



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución
Educativa N° 36214 – Lircay 2015

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en administración de la educación

AUTORA:

Br. Ramos Galván, Sonia Elvira

ASESOR:

Dr. Gonzales Castro, Abel

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Innovación pedagógica

PERÚ-2017

Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro
Presidente

Dr. Camargo Conde, Juan De Dios
Secretario

Dr. Gonzales Castro, Abel
Vocal

Dedicatoria

Gracias a Dios, por haberme dado voluntad y sabiduría para realizar el presente trabajo de investigación.

A todos mis maestros por sus sabios consejos y grandiosas enseñanzas ya que sin ellos no hubiera llegado a la meta trazada.

A mis hijos por el valor y fuerza que me dieron para seguir adelante en este proyecto.

Agradecimiento

Al Dr. Abel, Gonzáles Castro, por su apoyo y guía en la ejecución del presente trabajo de investigación

Al Dr. César Acuña Peralta, por hacer que a través de la Universidad César Vallejo tenga la oportunidad de obtener el grado de Magíster.

Al Director y docentes de la institución educativa N° 36214 de Lircay por permitir recabar la información materia de investigación

La autora.

Presentación

Señor Presidente,
Señores miembros del Jurado;

Dando cumplimiento a las normas estipuladas en el Reglamento de Grados y Títulos para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Facultad de Educación, Sección de Post Grado de la Universidad Cesar vallejo, para elaborar la Tesis de Maestría en Educación con mención en Administración de la Educación, dejo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación.; realizado con el propósito de obtener el Grado de Magister en Educación.

El presente trabajo propone como tema de estudio al liderazgo directivo y el desempeño docente como tareas que hoy en día donde nos encontramos sumidos en una aférrima competencia, se exige competencia de las personas, sabiendo que la escuela es una empresa de donde se tienen que sacar productos calificados de acuerdo a las exigencias del mercado laboral globalizado. En estas perspectivas el liderazgo directivo de los directores de las instituciones educativas es un aspecto muy importante a tener en cuenta hoy en día, donde las fronteras del comercio exterior, interior y global se han abierto y las empresas y organizaciones las que se encuentran cada vez más competitivas y la educación no es una excepción, encontrándose en una constante lucha, exigiendo en las personas que lo conforman, eficacia y capacidad de dar mucho más de sí, para el bien estar y progreso de la empresa o institución.

Con las perspectivas que se propone es preciso disponer de directores en las instituciones educativas que sean capaces de asumir un liderazgo, en el proceso de gestión siendo una tarea para encontrar el cambio, dicho de esa forma porque son los directores los que estandarizan un tipo de trabajo destacado o no en las instituciones con los docentes que conforman el equipo de trabajo educativo. Según lo dicho por la UNESCO “La mayor parte de los directores educativos no cuentan con una preparación que les permita asumir el liderazgo directivo para estimular a los docentes a obtener logros destacados y ostentar la

capacidad organizativa. De esta manera urge fortalecer la capacidad de liderazgo de los directivos, para transformar la cultura y puidencias de los estudiantes peruanos y las instituciones. Se trata de generar climas propicios para mejorar el rendimiento del trabajo docente y el desempeño de los estudiantes, con una gestión escolar participativa, abierta y centrada en el logro de aprendizajes.

El propósito de la investigación es determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa en estudio, se tiene la variable 1: Liderazgo directivo y la variable 2: desempeño docente, cuya finalidad fue conocer la relación que tienen ambas variables, investigación que permitirá fortalecer las condiciones de análisis, evaluación de la función docente a través del refuerzo del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de todo el personal de la institución, constituyendo un antecedente importante en la toma de decisiones.

La presente investigación está estructurado en siete capítulos: Capítulo I: introducción, Capítulo II: marco metodológico, Capítulo III: resultados, Capítulo IV: discusión, Capítulo V: se encuentran las conclusiones, Capítulo VI: las recomendaciones y finalmente en el Capítulo VII: se encuentra las referencias bibliográficas.

Señores Miembros del Jurado; esperamos, que después de haber cumplido con todos los requisitos exigidos en el Reglamento nuestra tesis merezca su aprobación.

