



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo directivo y desempeño docente en la  
Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San  
Pablo de Occo, Lircay 2018

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

**AUTOR:**

Br. Zúñiga Mayhua, José Ángel

**ASESOR:**

Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ – 2018**

## **Dedicatoria**

A mis padres por estar conmigo, por enseñarme a crecer y a que si caigo debo levantarme, por apoyarme y guiarme, por ser las bases que me ayudaron llegar hasta aquí.

José

## **Agradecimiento**

Mi agradecimiento al fundador de esta magna casa superior de estudios, Universidad Cesar Vallejo Dr. Cesar Acuña Peralta ya que por este medio logré mi propósito de alcanzar el grado de Maestro y así coronar mi competencias que permitirán transmitir en la formación de nuevos hombre de bien para el futuro.

Agradezco a la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de estudiar y concluir mi maestría de manera satisfactoria. A todos los docentes que nos han brindado sus conocimientos y experiencias compartiéndolas con nosotros que seguro esta seremos entes que replicaremos tales conocimientos. Que el tiempo que ha transcurrido bajo las aulas entre compañeros Han sido momentos muy gratificantes la socialización y compartir experiencias de aprendizaje y de camaradería a quienes que recordaré siempre. Finalmente mi agradecimiento a mi asesor el Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro, quien día a día me supo guiar para hacer realidad este informe final de investigación.

El autor

## **Presentación**

Señor presidente

Señores miembros del jurado

En cumplimiento de las Normas y del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magister en Administración en la educación, presento ante ustedes la Tesis titulada: Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018.

Este trabajo de investigación busca establecer la relación que existe entre Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018.

La investigación realizada y culminada se presenta en el orden de capítulos: El Capítulo I, considera a la Introducción, como son fundamentación del problema y aspectos básicos del mismo, Capítulo II se explica el marco metodológico que se ha utilizado en la investigación, en ella se detalla la operacionalización de variables tipo de investigación, diseño, técnica e instrumentos, Capítulo III se presenta los resultados, Capítulo IV se presenta la discusión de resultados, así mismo las conclusiones, recomendaciones, y las referencias de acuerdo al estilo de redacción APA.

El autor

## ÍNDICE

CARÁTULA	i
PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN JURADA	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras	x
resumen	xi
abstract	xii
<b>I. Introducción</b>	<b>13</b>
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	16
1.4 Formulación del problema	34
1.5 Justificación del estudio	35
1.6 Hipótesis	36
1.7 Objetivos	37
<b>II. Método</b>	<b>37</b>
2.1 Diseño de investigación	38
2.2 Variables, operacionalización	39
2.3 Población y muestra	40
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	43
2.5 Métodos de análisis de datos	44
2.6 Aspectos éticos	45
<b>III. Resultados</b>	<b>46</b>
<b>IV. Disucion de resultados</b>	<b>47</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>70</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>72</b>
<b>VII.Referencias</b>	<b>73</b>
<b>Anexos</b>	<b>75</b>
Anexos 1. Articulo cientifico	
Anexos 2. Matriz de consistencia	

Anexos 3. Instrumentos de recolección de datos

Anexos 4. Validez de instrumentos

Anexos 5. Permiso de la institución donde se aplicó el estudio

Anexos 6. Base de datos

Anexos 7. Prints de resultados

## Índice de tablas

Tabla1. Liderazgo directivo docente	47
Tabla 2 Gestion pedagogica docente	48
Tabla 3 Gestion Institucional docente	49
Tabla 4 Gestion Administrativa docente	50
Tabla 5 Estilo de liderazgo docente	51
Tabla 6 Desempeño docente	52
Tabla 7 Emocionalidad docente	53
Tabla 8 Responsabilidad en funciones del docente	54
Tabla 9 Relaciones Interpersonales docente	55
Tabla 10 Correlación entre Liderazgo directivo y desempeño docente.	56
Tabla 11 Correlación entre Liderazgo directivo y capacidades pedagógicas del docente.	57
Tabla 12 Correlación entre Liderazgo directivo y emocionalidad del docente	58
Tbala 13 Correlación entre Liderazgo directivo y responsabiliad en funcion docente	59
Tabla 14 Correlación entre Liderazgo directivo y relaciones interpersonales del docente	60

## Índice figuras

Figura 1 Liderazgo directivo de los docentes	47
Figura 2 Gestión pedagógica de los docentes	48
Figura 3 Gestión Institucional de los docentes	49
Figura 4 Gestión administrativa de los docentes	50
Figura 5 Estilo de Liderazgo de los docentes	51
Figura 6 Desempeño docente de la Institución	52
Figura 7 Emocionalidad de los docentes	53
Figura 8 Responsabilidad en el desempeño de funciones del docente	54
Figura 9 Relaciones interpersonales de los docentes	55
Figura 10 Distribución de datos Liderazgo directivo y desempeño docente	56
Figura 11 Distribución de datos Liderazgo directivo y capacidades pedagógicas	58
Figura 12 Distribución de datos Liderazgo directivo y Emocionalidad de docentes	60
Figura 13 Distribución de datos Liderazgo directivo y Responsabilidad de funciones	62
Figura 14 Distribución de datos Liderazgo directivo y relaciones interpersonales	64

## Resumen

La tesis: "Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018", se realizó con el objetivo de Establecer la relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018. La metodología es de tipo descriptivo, básico, no experimental, según el tiempo es prospectivo y transversal. Diseño descriptivo correlacional. La técnica es la encuesta y el instrumento cuestionario. La población y muestra lo constituyeron todos los docentes de la institución que fueron 36 docentes. Se realizó la validación de los instrumentos a través de juicio de experto y la confiabilidad mediante la prueba estadística alfa de Crombach. Se contrastó la hipótesis a través de la estadística inferencial utilizando la prueba Rho Spearman y el nivel de significancia o p-valor. Se decidió trabajar con un error de 5% y un nivel de confianza del 95% encontrándose los siguientes resultados: Al contrastar la hipótesis general se halló el valor de Rho Spearman de -0,185 y un p – valor de 0,281, lo que indica existe una correlación negativa muy débil entre liderazgo directivo y desempeño docente; Así mismo al contrastar las hipótesis específicas se tiene que existe una correlación negativa débil entre Liderazgo directivo y capacidades pedagógicas, dado que el valor de Rho Spearman fue -0.256 y un p-valor de 0,132. Existe correlación negativa muy débil entre Liderazgo directivo y emocionalidad dado que el coeficiente de Rho Spearman -0,256, y un p-valor de 0,029. Para la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones se encontró Rho Spearman -0,198 y el p- valor de 0,247, encontrando una correlación negativa muy débil entre las variables. Finalmente no existe correlación alguna entre liderazgo directivo y la dimensión relaciones interpersonales.

**Palabras clave:** Liderazgo directivo, gestión pedagógica, Gestión Institucional, Gestión administrativa, Estilo, desempeño docente, Capacidad pedagógica,

Emocionalidad, Responsabilidad en el desempeño de sus funciones, Relaciones Interpersonales

## Abstract

The thesis: "Leadership and teaching performance in the Daniel Alcides Carrión Educational Institution, San Pablo de Occo, Lircay 2018", was carried out with the objective of establishing the relationship between managerial leadership and teaching performance at the Daniel Alcides Carrión Educational Institution, San Pablo de Occo, Lircay 2018. The methodology is descriptive, basic, non-experimental, depending on the time it is prospective and transversal. Correlational descriptive design. The technique is the survey and the questionnaire instrument. The population and sample were constituted by all the decentans of the institution who were 36 teachers. Validation of the instruments was carried out through expert judgment and reliability through the crombach alpha statistical test. The hypothesis was contrasted through the inferential statistic using the Rho Spermean test and the level of significance or p-value. It was decided to work with an error of 5% and a confidence level of 95%, finding the following results: When contrasting the general hypothesis was found the value of Rho Spermean of -0.185 and a p - value of 0.281, which indicates a very weak negative correlation between managerial leadership and teaching performance; Likewise, when contrasting the specific hypothesis, there is a weak negative correlation between managerial leadership and pedagogical abilities, given that the value of Rho Spermean was - 0.256 and a p-value of 0.132. There is a very weak negative correlation between managerial leadership and emotionality given that the coefficient of Rho Spermean -256, and a p-value of 0.029. For the responsibility dimension in the performance of its functions, Rho Spermean -198 and the p-value of 0.247 were found, finding a very weak negative correlation between the variables. Finally, there is no correlation between the leadership of the relationship and the relationship between people.

**Keywords:** Management leadership, teaching performance and pedagogical management.

## **I. Introducción**

## 1.1. Realidad problemática

La ONU (Organización Mundial de la Salud) a través de su publicación para América Latina y el Caribe hace referencia sobre la educación ciencia y la cultura, a través de su publicación el liderazgo en este contexto en el año 2016. En esta publicación que lanza basada en diversos autores hace conocer que en los últimos años se ha tenido en cuenta con mayor énfasis el liderazgo educativo como una estrategia la gestión educativa Explica que el liderazgo y el estilo del liderazgo tiene fuerte impacto en la mejora de la educación escolar, siendo más eficaz y un factor de mayor trascendencia, para hacer frente el cambio de la educación a nivel mundial y a nivel nacional.

Hace referencias que los diferentes tipos y estilos de liderazgo, el desempeño docente, el interés de los alumnos; la comunidad educativa y otros han hecho la diferencia de esta mejora en bien del desarrollo de la escuela. Sostiene también que recién en América Latina se está tomando importancia Así mismo refiere en su publicación que es menester incluir políticas educativas sobre el liderazgo directivo escolar

Explica también que en los Países de América latina y el caribe, las políticas del ministerio de educación a nivel central y a nivel regional no se ha implementado todavía la representación política gremial del liderazgo que tenga a su cargo el liderazgo escolar. El liderazgo directivo es la mayoría de los países el liderazgo está considerado en las asociaciones docentes y no está representada gremialmente, siendo estos y más la brecha que se debe juntar entre el liderazgo y el buen desempeño docente en nuestro contexto o país

En el sistema educativo y su buen funcionamiento el docente viene a ser un elemento fundamental. El beneficio del trabajo para apoyar el bienestar de la vida y la persona y la calidad que desarrolla este trabajo fomenta el consigo mismo y una buena práctica de enseñanza docente.

Referente al conocimiento y la emocionalidad del liderazgo del director Fullan 2002, citado en León Bertha 2011; refiere que estos dos aspectos son muy importantes e cambio. Son factores que contribuyen a su preparación para hacer frente a las reformas educativas que atraviesa el sistema educativo en el presente siglo. Es importante indicar que el liderazgo adecuado como el liderazgo transformacional de la docente ayuda a mantener el orden el órgano de línea de la institución ayudando en el clima organizacional otro factor que ayuda ascender el camino de la calidad de la educación.

Por otro lado la OREALC/UNESCO en el año (2016), hace conocer que en el mundo en la última tendencia el liderazgo directivo es un tema importante y que aumenta el interés por el liderazgo escolar en el mundo y que ocasionara un cambio radical en los métodos y en el contexto educativo o del aprendizaje. Este mismo autor refiere que en América Latina y el caribe las funciones del líder escolar, se ocupa preferentemente en la gestión administrativa y en segundo lugar en el ámbito pedagógico, siendo todavía una falencia del recurso humano.

Hasta la fecha, aún se observa que las Instituciones educativas carecen de un buen líder en la cúspide de una gestión educativa eficiente que pueda trascender en indicadores de alta calidad académica de acuerdo con la globalización del conocimiento, y con un carácter sostenible el proceso de aprender lecciones para un buen desarrollo del país.

