



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel
Primaria del distrito de Independencia, Ayacucho - 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Urquiza Rivera, Gueni Giovana

ASESORA:

Dra. MENDOZA ALVA, Cecilia Eugenia

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

DEDICATORIA

A mis padres quienes fueron mi fortaleza para seguir creciendo como persona y profesionalmente.

A Fritz, Yuri y Santi, mis hermanos, quienes me impulsaron a seguir adelante, a pesar de mis caídas siempre estuvieron conmigo, dándome fortaleza, amor, confianza, seguridad y sobre su apoyo incondicional.

Para ti mi André, que le das sentido a mi existencia, eres razón por la cual lucho cada día, gracias por enseñarme que el verdadero amor existe y que retroceder jamás debería ser una opción.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, en especial al Rector Fundador Dr. César Acuña Peralta por darnos la oportunidad de lograr nuestras metas.

A todos los docentes y la parte administrativa que son parte de la prestigiosa Universidad, quienes coadyuvaron en nuestra formación profesional.

A la asesora Dra. Cecilia Alva Mendoza por su paciencia, dedicación, esmero y profesionalismo para con nosotros, que hicieron posible la culminación del trabajo.

A los Directivos de las diferentes Instituciones Educativas del Distrito de Independencia por permitirme acceder a sus instituciones, ya que obtuve los datos necesarios y obtener resultados favorables para la investigación, asimismo a los docentes que cooperaron respondiendo adecuadamente los cuestionarios.

A mis amigas Yessika y Lidia, quienes con su paciencia cooperaron en el desarrollo de la tesis. Muchas Gracias.

Presentación

Respetados señores miembros del jurado, presento ante ustedes mi tesis de investigación titulada Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel Primaria en el distrito de Independencia, Ayacucho – 2017, la cual tuvo como objetivo el determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y Desempeño Docente, en cumplimiento del Reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación.

Esperando alcanzar las expectativas y cumplir con los requisitos de aprobación, recibo con beneplácito vuestros aportes y sugerencias para mejorar, a la vez deseando que sirva de aporte a quien desea continuar un estudio de esta naturaleza.

La autora.

Índice

Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi

CAPÍTULO I

INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.3.1. Liderazgo directivo	19
1.3.2. Desempeño docente	23
1.4. Formulación del problema.....	29
1.5. Justificación del estudio	29
1.6. Hipótesis	31
1.7. Objetivos.....	32

CAPÍTULO II

MÉTODO

2.1. Diseño de investigación	34
2.2. Variables, operacionalización.....	34
2.3. Población y muestra.....	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	38
2.4.1. Técnicas	38

2.4.2. Instrumento:.....	38
2.4.3. Validez.....	39
2.4.4. Confiabilidad.....	39
2.4.5. Ficha técnica	39
2.5. Método de análisis de datos.....	40
2.6. Aspectos éticos.....	41

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1. Resultados de la variable Liderazgo Directivo.....	43
---	----

3.2. Resultados de la Variable Desempeño Docente:	45
---	----

CAPÍTULO IV	¡Error! Marcador no definido.
-------------------	--------------------------------------

DISCUSIÓN.....	56
----------------	----

CAPÍTULO V	¡Error! Marcador no definido.
------------------	--------------------------------------

CONCLUSIONES	60
--------------------	----

CAPÍTULO VI	¡Error! Marcador no definido.
-------------------	--------------------------------------

RECOMENDACIONES.....	62
----------------------	----

ANEXOS

Anexo N° 01: Validación de instrumentos

Anexo N° 02: Acta de aprobación de Turnitin de la UCV

Anexo N° 03: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV

Anexo N° 03: Declaración jurada de originalidad

Anexo N° 03: Declaración jurada de autoría y cesión de derechos de publicación del artículo científico

Anexo N° 03: Base de datos

Anexo N° 03: Instrumentos

Anexo N° 03: Constancia de aplicación de Instrumentos

Anexo N° 07: Galería fotográfica

Anexo N° 08: Artículo científico

RESUMEN

El estudio tuvo como propósito determinar la relación que existe entre Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel Primaria en el distrito de Independencia, Ayacucho, 2017. Para el desarrollo del proceso de ejecución de la investigación se utilizó el enfoque cuantitativo y el diseño descriptivo correlacional. La hipótesis a ser comprobada fue que existe relación directa fuerte entre las dos variables de estudio. La población y la muestra estuvo conformada por 40 actores educativos, entre directivos y personal docente. La técnica y el instrumento utilizado para medir las variables fue la encuesta y el cuestionario, para ambas variables. Los resultados demandaron la elaboración de tablas y figuras estadísticas. El análisis inferencial se realizó a partir del cálculo de estadígrafos de dispersión y correlación. Los resultados afirman que, apreciar que el 85%; es decir, 34 docentes consideran que el director tiene un nivel de liderazgo directivo regular. Las conclusiones registran que, se ha determinado que existe una relación significativamente moderada $r=0,673$ entre la variable liderazgo directivo y desempeño docente. Se puede afirmar que el liderazgo directivo se relaciona moderadamente con el desempeño docente en el nivel primaria del Distrito de Independencia, Ayacucho- 2017.

Palabras clave:

Liderazgo directivo, desempeño docente

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the relationship that exists between directive leadership and teaching performance at the Primary level in the district of Independencia, Ayacucho, 2017. For the development of the process of execution of the research, the quantitative approach and the descriptive correlational design were used. The hypothesis to be proved was that there is a strong direct relationship between the two study variables. The population and sample consisted of 40 educational actors, including managers and teaching staff. The technique and the instrument used to measure the variables were the survey and the questionnaire, for both variables. The results demanded the preparation of tables and statistical figures. The inferential analysis was made from the calculation of dispersion and correlation statisticians. The results affirm that, appreciate that 85%; that is, 34 teachers consider that the director has a level of regular leadership. The conclusions record that, it has been determined that there is a significantly moderate relationship $r = 0,673$ between the variable managerial leadership and teaching performance. It can be affirmed that the directive leadership is moderately related to the teaching performance in the primary level of the Independence District, Ayacucho-2017.

Key words:

Leadership leadership, teaching performance

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

Lujan (2015) afirma que: en la actualidad la educación tiene un mayor número de desafíos que superar, los cuales a su vez, son más exigentes. Por este motivo la educación adopta una mayor importancia en el desarrollo de los países, y de todo tipo de organización social. Estos cambios tienen un impacto tan influyente e impredecible, que las predicciones a futuro son inciertas, de la misma manera saber el impacto que está tendrá sobre las organizaciones, las instituciones, las comunidades, y sobre nuestras vidas en general.

De la misma forma, una gran parte de la población considera que nos encontramos en una situación completamente nueva, un momento en la historia, en el que el cambio es el protagonista principal, adaptarse y superar estos cambios en el sector educación es el desafío al cual se enfrentan los responsables de las instituciones educativas.

Para lograr este objetivo es de imperiosa necesidad contar con profesionales capaces de asumir el liderazgo, y guiar a los demás en un proceso de gestión de la calidad educativa en pos de una mejor educación.

Un estudio de la UNESCO precisa que: “La mayor parte de los directores no cuenta con una preparación que les permita asumir el liderazgo y estimular a los docentes ni ostenta la capacidad organizativa; es pues, necesaria fortalecer la capacidad de liderazgo de los directivos para transformar efectivamente la cultura de las instituciones escolares”. Aquí se trata de fomentar y crear ambientes con climas laborales favorables para mejorar el rendimiento del trabajo de directivos y la eficacia del desempeño docente con una gestión educativa participativa, honesta, libre y centrada en la mejora del aprendizaje.

También se tomó en cuenta a Raxuleu (2014) en su tesis titulado “liderazgo del director y desempeño pedagógico docente” donde manifiesta que existe una relación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente, la correspondencia de estas dos variables están linealmente relacionadas, ya que las respuestas provenientes de una población conformada por 9 directores, 70 catedráticos y 158 estudiantes, exhiben una correlación superior al 0.85 en el Coeficiente de Correlación de Pearson, lo cual, de manera contundente, convalida que: el liderazgo del director se relaciona de una manera significativamente con el desempeño pedagógico de los maestros.

En la tesis de tipo correlacional de Zoila (2013), Se pudo demostrar que el “liderazgo pedagógico del director influye en la evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la RED N° 09, del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2014”. Según la Prueba de Kruskal-Wallis de 0,00 asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según la regresión lineal el liderazgo influye en 42,4% y se acepta la hipótesis: El liderazgo pedagógico del director tiene una gran influencia en los resultados de la evaluación de desempeño docente en la población estudiada.

Quispe Primitivo (2012) de la Unidad de Postgrado de la UNMSM, realizó la tesis: *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010*, en cuyas conclusiones se afirma que hay una correlación entre el liderazgo autoritario del director y el desempeño docente, en los docentes ($r=0,4675$) y ($r=0,4854$) en alumnos, este estilo de liderazgo es el que prevalece e interviene en el desempeño docente.

Podemos extrapolar que un liderazgo del estilo autoritario por parte del director, con una toma de decisiones vertical y casi unilateral, se refleja en el control a los docentes y con una poca participación de estos, lo que evita que las ideas originales de los mismos sean consideradas.

Por esto, el papel de líder en los directores es de suma importancia para poder guiar y conducir a los miembros de la organización educativa con el objetivo de cumplir las metas establecidas; que la institución, y el sistema educativo en general, requieren con urgencia.

En la sociedad peruana actual hay una necesidad de contrastar los resultados de la eficacia y eficiencia de la calidad educativa. Es necesario reiterar y enfatizar que las instituciones educativas del nivel primaria vienen trabajando sin alcanzar la calidad necesaria. Esto debido a múltiples factores, entre ellos, el desempeño docente, y la gestión de directores que deterioran el clima institucional, a causa del incumplimiento de las responsabilidades que el cargo de director amerita. Hay un gran número de directivos incapaces de priorizar una adecuada gestión educativa, mientras que otros no muestran predisposición a un cambio para mejorar el servicio educativo. Por estas razones la presente investigación busca analizar el liderazgo del director y su relación con el desempeño docente como factor concomitante en el desarrollo de las Instituciones Educativas del distrito de Independencia de la provincia de Vilcas, Ayacucho.

Un Desempeño docente es eficiente cuando es conducida por un líder directivo, sin embargo existen dos importantes problemas que deterioran la

eficiencia del desempeño docente, estos son: la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la orientación de los procesos pedagógicos, donde el personal docente presenta dificultades de desempeño en 4 dominios, MINEDU (2014): Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Por lo tanto, el desempeño del líder directivo se relaciona directamente con el desempeño docente y afectan la calidad educativa, por lo tanto, las dos variables están estrechamente relacionadas.

El presente proyecto de investigación surge de lo que acontece en las Instituciones Educativas del distrito de Independencia de la provincia de Vilcas, Ayacucho en donde existe una relación estrecha entre el líder directivo y el desempeño docente que influyen en los estudiantes y a la comunidad educativa en general, además cabe señalar que el director de una organización es la que determina el desarrollo de dicha institución, ya que el buen desempeño de liderazgo de los directivos es de vital importancia para la buena conducción de la institución, por lo expuesto, el líder directivo y el desempeño docente, son factores que están estrechamente relacionadas. Teniendo en cuenta lo expresado anteriormente, esta investigación pretende describir y explicar de qué manera el liderazgo directivo y el desempeño docente se relacionan en el nivel primario de las Instituciones Educativas del distrito de Independencia en la provincia de Vilcas en el departamento de Ayacucho.

1.2. Trabajos previos

El presente estudio de investigación cuenta con las siguientes tesis, como fuentes que sirven de base para el desarrollo de la presente investigación, entre los antecedentes de nivel **internacional** encontramos los siguientes trabajos mencionados a continuación.

