL APREND. DE LOS ESTUD.				ENSEÑ. PARA EL APREND. DE LOS ESTUDI.				PART. EN LA GEST. DE LA ESC. ART. A COMUN.				DES. DE LA PROF. Y LA IDENT. DOCE.			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2
4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2
5	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2
6	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2
7	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2
8	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	1	1	2	2	3	2	1	1	2	2	3	2
10	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	1	1	3	3	2	2
11	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3
12	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	3
13	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	2	2	3
14	2	3	3	2	3	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2
15	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
16	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2
17	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2
18	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3
20	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	3

0.5 0.38 0.32 0.3 0.55 0.55 0.83 0.41 0.47 0.22 0.89 0.68 0.65 0.56 0.19 0.08

VAR. 2
35
47
36
40
41
39
41
45
34
36
35
34
32
35
35
39
41
45
35
34

ANEXO N° 8

LIDERAZGO DIRECTIVO			
DIM.1	DIM.2	DIM.3	DIM.4
48	40	40	15
34	34	38	15
45	42	38	16
47	36	40	15
48	43	40	16
53	45	47	20
50	41	45	18
47	36	38	16
43	37	36	16
40	34	34	16
42	36	36	12
43	35	33	15
40	31	34	15
43	32	33	16
44	34	33	14
47	35	38	16
43	36	36	16
34	32	34	15
46	42	36	16
41	34	33	16

DIM.1 ORD.	DIM.2 ORD.	DIM.3 ORD.	DIM.4 ORD.
36	31	33	12
36	32	33	14
39	33	34	15
41	34	34	15
41	34	34	15
41	34	34	15
42	34	36	15
43	36	36	16
43	36	36	16
43	36	38	16
43	36	38	16
46	37	38	16
46	37	38	16
46	37	38	16
47	40	38	16
47	41	40	16
48	42	40	16
48	42	40	16
50	43	44	18
52	45	47	20

DESEMPEÑO DOCENTE			
DIM.1	DIM.2	DIM.3	DIM.4
9	9	9	8
12	12	12	11
10	10	9	7
10	12	9	9
11	11	10	9
11	11	8	9
12	11	9	9
11	11	11	12
12	6	7	9
10	8	8	10
11	8	6	10
9	9	6	10
8	9	7	8
10	10	7	8
10	8	9	8
11	11	8	9
12	11	9	9
11	11	11	12
11	8	6	10
9	9	6	10

DIM.1 ORD.	DIM.2 ORD.	DIM.3 ORD.	DIM.4 ORD.
8	6	6	7
9	8	6	8
9	8	6	8
9	8	6	8
10	8	7	8
10	9	7	9
10	9	7	9
10	9	8	9
10	9	8	9
11	10	8	9
11	10	9	9
11	11	9	9
11	11	9	10
11	11	9	10
11	11	9	10
11	11	9	10
12	11	10	10
12	11	11	11
12	12	11	12
12	12	12	12

ANEXO N° 9

TABLA DE CONTRASTE VARIABLE 1

VARIABLE 1		
	ni	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO (36-65)	0	0,0
EN DESACUERDO (66 - 94)	0	0,0
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO(95 - 123)	4	20,0
DE ACUERDO (124 -152)	14	70,0
TOTALMENTE DE ACUERDO (153 -180)	2	10,0
TOTAL	20	100,0

DIMENSIÓN 1		
	Ni	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO (12 - 22)	0	0,0
EN DESACUERDO (23 - 32)	0	0,0
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO (33 - 42)	7	35,0
DE ACUERDO (43 - 52)	13	65,0
TOTALMENTE DE ACUERDO (53 - 60)	0	0,0
TOTAL	20	100,0

DIMENSIÓN 4		
	ni	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO (4 - 7)	0	0,0
EN DESACUERDO (8 - 10)	0	0,0
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO (11 - 13)	1	5,0
DE ACUERDO (14 -16)	17	85,0
TOTALMENTE DE ACUERDO (17 - 20)	2	vr
TOTAL	20	100,0