La autora

Índice

CARÁTULA.....	i
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice	viii
Índice de tablas.....	x
Índice de gráficos.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiv
CAPÍTULO I.....	16
INTRODUCCIÓN	16
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	21
1.4. Formulación del problema.....	37
1.5. Justificación del estudio	38
1.6. Hipótesis	39
1.7. Objetivos.....	40
CAPÍTULO II.....	41
MÉTODO	41
2.1. Diseño de investigación	41

2.2. Variables, operacionalización.....	42
2.3. Población y muestra.....	52
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 52	
2.5. Métodos de análisis de datos.....	53
2.6. Aspectos éticos.....	55
CAPÍTULO III.....	57
RESULTADOS.....	57
3.1. Descripción e interpretación de datos (Estadística Descriptiva).	57
3.2. Descripción e interpretación de datos (Estadística Inferencial).	60
CAPITULO IV.....	69
DISCUSIÓN.....	69
CAPÍTULO V.....	77
CONCLUSIONES.....	77
CAPÍTULO VI.....	79
RECOMENDACIONES.....	79
CAPÍTULO VII.....	80
REFERENCIAS.....	80
ANEXOS.....	84
ANEXO N° 1 Instrumentos.....	85
ANEXO N° 2 Matriz consistencia.....	89
ANEXO N° 3 Constancia.....	91
ANEXO N° 4 Operacionalización.....	92
ANEXO N° 5 Evidencias fotograficas.....	96

Índice de tablas

Tabla 1 Liderazgo directivo de los docentes	58
Tabla 2 Desempeño docentes	59
Tabla 3 Correlación Liderazgo Directivo y Desempeño Docente.....	61
Tabla 4 Correlación Liderazgo Directivo y Dimensión Profesional.....	63
Tabla 5 Correlación Liderazgo Directivo y Dimensión Personal	65
Tabla 6 Correlación Liderazgo Directivo y Dimensión Social.....	67

Índice de gráficos

Gráfico 1 Liderazgo Directivo de los Docentes.....	58
Gráfico 2 Desempeño Docentes	59
Gráfico 3 Dispersión Liderazgo Directivo y Desempeño Docente.....	60
Gráfico 4 Dispersión Liderazgo Directivo y Dimensión Profesional	62
Gráfico 5 Dispersión Liderazgo Directivo y Dimensión Personal	64
Gráfico 6 Dispersión Liderazgo Directivo y Dimensión Social	66

RESUMEN

La investigación estuvo orientada a demostrar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, en la Institución educativa N° 36214 – Lircay 2015. De esta manera la investigación se generó a partir del problema formulado: ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 36214 de Lircay – 2 015? Se formuló la hipótesis “Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 36214 de Lircay”, el método utilizado fue el método descriptivo que posibilitó realizar la descripción de la relación que existe entre las variables de estudio.

La muestra estuvo representada por 30 docentes entre varones y mujeres, está determinada por el total de la población entre directivos y profesores varones y mujeres. Se utilizó la técnica de encuesta, y el instrumento cuestionario, en el que se arribó los siguientes resultados:

Los docentes de la Institución educativa 36214 de Lircay tienen un liderazgo directivo bueno (43.3%), seguido de un liderazgo directivo regular (36.7%) y solo un 20% de docentes que tienen un liderazgo directivo malo.

El 43.3% de docentes tienen desempeño docente bueno; el 36.7% de docentes tienen un desempeño docente regular y solo un 20% de docentes que tienen un desempeño docente malo.

En cuanto la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente se determinó el valor de $r = ,997$ y un $P \text{ valor} = ,000$ con un nivel de significancia $\alpha = 0.05\%$, ($,000 < 0,05$), por lo tanto existe una correlación positiva media entre el liderazgo directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 36214 de Lircay 2015.

En cuanto la relación entre liderazgo directivo y la dimensión desempeño profesional se determinó que existe una correlación positiva muy fuerte entre el

liderazgo directivo y la dimensión desempeño profesional de la población estudiada.

En cuanto la relación entre liderazgo directivo y la dimensión desempeño personal se determinó que existe una correlación positiva muy fuerte entre el liderazgo directivo y la dimensión desempeño personal.