El liderazgo del director y el buen desempeño de los docentes son los dos factores más determinantes en la calidad y mejora del proceso educativo. Demandan altas capacidades, cualidades, actitudes, desempeños y dominios de quienes ejercen cargos directivos y actividades de docencia para responder con eficacia y eficiencia a los objetivos y exigencias de las instituciones educativas y demandas sociales, caracterizada por consumir una sucesión de cambios inmediatos y repentinos en su estructura organizativa y recorrido histórico Raxuleu (2014). No obstante, en las instituciones de educación básica, tanto directivos como docentes, se hallan con considerables dificultades en el desarrollo de sus atribuciones debido a la falta de competencias, desempeños y dominios profesionales y otros factores.

Este estudio de investigación del mencionado autor fue hecho de manera descriptiva y correlacionar, y su principal objetivo fue, describir la vinculación del Liderazgo del director con el desempeño del Docente. Además es importante señalar que el buen desempeño del directivo y docente mejora el clima institucional.

Ezpeleta (2014), en un estudio titulado “La Gestión Pedagógica de la Escuela frente a las nuevas tendencias de la Política Educativa en América Latina” analiza las dificultades que los docentes encuentran para adecuar los programas curriculares en función de las nuevas exigencias en competencias y desempeños que la sociedad actual espera de los sistemas Educativos. El autor, estudia algunas experiencias en países de América Latina y llega a la siguiente conclusión:

“Los Docentes y Directores no se encuentran preparados ni capacitados lo suficientemente para los nuevos cambios Curriculares ante la incapacidad del Estado de proporcionarles la orientación formación necesarios ante los nuevos cambios educativos”.

Por otra parte, presentamos los estudios realizados a **nivel nacional**,

En la investigación realizada “Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima” se concluye la existencia de un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones Zarate (2013) esto significa que el buen desempeño del líder Director en su labor en las dimensiones de Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo, influye significativamente en el buen desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social, es decir; Existe una dependencia entre ambas variables.

El buen desempeño de los directores y docentes de las instituciones educativas buscan mejorar a todos los actores educativos en su conjunto y no solo al nivel primario sino también a todos los niveles de dicha institución, por tal razón el buen desempeño de estos dos actores importantes también busca mejorar y solucionar los factores que tienen una influencia en la educación.

El desempeño directivo y docente en una institución educativa de todos los niveles se encuentran vinculados a múltiples factores, tales como: clima organizacional, cultura escolar, situación económica, tiempo de servicios, capacitación y actualización, etc. Entonces, el liderazgo ejercido por el director constituye un aspecto determinante en el desempeño de los docentes y también en el desempeño de los estudiantes Reyes, (2015). Cabe resaltar que si se quiere mejorar la educación de nuestro país también es necesario mejorar los factores que influyen en la educación.

Así también encontramos algunos los estudios realizados a **nivel local**,

Pariona (2013) en su tesis que lleva por título: “Relación entre el modelo de gestión estratégica y el desempeño docente en la I.E. n° 39017/mx-p de San Francisco, distrito de Ayna, Ayacucho” menciona:

Los directores y docentes, de las instituciones que fueron estudiadas, deberían aplicar estrategias de gestión apropiadas, con sustento científico, los

directivos, debiendo ser, profesionales preparados para asumir cargos de alta categoría y así ayudar a mejorar el desempeño docente, con un constante monitoreo y acompañamiento en todo el proceso educativo.

Los directivos, y de igual forma, los docentes están en la obligación de investigar, conocer, aplicar y experimentar las diferentes estrategias metodológicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, para la mejora de los estudiantes.

El estudio realizado en la provincia de Lucanas, referido a la “Influencia del estilo de gestión sobre el desempeño docente”. Los objetivos de esta investigación se centraron en establecer el grado de influencia entre las variables de estudio de directores y docentes, se ha utilizado un diseño experimental la misma que consistía en implementar un programa de mejoramiento de los estilos de gestión a un grupo de directores, luego del cual se valoró cuan efectivo resultó ser este programa, que al ser comparado con el desempeño docente demostró que efectivamente en las instituciones educativas en las que se implementó una gestión democrática y participativa el desempeño docente había mejorado significativamente Malpica (2014)

1.3. Teorías relacionadas al tema

Esta investigación consta de dos bases conceptuales: Liderazgo y desempeño, primero, se definirá la variable liderazgo directivo y luego la variable desempeño docente.

1.3.1. Liderazgo directivo

El liderazgo en los directivos es de vital importancia para encaminar y orientar a los partícipes del proceso educativo, con la finalidad de lograr los objetivos y metas que las instituciones educativas necesitan para una mejora en la calidad educativa. La administración y gerencia relacionada con el liderazgo han sido nuevas teorías orientadas a la mejora de la eficacia y la efectividad en la administración de instituciones educativas MINEDU, Marco del Buen Desempeño Directivo (2014).

Respecto al liderazgo directivo se dice que la persona que tenga el desafío de dirigir a una institución educativa, más que un administrador tendrá necesariamente que ser un líder por naturaleza, para lograr resultados óptimos en las condiciones se encuentra dicha institución Alfonso (2013) otro punto importante es, que no basta con reunir los requisitos necesarios para el cargo, ni acumular una larga trayectoria docente y directiva, sino también una visión de que trascienda los parámetros del centro educativo.

Necesitamos directores líderes en nuestro sistema educativo, líderes que buscan mejorar la calidad educativa mediante los procesos de aprendizaje y enseñanza, que sean piezas claves del cambio pedagógico, ya que quedarnos en modelos pasados no permite la correcta evolución del sistema educativo. Mientras no tengamos líderes en lugar de jefes, no se podrá optimizar la gestión educativa, y por ende no se lograrán los resultados establecidos en el ámbito de la educación.

Relacionado al liderazgo directivo

Hace mucho tiempo ya, los órganos educativos se mostraron de acuerdo con la manera de proceder del director encargado de dirigir una institución educativa, que cumpliendo con las formalidades del caso y con lo que dice el manual, se encargaba de las tareas administrativas y pedagógicas (amparado en una abultada y confusa reglamentación), actuando muchas veces de una manera dictatorial y déspota, dependiendo de la aceptación de sus colaboradores, aunque prevaleciendo en la mayoría de casos el estilo burocrático y autoritario, donde el proceso de enseñanza y aprendizaje es afectado por mecánicas de corte administrativo, esto resulto en un obstáculo que se interpuso entre la organización escolar y su eficiencia, esto, sumado a la ruptura de la gestión que existe en las escuelas más tradicionales, que se basan mayormente en la aplicación del control y la supervisión radical causando el desequilibrio del proceso educativo. Gallegos (2014)

Actualmente hay una revaloración y nueva imagen de la función de director, que es considerado, junto a los docentes, como elementos claves para la realización de cambios y mejoras en las instituciones educativas, siempre y cuando existan nuevos desempeños para cada realidad que propicien condiciones adecuadas para que la transmisión de conocimientos

pueda darse de una mejor manera, esto en función a lo que se supone los alumnos deben de conocer, y desarrollar su buen desenvolvimiento en la sociedad, para de esta forma tener garantizada una óptima calidad educativa.

El mayor desafío actualmente es buscar e investigar nuevos modelos de gestión de una institución acorde a sus características y necesidades de dichas instituciones, mediante la figura del director líder, emprendedor y positivo que sepa conducir de manera justa, democrática y participativa a los actores educativos con una serie de actividades y estrategias, que permitirán sobrellevar la difícil tarea de liderar el cambio educativo; dependiendo de las demandas exigidas por el entorno institucional, se deberá adecuar la formación de los miembros de la institución.

Es importante señalar que el director de centro educativo tome conciencia de su rol de líder, que debe inspirar respeto y confianza, debe ganar apoyo en todo el que hacer educativo por lo que él representa y por su modo de relacionarse con sus colegas, estudiantes y padres de familia. El líder tiene poder, capacidad, y habilidades para influir en los demás Calero (2015) El líder es importante no porque tiene autoridad legal, sino porque representa, articula y difunde en la organización valores que representan la más altas aspiraciones de los miembros educativos de la misma. El liderazgo es influencia significativa, es el proceso de influir positivamente sobre las personas para que intenten, con buena disposición y entusiasmo, lograr metas de grupo y de las organizaciones.

Los líderes educativos además de motivar a los integrantes del grupo de trabajo a satisfacer sus metas y necesidades personales, también deberá ser el pilar de la realización de los objetivos trazados para la organización educativa. No todos los casos son similares, el estilo de liderazgo usado en un lugar, con resultados positivos, puede no necesariamente funcionar en otro, esto debido a la varianza de las necesidades y el contexto de las instituciones y personas que lo conforman.

El liderazgo, es una gran herramienta actualmente, es una habilidad de orientar y dirigir todos los recursos de una organización sin generar disgustos o problemas entre los miembros de la misma. En el camino a la realización de

la misión, el liderazgo de una mejora la calidad del trabajo al optimizar la comunicación y el dialogo, el compromiso y la capacidad del conjunto social para conseguirla calidad total de todos los miembros educativos sin que nadie se quede atrás.

En el Marco de Buen Desempeño del Directivo, hace referencia el papel que cumple el directivo en las instituciones educativas, el director y docente trabajen conjuntamente para lograr las metas de su institución en base a un proceso de constante reflexión y construcción colectiva de todos los miembros, que es fundamental para fomentar las buenas prácticas y mejorar así, el desempeño de los partícipes del proceso educativo, cuyo aporte es de vital importancia en nuestra propuesta.

Es necesario resaltar que el correcto desarrollo de las competencias propuestas en este marco del buen desempeño, se irá realizando de manera gradual y dosificada, esto con motivo que los directivos necesitan de un espacio temporal determinado para una correcta adquisición de conocimientos, un buen desarrollo de capacidades, y generar un mayor número de motivaciones para el correcto actuar. Por ello, el Marco de Buen Desempeño del director, como herramienta de política de estado, sugiere insumos para la evaluación de acceso, la ratificación y la implementación de programas de formación a través de las competencias y desempeños que presenta.

En este marco del buen desempeño directivo propuesta por el Ministerio de Educación menciona que el líder directivo debe conocer y tener dos dominios principales:

a) Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

Comprende todas las capacidades y competencias que lleva a cabo el directivo para construir y realizar la reforma de la escuela y buscar el cambio de sus agentes, proporcionando las condiciones para la mejora de los aprendizajes por medio de la organización, planificación, la promoción una convivencia democrática e intercultural, la participación de las familias

y comunidad; y evaluando continuamente el trabajo de las instituciones educativas.

b) Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Referido a las habilidades y competencias del directivo de la institución educativa orientadas al desarrollo de la profesionalidad docente y el proceso pedagógico, a través del acompañamiento sistemático al docente lo que ha de permitir la mejora de los aprendizajes y desarrollo de la comunidad.

1.3.2. Desempeño docente

Teniendo en cuenta el Marco del buen Desempeño Docente (2014), ejercer la docencia tiene un gran valor social; se puede decir que la docencia a diferencia de otras carreras ofrece al profesionista la oportunidad de beneficiar a otro ser humano. Es por ello que el docente asume la gran responsabilidad e importancia de la efectividad en esta labor; ya que de su eficiente desempeño depende la seguridad, bienestar y prosperidad de la persona y por ende el desarrollo de un pueblo y de una nación a través de la historia. Se intenta explicar los elementos fundamentales para un eficiente desempeño docente en la sociedad actual y en su contexto de trabajo. Para poder desarrollar este tema, es valioso considerar los estudios de investigación que se han elaborado en torno a esta labor tan llena de modelos y cambios.

Entendemos que la eficacia en el desempeño docente va en función de concebir la necesidad de trabajar con eficacia aún al enfrentarse a situaciones difíciles de alumnos con problemas familiares, con baja autoestima, o con alumnos que han experimentado una cadena de fracasos escolares anteriores. La eficacia en la enseñanza, reside en su perspectiva de formación profesional; enseñar a una persona involucra despertar en él la conciencia social y buscar el desarrollo del individuo y su contexto, orientar al alumno a producir aprendizajes a partir de su propia experiencia. Enseñar con eficiencia

significa llegar a desarrollar equitativamente en los alumnos que se le han encargado, competencias, destrezas, capacidades, habilidades, conocimientos, valores y actitudes y reconocer las condiciones en las que se produce este aprendizaje en el aula, en su contexto y vida cotidiana.