El liderazgo directivo es tratado a nivel mundial y nacional como una necesidad de implementar, fortalecer, en el sistema educativo a nivel nacional, así lo sustenta las fuentes de nuestro sistema educativo en nuestro país entre ello la Ley del Profesorado, la Ley General de Educación N° 28044, y otras leyes que involucra y exige una constante exigencia para mejorar la calidad educativa y de los docentes, nace el interés de investigar el tema de Liderazgo directivo y

desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo De Occo, Lircay 2018.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1 Trabajos previos internacionales**

Salazar y Guzmán (2010), publicó un artículo de investigación en el centro de actualización del magisterio de Durango México, en cuya tesis titulada *“Liderazgo directivo y satisfacción laboral de docentes en la reforma integral de la educación media superior María Guadalupe Salazar Guerra, Durango México 2010”*, en ella se plantea alcanzar el objetivo de establecer la relación del liderazgo directivo y la satisfacción laboral de los profesores de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI), en el contexto de la Reforma Integral de la Educación Media Superior en México (RIEMS), Para ello utilizó la técnica encuesta y el instrumento fue el cuestionario para las dos variables de sus estudio. Trabajo con una población de 250 profesores, y tomó toda la población siendo una muestra censal, todo a ellos de 9 planteles de la ciudad Zacatecas, México. Los resultados reportaron que estableció una relación positiva y significativa del liderazgo directivo con la satisfacción laboral de los profesores ( $r = 0.48$ ,  $p < 0.01$ ). Del mismo modo cuando analiza las catorce prácticas del MPCL encuentra relación significativa con siete áreas de la satisfacción laboral, siendo las más resaltantes las áreas Comunicación ( $r = 0.56$ ,  $p < 0.01$ ), Supervisión ( $r = 0.48$ ,  $p < 0.01$ ). Logrando alcanzar su objetivo.

### **1.2.2 Trabajos previos nacionales**

Mere (2016) realizó un trabajo de investigación cuyo título *“Estilos de liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en los docentes del Colegio Parroquial San Ricardo- Lima”*, Demostró el objetivo planteado encontrando que existe una moderada relación positiva entre las variables estudiadas liderazgo directivo y

manejo de las relaciones interpersonales, demostrado con el coeficiente Rho de Spearman de  $r = 0.503$  y con una  $\alpha / 2 = 0.025$ . El estudio realizado fue no experimental, con un diseño descriptivo correlacional transversal; cuya población y muestra del personal docente de la institución educativa fueron 40. La técnica de ambas variables fue la encuestas y el instrumento cuestionario; la primera sobre estilos de liderazgo y la segunda sobre relaciones interpersonales. Concluyendo que se relaciona los estilos de liderazgo directivo con las relaciones interpersonales en los docentes del Colegio Parroquial San Ricardo-Lima”

Mayorca (2015) El autor publica la tesis: *“Estilos de liderazgo de los directores y relaciones, interpersonales de los docentes del nivel primario en las Instituciones educativas del Cercado de Huaral, 2014”*, se planteó como objetivo establecer la relación entre las variables estilos de liderazgo de los directores y las relaciones interpersonales de los docentes del nivel de la institución en estudio. Para ello utilizó el tipo de estudio básica, el esquema corresponde al descriptivo correlacional. Trabajo con 125 docentes de nivel primario que fue el total de la población, por lo tanto fue una muestra censal. Para el tipo de investigación le correspondió la técnica encuesta y el instrumento cuestionario, utilizada para cada variable. Los resultados fueron procesados con una prueba estadística Rho de Spearman =  $0,477^{**}$ , Demostrando la relación directa entre los estilos de liderazgo de los directores y las relaciones interpersonales de los docentes del nivel primario en las Instituciones Educativas del Cercado de Huaral, 2014.

Rodríguez (2012) presenta los resultados de su investigación y muestra que se relacionan de manera significativa y en nivel moderado del director y desempeño laboral de las docentes de las cuatro Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial en el Callao Lima. Igualmente los resultados hallados muestran que existe relación entre el liderazgo del director y las dimensiones

motivación para el trabajo y participación. En cambio la variable liderazgo directivo no se relaciona con la dimensión responsabilidad.

Para alcanzar estos resultados utilizó el diseño de investigación descriptivo correlacional, trabajo con 50 docentes de 4 Instituciones de nivel inicial considerando siendo la población y muestra censal; por lo tanto no probabilística, los instrumentos que aplicó fueron: Para el nivel de liderazgo directivo un cuestionario y para los niveles de desempeño laboral docente fue la ficha de observación. El autor ha validado los instrumentos por juicio de expertos y determinado la confiabilidad con la prueba Alfa de Cron Bach de (0.97 \*\* y 0.98\*\* 0, 848\*\*). Resultado existe una relación significativa moderada entre liderazgo y desempeño docente. Concluye finalmente en que un buen liderazgo directivo contribuye a un buen desempeño docente y por ende trasciende en la mejora de la calidad de la educación peruana.

Zarate (2011) realiza una investigación observacional no experimental, para establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las Instituciones educativas de Primaria del distrito de Independencia – Lima. Con una población y muestra no probabilística, constituido por todos los docentes en estudio, entre los resultados a los que arribó. Determinó que el 95% de los docentes están de acuerdo con el Liderazgo del director de la Institución. Así mismo en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo. En su conclusión demuestra a través de la prueba estadística Chi cuadrado 27.13 la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel Primario del distrito de Independencia, otra conclusión encontrada fue que los docentes y los alumnos están de acuerdo con los diferentes estilos de liderazgo autoritario, democrático del director de las Instituciones educativas. Finalmente la variable desempeño docente con sus dimensiones profesional, personal y social arrojaron un valor con la prueba estadística Chi Cuadrado de 26.39, que los estudiantes están satisfechos con el estilo de liderazgo.

Reyes (2012) "*Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una Institución Educativa de Ventanilla – Callao*", demostró el objetivo general: No existe correlación alguna entre el liderazgo directivo y desempeño docente en la población estudiada. Resultado que arroja el procesamiento de la encuesta y cuestionario aplicado a 40 docentes que constituyó la población y muestra. La conclusión reporta que el desempeño docente está vinculado a diversos factores entre ellos: El clima organizacional, la cultura escolar, situación económica, etc., y que la percepción de liderazgo del director es otro aspecto más. Datos obtenidos a través de un análisis descriptivo comparativo de las características sociodemográfico: Edad, el sexo, el estado civil, la antigüedad del servicio, el área de enseñanza y otros aspectos sociodemográficos de la muestra

Rodríguez (2014) El autor en su investigación para optar el Grado Académico de: Magíster en Administración de la Educación, cuyo título "*Liderazgo administrativo del director y la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario en las Instituciones educativas del distrito de Huaral - 2014.*", utilizó la metodología Observacional no experimental, por ser un tipo de investigación Básica, con diseño descriptivo correlacional y prospectivo en el tiempo, y se apoyó en el método hipotético deductivo. Se procesó los datos estadísticos y contrastó con la prueba o coeficiente de correlación Rho Spearman, de una muestra de 164 docentes del nivel secundario del mencionado distrito Huaral, que se obtuvo a través de un cuestionario utilizado para las dos variables. Los resultados encontrados determinaron que existe correlación positiva entre las variables Liderazgo Administrativo del Director y la Satisfacción laboral docente del nivel secundario en las Instituciones educativas del Huaral- 2014; es decir aseveró que cuanto mejor sea el liderazgo directivo en sus competencias, administrativo, pedagógico e Institucional mejor será la satisfacción del docente en la institución estudiada..

Salluca (2010), realizó una investigación para demostrar la relación entre las variables satisfacción laboral y desempeño docente en varias instituciones Educativas del Cercado Callao, el estudio tiene el enfoque cualitativo y de tipo correlacional, no experimental, Descriptivo comparativo. El estudio es descriptivo ya que identifica, describe y analiza sus dimensiones de la variable liderazgo directivo y de la variable satisfacción laboral. La población fue 172 docentes, la muestra obtenida fue no probabilística de 87 docentes que represento la mitad más uno de la población de 5 Instituciones educativas en estudio. El cuestionario de Liderazgo directivo constó de 21 ítems y el de Desempeño docentes consto de 24 ítems, Instrumentos validados por el autor por juicio de 6 expertos y la confiabilidad por la prueba estadística alfa de crombach con 0,804 y 0,915 respectivamente. Las dimensiones nivel de organización y nivel de capacidades pedagógicas se relacionan, La dimensión nivel de organización con el nivel de emocionalidad pedagógica se relacionan, La dimensión nivel de organización con el nivel de responsabilidad pedagógica se relacionan, la dimensión nivel de organización con la dimensión relaciones personales se relacionan de manera positiva, En cuanto la dimensión nivel de condiciones de trabajo no se relacionan con la dimensión nivel de capacidad pedagógica, la dimensión condiciones de trabajo se relaciona con la dimensión emocionalidad y finalmente existe relación entre las dos variables de estudio.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **LIDERAZGO DIRECTIVO**

El concepto de líder los autores lo expresan como una capacidad de la persona de influencias sobre otra o grupos de personas, utilizando su habilidad de conseguir personas que sigan tu pensamiento, cuyos atributos están orientado a alcanzar objetivos o metas en bien del desarrollo de una organización o institución educativa para este caso.

#### **Definición liderazgo**

Para entender la definición de la UNESCO/ OREALC (1992) Define la UNESCO como una serie de procesos que llevan a las personas y al grupo de personas hacia el logro de objetivos o metas o dirección particular para alcanzar la excelencia y el aprendizaje organizacional, principalmente por medio espontáneos no a través de la coacción. Este concepto tiene relación con la capacidad o competencia que tiene una persona para lograr sensibilizar, inducir a avanzar los objetivos planteados en el trabajo y más aún en coordinación o colaboración para no caer en un trabajo rutinario.

El gestor de la institución es el que convoca a través de la comunicación los objetivos que se trazó o pretende alcanzar la institución a mediano y largo plazo, así motiva e inspira a la interacción de las personas y equipos de una institución. El Directivo o líder hace entender la visión y misión de su plan estratégico Institucional a toda la comunidad educativa para hacer frente los desafíos o tareas Institucionales que requiere el trabajo de todos sus integrantes.

Los conceptos de liderazgo son abordados por diversos autores y el más sobresaliente es CHIAVENATO (2002), quien nos dice que el liderazgo es un fenómeno que se da en el fenómeno social, que son propios de grupos sociales y se practica en todas las organizaciones.

Otro concepto para definir liderazgo es utilizar una influencia interpersonal en situaciones presentadas que es transmitida a través de la comunicación humana para lograr los objetivos estratégicos o Institucionales planteados.

Otro concepto de liderazgo dado por Ivancevich (2009) define el término de liderazgo como un sistema cuya entrada y salida es la influencia de una persona sobre otra y que esto facilitaría alcanzar los objetivos planteados por la organización, así favorece alcanzar las metas específicas Institucionales.

Importancia del liderazgo es importante considerar que los líderes elaboran actividades que se construyen para alcanzar metas a corto y largo plazo con razones claras y alcanzables a todos sus adeptos para realizarlo; en consecuencia los gestores dan el sentido a la vida en la organización, ayudando su desarrollo para alcanzar su vitalidad de la institución.

Existen diversos autores que resaltan la importancia del Liderazgo, tal es Schermerhorn et al. (2000) sostiene: "El Liderazgo es el corazón de cualquier organización, ello determina el éxito o el fracaso de la organización". Las organizaciones educativas el liderazgo radica en conocer y practicar la enseñanza, el aprendizaje, la disciplina estudiantil, el clima y cultura escolar, etc.

## **Tipos de Liderazgo**

Liderazgo transformacional por el autor Cunningham y Cordeiro (2000) refieren que el Liderazgo transformacional, fomentan estímulos o incentivos a fin de que sus adeptos o seguidores se desarrollen y mejoren diariamente sus desempeños frecuente y sostenido. Es decir crear un medio adecuado para el proceso de enseñanza aprendizaje.

Liderazgo autoritario el liderazgo autocrático brinda o expone órdenes y controlan que se realice al pie las normas, así mismo decide solo, no delega funciones, porque no tiene confianza en el grupo ni en las personas que lo apoyan. Frecuentemente resalta las debilidades y errores de los miembros de la institución y su supervisión es de carácter punitivo.