DIMENSIÓN 2		
	ni	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO (10 - 18)	0	0,0
EN DESACUERDO (19 - 26)	0	0,0
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO (27 - 34)	7	35,0
DE ACUERDO (35 - 42)	11	55,0
TOTALMENTE DE ACUERDO (43 - 50)	2	10,0
TOTAL	20	100,0

DIMENSIÓN 3		
	ni	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO (10 - 18)	0	0,0
EN DESACUERDO (19 - 26)	0	0,0
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO (27 - 34)	6	30,0
DE ACUERDO (35 - 42)	12	60,0
TOTALMENTE DE ACUERDO (43 - 50)	2	10,0
TOTAL	20	100,0

TABLA DE CONTRASTE VARIABLE 2

VARIABLE 2		
	ni	%
INICIO (16 - 27)	0	0,0
PROCESO (28 - 38)	11	55,0
LOGRO PREVISTO (39 - 48)	9	45
TOTAL	20	100,0

DIMENSION 1		
	Ni	%
INICIO (4 - 7)	0	0,0
PROCESO (8 - 10)	9	45,0
LOGRO PREVISTO (11 - 12)	11	55,0
TOTAL	20	10,0

DIMENSIÓN 2		
	ni	%
INICIO (4 - 7)	1	5,0
PROCESO (8 - 10)	10	50,0
LOGRO PREVISTO (11 - 12)	9	45,0
TOTAL	20	100,0

DIMENSIÓN 3		
	ni	%
INICIO (4 - 7)	7	35,0
PROCESO (8 - 10)	10	50,0
LOGRO PREVISTO (11 - 12)	3	15,0
TOTAL	20	100,0

DIMENSIÓN 4		
	Ni	%
INICIO (4 - 7)	1	5,0
PROCESO (8 - 10)	16	80,0
LOGRO PREVISTO (11 - 12)	3	15,0
TOTAL	20	100,0

DIMENSIÓN 4		
	ni	%
TOTALMENTE EN DESACUERDO (4 - 7)	0	0,0
EN DESACUERDO (8 - 10)	0	0,0
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO (11 - 13)	1	5,0
DE ACUERDO (14 - 16)	7	85,0
TOTALMENTE DE ACUERDO (17 - 20)	2	vr
TOTAL	0	100,0

ANEXO N° 10

CARTA N° 01 – 2018 – AMSO

SEÑOR:

Prof. EDILBERTO PALOMINO CHAUCA
DIRECTOR DE LA I.E. JEC "MARIA PARADO DE BELLIDO"

ASUNTO: SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

Tengo el agrado de dirigirme a su digna autoridad para saludarle respetuosamente, y a la vez comunicarle que el suscrito va realizar el trabajo de investigación titulado "Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. "María Parado de Bellido. Cangallo" 2018", en la Universidad César Vallejo para optar el Grado de magister, por lo que, solicito a su digna autoridad la autorización para realizar el mencionado trabajo y por ende dar facilidades que el caso que se requiera.

Esperando su aceptación, hago extensivo los saludos a la plana trabajadora que Ud., dirige y me suscribo de usted.



Cangallo, junio del 2018

ANA MARÍA SACSARA OCHOA
DNI. 28317354

ANEXO N° 11



"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JEC. "MARÍA PARADO DE BELLIDO" DE CANGALLO, DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE CANGALLO, DEPARTAMENTO DE AYACUCHO, OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA:

A la Prof. **Ana María SACSARA OCHOA**, identificada con DNI. N° 28317354, para que pueda realizar el trabajo de investigación titulado "Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la I.E.JEC. María Parado de Bellido de Cangallo - 2018", con código modular N° 0424531, para optar el Grado de Magister en la Universidad "Cesar Vallejo". Por lo que, se le brindará las facilidades del caso para el cumplimiento del trabajo proyectado.

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

Cangallo, 12 de julio del 2018