El buen y ejemplar maestro es aquel que conoce su trabajo y sus potencialidades de sus estudiantes; convive el día a día, que lo disfruta; que lo hace estremecer. Es quien se preocupa por mejorar cada día para realizarlo íntegramente, busca el verdadero valor de sus estudiantes para hacer el bien y formarlos como buenos ciudadanos.

Los resultados de los diversos estudios realizados y en mayoría de los países latinoamericanos, dentro de los procesos educativos muestran que el factor docente es uno de los entes más importantes para que las Reformas Educativas tengan resultados favorables en el aprendizaje de los estudiantes y en la manera como se conduce la educación en los sistemas de cada estado. Por un lado sin buenos docentes no hay cambio posible, por otro lado la situación profesional y social, la postergación de su reconocimiento que enfrenta día a día el docente es uno de los factores críticos de la educación. Los docentes son una de las causas más importantes del problema educativo pero también pueden ser el inicio de las estrategias más positivas para cambiar la educación en nuestro sistema. UNESCO (2014)

El rol del docente en la actualidad es cada vez más complejo y cuidadoso; sus funciones parten de un diagnóstico situacional que consiste en diseñar el proceso educativo, organizar y tomar decisiones adecuadas para orientar el aprendizaje y evaluar. En el futuro el papel del docente será apasionante y diferente a estos tiempos porque el proceso educativo está en constante cambio.

Diferentes autores afirman lo siguiente:

El docente es un profesional competitivo, capacitado y especializado en la enseñanza y el aprendizaje sobre determinado conocimiento el docente conoce las ciencias de la educación, la humanística o el arte. Como especialista de un conocimiento pedagógico y en el ejercicio del saber que lo autoriza para relacionar conocimientos, plantea contenidos de la enseñanza y aplica de la manera más adecuada, ya sea empleando los instrumentos mediadores de la palabra o estrategias icónicas que trasgredan en el buen aprendizaje del alumno, estableciendo un proceso llamado enseñanza - aprendizaje. Orellana (2013).

Para Orellana, el docente es considerado como una persona competente que ha sido educada y especializada para poder enseñar a los alumnos un determinado conocimiento o área de la ciencia, humanística o arte. De igual manera ha sido formado, educado para proveer de técnicas o métodos de trabajo que debe desarrollar el alumno para el logro de su aprendizaje en situaciones determinadas y lo más importante el docente ha sido formado para formar un buen ciudadano con un conocimiento holístico e integral.

El trabajo del docente incluye el uso y planteamiento del diseño curricular, de la cual se vale para adecuar los temas a enseñar, de la misma el plantear estrategias, medios y materiales, con ello evaluar con el fin de la búsqueda de la comprensión de los nuevos conocimientos y lograr el aprendizaje eficaz en el alumno. Conjuntamente existe otro aspecto primordial que desarrolla el docente, como es la planificación de la clase y métodos para el logro del aprendizaje. En virtud de la formación recibida y la preparación continúa por el docente con el fin de ejercer sus funciones con capacidad, conocimiento y destreza para el bien social.

Mientras que el desempeño es un conjunto de acciones concretas, la competencia es un patrón general de comportamiento que posee cada persona. Por lo que, desempeño del docente es entendida como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y su entorno donde se desarrolla Montenegro (2013).

El desempeño se puede conceptualizar como la consecución del deber, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad con perseverancia y responsabilidad. Las definiciones que se podrían hacer al respecto son diversas. Gutierrez (2016), refiere que un desempeño es una labor vital del guía y su equipo es instaurar el sistema de medición del desempeño de la organización, de tal manera que se tenga claro cuáles son los signos de la organización, y con ellos se pueden conocer el pensamiento y la acción a lo largo de la actividad.

Para, Guerra (2015) define a la mejora del desempeño como una representación sistemática para desarrollar el rendimiento y la competencia, manejando una serie de métodos y técnicas para visualizar las oportunidades relacionadas con el desempeño de los individuos.

En el Marco de Buen Desempeño Docente establecidos por el ministerio de educación, se precisa las competencias, los dominios y los desempeños que definen a un docente y que todos los docentes deben conocer y practicar en la educación básica del país. Constituye un compromiso entre el Estado, los docentes y la sociedad en función a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores de nuestro país, con la intención de alcanzar el aprendizaje de todos los estudiantes de cada región. Se conoce de una herramienta estratégica que busca una política integradora de desarrollo docente.

En el marco del buen desempeño docente el ministerio de educación manifiesta que el docente debe tener cuatro dominios:

a) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Es la planificación del que hacer pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere al conocimiento de las principales características sociales, culturales, materiales, inmateriales y cognitivas de sus estudiantes que tiene a su cargo, el dominio

de los contenidos pedagógicos, didácticos y disciplinares, así como la selección de estrategias de enseñanza y aprendizaje.

b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Es la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Comprende la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como el uso de recursos didácticos acertados y significativos.

c) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Es la adecuada intervención de los agentes de la educación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una representación democrática y participativa para mejorar los aprendizajes. Es la comunicación positiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, cumplimiento y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al fortalecimiento de un clima institucional propicio que favorezca a los actores educativos.

d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Referido a las prácticas y procesos que identifican la formación y desarrollo de la comunidad de docentes. Es la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en equipo, la asistencia con sus pares y su intervención en actividades de desarrollo profesional. Contiene la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e ejecución de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional y si es posible en lo local.

Conceptos

Dominio

Son competencias que constituyen un área específica del actuar. Son autónomos, ya que cada uno de ellos interviene en el desarrollo del otro como parte de un todo de forma sistemática, es conocer y practicar un determinado conocimiento.

Competencia

Es un saber hacer en cada contexto diferente, que implica compromisos, disposición, esfuerzo y responsabilidad al realizar las tareas o a cumplir responsabilidades con calidad, manejo de determinados fundamentos conceptuales y comprensión de un saber y las consecuencias sociales de sus decisiones.

Desempeño

Es un Acción observable que realizan los directivos y docentes y que se evidencia el dominio de la competencia. El desempeño es el actuar de un individuo en una tarea determinada.

Reformar o cambiar una escuela involucra cambiar la gestión que desarrollan los directivos en las instituciones educativas. La investigación educativa enfatiza que el liderazgo del directivo o director, es el segundo factor importante que influencia en los logros de aprendizaje después de la acción docente, es decir, tiene un grado de influencia real e innegable en los aprendizajes de los estudiantes. Entonces de por sí sabemos que son dos los factores decisivos en la mejora de una institución.

El liderazgo directivo es la clave de influencia para la mejora de los aprendizajes en los estudiantes, en la calidad de la práctica docente, las situaciones de trabajo y el funcionamiento de la escuela. De lo que podemos afirmar que el rol del director en la mejora de la calidad de la escuela es significativo. La política del Ministerio de Educación, priorizada el

fortalecimiento de las instituciones educativas en el marco de una gestión descentralizada, participativa, transparente y está orientada básicamente a los resultados esperados; en este contexto, es de mucha importancia idear la conducción escolar como un sistema, como un conjunto de elementos que respondan a la consecución de los propósitos planteados. El actual sistema educativo tiene como principal instrumento el Marco del Buen Desempeño del Directivo, donde en su elaboración se ha tomado en cuenta, tanto los antecedentes internacionales, como los avances existentes en nuestro país respecto al enfoque por resultados con soporte en los desempeños. Para poder certificar lo que significa ser un líder escolar, es totalmente necesario tener una clara noción de las funciones y responsabilidades que asumen.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel Primaria en el distrito de Independencia, Ayacucho, 2017?

1.4.2. Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente?
- b) ¿Qué relación existe entre orientación de los procesos pedagógicos y el desempeño docente?

1.5. Justificación del estudio

Los docentes y padres de familia a través de la historia siempre se ha requerido que el Estado precise y defina las políticas, mecanismos que garanticen el derecho a una educación de calidad para todos en nuestro país, esta exigencia se ha hecho presente la interrogación por la calidad de todos los actores educativos y sus factores que influyen en la educación, la pertinencia y la eficacia del trabajo de directores y docentes, por su formación y las condiciones del ejercicio de su práctica pedagógica. Responden a esta

demanda específica sobre la función del magisterio nos confronta con un reto singular: realizar cambios en la realidad de la profesión docente y de los directores, es decir, en su identidad profesional, en su desempeño y su dominio, en los modelos, en su formación y su cultura, que orientan sus prácticas pedagógicas. Las razones de cambio son estructurales, ya que obedecen a cambios en la sociedad y nuevas necesidades sociales, en la cultura, en la producción del saber y en la necesidad de apoyar para mejorar, desde la educación, a la conformación de sociedades más objetivas, democráticas y con altos niveles de desarrollo humano y buscar el desarrollo de nuestro país.

La educación en el país es multi y pluricultural por tanto tienen un sin número de necesidades y peticiones, las cuales tenemos que afrontar y superar de una manera efectiva y coherente, muchos desafíos para enfrentar de manera coherente y segura. Sin embargo, la prioridad es impulsar el cambio que requieren los procesos educativos para la transformación efectiva de la escuela, en su dinámica, estructura y organización, con el fin de lograr resultados de aprendizajes significativos en los estudiantes y la sociedad donde vivimos. Las escuelas, forman la primera y principal instancia descentralizada del sistema educativo nacional MINEDU (2014) por lo que, su situación varía teniendo en cuenta el contexto en el que se ubica dicha institución y dichos estudiantes.

La mayoría de escuelas tienen múltiples necesidades y presentan dificultades que se manifiestan en el escaso logro de aprendizajes de sus estudiantes y en la contribución mínima en su formación integral; lo que amerita una toma de acción urgente para impulsarla a que cumpla la función que le corresponde al estado peruano, a los directores, a los docentes y padres de familia.

El hecho de conocer la relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente, ha de servir para aportar información a las autoridades de los Centros de Educación Básica, e Instancias pertinentes y dar prioridad

a esta problemática de del buen desempeño de directores y docentes afín de revertir reformulando planes y estrategias de gestión educativa para mejorar el desempeño de sus docentes en las Instituciones del distrito de Independencia, Ayacucho.

Justificación pedagógica

El Presente estudio pretende motivar y mejorar el desempeño del director que ayuden a orientar y desarrollar los desempeños de los docentes y dar mejoras a las instituciones educativas, estableciendo la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente.

Asimismo, pretende a través de sus resultados invitar a la reflexión y participación activa de los diferentes actores educativos y comuna en general, para contrarrestar el problema del desempeño de los docentes y paulatinamente mejorar el buen desempeño de los actores de la educación.

Justificación legal

La investigación se sustenta en las siguientes normas:

Constitución Política del Perú, Capítulo II, art. 13 y 14.

Ley General de Educación N° 28044, TITULO IV, artículos 25 y 26.

Ley de la Reforma Magisterial N° 29944

Decreto Supremo N° 011-2012-ED.

Marco del buen desempeño directivo MINEDU-2013

Marco del buen desempeño docente MINEDU-2013

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación entre Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel Primaria en el distrito de Independencia, Ayacucho, 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas:

- a) Existe relación entre gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente.
- b) Existe relación entre orientación de los procesos pedagógicos y el desempeño docente.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel Primaria en el distrito de Independencia, Ayacucho, 2017

1.7.2. Objetivos específicos

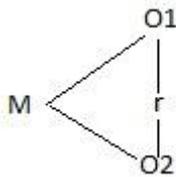
- a) Existe relación entre gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente.
- b) Existe relación entre orientación de los procesos pedagógicos y el desempeño docente.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El estudio es de diseño no experimental transaccional correlacional, por cuanto, recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Asimismo, es correlacional, porque trata de examinar las relaciones entre dos o más variables en un momento. El esquema pertenece a Hernández, Fernández y baptista, 2006.

La representación del diseño de estudio es lo siguiente:



Donde:

M: muestra

O1: variable x – Liderazgo Directivo

O2: variable y –Desempeño Docente

r: relación

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

Las variables vienen a ser propiedades o atributos que poseen las personas, eventos o fenómenos que son motivo de investigación, las mismas que asumen distintos valores en cada unidad de estudio.