Democrático – Participativo este tipo de Liderazgo se caracteriza por que sabe delegar funciones y forma equipo para controlar o monitoreara los avances, además cuando toma decisiones lo hace a nivel del equipo técnico constituido, delega funciones y confía en el equipo, apoya a sus seguidores. Realiza el feed back, ayuda la corrección para la mejora continua.

### **Liderazgo participativo.**

El liderazgo participativo es expuesto por Reyes (2004), como el tipo de liderazgo que evalúa resultados y brinda recompensas, o estímulos ya sea de tipo económico y/o social. Este tipo de liderazgo ocasionalmente sanciona y lo realiza en grupo. Las evaluaciones no son de carácter punitivo de esta manera busca y logra el involucramiento para alcanzar los objetivos y metas Institucionales. Así mismo promueve y facilita el desarrollo de nuevas metodologías.

### **El liderazgo como rasgo de personalidad**

El liderazgo como rasgo de personalidad de un gestor se encuentran las capacidades intelectuales, emocionales y físicas con la capacidad de interpretar objetivos y misiones, priorizar, planificar y planificar actividades de

equipo, resolver problemas y conflictos, supervisar y guiar a las personas y delegar responsabilidades

Así mismo Murillo (2006), refiere que el liderazgo como rasgo de una persona, indicando que los líderes no se hacen, nace con unas características innatas y que en el transcurso de desarrollarlas logran desempeñarse de forma destacada.

### **Siete prácticas de liderazgo en la gestión educativa**

Es importante destacar lo que Alfredo Antonio Gorrochotegui, (1997), en una de sus publicaciones, manual de liderazgo para directivos, refiere que se debe practicar de manera adecuada evaluando las respuestas en cada situación contexto las siguientes características.

Busca generar transformaciones como necesidad, crea una visión de futuro a corto y a mediano plazo, transmitir la visión de futuro, Incentivar la interrelación para un trabajo en equipos, fomentar el éxito y su desarrollo día a día, fortalecer los alcances y progresos en las transformaciones, buscar nuevos conocimientos y estar actualizados.

### **Los directores escolares y sus características en el Perú**

Se expone algunas situaciones demográficas y sociales principales del director como es el número de directores en servicio en nuestro País es de 34.484 directores, de ellos el 74.9 % en primaria, 24.1% en secundaria. En cuanto a género la mayoría de los directores son varones. La edad media de los gestores o directivos es de 50 años, y en cuanto a la normativa para directores escolares en el Perú, es requisito para ser director el título correspondiente ya sea profesor universitario o pedagógico. Es claro indicar que las normas del sector educación contemplan las funciones de los directores, a través de la Ley del profesorado y sus directivas.

## **Rol de los directores**

El papel y las responsabilidades del o los gestores o directores están puesto en todos los casos dentro de las leyes educativas generales y específicas, y en los reglamentos que rigen el funcionamiento de las escuelas y / o estatutos de los profesores.

En nuestro País las funciones de los directores está plasmado en la establece en la Ley General de Educación (2003), en ella está claro sus funciones como la máxima autoridad y quien representa a la institución educativa, siendo el que responde por toda la gestión educativa, entre ellos la gestión educativa, gestión administrativa, gestión Institucional.

En nuestro País tanto, padres, maestros, estudiantes, directores, ex alumnos y representantes de la comunidad son parte del Consejo Educativo Institucional, en ellas las funciones involucra la participación en la formulación e implementación del proyecto de educación Institucional, la participación en los procesos de ingresos y durabilidad de los funcionarios educativos, Monitoreo de la inclusión, la integración y la calidad educativa, el apego a los principios del sistema educativo y el uso y uso adecuado de los recursos, entre los más importantes.

## **Dimensiones del liderazgo directivo**

Para considerar las dimensiones del liderazgo directivo se tomo a Calero (2005), quien expresa que la decisión del director estar basada en: Promover y crear que las condiciones deben ser favorables para el desarrollo pedagógico de esta manera contribuir y garantizar sul funcionamiento excelente de la administración.

Todo esto también tiene que ver con Influir y buscar una negociación con la comunidad educativa, teniendo en cuenta que los procesos estén

correctamente sistematizados y garantizar su aplicación y logro esperado, siendo las dimensiones:

**Gestión pedagógica:**

La dimensión denominada Gestión pedagógica se centra en la toma de decisiones que ayude a los docentes desarrollar con agrado, satisfacción y eficiencia en el desempeño profesional el proceso pedagógico. Ello consiste en decidir con certeza favorablemente los procesos pedagógicos, es importante que el gestor conozca todo el proceso del sistema educativo y medir a través de instrumentos necesarios como indicadores de calidad educativa, etc.

**Gestión Administrativa:**

En relación a la gestión Administrativa consiste en que el director debe tomar decisiones en lo relacionado a los procesos administrativos de la institución y así asegurar la prestación del servicio educativo y sea de carácter sostenido, con directivas y normas que regulen sus objetivos Institucionales. Para decidir acertadamente es importante tener gran conocimiento del sistema educativo. La institución educativa no solo es un espacio para desarrollar clases, también es un espacio donde se hace intercambio de valores, cultura, lenguaje etc. A ello debemos agregar lo que la sociedad civil juzga los saberes que se imparte como parte fundamental de la estructura curricular.

**Gestión Institucional:**

La dimensión que corresponde a la Gestión Institucional, también es el director quien decide el todo del avance y desarrollo de a institución educativa, Las decisiones están orientadas a la relación de la institución con la comunidad educativa: entre ellos los padres de familia, estudiantes, la sociedad en sí. Para que el director decida de manera adecuada debe

igualmente tener un gran conocimiento del proceso educativo en el sistema educativo para cumplir con las expectativas, de los intereses y también de las limitaciones de la institución Todas las decisiones están orientadas a la respuesta Institucional de la demanda de servicio de la sociedad.

**Estilo:**

Para definir el estilo de liderazgo que tiene un director como dimensión para este acápite LUSIER (2002), refiere que el estilo de liderazgo viene a ser una mezcla de características, habilidades, actitudes y su comportamientos del gestor o líder en su interactuar con la comunidad educativa o seguidores en un sentido más amplio. Se debe aclarar que lo fundamental en el estilo de liderazgo es su comportamiento, que se comporta como un patrón de comportamiento que lo caracteriza como un estilo propio de un líder.

**DESEMPEÑO DOCENTE**

La variable desempeño docente del presente trabajo de investigación lo define Orellana (2003) en el que expresa que el docente es una persona profesional que ha recibido formación y una especialización y acreditada para dedicarse a enseñar a los alumnos los conocimientos de sus especialidad, siendo este conocimiento científico, Humanístico o arte, esto acompañado al manejo de métodos y técnicas que facilite el aprendizaje del alumno.

El quehacer del docentes se encuentra sistematizado en el diseño curricular, en ella se encuentran los temas a enseñar, el uso de técnicas y estrategias de estudio, con fines de comprensión y adquisición de nuevos conocimientos A ello se suma otro aspecto importante que debe desarrollar el docente que es la estructura o planificación de cada clase, del cual el docente debe estar bien capacitado.

## **Desempeño**

En relación a definir el concepto desempeño se refiere a los conocimientos, habilidades y destrezas de cada tema y que el desarrollo de estos son observables del docente que a su vez es observada y evaluada. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona.

Elementos del desempeño, actuación comportamiento observable, que puede ser descrito y/o medido.

Responsabilidad referencia a las funciones generales de la profesión.

Resultados referencia a la determinación de logros generales y específicos comprometidos en la actuación

Competencias Definir la competencia es expresar la capacidad del docente para solucionar las premisas y alcanzar los objetivos; y la facultad de practicar un aprendizaje, así resolver premisa o problemas significa la facultad de interpretar la realidad y las oportunidades y posibilidades que se tiene para resolverlos. Teniendo en cuenta que la competencia implica capacidad para resolver problemas y alcanzar objetivos, supone hacer un análisis reflexivo, disponer recursos para generar respuestas correspondientes a cada situación presentada en el contexto y la toma de decisión en un marco ético.

## **Definición de desempeño docente**

El desempeño docente está basado en el dominio de competencias del profesor y su cumplimiento del acuerdo entre el docente y la sociedad establecidas en su marco normativo del sistema educativo.

## **Objetivos o propósitos del buen desempeño docente en el País**

Use un lenguaje claro entre el que imparte el conocimiento y quien recibe los mismos Anime a los maestros a reflexionar sobre su práctica, a

realizar los servicios que son característicos de la profesión y a construir una visión común en las comunidades de práctica.

Fortalecer la actualización social y profesional de los docentes para afianzar su competencia profesional y su práctica en el aula.

Orientación y coherencia en el diseño y la ejecución de la formación, la evaluación, el reconocimiento profesional y la mejora de las condiciones de enseñanza.

### **Dominios en el buen desempeño docente:**

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes este dominio consiste en la preparación previa de la planeación de las clases en el programa o estructura curricular, en ella su contenido las unidades didácticas, sesiones de aprendizaje acompañado con el enfoque intercultural y la inclusión social, es decir al conocimiento y respeto de su cultura, usando materiales útiles para el dominio de los de los contenidos transmitidos y elaborados por los propios docentes.

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes este dominio se caracteriza por la competencia del docente en la conducción de un proceso enseñanza – aprendizaje. También se refiere al desarrollo pedagógica del profesor en un contexto favorable para el aprendizaje, dominio de los temas a brindar, el estímulo constante de sus estudiantes, la práctica de nuevas estrategias metodológicas su evaluación, utilizando los recursos didácticos. A ello se suma el uso criterios e instrumentos que favorecen el logro del aprendizaje.

Dominio III: Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Este dominio consiste en participar las perspectivas de aprendizaje Institucionales desde un enfoque democrático a la comunidad educativa, esto se refiere a la transmisión de información efectiva a los usuarios, entre estos

a la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, y su contribución a un clima favorable. Es importante sumar a esto la práctica de valores, respeto y corresponsabilidad entre padres y docentes sobre el aprendizaje de sus hijos.

Este dominio comprende también la práctica de coordinación con la comunidad educativa, la reflexión sobre los resultados de su empeño docente, lo de sus compañeros de trabajo o colegas , apoyo de sus pares, a responsabilidad social y la información sobre la implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente este dominio comprende también la práctica de coordinación con la comunidad educativa, la reflexión sobre los resultados de su empeño docente, lo de sus compañeros de trabajo o colegas, apoyo de sus pares, a responsabilidad social y la información sobre la implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

### **Evaluación del desempeño docente**

La evaluación al desempeño docente es de gran importancia y controversial toda vez que en ella se compromete intereses y opiniones en su conjunto de todos los actores educativo entre ellos los que toman decisiones, docentes, sindicatos de los docentes y expertos en el tema también familia y la sociedad en general. Ejemplo del sistema educativo es Finlandia, País convertido en símbolo de la calidad, su éxito se debe a la confianza en el sistema administrativo de la educación y su correspondiente reconocimiento social de la profesión docente.

### **Dimensiones del desempeño docente:**

#### **Capacidad pedagógica**

Se refiere a la competencia de gestionar dominios de contenido educativo de una manera entretenida cuyos indicadores son: dominio del contenido, capacidad de entretener a su tema y utilizar diversas prácticas educativas.

### **Emocionalidad**

Es la capacidad para entender, expresar, transmitir y escuchar emociones cuyos indicadores son: vocación educativa, motivación y valores

### **Responsabilidad en el desempeño de sus funciones**

Se dice al grupo de actividades o acciones elegidos con asertividad considerando en ello los indicadores: puntualidad y planificación, participación en la institución y proyectos y actividades

### **Relaciones interpersonales**

Es una interacción recíproca entre dos o más personas, cuyo indicadores son: Contribución a un adecuado clima laboral, Nivel de preocupación y comprensión de sus alumnos y Flexibilidad de aceptar la diversidad de opinión y sentimiento de los alumnos.

#### **1.4. Formulación del Problema**

##### **Problema general**

¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018?