Palabras Claves: Liderazgo directivo, desempeño docente.

ABSTRACT

The research is aimed at demonstrating the relationship between the executive leadership and teacher performance in the Educational Institution No. 36214 - Lircay 2015. In this way, the research was generated from the formulated problem: What is the relationship between executive leadership teacher and school performance of Lircay No. 36214 - 2015? Formulated the hypothesis "There is a direct and significant relationship between management and teacher performance leadership in the school N ° 36214 Lircay", the method used was descriptive method that enabled make the description of the relationship between the variables study.

The sample was represented by 30 teachers between men and women, it is determined by the total population between officers and men and women teachers. Technical survey and the survey instrument was used, in which the following results were reached:

Teachers of mathematics 5th B area of Lircay 36214 Educational Institution have a good managerial leadership (43.3%), followed by a regular executive leadership (36.7%) and only 20% of teachers who have a bad directive leadership.

43.3% of teachers have good teaching performance; 36.7% of teachers have a regular teacher performance and only 20% of teachers who have a bad teacher performance.

As the relationship between teacher performance management leadership and the value of $r = 997$ and a $p\text{-value} = .000$ with a level of significance $\alpha = 0.05\%$ was determined, ($, 000 < 0.05$), therefore there is a average positive correlation between leadership and teacher performance management of the educational institution No. 36214 of 2015 Lircay.

As the relationship between executive leadership and professional performance dimension is determined that there is a strong positive correlation

between managerial leadership and professional performance of the studied population dimension.

As the relationship between management and staff performance, leadership dimension is determined that there is a strong positive correlation between managerial leadership and personal performance dimension.

Keywords: managerial leadership, teacher performance.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La presente investigación muestra que la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de la institución educativa N° 36214 de Lircay, se vislumbra diversos niveles en el ejercicio del liderazgo directivo y desempeño docente, basado generalmente por motivos que un gran número de docentes se muestran disconformes al ejercer su labor educativa, careciendo de patrones de convivencia entre docente y alumnado en general, por presentar carencias de métodos apropiados, manejo de estrategias adecuadas y didáctica en la enseñanza de las áreas del nivel. En tal sentido los resultados de la presente investigación se relacionan de alguna manera con otros investigadores.

1.2. Trabajos previos

Luego de revisar los antecedentes de la presente investigación encontramos a los siguientes:

En el plano internacional

Pedraja y Rodríguez (2003). *“Efectos de estilos de liderazgo sobre la eficacia de las organizaciones públicas”*, en la Región de Tarapacá – Arica Chile. El estudio tiene como objetivo fundamental analizar la influencia del estilo o tipos de liderazgo sobre la eficacia de un conjunto de

organizaciones públicas. Para este efecto, se trabajó con una muestra de 42 directivos pertenecientes a 10 instituciones públicas de la Región de Tarapacá. En este contexto, se relacionan econométricamente tres dimensiones o estilos de liderazgo y la eficacia, construida a partir de un conjunto de factores debidamente ponderados. Las conclusiones arribadas en dicho estudio son: La participación y colaboración del liderazgo, está presente en alto grado en las instituciones públicas, en tanto que el estilo de liderazgo instrumental está presente en un grado medio en las organizaciones públicas. El estilo de liderazgo participativo, colaborativo; influyen de modo positivo sobre la eficacia en las organizaciones públicas. Los resultados de la investigación demostraron que: 1) las organizaciones públicas presentan el estilo participativo y colaborativo en alto grado, en tanto que el estilo de liderazgo instrumental se presenta en grado medio. 2) Por su parte, el estilo de liderazgo participativo y el estilo de liderazgo colaborativo influyen de modo positivo sobre la eficacia de las organizaciones públicas, en tanto que el estilo de liderazgo instrumental influye de manera negativa sobre la eficacia de las organizaciones públicas.