Para el caso de nuestra investigación las variables fueron registradas de la siguiente manera:

Variable 1: Liderazgo Directivo

Variable 2: Desempeño Docente

2.2.2. Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1 Liderazgo Directivo	Es una Persona o personas que asumen la conducción de una institución y de la organización en relación a las metas y objetivos. La reforma de la escuela requiere configurar este rol desde un enfoque de liderazgo pedagógico. Un líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico. (MINEDU, 2014)	Por liderazgo directivo se entiende el manejo de la institución educativa y sus actores del sistema educativo. Influye significativamente en el desarrollo de los docentes y estudiantes.	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	1. Conduce de manera participativa la planificación institucional.	Nominal Si=2 No=1
				2. Promueve la participación democrática de los actores de la institución educativa y la comunidad.	
				3. Favorece las condiciones que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes.	
			Orientación de los procesos pedagógicos.	4. Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de rendición de cuentas.	
				5. Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa.	
				6. Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa, a través del acompañamiento Sistemático.	
V2 Nivel de Desempeño Docente	El docente es una persona con formación holística que tiene por compromiso desarrollar la responsabilidad moral, social y cultural de cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana. (MINEDU, 2014)	Desempeño docente se refiere a las competencias que tiene el docente para la buena conducción del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos.	Ordinal 3=Alta (75 - 100) 2=Media (36 - 74) 1=Baja (0 - 35)
				2. Planifica la enseñanza garantizando los aprendizajes que quieren lograr en sus estudiantes.	
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	3. Crea un clima propicio para el aprendizaje y la convivencia democrática.	
				4. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias.	
				5. Evalúa permanentemente el aprendizaje de sus estudiantes teniendo en cuenta el contexto cultural.	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	6. Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela.	
				7. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado.	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	8. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje.	
				9. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas.	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Conjunto de eventos, fenómenos, personas que son motivo de investigación, por lo tanto, proporcionan información sustancial para el proceso investigativo.

Según Abanto (2015) afirma que la población es “la totalidad de individuos a quienes se generalizaran los resultados del estudio, que se encuentran delimitados por características comunes y que son precisados en el espacio y tiempo” (p. 38).

La población estará constituida por directivos, docentes, administrativos de las Instituciones Educativas del distrito de Independencia, Ayacucho 2017.

Por lo tanto, la población para esta investigación estuvo compuesta por 06 Instituciones Educativas Pública del distrito de Independencia, provincia de Vilcas, departamento de Ayacucho, durante el periodo escolar 2017. Tal como se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 1

Distribución de los directivos y docentes de las instituciones educativas del distrito de Independencia, provincia de Vilcas, departamento de Ayacucho, durante el periodo escolar 2017.

Detalle	Masculino	Femenino	Total
Docentes de la I.E. 38231/Mx- P de Pacchahuallhua.	13	12	25
Docentes de la I.E. 38677/Mx – P de Toma	8	7	15

2.3.2. Muestra

Una muestra es un subconjunto de la población que se utiliza para maximizar los recursos a nivel económico y de tiempo (Pino, 2014, 95).

Como tal, la muestra para este estudio estuvo compuesto por directivos y docentes, tal como se muestra en el siguiente cuadro de distribución de los directivos y docentes del nivel Primaria de las instituciones educativas del distrito de Independencia, provincia de Vilcas, departamento de Ayacucho, durante el periodo escolar 2017.

Detalle	Masculino	Femenino	Total
Docentes de la I.E. 38231/Mx- P de Pacchahuallhua.	13	12	25
Docentes de la I.E. 38677/Mx – P de Toma	8	7	15

Fuente: Elaboración propia

2.3.3. Muestreo

No hubo muestreo debido a que la cantidad de la población es igual a la cantidad de la muestra.

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

2.4.1. Técnicas

Las técnicas constituyen el conjunto de mecanismos, medios o recursos dirigidos a recolectar, conservar, analizar y transmitir los datos de los fenómenos sobre los cuales se investiga. Palomino (2016)

La técnica a ser utilizada es la encuesta para el caso de las dos variables.

La valoración de los instrumento corresponde a la evaluación a partir de los datos acopiados en una prueba piloto. La confiabilidad de los instrumentos se fundamenta en el juicio de expertos para lo cual se solicitará apoyo a especialistas en la materia con la intención de evaluar la pertinencia de los ítems formulados.

2.4.2. Instrumento:

Un instrumento de recolección de datos a decir de Ortega, P. (2010) es el medio físico donde se operativiza o concretiza la técnica.

VARIABLES	TÉCNICAS	INSTRUMENTO
Liderazgo directivo	Encuesta	Cuestionario
Desempeño docente	Encuesta	Cuestionario

2.4.3. Validez

La validez del contenido del instrumento se realizó mediante el juicio de expertos, en la que participará el docente del curso.

La validez según Jauregui (2013) es el proceso de evaluación del instrumento que tiene el objetivo de valorar si el instrumento cumple con sus objetivos, es decir si el instrumento mide lo que tiene que medir.

2.4.4. Confiabilidad

La prueba de confiabilidad sobre la validez del instrumento se desarrolló en función de la prueba piloto. Para tal fin, se utilizó el Coeficiente Alpha de Cronbach.

$$\alpha = \frac{K-1}{K} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_T^2} \right)$$

K: El número de ítems

Si²: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

ST²: Varianza de la suma de los Ítems

α: Coeficiente de Alfa de Cronbach

El que arrojó un puntaje de 0,87 para la variable Liderazgo directivo; mientras que, para la variable Desempeño Docente un puntaje de 0,89, lo que demuestra que los instrumentos son aplicables.

2.4.5. Ficha técnica

Cuestionario de liderazgo y desempeño

INSTRUMENTO	<i>Cuestionario de liderazgo y desempeño</i>
Autor	<i>Morales Chuco, Elaine</i>
Adaptado	<i>Urquiza Rivera, Gueni</i>
Año de edición	<i>2008</i>
País de origen	<i>Bogotá</i>

Ambito de aplicación	<i>Directivos y docentes</i>
Administración	Individual
Objetivo	Este instrumento tiene por finalidad evaluar el desempeño del director y docente.
Duración	10 minutos
Dimensiones	Explora las dimensiones de liderazgo directivo y desempeño docente.
Campo de aplicación	Directivos y docentes de Educación Básica Regular
Validez estadística	En la validez estadística se obtuvo un puntaje mayor a 0,21 , lo que significa que el instrumento es válido.
Índice de fiabilidad	El análisis del coeficiente de Alfa de Cronbach arrojó = 0,736 lo que significa que el instrumento presenta una consistencia interna de nivel bueno.
Categorías	La escala de valoración es intervalo. Presenta la siguiente valoración: Liderazgo directivo Si=2 No=1 Desempeño docente 3=Alta (75 - 100) 2=Media (36 - 74) 1=Baja (0 - 35)

2.5. Método de análisis de datos

El procesamiento de datos se realizó con el Software Estadístico IBM-SPSS versión 24.0. A nivel descriptivo se presentan tablas de contingencia; mientras

que, a nivel inferencial para el proceso de contratación de las hipótesis el estadígrafo de Rho de Spearman. La discusión de resultados se realizó tomando los antecedentes y el marco teórico del mismo modo, las conclusiones responden a los objetivos.

2.6. Aspectos éticos

Para el presente estudio se garantizó que la investigadora es responsable de todo el proceso investigativo, así como la predisposición para realizar el trabajo de investigación, respetando las opiniones y teniendo cuidado de mantener la reserva del caso para la divulgación de la información recabada.

Este estudio tanto en su estructura como en el contenido esencialmente es de propia elaboración, por lo que presenta un estilo propio de redacción; pues se ciñe a los planteamientos de las normas APA (American Psychological Association) sexta versión, que establece un conjunto de estándares o reglas que ayudan a la hora de codificar varios componentes de la escritura científica con el fin de facilitar la comprensión de la lectura, así como a las reglas establecidas por la Universidad César Vallejo.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados de la variable Liderazgo Directivo

TABLA 1

Frecuencia y porcentaje de la Variable Liderazgo Directivo

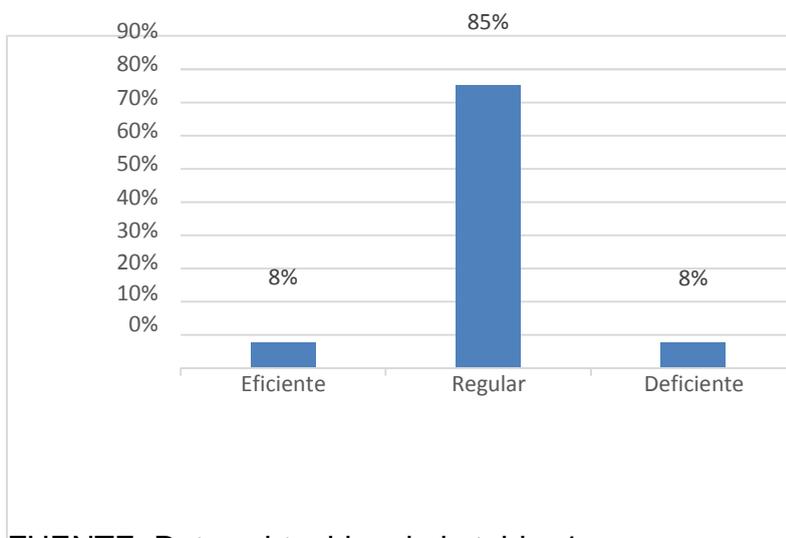
Niveles	Intervalo	f	%
Eficiente	71 - 90	3	8%
Regular	51 - 70	34	85%
Deficiente	30-50	3	8%
Total		40	100%

FUENTE: Datos obtenidos del cuestionario

En la tabla 1, respecto a la variable Liderazgo Directivo, se puede apreciar que el 85%; es decir, 34 docentes consideran que el director tiene un nivel de liderazgo directivo Regular, lo que significa que es una Persona que asumen la conducción de una institución y de la organización en relación a las metas y objetivos. Es un líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico. Mientras que un 8%; es decir, 3 docentes lo ubican en el nivel Deficiente; asimismo, un 8%; es decir, 3 profesores lo ubican en el nivel eficiente

FIGURA 1

Frecuencia y porcentaje de la Variable Liderazgo Directivo



FUENTE: Datos obtenidos de la tabla 1

Resultados de la dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

TABLA 2

Frecuencia y porcentaje de la Dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

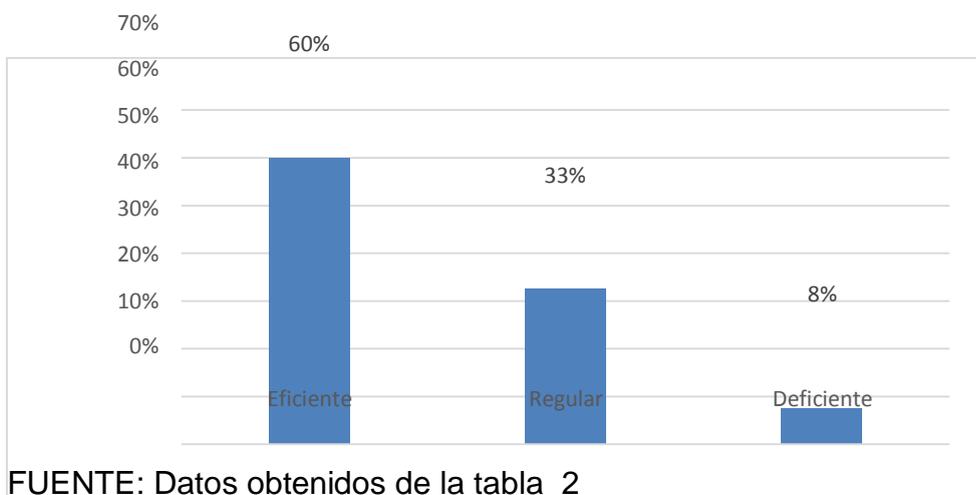
Niveles	Intervalo	f	%
Eficiente	47 – 60	24	60%
Regular	34 –46	13	33%
Deficiente	20–33	3	8%
Total		40	100%

FUENTE: Datos obtenidos del cuestionario

En la tabla 2, respecto a la dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes el 60%; es decir, 24 docentes ubican al director en el nivel Eficiente, lo que significa que considera que el Director conduce de manera participativa, democrática la planificación institucional conjuntamente con todos los agentes educativos, mientras que un 33 %, es decir, 13 profesores lo ubican en el nivel regular; asimismo, un 8%, es decir, 3 profesores lo ubican en el nivel deficiente.