##### **Problema Específico**

- ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y las capacidades pedagógicas de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018
- ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y la emocionalidad de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018
- ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y el desempeño de sus funciones de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018
- ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018

#### **1.5. Justificación del estudio**

El liderazgo directivo y el desempeño docente son cualidades del recurso humano que tiene gran trascendencia en los últimos años, ya que está vinculada a la gestión educativa. La UNESCO en América Latina y el Caribe hace conocer la última tendencia en el mundo la presencia del liderazgo del director en las Instituciones educativas, ya que obedece a un cambio radical en el contexto de la educación específicamente en el aprendizaje. El líder de una institución educativa gestiona los procesos educativos y administrativos de la institución quien estará preparado y utilizará el estilo

de liderazgo adecuado frente a la comunidad educativa. El acierto Al hacerse evidente que los actores de la enseñanza poniente a un grupo de recurso humano en esta caso los docentes de una institución educativa, permitir las actividades académicas o de enseñanza aprendizaje y con ello un buen desempeño docente, traducido en obtención de una calidad académica con efecto sostenido.

Los resultados de esta investigación permitirán que los directivos o los decisores de la institución educativa conozcan, se sensibilicen y se involucren en mejorar su liderazgo y desarrollar actividades que fomenten el liderazgo en los docentes y estudiantes, que sumados a la práctica docente que realizan día a día mejorará la calidad educativa y su consecuencia de las mismas le dará la sostenibilidad a la calidad educativa en la institución y por qué no decir en la localidad y región.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

**Hi:** Existe relación entre liderazgo directivo y desempeño docente de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018.

**H0:** No Existe relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018.

### **Hipótesis específica**

Existe relación entre liderazgo directivo y las capacidades pedagógicas de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018.

No Existe relación entre liderazgo directivo y las capacidades pedagógicas de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018.

Existe relación entre liderazgo directivo y la emocionalidad de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018.

No Existe relación entre liderazgo directivo y la emocionalidad de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018.

Existe relación entre liderazgo directivo y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018.

No Existe relación entre liderazgo directivo y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018.

Existe relación entre liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018.

No Existe relación entre liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo General**

Establecer la relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018

### **Objetivos Específicos**

Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y las capacidades pedagógicas de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018.

Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y la emocionalidad de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018.

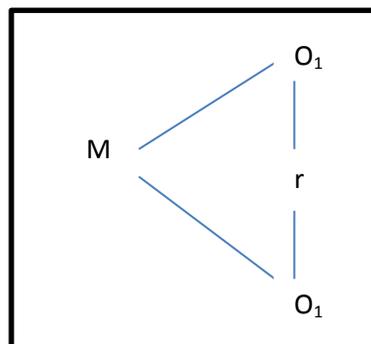
Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018.

Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018.

## **II. Método**

## 2.1. Diseño de Investigación

Para efectos de la realización de la investigación se tiene en cuenta el diseño que debe seguir un procedimiento estadístico. Este estudio por ser observacional no experimental, descriptivo y busca relacionar dos variables corresponde al diseño descriptivo correlacional. Implica relacionar los resultados de la variable liderazgo directivo y el desempeño docente de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018, cuyo esquema es:



Leyenda:

**M** = La Muestra, constituido por todos los maestros de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018.

**O<sub>1</sub>** = Observación 1 (Liderazgo Directivo)

**O<sub>2</sub>** = Observación 2 (Desempeño Docente)

### 2.1. Variables Operacionalización

Variable	definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	indicadores	Escala de medición
V1. Liderazgo directivo	El liderazgo directivo es una cualidad un talento, liderazgo es la influencia que tiene el director de la institución educativa sobre los docentes de la institución o sobre la comunidad educativa, logrando con ello alcanzar los objetivos o metas, Institucionales contribuyendo de manera directa en la calidad educativa.	Se refiere a los resultados de la aplicación y procesamiento de datos del instrumento sobre liderazgo directivo y desempeño docente aplicado a los docentes cuyos resultados se expresaran en la gestión de liderazgo pedagógico, gestión Institucional y gestión administrativa de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión , San Pablo de Occo, Lircay 2018, cuyos resultados	Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Motivación para el desempeño docente.</li> <li>▪ Interés por el aprendizaje de los alumnos.</li> <li>▪ Fomento del mejoramiento de la enseñanza.</li> <li>▪ Reconocimiento del desempeño docente.</li> <li>▪ Cumplimiento eficaz de la función docente.</li> <li>▪ Toma de decisiones.</li> <li>▪ Promoción del trabajo en equipo.</li> <li>▪ Innovador y visionario.</li> <li>▪ Logro del compromiso docente para mejorar la enseñanza.</li> <li>▪ Logro de los resultados y objetivos pedagógicos.</li> <li>▪ Desarrollo de la visión con los docentes.</li> <li>▪ Promoción de la innovación y capacitación del docente.</li> </ul>	Ordinal
			Gestión Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Solución de conflictos.</li> <li>▪ Comunicación horizontal.</li> <li>▪ Clima Institucional.</li> <li>▪ Existencia del PEI.</li> <li>▪ Aplicación y uso del PEI.</li> <li>▪ Relaciones con los padres de familia.</li> <li>▪ Creación de una cultura Institucional innovadora.</li> <li>▪ Modelo y ejemplo de persona.</li> <li>▪ Cumplimiento de las normas y reglamentos.</li> <li>▪ Colaboración y participación del docente.</li> </ul>	

			Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actualización y capacitación del director</li> <li>▪ Eficacia y eficiencia en sus funciones.</li> <li>▪ Imparcialidad para sancionar faltas e incumplimientos.</li> <li>▪ Satisfacción por la gestión del director. Respeto y apoyo de los docentes.</li> <li>▪ Responsabilidad y laboriosidad directiva.</li> <li>▪ Conocimiento y capacidad directiva.</li> <li>▪ Administración de los recursos humanos.</li> <li>▪ Mantenimiento y mejoramiento de los recursos materiales.</li> <li>▪ Cualidades para desempeñarse en el cargo</li> </ul>	
			Estilo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estilo anárquico o liberal</li> <li>▪ Estilo democrático.</li> <li>▪ Estilo autocrático o autoritario</li> <li>▪ Estilo situacional</li> </ul>	

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
<b>V2: Desempeño Docente</b>	La variable desempeño docente se refiere a una serie de acciones o actividades vinculadas al dominio de competencias o capacidades de su labor docente y articuladas a sus dimensiones como la competencia pedagógica que tiene el docente, manejo de la emocionalidad, responsabilidad y fomento de las relaciones interpersonales con la comunidad educativa.	Viene a ser el resultado de la aplicación del cuestionario sobre desempeño docente y que esta expresado en capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad y relaciones interpersonales, orientado a la calidad educativa.	Capacidad pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominio de adjuntos</li> <li>• Desplazamiento para hacer su materia entretenida</li> <li>• Uso de variedad de sus prácticas educativas</li> </ul>	Ordinal
			Emocionalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aptitud pedagógica</li> <li>• Motivación</li> <li>• Promover valores</li> </ul>	
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformidad y planificación</li> <li>• Colaboración en la institución</li> <li>• Propósitos y actividades</li> </ul>	
			Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribución a un adecuado clima de labor</li> <li>• Nivel de preocupación y comprensión de sus alumno</li> <li>• Flexibilidad de aceptar la diversidad de opinión y sentimiento de los alumnos</li> </ul>	

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

El liderazgo directivo es una cualidad un talento, liderazgo es la influencia que tiene el director de la Institución Educativa sobre el profesorado de la institución o sobre la comunidad educativa, logrando con ello alcanzar los objetivos o metas, Institucionales contribuyendo de manera directa en la calidad educativa.

### **Variable 2: Desempeño docente**

La variable desempeño docente se refiere a una serie de acciones o actividades vinculadas al dominio de competencias o capacidades de su labor docente y articuladas a sus dimensiones como la competencia pedagógica que tiene el docente, manejo de la emocionalidad, responsabilidad y fomento de las relaciones interpersonales con la comunidad educativa.

## **2.2. Población y muestra**

### **Población:**

El trabajo de investigación tomo como población a todos los profesorados de la Institución Educativa en estudio, para ello Oseda, (2008) expresa que la población representa a todos los elementos circunscritos en una jurisdicción cuyos elementos comparten una o varias características en común. La población de la investigación, estuvo constituido por todos los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018

### **Muestra:**

La muestra lo conforma una parte de la población, para el estudio la muestra lo constituyo toda la población; es decir, docentes que ejercen la carrera de docencia en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018, que son 36 docentes. Considerando una muestra censal.

## **Muestreo**

Teniendo en cuenta que el muestreo es la forma de elegir la muestra de una población, teniendo en cuenta que todos los miembros de la población tienen la oportunidad de constituir la muestra.

### **Criterios de selección:**

Criterios de exclusión, Viene a ser criterio que se utiliza para excluir una variable interviniente que puede alterar los resultados de la investigación, en este caso solo se excluyó a los docentes que no quisieron participar de la investigación

## **2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnica.**

Por ser un estudio descriptivo la técnica de investigación que le corresponde al presente estudio fue la encuesta, considerada para la variable liderazgo directivo y para la variable Desempeño docente

### **Instrumento.**

Teniendo en cuenta que la técnica es la encuesta el instrumento utilizado para la variable Liderazgo directivo fue también cuestionario de liderazgo directivo. Así mismo cabe indicar que el cuestionario para esta variable se tomó como referencia el utilizado por Dilma Zarate Ramírez en su tesis de titulado "Liderazgo directivo y el desempeño docente en Instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima 2011". El cuestionario consta de 4 dimensiones: Gestión pedagógica, gestión Institucional, gestión administrativa y estilo. Tiene 36 ítems. Todos ellos valorados por una escala de Likert: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo y Totalmente de desacuerdo.

Igualmente para la variable desempeño docente se utilizó el cuestionario utilizado por Luis Salluca Salluca, en la tesis cuyo título “Relación entre niveles de Satisfacción Laboral y Desempeño Docente en Instituciones Educativas del cercano Callao Lima 2010. Cuyo cuestionario comprende de 4 dimensiones: Capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales. Todo el instrumento consta de 24 ítems valorados por una escala de Likert, Nunca, Casi Nunca, De vez en cuando, Casi siempre y Siempre.

Ambos cuestionarios fueron sometidos a juicio de experto para la validez, que fueron conocedores del tema y de la metodología de la investigación.

### **Validez y confiabilidad**

Se realizó la validez del instrumento a través de docentes expertos que evaluaron en calidad de jueces, quienes dieron su aprobación para su posterior aplicación a los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018.

La confiabilidad del instrumento se realizó aplicando a una prueba piloto y se procesó a través de la prueba estadística alfa de Crombach, teniendo el instrumento con validades de 0,85. Considerando su aplicación.

Experto	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Experto 1	Dr. Castillo Mendoza Helsides leandro	Aplicable

## **2.4. Métodos de análisis de datos**

Procesamiento de los datos se realizó a través de la estadística descriptiva. Ello consistió en la aplicación del instrumento, ordenamiento de los datos, en la clasificación y elaboración de una base de datos. Estos datos fueron sometidos a un procesamiento estadístico a través del paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS – Statistical Package for the Social Sciences), versión 22 en español. Cuyos resultados se expresan en la Tablas de frecuencia simple y absoluta y sus correspondientes gráficos en el que se muestran los resultados.

### **Estadística inferencial:**

Para responder a los objetivos específicos de la presente investigación la base de datos fueron procesados a través de la prueba estadística Rho e Spearman y con un nivel de significancia de (alfa)  $\alpha = (5\%) = 0.05$ . Los resultados expresados en las tablas de correlación fueron analizados y comparados con la tablas Rho de Spearman y contrastado la hipótesis con los resultados.

## **2.5. Aspectos éticos**

El presente trabajo de investigación por ser un trabajo observacional No experimental de tipo básico, no afecta la individualidad de la muestra o unidad de análisis, por lo que no se solicitó el consentimiento informado de los docentes de la institución educativa en este estudio.