Castillo (2006), "*Actitud Positiva y Liderazgo Directivo*", Universidad Nacional de los Llanos – Venezuela., en la investigación presenta información como que la dirección, es la parte esencial y central de la administración, a la cual se deben subordinar y ordenar todos los demás elementos. En efecto, si se prevé, planea, organiza, integra y controla, es solo para realizar bien lo que se hace. De nada sirven técnicas complicadas en cualquiera de los otros elementos, si no se logra una buena ejecución, la cual depende de manera inmediata, y coincide temporalmente, con una buena dirección, en tanto serán todas las demás técnicas útiles e interesantes en cuanto permitan dirigir y realizar mejor. Todas las etapas de la mecánica administrativa se ordenan a preparar las de las dinámicas, y de éstas la central es la dirección; por ello puede afirmarse que es la esencia y el corazón de lo administrativo. Las conclusiones a las que se aborda son las siguientes: 1) Mediante todo lo

expuesto en esta breve investigación podemos decir que en toda actividad ya sea expresoral o artesanal o de cualquier índole social es de gran importancia la dirección ya que es la razón existente para que en la actividad que se desempeña en este momento siga en patrón de organización. 2) Si nos encontramos ejerciendo un papel de Directivo tenemos que conocer los principios básicos de la dirección lo que conocemos hasta ahora; ya que encontremos personas adscritas en las teoría X; que tiene la necesidad inconscientemente de ser administrados o controlados para poder lograr sus visitas y personas que son los diferentes en la teoría Y, que son personas que les gusta la actividad que en ese momento desempeñan y las expuestas en las teoría Z que son personas que actúan bajo el patrón cultural y social.

Antecedentes nacionales

Quispe (2011), *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del segundo sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Lima – Perú). El estudio corresponde a una investigación descriptiva, correlacional, explicativa y transaccional, porque requiere e interpreta lo que es, está relacionada a condiciones o conexiones existentes efectos o tendencias que se relacionan. Busca identificar probables relaciones de influencia entre variables medidas con la finalidad de observar el grado en que se relacionan. Se oriente a explicar por qué dos variables están relacionadas, en un determinado tiempo de estudio. El diseño de investigación es no experimental, con una población constituida por 307 docentes y 6731 alumnos de 05 instituciones educativas públicas de secundaria con una muestra de 156 docentes y 364 estudiantes, de tipo probabilístico estratificada con un margen de seguridad del 95% y un margen de error del 5%, el estudio llega a las siguientes conclusiones: 1) Existe relación débil entre el estilo de liderazgo autoritario del director y el desempeño docente ($r= 0,4675$) en docentes y ($r = 0,4854$) en alumnos y como tal este estilo de liderazgo es el que más prevalece e interviene en el

desempeño docente, por ser la toma de decisiones del director de tipo vertical, lo demuestra en el control a los docentes y el impedimento que las nuevas ideas de los docentes salgan a luz, imponiendo las suyas. 2) Existe una relación media considerable entre el estilo de liderazgo democrático y el desempeño docente ($r = 0,6403$) en docentes y ($r = 0,4788$) en alumnos.

Éste estilo de liderazgo interviene en el desempeño docente, porque demuestra su confianza en la capacidad de los docentes asignándoles responsabilidades, en la toma de decisiones compartidas y en su capacidad de escucha para aceptar las ideas nuevas de los docentes. 3) Existe relación media, entre el estilo de liderazgo liberal del director y el desempeño docente ($r = 0,6687$), en los docentes y ($r = 0,6114$), en los alumnos, este estilo de liderazgo interviene en el desempeño docente, demostrando regular preocupación: por la tarea, en su intromisión en el trabajo, la evasión de responsabilidades, su accesibilidad con la información y delegación de responsabilidades. 4) Las correlaciones encontradas con los estilos de liderazgo y el desempeño docente son positivas significativas. Esto explica que a menor aplicación de un estilo de liderazgo adecuado por parte del director se obtiene menor desempeño docente. 5) En cuanto al desempeño docente, predomina el nivel básico (50%), el 41% de los docentes alcanzan el nivel competente y destacado.

Con esto se demuestra que la aplicación confusa de los estilos de liderazgo del director permite obtener bajos resultados en el desempeño docente. 6) El estilo de liderazgo democrático del director ha contribuido positivamente en las dimensiones. Capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales y las relaciones interpersonales con sus alumnos y el estilo autoritario y liberal, han contribuido negativamente en la dimensión de resultados de su labor educativa del docente.