FIGURA 2

Frecuencia y porcentaje de la Resultados de la dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes



FUENTE: Datos obtenidos de la tabla 2

Resultados de la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos.

TABLA 3

Frecuencia y porcentaje de la Dimensión Orientación de los procesos pedagógicos.

Niveles	Intervalo	F	%
Eficiente	25 – 30	2	5%
Regular	18 –24	30	75%
Deficiente	10—17	8	20%
Total		40	100%

FUENTE: Datos obtenidos del cuestionario

En la tabla 3, respecto a la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos el 75%; es decir, 30 docentes ubican al director en el nivel Regular, lo que significa que consideran que promueve, lidera los procesos pedagógicos a través del acompañamiento, lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa, gestiona los agentes educativos, mientras que un 20 %, es decir, 8 profesores lo ubican en el nivel deficiente; asimismo, un 5%, es decir, 2 profesores lo ubican en el nivel eficiente.

3.2. Resultados de la Variable Desempeño Docente:

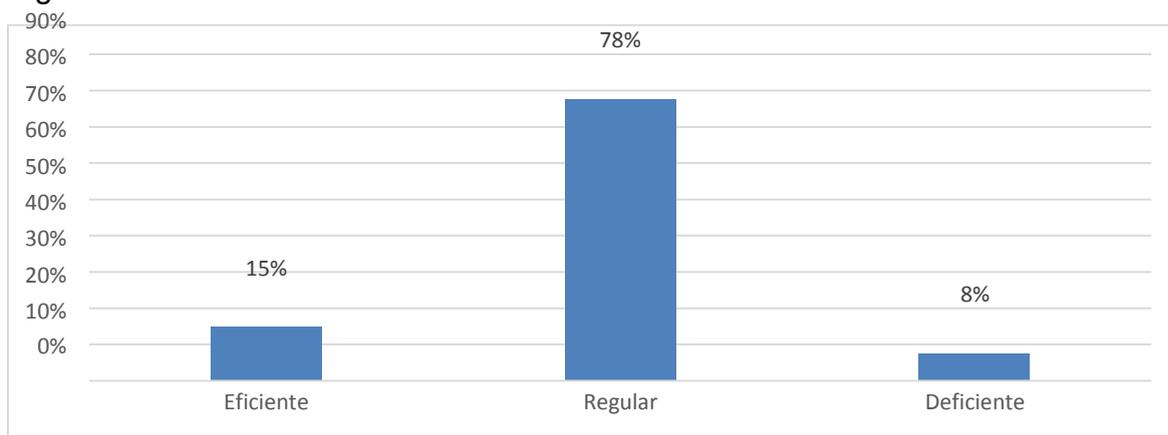
TABLA 4

Niveles	Intervalo	f	%
Eficiente	71 - 90	6	15%
Regular	51 - 70	31	78%
Deficiente	30-50	3	8%
Total		40	100%

Datos obtenidos del cuestionario

En la tabla 4, respecto a la variable desempeño docente, se puede apreciar que el 78% ; es decir, 31 docentes se ubican en el nivel regular pues consideran que tienen una formación holística que tiene por compromiso desarrollar la responsabilidad moral, social y cultural de cada uno de sus estudiantes. Mientras que un 15 %; es decir 6 profesores se ubican en un nivel regular; asimismo un 8%; es decir, 3 docentes se ubican en el nivel deficiente.

Figura 4



Datos obtenidos de la tabla 4

Resultados obtenidos de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

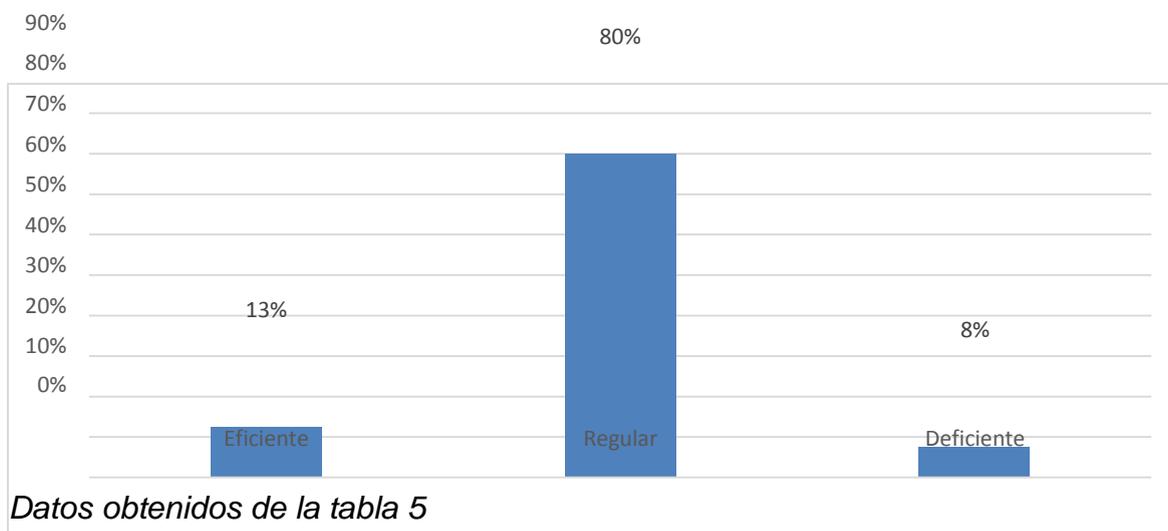
Tabla 5

Niveles	Intervalo	f	%
Eficiente	25 -- 30	5	13%
Regular	18 --24	32	80%
Deficiente	10--17	3	8%
Total		40	100%

En la tabla 5, respecto a la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes el 80%; es decir, 32 docentes se ubican en el nivel regular, pues consideran que conocen y comprenden las características de todos sus estudiantes y sus contextos, planifican la enseñanza garantizando los aprendizajes que quieren

lograr con sus estudiantes, mientras un 13%; es decir, 5 docentes se ubican en el nivel eficiente, asimismo un 8%; es decir, 3 docentes se ubican en el nivel deficiente.

Figura N°5



Resultados obtenidos de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

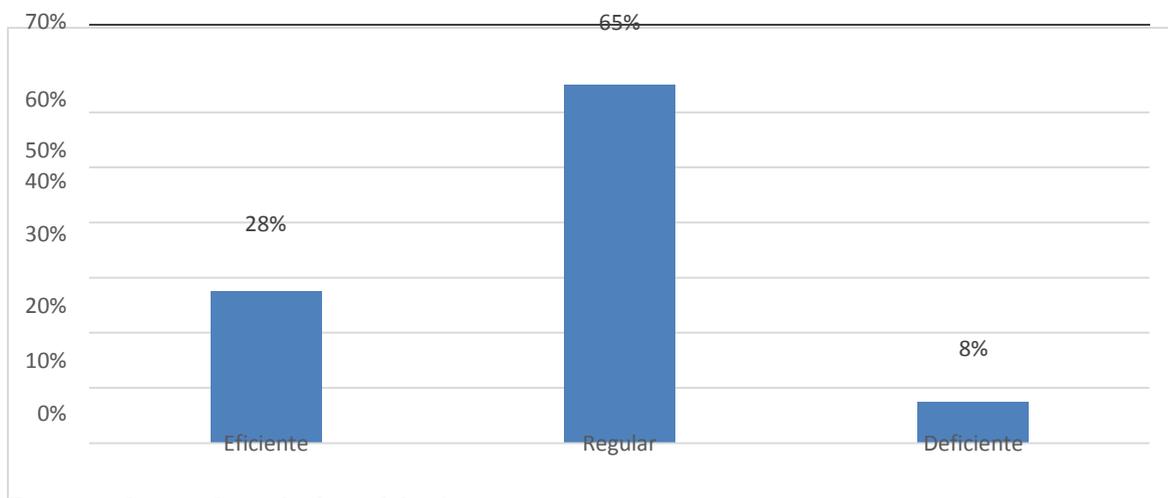
Tabla 6

Niveles	Intervalo	f	%
Eficiente	47 -- 60	11	28%
Regular	34 --46	26	65%
Deficiente	20--33	3	8%
Total		40	100%

En la tabla 6, respecto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes el 65%; es decir, 26 docentes se ubican en el nivel regular , pues crean un clima propicio para el aprendizaje y la convivencia democrática, conducen el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias, además evalúan permanentemente el aprendizaje de sus estudiantes teniendo en cuenta el contexto cultural, mientras, un 28%; es decir, 11docentes se

ubican en el nivel eficiente , asimismo un 8%; es decir, 3 docentes se ubican en nivel deficiente.

Figura 6



Datos obtenidos de la tabla 6

3.2. coeficiente de correlación entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel primaria en el distrito de independencia, Ayacucho – 2017

Tabla Nº 7

correlación entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente

Correlaciones			Liderazgo Directivo	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,673**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,673**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

FIGURA 7

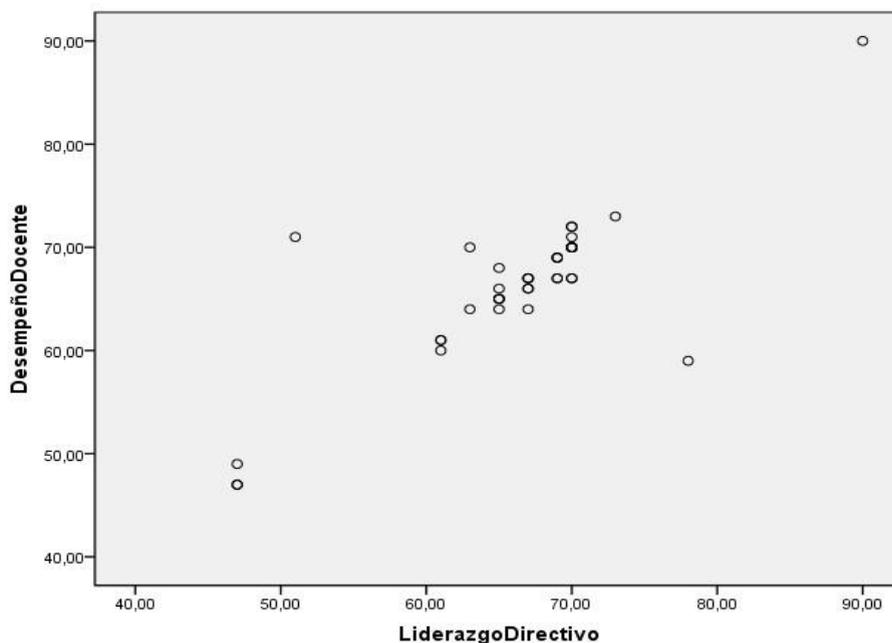


TABLA 8

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coefficiente de correlación	de Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula o inexistente

En consecuencia, la correlación entre la variable Liderazgo Directivo Y Desempeño Docente en el nivel primaria del Distrito de Independencia, es moderada debido a que $r_s = 0,673$.