### **III. Resultados**

La investigación muestra los resultados obtenidos luego del procesamiento estadístico y contrastación de hipótesis de cada objetivo planteado. La variable estudiada fue Liderazgo directivo y desempeño docente cuyos instrumentos aplicados a los docentes de la Institución educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018. Estudio descriptivo observacional no experimental cuyo diseño descriptivo correlacional. La población y muestra lo constituyo todos los docentes de la Institución. Se contrastó la hipótesis a través de la estadística inferencial, utilizando la prueba Rho de Spermean y el nivel de significancia. Se trabajó con un nivel de significancia de alfa al 0,05% para las correlaciones entre ambas variables, los resultados se detallan:

### 3.1. Análisis e interpretación de datos (Estadística Descriptiva)

#### a. Resultados descriptivos de la variable Liderazgo directivo

**Tabla N° 01: Liderazgo directivo de los docentes de la institución educativa**

	Frecuencia	Porcentaje
Poco adecuado	35	97,22
Adecuado	1	2,78
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico N°01: Liderazgo directivo de los docentes de la Institución Educativa**



Fuente: Tabla 1

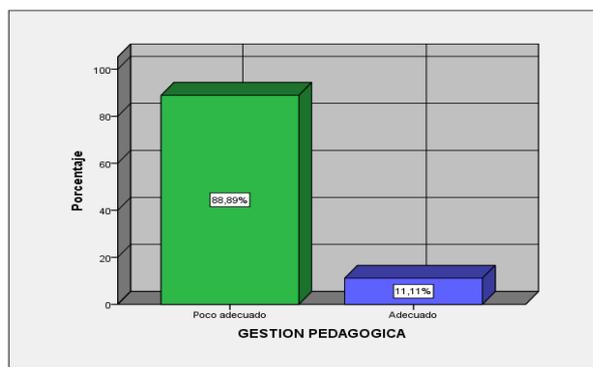
En la Tabla y Figura N° 01, se evidencia los resultados del liderazgo directivo de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión de San Pablo de Occo, Lircay 2018, de un total de 36 docentes que constituyó la muestra de la investigación, se evidencia que el 2.78 % (01) docente opina un liderazgo directivo adecuado, el 97.22 % (35) docentes opina un liderazgo directivo poco adecuado y ningún docente opina que hay un liderazgo directivo inadecuado.

**Tabla N°2: Gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa**

	Frecuencia	Porcentaje
Poco adecuado	32	88,89
Adecuado	4	11,11
Total	36	100,0

Fuente:Elaboración propia

**Figura N°2: Gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa**



Fuente: Tabla 2

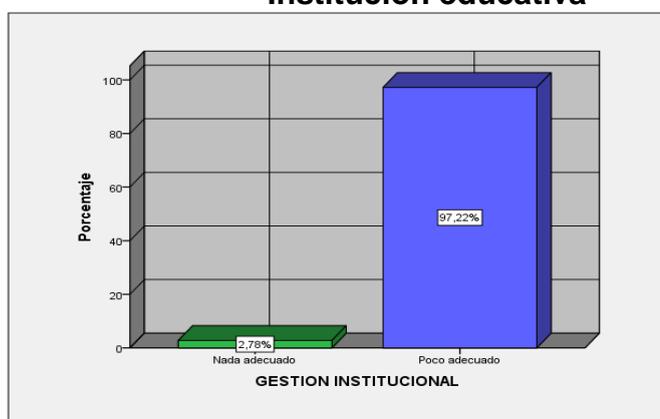
En la Tabla y Figura N° 02, se evidencia los resultados de la dimensión gestión pedagógica de la institución educativa Daniel Alcides Carrión de San Pablo de Occo, Lircay 2018, de un total de 36 docentes, que constituyó la muestra de esta investigación, se evidencia que el 11.11% (04) docente opina gestión pedagógica adecuado, el 88.89% (32) docentes opina que la gestión pedagógica es poco adecuado y ningún docente opina que la gestión pedagógica es nada adecuado.

**Tabla N°3: Gestión Institucional de los docentes de la Institución Educativa**

	Frecuencia	Porcentaje
Nada adecuado	1	2,8
Poco adecuado	35	97,2
Total	36	100,0

Fuente:Elaboración propia

**Figura N°3: Gestión Institucional de los docentes de la Institución educativa**



Fuente: Tabla 3

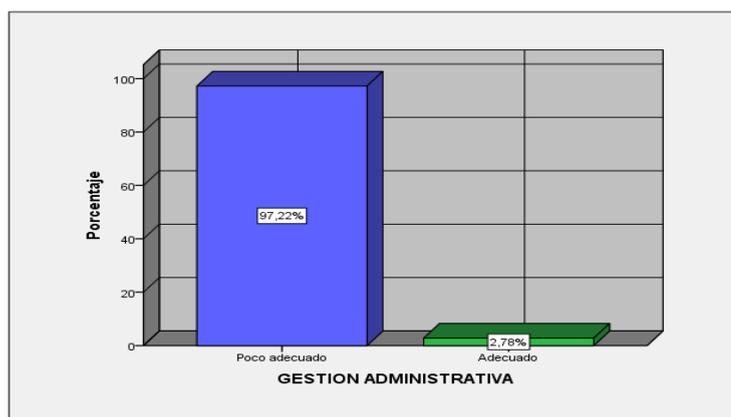
En la Tabla y Figura N° 03, se evidencia los resultados de la dimensión gestión Institucional de la institución educativa Daniel Alcides Carrión de San Pablo de Occo, Lircay 2018, de un total de 36 docentes, que constituyó la muestra de esta investigación, se evidencia que el 2.78% (1) docente opina que la gestión Institucional es nada adecuado, el 97.22% (34) docentes opina gestión Institucional es poco adecuado y ningún docente opina que hay gestión Institucional adecuado.

**Tabla N°4: Gestión administrativa de los docentes de la Institución Educativa**

	Frecuencia	Porcentaje
Poco adecuado	35	97,22
Adecuado	1	2,78
Total	36	100,0

Fuente:Elaboración propia

**Figura N°4: Gestión administrativa de los docentes de la Institución Educativa**



Fuente: Tabla 4

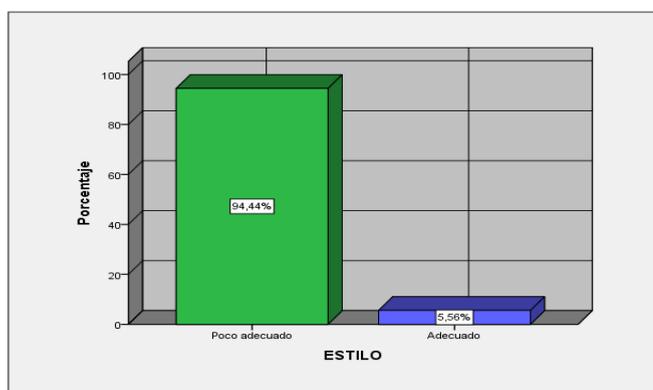
En la Tabla y Figura N° 04, se evidencia los resultados de la dimensión gestión administrativa de la institución educativa Daniel Alcides Carrión de San Pablo de Occo, Lircay 2018, de un total de 36 docentes, que constituyó la muestra de esta investigación, se evidencia que el 2.78% (01) docente opina, gestión administrativa es adecuado, el 97.22% (35) docentes opina gestión administrativa poco adecuado y ningún docente opina que hay gestión administrativa nada adecuado.

**Tabla N°5: Estilo de liderazgo de los docentes de la Institución Educativa**

	Frecuencia	Porcentaje
Poco adecuado	34	94,4
Adecuado	2	5,6
Total	36	100,0

Fuente:Elaboración propia

**Figura N°5: Estilo de Liderazgo de los docentes dela Institución Educativa**



Fuente: Tabla 5

En la Tabla y Figura N° 05, se evidencia los resultados de la dimensión estilo de la institución educativa Daniel Alcides Carrión de San Pablo de Occo, Lircay 2018, de un total de 36 docentes, que constituyó la muestra de esta investigación, se evidencia que el 5.56% (02) docente opinan, la dimensión estilo es adecuado, el 94.44% (32) docentes opina la dimensión estilo es poco adecuado y ningún docente opina que hay dimensión estilo nada adecuado.

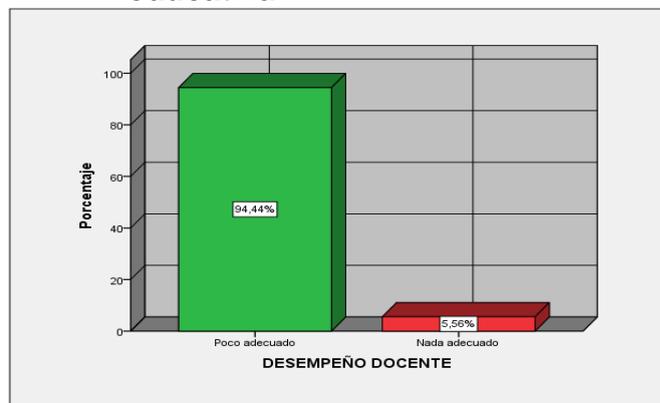
**b. Resultados descriptivo para la variable Desempeño docente**

**Tabla N°6: Desempeño docente de la Institución educativa**

	Frecuencia	Porcentaje
Nada adecuado	2	5,6
Poco adecuado	34	94,4
Total	36	100,0

Fuente:Elaboración propia

**Figura N°6: Desempeño docente de la Institución educativa**



Fuente: Tabla 2

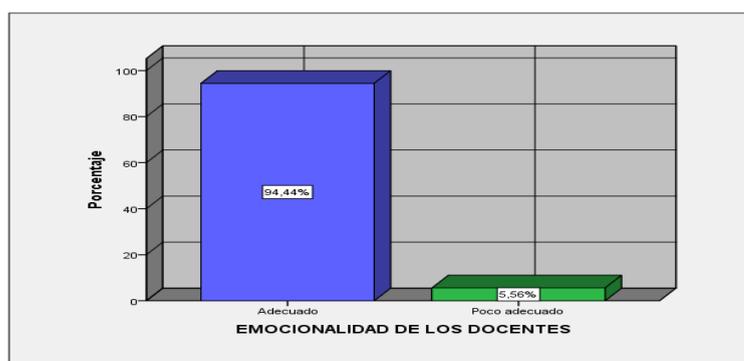
En la Tabla y Figura N° 06, se evidencia los resultados de la variable desempeño docente de la institución educativa Daniel Alcides Carrión de San Pablo de Occo, Lircay 2018 de un total de 36 docentes, que constituyó la muestra de esta investigación, se evidencia que el 5.56 % (02) docente opinan un desempeño docente nada adecuado, el 94.44% (34) docentes opina un desempeño docente poco adecuado y ningún docente opina que hay desempeño docente adecuado.

**Tabla N°7 Emocionalidad de los docentes de la Institución Educativa**

	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	34	94,44
Poco adecuado	2	5,56
Total	36	100,0

Fuente:Elaboración propia

**Figura N°7: Emocionalidad de los docentes de la Institución educativa**



Fuente: Tabla 7

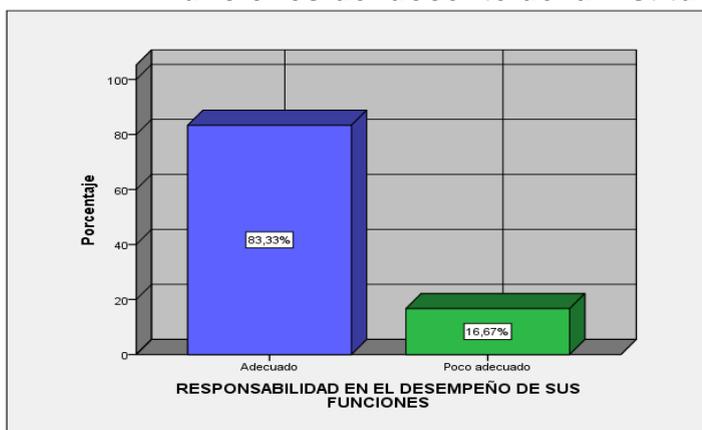
Tabla y Figura N° 07, evidenciamos los resultados de la dimensión emocionalidad de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión de San Pablo de Occo Lircay 2018, de un total de 36 docentes, que constituyó la muestra de esta investigación, se evidencia que el 5.56 % (02) opinan que la emocionalidad de los docentes es poco adecuado, el 94.44% (34) opina que la emocionalidad de los docentes es adecuado y ninguno opina que hay emocionalidad de los docentes es nada adecuado.