Reyes, (2012), *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao*. Universidad

San Ignacio de Loyola, Facultad de Educación, Programa de Maestría (Lima – Perú). La investigación tuvo como propósito principal determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de la Región Callao en el distrito de Ventanilla durante el año 2009. Tanto la encuesta sobre liderazgo directivo y la ficha de evaluación del desempeño docente fueron aplicadas sobre toda la población conformada por 40 profesores, sin criterios de exclusión. Se obtuvo como resultados la no correlación entre los aspectos estudiados y se concluye que el desempeño docente está vinculado a diversos factores, tales como: clima organizacional, cultura escolar, situación económica, etc. La percepción del liderazgo ejercida por el director es sólo un aspecto más. Entre los resultados se considera que: 1) No existe una correlación lineal, ni directa o inversa entre cada uno de los estilos de liderazgo propuestos (autoritario coercitivo, autoritario benevolente, consultivo y participativo), es decir, no se verifica que ha menor o mayor presencia percibida de un estilo de liderazgo se produzca mayor o menor nivel en el desenvolvimiento profesional del docente en los tres aspectos: Planificación del trabajo pedagógico, Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje y responsabilidades profesionales. 2) Como conclusión general, se expresa que no se confirma la hipótesis general debido a que no hay presencia de relación significativa entre la percepción de los estilos de liderazgo directivo según Rensis Likert y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009. 3) No existe relación significativa entre la percepción del liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009, de acuerdo al análisis con la prueba de correlación lineal de Spearman. Por lo tanto, no se confirma la primera hipótesis específica. 4) No existe relación significativa entre la percepción del liderazgo autoritario benevolente y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009, de acuerdo al análisis con la prueba de correlación lineal de Spearman.

Por ende, no se confirma la segunda hipótesis específica. 5) No existe relación significativa entre la percepción del liderazgo consultivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009, de acuerdo al análisis con la prueba de correlación lineal de Spearman. En consecuencia, no se verifica la tercera hipótesis específica. 6) No existe relación significativa entre la percepción del liderazgo participativo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009, de acuerdo al análisis con la prueba de correlación lineal de Spearman. Por consiguiente, no se valida la cuarta hipótesis específica. 7) El desempeño docente en una institución educativa del nivel secundario se encuentra vinculado a múltiples factores, tales como: clima organizacional, cultura escolar, situación económica, tiempo de servicios, capacitación y actualización, etc.

1.3. Teorías relacionadas al tema

El marco teórico trata lo referente a la parte teórica y conceptual de las variables de estudio, es así que Jiménez (1998), afirma:

... que existen tantas definiciones de liderazgo como personas hayan pensado en dicho concepto, sin embargo la más exacta sería que se trata del proceso de conducir las actividades de un grupo e influir sobre las conductas que estos desarrollen. Para ser líder es fundamental, por otra parte tener la capacidad de comunicación. No sólo saber expresar claramente las ideas y mandatos, sino también saber escuchar y tener presente lo que piensa cada individuo que forma parte del grupo que se representa. Además, como lo definen Salovey y Mayer, es fundamental contar con inteligencia emocional. Es decir, con la habilidad de conducir los sentimientos y emociones de uno mismo y de los demás y utilizar la información para conseguir el objetivo fundamental del grupo.

Del mismo modo otro investigador reconocido de estas últimas décadas nos explica Moreno. (2002) define:

El liderazgo es el punto de mira de las personas hacia los objetivos y metas planificadas, más exigentes que aumenta la productividad, la creatividad y la innovación del trabajo para lograr el éxito organizacional y la satisfacción de las necesidades de los individuos, el liderazgo es una capacidad en constante movimiento, no es estática, por lo que está en constante desarrollo y crecimiento, no es un don sobrenatural de las personas si no una cualidad que se puede aprender en los procesos educativos y en las experiencias sociales, por otro lado Chiavenato (2006), lo define al liderazgo como la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. El liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana, ya sea en las empresas o en cada uno de los departamentos de la empresa. Es esencial dentro de las funciones de la administración, conocer la motivación humana y saber conducir a las personas, esto es, ser líder.