Coeficiente de correlación entre la dimensión Gestión De Las Condiciones para la mejora de los aprendizajes y desempeño docente en el nivel primaria en el distrito de independencia, Ayacucho – 2017

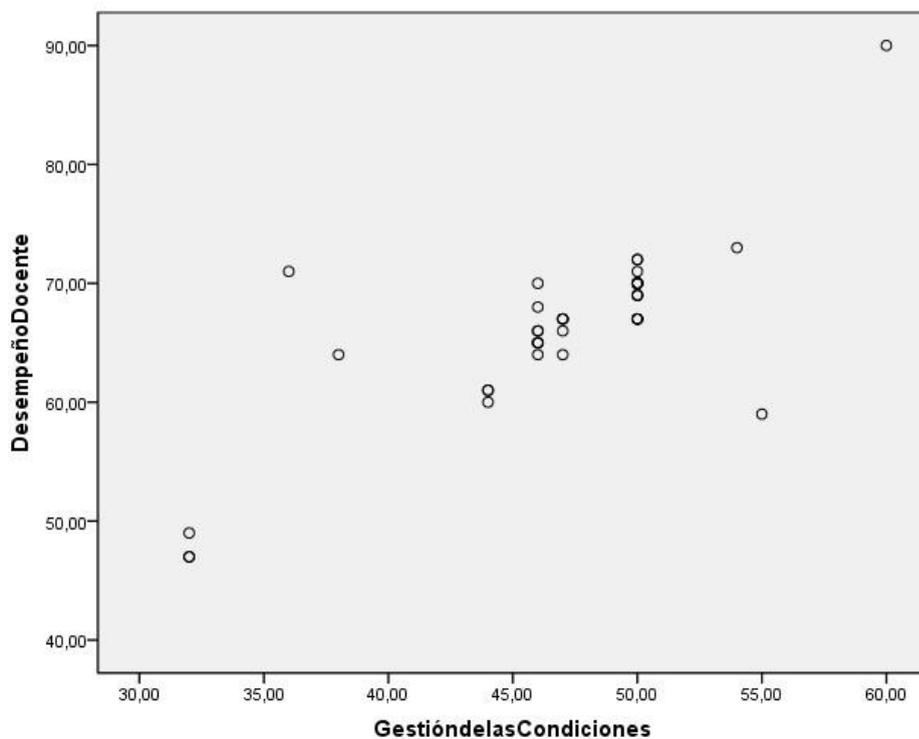
Tabla 9

Entre la dimensión Gestión De Las Condiciones para la mejora de los aprendizajes y desempeño docente

Correlaciones			Gestión de las Condiciones	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión de las Condiciones	Coefficiente de correlación	1,000	,664**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,664**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

FIGURA 8



Coeficiente de correlación entre la dimensión Orientación de los Procesos Pedagógicos y Desempeño Docente en el nivel primaria del distrito de independencia, Ayacucho – 2017

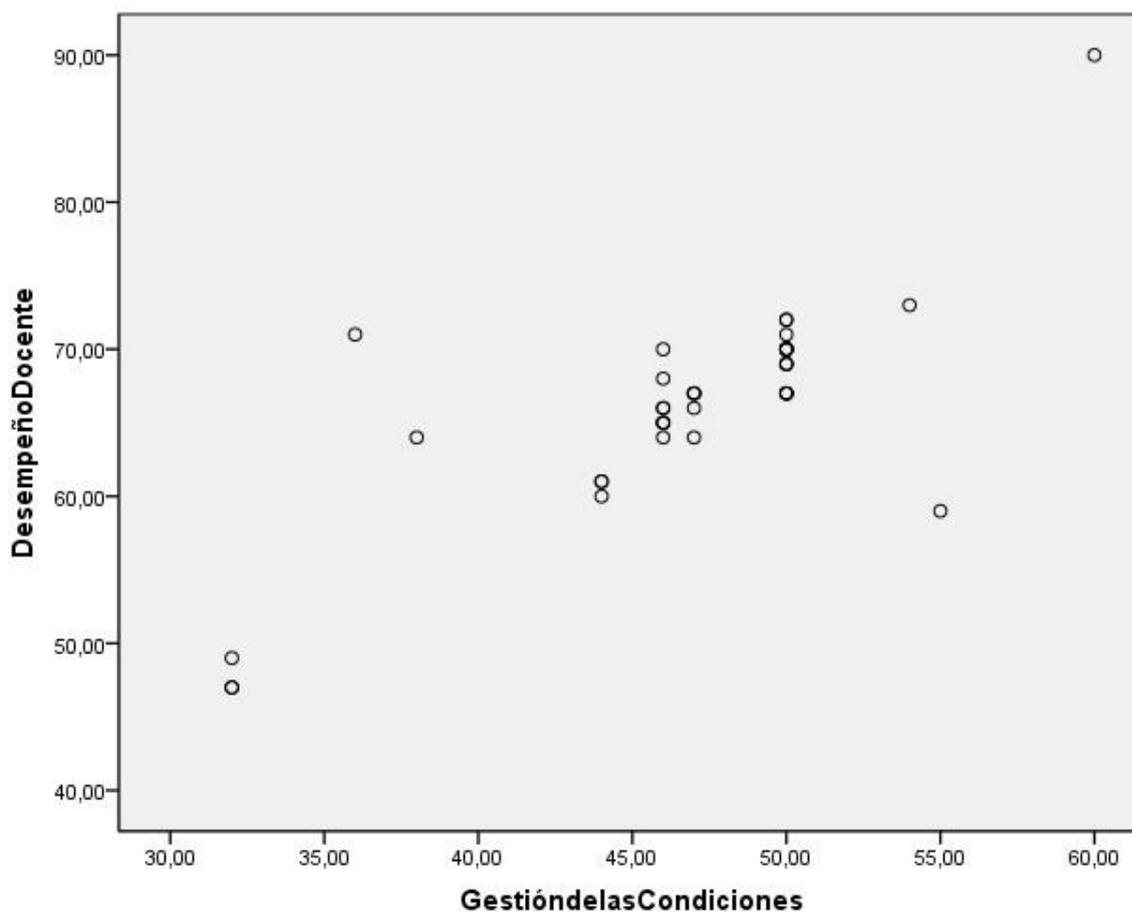
TABLA 10

Correlaciones

			Orientación de los Procesos	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Orientación de los Procesos	Coeficiente de correlación	1,000	,347*
		Sig. (bilateral)	.	,028
		N	40	40
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,347*	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	.
		N	40	40

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

FIGURA 8



3.3. Contratación de hipótesis respecto a las variables Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en el nivel primaria del Distrito de Independencia, Ayacucho- 2017.

a) Hipótesis general:

Ho: No existe correlación estadísticamente significativa en la población entre las variables Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en el nivel primaria del Distrito de Independencia, Ayacucho- 2017.

Ha: $\rho_s = 0$

Ha: Existe correlación estadísticamente significativa en la población entre las variables Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en el nivel primaria del Distrito de Independencia, Ayacucho- 2017.

Ha: $\rho_s \neq 0$

b) Nivel de Significancia

$\alpha=0,05$ es decir el 5%

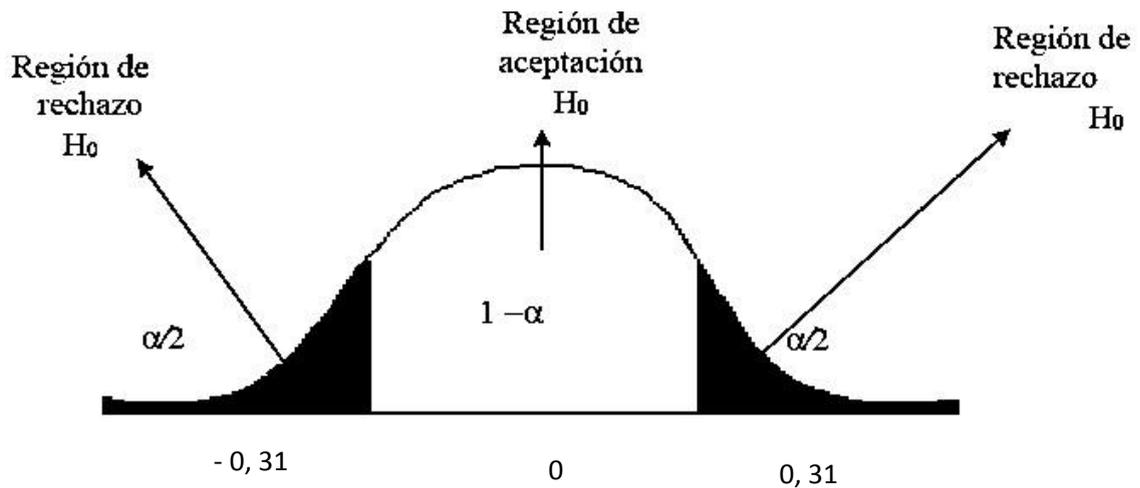
c) Región de rechazo y aceptación

$$\alpha = 0.01$$

$$r_s \frac{z}{\sqrt{n-1}}$$

$$r_s \frac{1,96}{\sqrt{40-1}}$$

$$r_s = 0,31$$



Aceptar H_0 si $-0,31 < r_c < 0,31$

Rechazar H_0 si $-0,31 > r_c > 0,31$

d) Decisión Estadística:

Puesto que la r_s calculada es mayor que la r_s teórica ($0,673 > 0,31$), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

e) Conclusión estadística:

Se concluye que: existe correlación estadísticamente significativa en la población entre las variables Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en el nivel primaria del Distrito de Independencia, Ayacucho- 2017.

Contrastación de hipótesis respecto a la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en el nivel primaria del Distrito de Independencia, Ayacucho- 2017.

a) Hipótesis específica 1:

Ha: Existe relación entre gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en el nivel primaria del Distrito de Independencia, Ayacucho- 2017.

Ho: No existe relación entre gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en el nivel primaria del Distrito de Independencia, Ayacucho- 2017.

b) Decisión estadística:

Puesto que la r_s calculada es mayor que la r_s teórica ($0,664 > 0,31$), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

c) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en el nivel primaria del Distrito de Independencia, Ayacucho- 2017.

Contrastación de hipótesis respecto a la dimensión Orientación de los Procesos Pedagógicos y el desempeño docente en el nivel primaria del Distrito de Independencia, Ayacucho- 2017.

a) Hipótesis específica 2:

Ha: Existe relación entre Orientación de los Procesos Pedagógicos y el desempeño docente en el nivel primaria del Distrito de Independencia, Ayacucho- 2017.

Ho: No existe relación entre Orientación de los Procesos Pedagógicos y el desempeño docente en el nivel primaria del Distrito de Independencia, Ayacucho- 2017.

b) Decisión estadística:

Puesto que la r_s calculada es mayor que la r_s teórica ($0,347 > 0,31$), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

c) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre Orientación de los Procesos Pedagógicos y el desempeño docente en el nivel primaria del Distrito de Independencia, Ayacucho- 2017.

IV. DISCUSIÓN

En nuestra realidad, podemos observar que el liderazgo en los directores es de suma importancia para poder encaminar correctamente a los actores del proceso educativo, con el propósito de cumplir las metas que la institución y el sistema educativo necesitan para mejorar la calidad de enseñanza.

Por otro lado, la profesión de enseñar, es de suma importancia en el ámbito social; incluso, no es descabellado afirmar que no hay ninguna otra profesión que ofrezca al profesional mayor oportunidad de beneficiar a otro ser humano que la docencia. Es por ello que hay una gran responsabilidad intrínseca en la docencia, y la importancia de la efectividad en esta labor; puesto que del rendimiento docente depende en gran medida la prosperidad de un individuo, y a su vez, la prosperidad de la sociedad que este conforma.

Partiendo de estas dos variables que tienen un valor fundamental en educación, he visto por conveniente realizar el presente trabajo de Investigación con el propósito de conocer qué relación existe entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones públicas del distrito de Independencia, Ayacucho -2017.

Por lo tanto, presento la siguiente conclusión: La correlación entre la variable liderazgo directivo y desempeño docente en las Instituciones Públicas del Distrito de Independencia es moderada debido a que su correlación resultó $r_s=0,673$, que indica que es un nivel moderado significativamente aceptable.

Calero (1998, p. 306), al respecto señala que:

Es importante que el director de centro educativo tome conciencia de su rol de líder, que debe inspirar respeto y debe ganar apoyo por lo que él sostiene, por lo que él representa y por sus formas de relacionarse con sus colegas. El líder tiene poder, autoridad, tiene influencia. El líder es poderoso no porque tiene autoridad legal, sino porque representa, articula y difunde en la organización valores que representan la más altas aspiraciones de los miembros de la misma. También señala: Que el liderazgo es influencia sobre

un grupo de personas para que éstas puedan de manera entusiasta y comprometida, lograr metas de grupo.