**Tabla N°8: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones del docente de la Institución Educativa**

	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	30	83,33
Poco adecuado	6	16,67
Total	36	100,0

Fuente:Elaboración propia

**Figura N°8: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones del docente de la Institución Educativa**



Fuente: Tabla 8

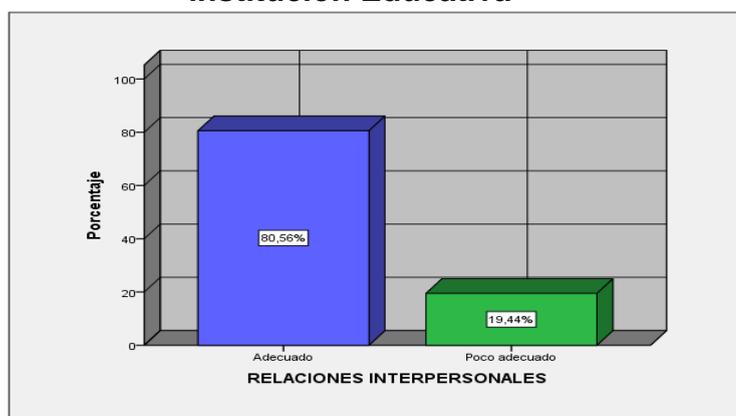
Tabla y Figura N° 08, se evidencia los resultados de la dimensión de la responsabilidad en el desempeño de sus funciones de la institución educativa Daniel Alcides Carrión de San Pablo de Occo, Lircay 2018, de un total de 36 docentes, que constituyó la muestra de esta investigación, se evidencia que el 16.67 % (06) docentes opinan que la responsabilidad de sus funciones es poco adecuado, el 83.33 (30) docentes opina que la responsabilidad de sus funciones es adecuado y ningún docente opina que hay responsabilidad de sus funciones es nada adecuado

**Tabla N°9: Relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa**

	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	29	80,6
Poco adecuado	7	19,4
Total	36	100,0

Fuente:Elaboración propia

**Figura N°9: Relaciones interpersonales de los docentes de institución Educativa**



Fuente: Tabla 9

Tabla y Figura N° 09, se evidencia los resultados de la dimensión relaciones interpersonales de la institución educativa Daniel Alcides Carrión de San Pablo de Occo, Lircay 2018, de un total de 36 docentes, que constituyó la muestra de esta investigación, se evidencia que el 19.44% (07) docente opinan relaciones interpersonales poco adecuado, el 60.56% (29) docentes opina relaciones interpersonales adecuado y ningún docente opina que hay relaciones interpersonales nada adecuado.

**a. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS (Estadística Inferencial)**

**Hipótesis General:** Liderazgo directivo y desempeño docente de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018.

**1. Planteamiento de hipótesis estadístico:**

**Hipótesis nula:**

$$H_0 (\rho > 0,05)$$

No Existe relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018.

**Hipótesis alterna:**

$$H_1 (\rho \leq 0,05)$$

Existe relación entre liderazgo directivo y desempeño docente de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018.

**2. Nivel de significancia:**

$$(\text{Alfa } \alpha = (5\%) = 0.05)$$

**3. Estadígrafo de prueba:**

Rho Spearman

**4. Calcular los valores de la prueba estadística**

**Tabla 10. Prueba de correlación de Rho Spearman entre Liderazgo directivo y desempeño docente.**

			LIDERAZGO DIRECTIVO	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coefficiente de correlación	1,000	-0,185
		Sig. (bilateral)	.	0,281
		N	36	36
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	-0,185	1,000
		Sig. (bilateral)	0,281	.
		N	36	36

**Valor de Rho de Spearman:** - 0.185

**Valor de P o (p-valor):** 0.281

### **Decisión estadística**

En vista que el p-valor es 0.281 es mayor a 0.05 el nivel de significancia (**0.281 > 0.05**), entre Liderazgo directivo y desempeño docente, entonces no se rechaza la hipótesis nula (**Ho**).

### **Tabla de interpretación de Rho de Spearman**

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

Se interpreta de acuerdo a la tabla de muy débil. Hernández (2010, p. 453), con la “Rho de Spearman” - 0.185 como Correlación negativa muy débil.

### **Conclusión Estadística:**

Se concluye que existe una correlación negativa muy débil entre Liderazgo directivo y desempeño docente de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018, con un nivel de significancia ( $0.281 > 0.05$ ) y Rho =- 0.185

**Hipótesis específica 1: Liderazgo directivo y Capacidades pedagógicas**

**Hipótesis estadística:**

**Hipótesis nula**

**$H_0 (\rho > 0,05)$**

No existe correlación entre Liderazgo directivo y Capacidades pedagógicas.

**Hipótesis alterna:**

**$H_1 (\rho \leq 0,05)$**

Existe correlación entre Liderazgo directivo y g Capacidades pedagógicas.

**Nivel de significancia:**

(Alfa)  $\alpha = (5\%) = 0.05$

**Estadígrafo de prueba:**

Rho de Spearman

**Calcular los valores de la prueba estadística.**

**Tabla 11. Prueba de correlación de Rho Spearman entre Liderazgo directivo y capacidades pedagógicas del docente.**

			LIDERAZGO DIRECTIVO	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS
Rho de Spearman	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000	-0,256
		Sig. (bilateral)	.	0,132
		N	36	36
	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	Coeficiente de correlación	-0,256	1,000
		Sig. (bilateral)	0,132	.
		N	36	36

**Valor de Rho de Spearman: - 0.256**

**Valor de P o (p-valor): 0.132**

**Decisión estadística con p-valor:**

En vista que el p-valor es 0.132 es mayor a 0.05 nivel de significancia **(0.132 > 0.05)**, entre Liderazgo directivo y

Capacidades pedagógicas, entonces no se rechaza la hipótesis nula (**H<sub>0</sub>**).

**Tabla de Interpretación de Rho de Spearman**

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

Se interpreta de acuerdo a la tabla de Hernández (2010, p. 453), con la “Rho de Spearman” - 0.256, como Correlación negativa débil.

### **Conclusión Estadística:**

Se concluye que existe una correlación negativa débil entre Liderazgo directivo y Capacidades pedagógicas de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018, con un nivel de significancia ( $0.132 > 0.05$ ) y Rho = - 0.256

**Hipótesis específica 2: Liderazgo directivo y emocionalidad de los docentes.**

**Hipótesis estadística:**

**Hipótesis nula:**

**$H_0 (\rho > 0,05)$**

No existe correlación entre Liderazgo directivo y emocionalidad de los docentes.

**Hipótesis alterna:**

**$H_1 (\rho \leq 0,05)$**

Existe correlación entre Liderazgo directivo y emocionalidad de los docentes.

**Nivel de significancia:**

(Alfa)  $\alpha = (5\%) = 0.05$

**Estadígrafo de prueba:**

Rho de Spearman

**Calcular los valores de la prueba estadística**

**Tabla 12. Prueba de correlación de Rho Spearman entre Liderazgo directivo y emocionalidad de los docentes**

			LIDERAZGO DIRECTIVO	EMOCIONALIDAD DE LOS DOCENTES
Rho de Spearman	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000	-0,206
		Sig. (bilateral)	.	0,229
		N	36	36
	EMOCIONALIDAD DE LOS DOCENTES	Coeficiente de correlación	-0,206	1,000
		Sig. (bilateral)	0,229	.
		N	36	36

**Valor de Rho de Spearman: -0.206**

**Valor de P o (p-valor): 0.229**

### Decisión estadística con p-valor:

En vista que el p-valor es 0.229 es mayor a 0.05 nivel de significancia (**0.229 > 0.05**), entre Liderazgo directivo y emocionalidad de los docentes, entonces no se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla de Interpretación de la tabla Rho de Spearman**

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

Se interpreta de acuerdo a la tabla de Hernández (2010, p. 453), con la “Rho de Spearman” -0.160, como correlación negativa muy débil.

### Conclusión Estadística:

Se concluye que existe una correlación positiva muy débil entre Liderazgo directivo y emocionalidad de los docentes de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018, con un nivel de significancia ( $0.229 > 0.05$ ) y  $Rho = -0.160$

**Hipótesis específica 3: Liderazgo directivo y responsabilidad en el desempeño de sus funciones**

**Hipótesis estadística:**

**Hipótesis nula:**

**$H_0 (\rho > 0,05)$**

No existe correlación entre Liderazgo directivo y responsabilidad en el desempeño de sus funciones

**Hipótesis alterna:**

**$H_1 (\rho \leq 0,05)$**

Existe correlación entre Liderazgo directivo y responsabilidad en el desempeño de sus funciones

**Nivel de significancia:**

(Alfa)  $\alpha = (5\%) = 0.05$

**Estadígrafo de prueba:** Rho de Spearman

**Tabla 13. Prueba de correlación de Rho Spearman entre Liderazgo directivo y responsabilidad en el desempeño de sus funciones de los docentes**

	LIDERAZGO DIRECTIVO		LIDERAZGO DIRECTIVO	RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES
Rho de Spearman	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000	-0,198
		Sig. (bilateral)	.	0,247
		N	36	36
	RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	Coeficiente de correlación	-0,198	1,000
		Sig. (bilateral)	0,247	.
		N	36	36

**Valor de Rho de Spearman:** -0.198

**Valor de P o (p-valor):** 0.247

**Decisión estadística con p-valor:**

En vista que el p-valor es 0.247 es mayor a 0.05 nivel de significancia (**0.247 > 0.05**), entre Liderazgo directivo y

responsabilidad de sus funciones en el desempeño, entonces no se rechaza la hipótesis nula (**H<sub>0</sub>**).

**Tabla de Interpretación de Rho de Spearman**

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

Se interpreta de acuerdo a la tabla de muy débil. Hernández (2010, p. 453), con la “Rho de Spearman” -0.198, como que no existe correlación.

**Conclusión Estadística:**

Se concluye que no existe una correlación entre Liderazgo directivo y responsabilidad de sus funciones de los docentes de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018, con un nivel de significancia ( $0.247 > 0.05$ ) y Rho = -0.198

**Hipótesis específica 4: Liderazgo directivo y relaciones interpersonales**

**Hipótesis estadística:**

**Hipótesis nula:**

$H_0 (\rho > 0,05)$

No existe correlación entre Liderazgo directivo y relaciones interpersonales

**Hipótesis alterna:**

$H_1 (\rho \leq 0,05)$

Existe correlación entre Liderazgo directivo y relaciones interpersonales

**Nivel de significancia:**

(Alfa)  $\alpha = (5\%) = 0.05$

**Estadístico de prueba:**

Rho de Spearman

**Calcular los valores de la prueba estadística.**

**Tabla 14. Prueba de correlación de Rho Spearman entre Liderazgo directivo y relaciones interpersonales de los docentes**

			LIDERAZGO DIRECTIVO	RELACIONES INTERPERSONALES
Rho de Spearman	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coefficiente de correlación	1,000	-0,016
		Sig. (bilateral)	.	0,927
		N	36	36
	RELACIONES INTERPERSONALES	Coefficiente de correlación	-0,016	1,000
		Sig. (bilateral)	0,927	.
		N	36	36

**Valor de Rho de Spearman: -0.016**

**Valor de P o (p-valor): 0.927**

**Decisión estadística con p-valor:**

En vista que el p-valor es 0.927 es mayor a 0.05 nivel de significancia (**0.927 > 0.05**), entre Liderazgo directivo y relaciones interpersonales, entonces no se rechaza la hipótesis nula (**H<sub>0</sub>**).

**Tabla de Interpretación de Rho de Spearman**

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

Se interpreta de acuerdo a la tabla de muy débil. Hernández (2010, p. 453), con la “Rho de Spearman” -0.016, como que no existe correlación alguna.