Otro autor muy reconocido define el liderazgo gerencial como:

... el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas. Esta definición tiene cuatro implicaciones importantes: a) El liderazgo involucra a otras personas; a los empleados o seguidores. Los miembros de un grupo dada la voluntad para aceptar las órdenes del líder, ayudan a definir su posición del líder y permiten que transcurra el proceso del liderazgo. Si no hubiera a quien mandar, las cualidades de liderazgo del gerente serían irrelevantes. b) El liderazgo entraña una distribución desigual del poder entre los líderes y los miembros del grupo. Los miembros del grupo no carecen de poder, pueden dar forma y de hecho hacen a las actividades del grupo de distintas maneras, sin embargo, por regla general, el líder tendrá más poder. c) El liderazgo es la capacidad para usar las diferentes formas del poder para influir en la conducta de los seguidores de diferentes maneras, así algunos líderes han influido en los soldados para que mataran, otros líderes han influido en los empleados para que hicieran sacrificios personales para provecho de la compañía. d) El cuarto aspecto se refiere a una combinación de los tres

primeros, pero reconoce que el liderazgo es cuestión de valores. El líder que ...pasa por alto los componentes morales del liderazgo, pasará a la historia como un malandrín o algo peor. El liderazgo moral se refiere a los valores y requiere que se ofrezca a los seguidores suficiente información sobre las alternativas para que cuando llegue el momento de responder a la propuesta de liderazgo de un líder, puedan elegir con inteligencia. Freeman (2010: pág. 513)

Además, Costumero (2007) precisa respecto de los estilos de liderazgo: "Es importante que el líder descubra su estilo. Lo conozca, lo depure y comprenda, ya que afectará a los miembros del grupo o seguidores. Será su estilo de liderazgo el estímulo que mueva a cada uno a diferentes circunstancias" (pág. 170).

El estilo de liderazgo que desarrolla una persona dentro de una organización depende del propio manejo de sus habilidades: habilidades humanas, técnicas y conceptuales. Al respecto Gago 2006 explica:

Los aspectos técnicos del liderazgo se refieren al manejo de estructuras y acontecimientos (...) Hacen referencia al papel del director como administrador: uso de técnicas de planificación, organización, coordinación y control para asegurar la eficacia de la escuela.

(...) Tienen que ver con los aspectos humanos del liderazgo: representan la capacidad de liderazgo emanada de la utilización del potencial interpersonal y social de la escuela, sus recursos humanos. Se refieren a la habilidad del director como "relaciones públicas": procedimientos de motivación, creación de una moral adecuada, desarrollo de una gestión participativa... (Pág. 260)

Existen muchas tipificaciones de liderazgo, de acuerdo a las teorías y autores, la que utilizaremos para nuestra investigación es de acuerdo a Gil y Villegas.

Gil y Villegas (1990), nos dice:

Este tipo de liderazgo se basa en estilo dominante por parte del líder, éste suele tomar decisiones sin necesidad de la participación de sus subordinados y sin la necesidad de tener que justificarlas. El líder autoritario se caracteriza por ser dominante, restrictivo, exigir obediencia y supervisar constantemente a sus trabajadores.

El líder autoritario también es conocido como líder fundamentalista, totalitario o dogmático, Novela (2014), nos precisa con mayor claridad:

Define como el tipo de líder que ordena y espera que se hagan caso a sus órdenes. Es positivo y dogmático, dirige mediante la capacidad de ofrecer recompensas, castigos, son los principales métodos en que se basa para esperar obediencia. Este líder asume la responsabilidad en la toma de decisiones, dirige, controla y motiva, todo se centra en el líder. De hecho, considera que es la única persona capacitada para tomar decisiones importantes y que los trabajadores no son capaces de guiarse por sí mismos sino que necesitan que alguien lo haga por ellos. Tiene el control y tiene la fuerza. Los trabajadores deben acatar sus decisiones y le deben obediencia, ya que el líder va a observar sus niveles de desempeño.