Se concluye que es muy importante que el director cuente con las siguientes características : que se involucre en el trabajo educativo, capaz, eficiente, actualizado, humilde, que sepa manejar al grupo que está a su cargo, para lograr un buen desempeño docente y lograr los compromisos trazados durante el año.

Por otra parte, en la comprobación de las hipótesis específicas, se obtuvieron los siguientes resultados:

En la hipótesis específica Nº 1: Se puede afirmar que: existe correlación estadísticamente significativa en la población entre las variables gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en el nivel primaria del Distrito de Independencia, Ayacucho- 2017.

Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de Rho de spearman equivalente a 0,664 (Tabla 9) que refleja una correlación estadísticamente moderado; mientras más eficaz sea la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes mejor será el desempeño docente.

En la hipótesis específica Nº 2; Se señala que: Existe correlación estadísticamente baja en la población entre las variables Orientación de los Procesos Pedagógicos y el desempeño docente en el nivel primaria del Distrito de Independencia, Ayacucho- 2017.

Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de Rho de spearman equivalente a 0,347 (Tabla 10) que refleja una correlación estadísticamente baja; mientras no haya una buena orientación de los procesos pedagógicos no habrá un buen desempeño docente.

V. CONCLUSIONES

Primera:

Se ha determinado que existe una relación significativamente moderada $r=0,673$ entre la variable liderazgo directivo y desempeño docente. Se puede afirmar que el liderazgo directivo se relaciona moderadamente con el desempeño docente en el nivel primaria del Distrito de Independencia, Ayacucho- 2017.

Segunda:

Se ha determinado que existe una relación significativamente moderada $r=0,664$ entre la variable condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente. Se puede afirmar que las condiciones para la mejora de los aprendizajes se relacionan moderadamente con el desempeño docente en el nivel primaria del Distrito de Independencia, Ayacucho- 2017.

Tercera:

Se ha determinado que existe una relación significativamente baja $r=0,347$ entre la variable Orientación de los Procesos Pedagógicos y el desempeño docente. Se puede afirmar que la Orientación de los Procesos Pedagógicos su relación es baja con el desempeño docente en el nivel primaria del Distrito de Independencia, Ayacucho- 2017.

VI. RECOMENDACIONES

A la Dirección de la UGEL Huamanga, a fin de que puedan promover las actualizaciones educativas con el propósito de generar una mejora en cuanto a la aplicación de la Inteligencia Emocional en la Administración de las Instituciones Educativas, y que éstas sean de calidad para así lograr la satisfacción de los consumidores del servicio.

A los directores de las instituciones educativas, empaparse más sobre el tema de Inteligencia Emocional para poder entender la importancia de la misma y así puedan superar sus limitaciones y necesidades ocasionadas por la carencia de estas.

A los docentes de aula, proseguir estudios a nivel de Posgrado con el propósito de conseguir una sólida formación y cualificación profesional.

A los docentes de los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, a que puedan desarrollar jornadas y actividades para superar los vacíos en el aspecto administrativo, asimismo influir a toma de decisiones en beneficio de la Administración de Calidad de la Institución Educativa.

VII. REFERENCIAS

- Alfonso, L. (2013). *Directiva y estructura de las instituciones educativas*. Lima: Trabajo de Pos grado - UNFV.
- Calero, M. (2015). *El poder del liderazgo*. Lima: Trabajo de Pos grado - UCV.
- Ezpeleta, Z. (2014). Programas Curriculares. En Z. Ezpeleta, "*La gestión Pedagógica de la escuela frente a las nuevas tendencias de la política educativa en América Latina*". (pág. 59). Lima: San Marcos.
- Gallegos, Á. (2014). *La importancia del Liderazgo en la educación básica*. Lima: San Marcos.
- Guerra, M. (2015). *Competencias de la educación* . Lima: Grupo Editorial Mesa Redonda.
- Gutierrez, O. (2016). *Trabajo en grupo y organizacionalidad en los centros de trabajo*. Lima: Santillana.
- Jauregui, V. (2013). *Procesos estadísticos de evaluación*. Lima: San Marcos.
- Lujan, A. (2015). *Problemática educativa, y su importancia en el desarrollo de las sociedades*. Lima: UNMSM.
- Malpica, A. (2014). *Manual para directores*. Lima: San Marcos.
- MINEDU. (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima: Ministerio de educación.
- MINEDU. (2014). *Pautas para el buen liderazgo de las instituciones educativas*. Lima: Ministerio de Educación .
- Montenegro, A. (2013). *Funciones y responsabilidades del desempeño docente*. Lima: San Marcos.
- Orellana, R. (2013). *Proceso de Enseñanza - aprendizaje*. Trujillo: Trabajo de Pos grado - UNT.
- Palomino, V. (2016). *Estadística básica*. Lima: Santillana.

- Pariona, A. (2013). En A. Pariona, *Relación entre el modelo de gestión estratégica y el desempeño Docente* (pág. 79). Ayacucho: Trabajo de Pos grado - UCV.
- Quispe Primitivo, J. (2012). *"Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010"*. Lima: Trabajo de Posgrado - UNMSM.
- Raxuleu, C. (2014). *"Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente"*:. Ayacucho: Posgrado-UCV.
- Reyes, R. (2015). *Problemas de la Educación en el Perú*. Lima: San Marcos.
- UNESCO. (2014). *La importancia de la docencia en el desarrollo social*. Publicaciones UNESCO.
- Zarate, L. (2013). *"Liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas de primaria del distrito Independencia Lima."*. Lima: Trabajo Pos grado - UNFV.
- Zoila, J. (2013). *"Liderazgo pedagógico del director influye en la evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la RED N° 09, del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2014"*. Lima: San Marcos.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel Primaria en el distrito de Independencia, Ayacucho 2017.

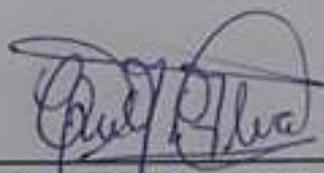
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General ¿Qué relación existe entre Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel Primaria en el distrito de Independencia, Ayacucho, 2017?</p> <p>Específicos: a) ¿Qué relación existe entre gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente? b) ¿Qué relación existe entre orientación de los procesos pedagógicos y el desempeño docente?</p>	<p>General Determinar la relación que existe entre Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel Primaria en el distrito de Independencia, Ayacucho, 2017</p> <p>Específicos: a) Establecer la relación que existe entre gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente. b) Identificar la relación que existe entre orientación de los procesos pedagógicos y el desempeño docente.</p>	<p>General Existe relación entre Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel Primaria en el distrito de Independencia, Ayacucho, 2017</p> <p>Específicos: a) Existe relación entre gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente. b) Existe relación entre orientación de los procesos pedagógicos y el desempeño docente.</p>	<p>Variable 1 Liderazgo directivo</p> <p>DIMENSIONES: gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. orientación de los procesos pedagógicos.</p> <p>VARIABLE 2 Desempeño docente</p> <p>DIMENSIONES Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>NIVEL: Descriptivo-correlacional</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: No experimental.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: El diseño es transversal en la medida que describen relaciones entre dos o más variables, por cuanto se busca recoger datos en un solo momento. La representación del diseño de estudio es lo siguiente:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --- Ox M --- Oy Ox --- r --- Oy </pre> </div> <p>Donde: M : muestra O_x : variable x – Liderazgo directivo O_y : variable y – Desempeño docente r : relación</p> <p>POBLACIÓN: 40 docentes de las instituciones educativas del distrito de Independencia, Ayacucho 2017.</p> <p>MUESTRA: 40 docentes del nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Independencia, Ayacucho 2017.</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario y guía de observación</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS: Los datos serán procesados empleando el Paquete Estadístico SPSS versión 24.0.</p> <p>A nivel descriptivo: Tablas de contingencia.</p> <p>A nivel inferencial: se aplicara el estadígrafo de Rho de Spearman.</p> <p>MUESTREO: El muestreo es probabilístico.</p>

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

Yo, Mendoza Alva, Cecilia Eugenia, docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Ayacucho; y revisor del trabajo académico titulado: Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa, Vilcas –Ayacucho, 2017, del estudiante URQUIZO RIVERA, GUENI GIOVANA he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 13 % 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, 14 de Febrero del 2018.



Dra. Cecilia E. Mendoza Alva

DNI:18120004



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo URQUIZO RIVERA, Gueni Giovana, identificado con DNI N° 44059715, egresado del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Autorizo a divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado 'Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel Primaria del distrito de Independencia, Ayacucho - 2017; 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.



FIRMA

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHO DE
PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, URQUIZO RIVERA, Gueni Giovana, estudiante del programa de maestría de administración de educación de la Escuela de Pos Grado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI. N° 44059715, con el artículo titulado "Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel Primaria del distrito de Independencia, Ayacucho – 2017", declaro bajo juramento que:

1. El artículo pertenece a mi autoría.*
2. El artículo no ha sido auto lajeado, es decir, no ha sido copiado de algún trabajo de investigación efectuado por mi persona.
3. El artículo es inédito, es decir no ha sido presentado para publicación en alguna revista científica, ni medio de difusión físico o electrónico.
4. De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (informaciones sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado por uno mismo), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.
5. Si, el artículo fuese aprobado para su publicación, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la escuela de pos grado de la Universidad Cesar Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que dispongan la Universidad.

Ayacucho, febrero de 2018.





.....
Br. URQUIZO RIVERA, Gueni Giovana
DNI: 44059715

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, URQUIZO RIVERA, Gueni Giovana, identificada con DNI N°44059715, egresada del Programa Académico de maestría en Administración de la Educación, de la escuela de pos grado de la Universidad Cesar Vallejo, declaro que el trabajo académico titulado "Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel Primaria del distrito de Independencia, Ayacucho - 2017".

Presentada en 92 folios para la obtención del grado académico de magister en Administración en Educación, es de mi autoría. Por lo tanto declaro lo siguiente:

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

Ayacucho, febrero de 2018.



FIRMA

DNI: 44059715

BASE DE DATOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30
M1	2	1	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2
M2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2
M3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2
M4	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2
M5	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2
M6	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2
M7	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2
M8	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
M9	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2
M10	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2
M11	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2
M12	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2
M13	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2
M14	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2
M15	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2
M16	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2
M17	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
M18	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2
M19	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2
M20	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2
M21	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2
M22	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2
M23	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2
M24	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2

M25	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2
M26	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
M27	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2
M28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
M29	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2
M30	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2
M31	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
M32	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2
M33	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2
M34	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
M35	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2
M36	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
M37	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
M38	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2
M39	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2
M40	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2

BASE DE DATOS DESEMPEÑO DOCENTE

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30
M1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2
M2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
M3	2	1	1	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2
M4	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2
M5	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2
M6	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
M7	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2
M8	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
M9	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2
M10	2	1	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2
M11	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2
M12	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2
M13	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
M14	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2
M15	1	3	1	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2
M16	2	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2
M17	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2
M18	2	1	1	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2
M19	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2
M20	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
M21	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2
M22	2	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2
M23	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2
M24	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2
M25	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
M26	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2

M27	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2
M28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
M29	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2
M30	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2
M31	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2
M32	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2
M33	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2
M34	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2
M35	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2
M36	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2
M37	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2
M38	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2
M39	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
M40	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2

ANEXO N° 01: ENCUESTA

Adaptado y Estandarizado por Urquiza Rivera, Gueni

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

RECOMENDACIONES: Estimado colega, el cuestionario presentado a continuación es estrictamente confidencial, tiene como finalidad recolectar datos sobre el liderazgo directivo de los directores y administrativos de las II.EE. del distrito de Independencia de la provincia de Vilcas. Por favor responda con toda sinceridad el cuestionario, puesto que su respuesta contribuirá al trabajo de investigación que se viene realizando.

Por favor marca con una "x" la respuesta que corresponda.

Valoración: (1) nunca (2) a veces, (3) siempre

Variable 1: Liderazgo directivo

Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.