#### **Conclusión Estadística:**

Se concluye que no existe una correlación alguna entre Liderazgo directivo y relaciones interpersonales de los docentes de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018, con un nivel de significancia (0.927 > 0.05) y Rho =-0.016

## **IV. Discusión**

Los resultados descriptivos encontrados en la presente investigación para la variable Liderazgo directivo, el 97.2 % de docentes tienen un liderazgo directivo poco adecuado, y en relación a sus dimensiones el 88.8 % gestionan los procesos pedagógicos poco adecuado y la gestión Institucional y administrativa de los docentes son poco adecuados, ambos con 97.2%, esto evidencia lo que en la UNESCO / OREAL (1992) expresa que el liderazgo directivo es un tema que surge con la globalización y todavía se está implementando y sistematizando en el sistema educativo, a pesar de su importancia, por lo tanto está en proceso su manejo de liderazgo en los directores.

Los resultados descriptivos muestran que el 94.4 % de docentes tienen un desempeño docente poco adecuado, en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018, En cuanto a sus dimensiones el 94.4% manejan su emocionalidad de manera adecuada, el 83,3% son responsables en el desempeño de sus funciones de manera adecuada, el 80.6% tienen una relación interpersonal adecuado, resultado se sustentan lo que Orellana expresa que el docente que ha recibido una formación especializada y acreditada desarrolla en los alumnos conocimiento científico humanístico y de arte, como formación integral

Los resultados de la Hipótesis general, muestran el coeficiente de correlación Rho Spearman  $-0.185$  y un p-valor  $0.281$ , lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula concluyendo que existe una correlación negativa muy débil entre liderazgo directivo y desempeño docente de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018; es decir a menor liderazgo directivo menor será el desempeño docente, resultado coincidente a lo encontrado por Rodríguez (2012) que comprobó que existe una relación significativa moderada entre liderazgo y desempeño docente y concluye que un buen liderazgo directivo con lleva a un buen desempeño docente y mejora de la calidad de la educación. Coincide también con los resultados hallados

por Zarate (2011) que concluye que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel Primaria se muestra con aceptación según los docentes ya que así lo demuestra los resultados estadísticos que arrojan la prueba estadística Chi cuadrado.

Para los objetivos específicos al relacionar la variable liderazgo directivo con la dimensión capacidades pedagógicas, se halló un coeficiente de correlación Rho Spearman - 256 y un p-valor 0,132, lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula concluyendo que existe una correlación negativa débil entre liderazgo directivo y capacidades pedagógicas de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018; es decir a menor liderazgo directivo menor será la capacidad el desempeño docente, que existe una relación negativa entre las liderazgo directivo y las dimensiones Así mismo Fullan (2002, citado en León Bertha 2011) refiere que el impacto cognitivo y emocional del liderazgo del director en los profesores resulta crucial para el desempeño profesional y su actitud ante la incertidumbre del cambio y las reformas educativas se ve predisuestas al estado psicológico y emocional del maestro, que se ve reforzada con el estilo de liderazgo del directo.

Al relacionar la variable liderazgo directivo con la dimensión emocionalidad de los docentes se halló un coeficiente de correlación Rho Spearman - 206 y un p-valor 0,229, lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula concluyendo que existe una correlación negativa muy débil entre liderazgo directivo y emocionalidad de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018; así lo sustenta Fullan (2002, citado en León Bertha 2011) quien refiere que el impacto cognitivo y emocional del liderazgo del director en los profesores resulta crucial para el desempeño profesional y su actitud ante la incertidum

bre del cambio y las reformas educativas se ve predispuestas al estado psicológico y emocional del maestro, que se ve reforzada con el estilo de liderazgo del directo.

Al relacionar la variable liderazgo directivo con la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones se encontró un coeficiente de correlación Rho Spearman - 198 y un p-valor 0,247 lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula concluyendo que existe una correlación negativa muy débil entre liderazgo directivo y responsabilidad del docente en el desempeño de sus funciones en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018; resultado que coincide con Salluca (2010), en su tesis "Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en Instituciones Educativas del Cercado Callao, Lima", los resultados muestran que existe relación entre las variables según los alumnos, mientras que los profesores perciben que son totalmente independientes, y al cruzar con las dimensiones de ambas variables obtuvo como resultado un nivel medio en casi todas las dimensiones es decir capacidad pedagógica, realización profesional etc.

Finalmente relacionando la variable liderazgo directivo con la dimensión relaciones interpersonales se encontró un coeficiente de correlación Rho Spearman - 0,016 un p-valor 0,927 lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula concluyendo que no existe correlación alguna entre liderazgo directivo y relaciones interpersonales del docente en el desempeño de sus funciones en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018. Los resultados encontrados en la presente tesis coinciden con lo encontrado por Mere (2016) en su tesis "*Estilos de liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en los docentes del Colegio Parroquial San Ricardo*", que en sus resultados evidenció que existe una moderada relación positiva de  $r = 0.503$  entre las variables estilos de liderazgo directivo y el manejo de las relaciones interpersonales. Del mismo modo los resultados coinciden con lo encontrado por Mayorca (2015) en su tesis "Estilos de liderazgo de los directores y relaciones, interpersonales de los docentes del

nivel primario en las Instituciones educativas del Cercado de Huaral, 2014”, concluyó que existe una relación directa entre estilos de liderazgo de los directores y las relaciones interpersonales de los docentes del nivel primario en las Instituciones Educativas del Cercado de Huaral, 2014. (Rho de Spearman = 0,477\*\* siendo ésta una correlación moderada entre las variables).

### **c. Conclusiones**

- Primera: Se estableció que existe una correlación negativa muy débil entre liderazgo directivo y desempeño docente de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018, así lo demuestra el coeficiente de correlación Rho Spearman -185 y el valor de significancia de 0,281.
- Segunda: Se determinó que existe una correlación negativa débil entre liderazgo directivo y capacidades pedagógicas de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018, tal como lo demuestra el coeficiente de correlación Rho Spearman - 256 y un valor de significancia de 0,132.
- Tercero: Se determinó que existe una correlación negativa muy débil entre liderazgo directivo y emocionalidad de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018, así lo demuestra el coeficiente de correlación Rho Spearman - 256 y el valor de significancia de 0,229.
- Cuarto: Se determinó que existe una correlación negativa muy débil entre liderazgo directivo y responsabilidad del docente en el desempeño de sus funciones en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018, tal como lo demuestra el coeficiente de correlación Rho Spearman - 198 y un valor de significancia de 0,247
- Quinto: Se determinó que no existe correlación alguna entre liderazgo directivo y relaciones interpersonales del docente en el desempeño de sus funciones en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018, así lo demuestra el coeficiente de correlación Rho Spearman – 0,016 y el valor de significancia estadística de 0,927.

## **VI. Recomendaciones**

- Primero: Al Director de la institución que fortalezca sus habilidades de director procurando utilizar asertivamente el estilo de liderazgo adecuado para cada circunstancia que se le presente.
- Segundo: A los docentes de la Institución educativa apoyar en la gestión del líder de la institución educativa ya que se relaciona con el desempeño del docente en mejorar la gestión educativa y su impacto en la comunidad educativa.
- Tercero: A las Unidades de Gestión Local promueva capacitación a los directores de la influencia de la región Huancavelica.

## VII. Referencias

Alfredo Antonio Gorrochotegui: manual de liderazgo para directivos escolares.

América Latina y el Caribe: El liderazgo y sus perspectivas

Beatríz Rocío Mayorca Miguel, B.R. (2015) Estilos de liderazgo de los directores y relaciones, interpersonales de los docentes del Nivel primario en las Instituciones educativas del Cercado de Huaral, 2014.

Bertha Angélica León Tazza (2011) “Satisfacción Laboral En Docentes De Primaria En Instituciones Educativas Inclusivas – Región Callao” Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la Mención Gestión de la Educación Lima – Perú 201.

CALERO Mavilo (2000). El profesor del siglo XXI. San Marcos. Lima.

CHIAVENATO Idalberto (2002). Administración en los nuevos tiempos. Bogotá: Mc Graw Hill. Pág. 512.

Cunningham, G., & Cordeiro, P. A. (2006). Educational leadership A problem based approach third edition. Boston, MA Allyn & Bacon.

Documento Técnico que establece definiciones operacionales y criterios de programación de diversos Programas Presupuestales para el año fiscal 2013. Lima, el Ministerio; 2013.

Estados Unidos de América, Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud, septiembre del 2012. 28ª Conferencia Sanitaria Panamericana y 64ª Sesión del Comité Regional, Ivancevich's Human Resource Management, 11e takes a managerial orientation; McGraw-Hill Education, Jan 20, 2009.Washington, D.C.

La Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la UNESCO (OREALC/UNESCO) 2016.

La Organización; 2012.

Ley de Presupuestales en el marco de la Programación y Formulación del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2017”, octubre 2015. Directiva N° 003-2015-EF/50.01, Resolución Directoral N° 021–2015-EF/50.01. Lima; el Ministerio; 2015.

Ley del Profesorado N° 24029 y su modificatoria Ley N° 25212 y en el presente Reglamento son de aplicación a los profesores que prestan servicios en sectores de la Administración Pública

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN. Ley Nro. 28044.

Luis Salluca Salluca (2010) Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la Mención de Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación “Relación entre niveles de Satisfacción Laboral y Desempeño docente en Instituciones Educativas del Cercado Callao, Lima”.

LUSSIER, Robert; y ACHUA, Christopher; Liderazgo. (Teoría. Aplicación. Desarrollo de habilidades). Thomson Learning, México, 2002.

Mayorca 2015, tesis: “Estilos de liderazgo de los directores y relaciones, interpersonales de los docentes del nivel primario en las Instituciones educativas del Cercado de Huaral, 2014”,

Mere 2016, investigación “Estilos de liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en los docentes del Colegio Parroquial San Ricardo-Lima”,

Mere Paipay, M. A. (2016). Estilos de liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en los docentes del Colegio Parroquial San Ricardo. Universidad César Vallejo.

MONTENEGRO Ignacio (2003). Evaluación del Desempeño Docente. Bogotá: magisterio. Pág. 10, 21. (B. De educación San Marcos) LB 1707 M6.

Murillo, F. J. (2006). Dirección escolar para el cambio: Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. REICE: Revista Electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación.

ONU por una educación y alfabetización mediáticas United Nations aiming at Media Literacy Education D. 01.10.2012

ORELLANA Oswaldo (2003). Enseñanza y Aprendizaje. Lima: San Marcos. 1era edición Pág. 54 (Publica de Lima) 371.102 O64.

Perú, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. Ley 28411. Lima, 2004.

Perú, Ministerio de Economía y Finanzas. Directiva 005 – 2009 – EF/76.01 Directiva para la Ejecución Presupuestaria. Lima, el Ministerio; 2009.

Perú, Ministerio de Economía y Finanzas. Directiva para los Programas

Perú, Ministerio de Economía y Finanzas. Programas Presupuestales con Articulación Territorial. Enero 2014. Guía Informativa para el Proceso Presupuestario 2014. Lima; el Ministerio; 2014.

Perú, Ministerio de Salud. Programas Presupuestales 2015. Lima, el Ministerio 2015.

Perú, Ministerio de Salud. Resolución Ministerial N° 289 - 2013/MINSA.

Perú, Ministerio de Salud. Resolución Ministerial N° 907 - 2016/MINSA. Documento Técnico que establece definiciones operacionales y criterios de programación y medios medición de avances de los programas presupuestales. Lima, el Ministerio; 2016.

Reyes 2012 “Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una Institución Educativa de Ventanilla – Callao”

Rodríguez 2014, investigación “Liderazgo administrativo del director y la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario en las Instituciones educativas del distrito de Huaral - 2014.”