Otro tipo de liderazgo es el líder democrático, aplaudido por la mayoría, sin embargo también recibe críticas por los estudiosos de liderazgo, toda vez que no en todo momento no puedes actuar de manera democrática. Según Reyes (2012), este tipo de líder:

... busca ser un miembro más del grupo o equipo, las decisiones se suelen tomar entre los trabajadores, pero bajo la supervisión, guía y consentimiento del líder. El líder democrático se caracteriza por escuchar a los miembros de su grupo, ser amistoso, ser accesible, ayuda a sus trabajadores en sus problemas personales, mostrar consideración e interés por los demás, promover la participación de todos y ser participativo.

Otro autor, Novela (2014), aclara:

...el líder democrático toma decisiones consultando con los subordinados, de manera que las decisiones y acciones son consultadas fomentando la participación de los trabajadores. El líder fomenta la comunicación y la participación conjunta en las decisiones, anima y agradece las sugerencias de los trabajadores. Cuando hay que tomar una decisión el líder ofrece soluciones que los trabajadores pueden apoyar o no o entre las que pueden elegir, haciendo que la decisión se convierta en algo compartido.

El tercer liderazgo que explicamos es el liderazgo liberal que se aplica en organizaciones solidas donde todos cumplen con sus funciones, de lo contrario no logra sus metas y objetivos. Las organizaciones con personal sin compromiso y que incumplen sus funciones fracasan. Novela (2019) afirma:

El liderazgo persuasivo o liberal. Este tipo de liderazgo se basa en una participación mínima del líder, éste otorga total libertad en las decisiones grupales o individuales, o, en todo caso, su participación en las decisiones es limitada, por ejemplo, presenta algunos esbozos de lo que hay que hacer, y aclara que suministrará más información sólo si la solicitan.

Uno de los tipos de liderazgo es el transaccional, que no es muy difundido, pero a finales del siglo pasado se dio a conocer, al respecto Castro (2003), nos explica, haciendo referencia a Bass:

... el prototipo del líder transaccional, es el ejecutivo al minuto. El protagonista de esta obra, ha alcanzado una extraordinaria difusión, centrado su actuación en tres técnicas que constituyen otros tantos principios: a) La previsión de objetivos de un minuto. b) Los elogios de un minuto. c) Las reprimendas de un minuto. Las tres técnicas se apoyan, en conclusiones bien fundamentadas de las ciencias del comportamiento aplicadas a la organización. La técnica de la previsión d objetivos de un minuto es una expresión simplificada de la “dirección por objetivos”, tal

como fue concebida hace varias décadas, en el campo general de la dirección y reelaborada en su dimensión psicológica. Esta técnica se basa en dos conceptos que están estrechamente relacionados: cuando más clara está la idea de lo que se quiere conseguir, mayor es la oportunidad de lograrlo; y el logro de resultados solo puede medirse en función de la meta hacia la que se mueve uno. El líder transaccional establece reglas de juego claras con el subordinado.

Finalmente un de los tipos de liderazgo muy difundido, pero poco conocido en nuestra región es el liderazgo transformacional, también fue modelado por Bass. En los últimos años este liderazgo se recomienda para el empoderamiento del magisterio nacional como de otras organizaciones públicas o privadas. Castro (2003), nos explica:

El líder transformativo no acepta el estado de las cosas, sino que se esfuerza apasionadamente por cambiarlo y a este fin, transforma las aspiraciones, los ideales, las motivaciones y los valores de sus seguidores, hace esta transformación. En sentido ascendente, elevando el punto de mira de sus seguidores movilizando sus necesidades de orden superior, de competencia, de logro, de saber, de propia estima, de servicio a los demás, o bien despertando sus necesidades de orden inferior, deseos de revancha, de violencia, etc. El líder transformador realiza este proceso de transformación del siguiente modo: Ayudando a sus seguidores a tomar conciencia de la importancia de ciertos problemas, del valor de ciertas metas, en una palabra, visión de la realidad, haciendo que sus seguidores trasciendan sus propios intereses, metas superiores, movilizando las necesidades de orden superior de sus seguidores. En el nivel educacional Marcelo, W. (2008), Plantea que el líder educacional está en la posibilidad de convertir a sus subordinados en líderes de sus grupos laborales y de sus grupos de estudiantes, los que a su vez deben luchar por potenciar en ellos el liderazgo. No debemos olvidar que la escuela tiene el privilegio de trabajar con el recurso más importante de la sociedad.