Ítems	1	2	3
Indicador 1: Conduce de manera participativa la planificación institucional.			
1. ¿Conduce de manera participativa la planificación institucional?			
2. ¿Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje?			
3. ¿Realiza un análisis reflexivo respecto a las fortalezas, debilidades y necesidades de su institución educativa para la mejora de los procesos pedagógicos?			
4. ¿Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar?			
5. ¿Comunica y difunde la naturaleza, el contenido y resultados que contemplan los instrumentos de gestión?			
Indicador 2: Promueve la participación democrática de los actores de la institución educativa y la comunidad.			
6. ¿Promueve espacios de organización y participación?			
7. ¿Genera un clima institucional armónico?			
8. ¿Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos?			
9. ¿Promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad?			
10. ¿Establece alianzas y convenios con autoridades y actores de su comunidad para la mejora de los aprendizajes?			

Indicador 3: Favorece las condiciones que aseguren aprendizajes de calidad en todos los estudiantes.			
11. ¿Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, material y equipamiento?			
12. ¿Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes?			
13. ¿Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje?			
14. ¿Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo?			
15. ¿Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño?			
Indicador 4: Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de rendición de cuentas.			
16. ¿Gestiona la información que produce la escuela y la emplea en la toma de decisiones institucionales?			
17. ¿Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar?			
18. ¿Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua?			
19. ¿Promueve procesos de reflexión conjunta en la comunidad educativa sobre la corrupción y sus consecuencias a nivel de escuela, localidad y país?			
20. ¿Asume la importancia de hacer públicos los logros de la institución educativa?			

Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos.

Ítems	1	2	3
Indicador 5: Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa.			
21. ¿Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes?			
22. ¿Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes?			
23. ¿Reflexiona sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar?			
24. ¿Estimula a los docentes sobre los buenos resultados obtenidos en desempeño pedagógico?			
25. ¿Incentiva a los docentes a realizar proyectos de innovación e investigación centrados en los aprendizajes?			
Indicador 6: Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa, a través del acompañamiento Sistemático.			

26. ¿Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular?			
27. ¿Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación?			
28. ¿Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos?			
29. ¿Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes?			
30. ¿Estimula en los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes?			

Muchas gracias

}

ANEXO N° 02: ENCUESTA

Adaptado y Estandarizado por Urquiza Rivera, Gueni

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

RECOMENDACIONES: Estimados directivos, el cuestionario presentado a continuación es estrictamente confidencial, tiene como finalidad recolectar datos sobre el desempeño docente de los docentes de las II.EE. del distrito de Independencia de la provincia de Vilcas. Por favor responda con toda sinceridad el cuestionario, puesto que su respuesta contribuirá al trabajo de investigación que se viene realizando.

Por favor marca con una “x” la respuesta que corresponda.

Valoración: (1) nunca (2) a veces, (3) siempre

Variable 1: Desempeño docente

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Ítems	1	2	3
Indicador 1: Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos.			
1. ¿Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes?			
2. ¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales del área curricular que enseña?			
3. ¿Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas?			
4. ¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses de sus estudiantes?			
5. ¿Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que buscan desarrollar en los estudiantes?			
Indicador 2: Planifica la enseñanza garantizando los aprendizajes que quieren lograr en sus estudiantes.			
6. ¿Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula?			
7. ¿Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes?			
8. ¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?			
9. ¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?			
10. ¿Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo?			

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Ítems	1	2	3
Indicador 3: Crea un clima propicio para el aprendizaje y la convivencia democrática.			
11. ¿Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en los valores?			
12. ¿Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?			
13. ¿Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales?			
14. ¿Resuelve conflictos con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?			
15. ¿Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad?			
Indicador 4: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias.			
16. ¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?			
17. ¿Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?			
18. ¿Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes?			
19. ¿Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje?			
20. ¿Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales?			
Indicador 5: Evalúa permanentemente el aprendizaje de sus estudiantes teniendo en cuenta el contexto cultural.			
21. ¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados?			
22. ¿Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?			
23. ¿Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?			
24. ¿Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder?			
25. ¿Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos?			
Indicador 6: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente			
26. ¿Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes?			
27. ¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela?			

28. ¿Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada?			
29. ¿Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar?			
30. ¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?			

Muchas gracias

HACE CONSTAR

Que, la profesora **Gueni Giovana Urquizo Rivera con DNI N° 44059715**, ha realizado la aplicación de los instrumentos (cuestionario) en una muestra de 25 (24 docentes y un administrativo) para la recolección de datos de la Tesis de Investigación titulada: “ Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel Primaria del distrito de Independencia, Ayacucho – 2017”.

Se expide la presente constancia a solicitud de parte, para fines que estime por conveniente.

Ayacucho, 18 de diciembre de 2017

 DRE - AYACUCHO
UGEL MILCASHAMAMAN
[Handwritten signature]
Prad Venancio Urquiza Rivera
DIRECTOR

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA 38677/MX -P DE TOMA

HACE CONSTAR

Que, la profesora **Gueni Giovana Urquizo Rivera con DNI N° 44059715**, ha realizado la aplicación de los instrumentos (cuestionario) en una muestra de 15 (12 docentes y 3 administrativo) para la recolección de datos de la Tesis de Investigación titulada: “ Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel Primaria del distrito de Independencia, Ayacucho – 2017”.

Se expide la presente constancia a solicitud de parte, para fines que estime por conveniente.

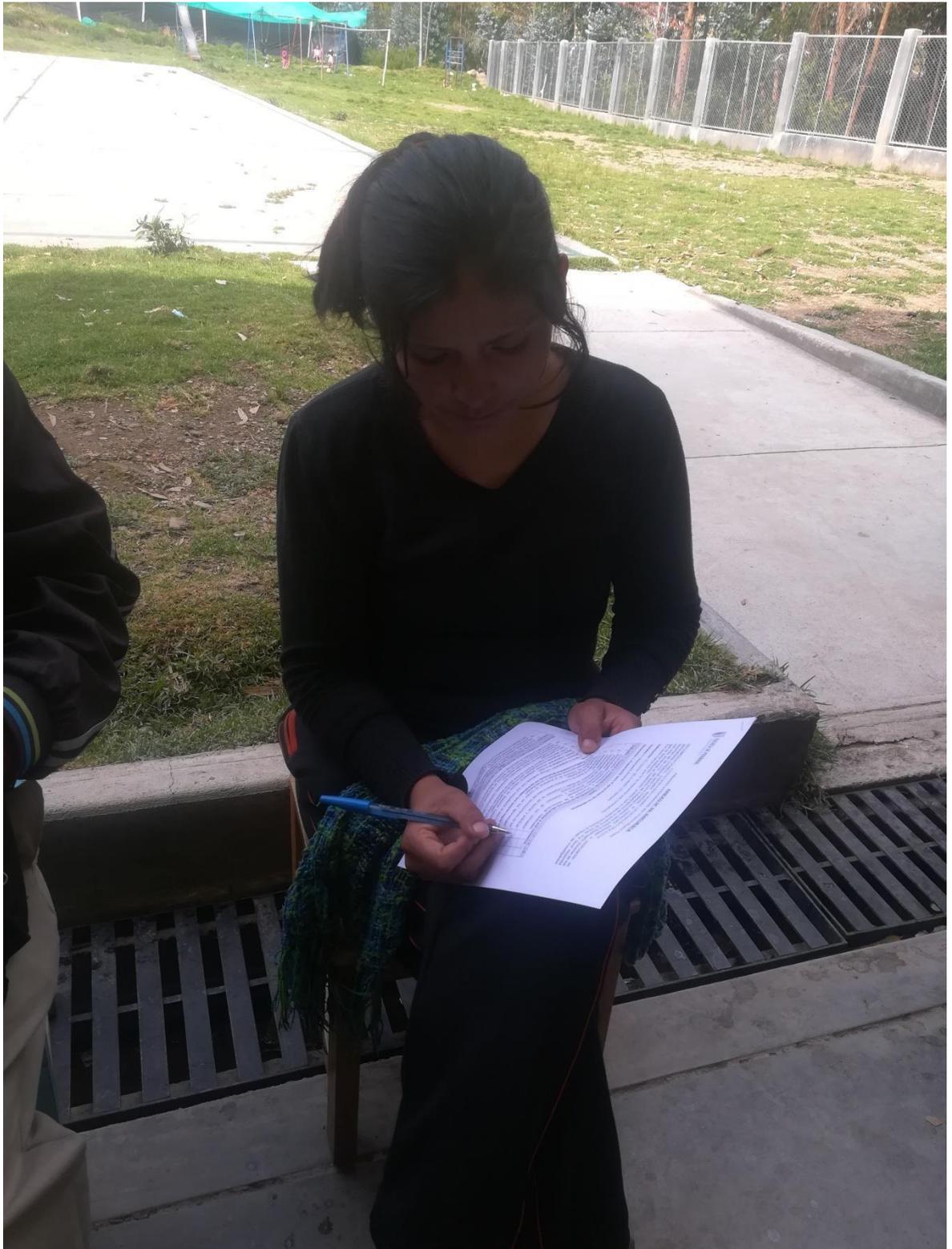
Ayacucho, 18 de diciembre de 2017





















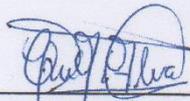


ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Mendoza Alva, Cecilia Eugenia, docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Ayacucho; y revisor del trabajo académico titulado: Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa. Vilcas –Ayacucho. 2017, del estudiante URQUIZO RIVERA, GUENI GIOVANA he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

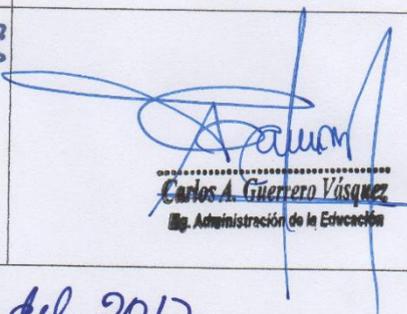
Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 13 % verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 14 de Febrero del 2018



Dra. Cecilia E. Mendoza Alva
DNI:18120004

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO 2	FIRMA
GUERRERO VÁSQUEZ CARLOS	 Carlos A. Guerrero Vásquez Mg. Administración de la Educación

Fecha: 16 de Octubre del 2017

	2.- Experto
	Apellidos y Nombres del Experto GUERRERO VÁSQUEZ, Carlos
	Grado más alto y especialidad Magister en Administración de la Educación
	Línea de investigación que es especialista EDUCACIÓN
	Área de Investigación que publica EDUCACIÓN

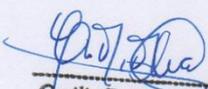
OBSERVACIONES	SUGERENCIAS
—	-Tener en cuenta la coherencia y redacción de los ítems.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO 3	FIRMA
Malqui Vilca Ruby Roxana.	 Ruby Roxana Malqui Vilca Mg. Docencia y Gestión Educativa

Fecha: 20 de Octubre del 2017.

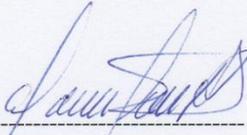
	3.- Experto
	Apellidos y Nombres del Experto Malqui Vilca Ruby Roxana
	Grado más alto y especialidad Mg. en Docencia y Gestión Educativa
	Línea de investigación que es especialista Educación
	Área de Investigación que publica Educación

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS
/	/

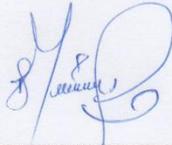
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO 1	FIRMA
MENDOZA ALVA CECILIA EUGENIA	 <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> Cecilia E. Mendoza Alva Dra. Administración de la Educación

Fecha:

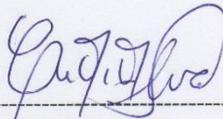
	1.- Experto
	Apellidos y Nombres del Experto MENDOZA ALVA, Cecilia Eugenia
	Grado más alto y especialidad Dra. Administración de la Educación*
	Línea de investigación que es especialista Investigación Educativa
	Área de Investigación que publica Investigación Educativa



Dr Mario Jaime Andia
PRESIDENTE



Dr Walter Jesús Velásquez Godoy
SECRETARIO



Dra Cecilia E Mendoza Alva
VOCAL