Salazar y Guzmán 2010, artículo de investigación en el centro de actualización del magisterio de Durango México, en cuya tesis titulada “Liderazgo directivo y satisfacción laboral de docentes en la reforma integral de la educación media superior María Guadalupe Salazar Guerra, Durango México 2010”

Salluca 2010, investigación “Satisfacción laboral y desempeño docente en varias instituciones Educativas del Cercado Callao”

SÁNCHEZ Hugo y REYES Carlos (2002). Metodología y diseño en la investigación científica. Lima: Universitaria. Pág. 87 (BC de la San Marcos) Q 180.55 M4 S21

Schermerhorn Jhon, James G. Hunt, Richard N. Osborn Liderazgo del director 2000, English, Book, Online.

Según el capítulo de directores de la Estrategia Regional de Docentes desarrollada por la OREALC/UNESCO Santiago, en América Latina y el Caribe.

UNESCO. (2016). Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe. San Juan de Puerto Rico: CEPAL. Pág. 81. (B. Publica de Lima). 371.206 C4 F2

Zarate 2011, investigación “liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las Instituciones educativas de Primaria del distrito de Independencia – Lima”.

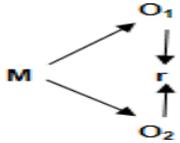


**ANEXO**



### Anexo 1: matriz de consistencia

#### TITULO: Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>GENERAL</b></p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018?</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y las capacidades pedagógicas de los</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Establecer la relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y las capacidades pedagógicas de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión,</li> </ul>	<p><b>GENERAL</b></p> <p><b>Hi:</b> Existe relación entre liderazgo directivo y desempeño docente de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018</p> <p><b>Ho:</b> No Existe relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b></p>	<p><b>V1: LIDERAZGO DIRECTIVO</b></p> <p>D1: Gestión pedagógica</p> <p>D2: Gestión Institucional</p> <p>D3: Gestión Administrativa</p> <p>D4: Estilo</p> <p><b>V2: DESEMPEÑO DOCENTE</b></p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> No experimental</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Correlacional.</p> <p><b>Método:</b> Descriptivo</p> <p><b>MG:</b> Método científico.</p> <p><b>ME:</b> Descriptivo.</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> Descriptivo - Correlacional</p> 

<p>docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y la emocionalidad de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y el desempeño de sus funciones de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides</p>	<p>San Pablo de Occo, Lircay 2018</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y la emocionalidad de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018</li> <li>Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018</li> <li>Determinar la relación que existe entre liderazgo</li> </ul>	<p><b>Hi1:</b> Existe relación entre liderazgo directivo y las capacidades pedagógicas de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018</p> <p><b>Hi2:</b> Existe relación entre liderazgo directivo y la emocionalidad de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018</p> <p><b>Hi3:</b> Existe relación entre liderazgo directivo y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018</p> <p><b>Hi4:</b> Existe relación entre</p>	<p>D1: Capacidad pedagógica</p> <p>D2: Emocionalidad</p> <p>D3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones</p> <p>D4: Relaciones Interpersonales</p>	<p><b>Donde:</b></p> <p><b>M</b> = Muestra  <b>O<sub>1</sub></b> = Variable 1  <b>O<sub>2</sub></b> = Variable 2  <b>r</b> = Relación entre variables</p> <p><b>Población.</b> La población está constituida por 36 docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018</p> <p><b>Muestra:</b> censal.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Procesamiento de datos:</b> Estadística descriptiva y estadística inferencial</p>
---	--	---	--	--

<p>Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018?</p>	<p>directivo y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018</p>	<p>liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018</p>		<p><b>Validez:</b></p> <p>Juicio de expertos</p> <p><b>Confiabilidad:</b></p> <p>Alfa de Cronbach</p>
--	--	--	--	---

## Anexo 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Presentación

Estimado docente el presente cuestionario busca recoger información relacionado al estilo de liderazgo que presenta el director de la I.E. Daniel Alcides Carrión, San Pablo Occo, Lircay. Para el cual solicito su apoyo y agradezco su respuesta sincera y en forma personal las preguntas de este cuestionario.

#### I. DATOS GENERALES

Edad: ..... años; Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Condición de trabajo: Contratado ( ) Nombrado ( ); Tiempo de servicio:  
..Años.

**II. INSTRUCCIÓN:** En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor que realiza tu director en esta I.E. marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo.

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

	ITEMS	5	4	3	2	1
<b>Gestión Pedagógica</b>						
1	El director se interesa por el aprendizaje de los alumnos.					
2	El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la					
3	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los					
4	El director motiva siempre para lograr el mejor					
5	El director logra el cumplimiento eficaz de la función que					
6	Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la I.E.					
7	El director es innovador y visionario en el					
8	El director promueve el trabajo en equipo.					
9	Logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento					
10	El director logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión					
11	El director promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.					
12	El director desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento d la I.E.					
<b>Gestión Institucional</b>						
13	El director mantiene un adecuado clima Institucional en					
14	El director demuestra una comunicación horizontal					

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

## CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO DOCENTE

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

<b>1: Nunca</b>	<b>2: Casi nunca</b>	<b>3: De vez en cuando</b>	<b>4: Casi siempre</b>	<b>5: Siempre</b>
-----------------	----------------------	----------------------------	------------------------	-------------------

	ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>Capacidades Pedagógicas</b>						
1	Usted demuestra que domina la temática en su curso					
2	Usted trata que sus clases sean interesantes					
3	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones					
4	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje					
5	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos, entre otros)					
6	Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención					
<b>Emocionalidad</b>						
7	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos					
8	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje					
9	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional					
10	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.					
11	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase					
12	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente.					
<b>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones</b>						
13	Realiza proyectos de investigación educativo					
14	Cumple con el horario de clase establecido					
15	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución					
16	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida Institucional					
17	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina					
18	Planifica sus sesiones de clase secuencial mente					
<b>Relaciones Interpersonales</b>						
19	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos					

20	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con sus propios intereses					
21	Propicia un ambiente adecuado					
22	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes					
23	Propone actividades que le permiten desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo					
24	Sus clases se desarrollan en un ambiente de cordialidad					

### **Anexo 3: Certificados de validación de instrumentos**





**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO**

"Cuestionario de encuesta"

**OBJETIVO:** recabar información sobre el desempeño docente en la Institución Educativa "Daniel Alcides Carrión"

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa "Daniel Alcides Carrión"

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Castillo Mendoza, Hebeides Leandro

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en derecho – Doctor en ciencias de la Educación – Magíster en Gestión Pública – Magíster en Docencia y Gestión Educativa.

**VALORACIÓN:**

<b>MALA</b> 0%-24%	<b>REGULAR</b> 25%-50%	<b>BUENA</b> 51%-75%	<b>MUY BUENA</b> 76%-100%
	<input checked="" type="checkbox"/>		

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO**

"Cuestionario de encuesta"

**OBJETIVO:** recabar información sobre liderazgo directivo en la Institución Educativa "Daniel Alcides Carrión"

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa "Daniel Alcides Carrión"

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Castillo Mendoza, Hebeides Leandro

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en derecho – Doctor en ciencias de la Educación – Magíster en Gestión Pública – Magíster en Docencia y Gestión Educativa.

**VALORACIÓN:**

<b>MALA</b> 0%-24%	<b>REGULAR</b> 25%-50%	<b>BUENA</b> 51%-75%	<b>MUY BUENA</b> 76%-100%
	<input checked="" type="checkbox"/>		

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrón, San Pablo de Occo, Ica, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
			OPCIÓN DE RESPUESTA				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN				RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y EL GRUPO DE RESPUESTA							
			Siempre de acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Siempre de acuerdo	Siempre de acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Siempre de acuerdo	Siempre de acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Siempre de acuerdo				
LIDERAZGO DIRECTIVO	Gestión Pedagógica	El director se interesa por el aprendizaje de los alumnos.	✓				✓				✓				✓			
		El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.	✓				✓				✓				✓			
		El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.	✓				✓				✓				✓			
		El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.	✓				✓				✓				✓			
		El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.	✓				✓				✓				✓			
		Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la I.E.	✓				✓				✓				✓			
		El director es innovador y visionario en el desempeño de funciones.	✓				✓				✓				✓			
		El director promueve el trabajo en equipo.	✓				✓				✓				✓			
		Logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.	✓				✓				✓				✓			
		El director logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión	✓				✓				✓				✓			

## Anexo 4: Permiso de validación de datos

**SOLICITO: APLICACIÓN DE ENCUESTA  
PARA APLICACIÓN DE TESIS.**

**SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "DANIEL ALCIDES  
CARRIÓN".  
S.D.**

Yo, Zúñiga Mayhua José Ángel identificado con DNI: N° 46308204 con domicilio legal en Jr. Oropesa S/N del barrio de Santa Ana de Huancavelica, me presento ante usted con el debido respeto me presento y expongo.

Que, recorro a su digno despacho con la finalidad de que autorice la aplicación de los instrumentos de tipo encuestas para la tesis titulada "Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018", encuesta que será aplicada a los docentes y tiene como objetivo recoger información valiosa del personal quienes laboran en vuestra prestigiosa institución.

**POR LO TANTO:** Pido a usted señor Director acceder a mi petición y expedirme el documento requerido.

Huancavelica, 29 de Mayo del 2018.

Recibi:  
29/05/2018  
*Paulina*  
DNI: 72487011

*José Ángel Zúñiga Mayhua*  
\_\_\_\_\_  
José Ángel Zúñiga Mayhua  
DNI: 46308204

### Anexo 5: Base de datos

	CAPACIDADES PEDAGOGICAS						EMOCIONALIDAD						DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES						RELACIONES INTERPERSONALES					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	5	4	4	3	4	4	5	5	3	5	5	5	2	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
2	5	3	4	3	3	5	3	2	4	4	3	5	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4
3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	4	5	4
4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
5	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5
6	5	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	5	4	4	3	5	4	4	5
7	5	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4
8	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	5	3	2	2	3	4	3	4	5	5
9	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	5
10	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	5
11	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5
12	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5
13	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
14	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4
15	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
16	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5
17	5	3	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
18	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5
19	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5
20	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4
21	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	3	4	5
22	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3
23	5	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5
24	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
25	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4
26	5	4	4	3	4	4	5	5	3	5	5	5	2	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
27	5	3	4	3	3	5	3	2	4	4	3	5	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4
28	5	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	5	4	4	3	5	4	4	5
29	5	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4
30	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5
31	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5
32	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5
33	5	3	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
34	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4
35	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	3	4	5
36	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4



	GESTIÓN PEDAGÓGICA												GESTIÓN INSTITUCIONAL										GESTIÓN ADMINISTRATIVA										ESTILO			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	
2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	
3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	5	
4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	2	4	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	
5	4	4	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	
6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	5	2	3	3	5	3	2	3	3	4	2	4
7	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	3
8	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3
9	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	5	5	3	3	5	3	3	4	4	2	5	4	3	4	3	4	3	5	2
10	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	3	3
11	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3
12	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3
13	4	4	3	2	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3
14	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	2	4
15	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3
16	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3
17	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	5	3
18	3	4	3	4	2	2	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	2	2	2	3	4	4	2	5	2
19	4	4	3	2	3	4	2	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	4	3	2	4	4	3	4	4	3	5	3	
20	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3
21	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	3
22	3	4	3	4	2	2	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	2	2	2	3	4	4	2	5	2
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	5	2	3	3	5	3	2	3	3	4	2	4	
24	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	5	3	
25	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	

V1 LIDERAZGO DIRECTIVO



## Anexo 6: prints de resultados

### TESIS

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>21%</b>	<b>20%</b>	<b>0%</b>	<b>10%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>7%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.usil.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>www.scribd.com</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>cybertesis.unmsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.uancv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.unh.edu.pe</b>	<b>1%</b>

7 repositorio.unh.edu.pe 1%  
Fuente de Internet

8 pt.scribd.com 1%  
Fuente de Internet

9 es.slideshare.net 1%  
Fuente de Internet

10 www.comie.org.mx 1%  
Fuente de Internet

11 repositorio.unc.edu.pe 1%  
Fuente de Internet

12 repositorio.udh.edu.pe 1%  
Fuente de Internet

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 50 words  
Excluir bibliografía Activo