Chiavenato (2006) asegura: la capacidad de persuadir a otros para que busquen entusiastamente objetivos definidos, es el factor humano que mantiene unido a un grupo y lo motiva a sus objetivos.

Pineda (2003), define el liderazgo educativo se oferto sobre la urgencia de modernizar la administración de los sistemas educativos y mejorar el desempeño técnico de los administradores educativos. La calidad educativa y el aprendizaje donde ha colaborado al liderazgo educativo en el centro del debate educativo de actualidad.

Cojal (2008) indica que el liderazgo al señalar que se articula básicamente en torno a cuatro pilares: a) Definir la misión y establecer metas escolares b) Gestionar la función de producción educativa. c) Promover un clima de aprendizaje académico. d) Desarrollar una cultura fuerte en la escuela.

Desempeño docente: este tema Desempeño docente, a partir de la última década se viene implementado por el Ministerio de Educación en el Perú y América Latina, donde docentes y padres de familia vienen trabajando.

Monja (2012), nos dice:

... en su investigación afirma que el desempeño docente es algo necesario, pero sin que este pierda su naturaleza que es el de permitirle al docente su desarrollo integral. Por otra parte, también se sabe que se usa un concepto restringido de docente cuando se habla de Evaluación de Desempeño. Normalmente las experiencias se refieren al docente de aula, quedando excluido de este proceso de evaluación, en muchos casos, otros docentes y/o actores educativos importantes del sistema. Situación que genera cierto malestar e incongruencia pues, por una parte, se reconoce que la evaluación es importante para mejorar las prácticas educativas y, por otra, también se afirma que éstas no ocurren sólo en el aula y que las actividades ejercidas por un docente directivo también constituyen y forman parte de la práctica educativa. Es esta una de las razones que contribuyen

a mantener todavía en ciertos sectores la idea de que la evaluación de desempeño sigue enfocándose como un medio para calificar y tomar medidas administrativas.

PROEDUCA. (2012):

Sobre el desempeño docente afirma: El docente es un profesional que tienen dos dimensiones Una es su experiencia técnica y la otra, as descuidada es la que tienen que ver con su función social debiendo ser cuatro las dimensiones a evaluar- conocimientos –accionar pedagógico y didáctico- habilidades laborales – el nivel de desarrollo de competencias interculturales. De esta manera pueden darse paso a las dimensiones del buen desempeño docente: a) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. c) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

(MINEDU, p.18)

Así mismo la evaluación del desempeño docente como proceso evaluativo no debe reflejar en los profesores, las deficiencias del sistema educativo como límites en el trabajo que realizan en su labor pedagógica, considerando que se les asigna la responsabilidad en los errores cometidos en los procesos y desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje. La evaluación del desempeño docente no es buscar culpabilidades, ya que se convierte en algo absurdo y contrario a la naturaleza de la evaluación.

Reyes (1994)

Expresa que la evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos. De esta manera, la evaluación del desempeño docente, se clarifica como una obtención sistemática de datos propios de la labor

docente en un sentido válido y fiable, con el propósito de darle credibilidad al proceso educativo que debe ser real y significativo, para producir un quehacer profesional en los docentes, en cuanto a su responsabilidad social y laboral que desde ya es alta, así como desarrollar habilidades, capacidades pedagógicas y emocionales, manejando naturalmente un tipo de relaciones interpersonales adecuadas con sus alumnos y el equipo laboral de la institución educativa.

Desde esta variante, se deduce que el proceso evaluativo, procede a conocer una realidad formal, en constante cambio, donde influyen una variedad de factores evidentes y otros no tan evidentes. En una situación de esta naturaleza, la evaluación del desempeño docente resaltaría las dificultades conflictivas, en las condiciones y acciones realizadas por el personal docente. De hecho, esta evaluación se convertiría en una actividad frecuente para la mejora de todo el proceso de enseñanza aprendizaje en una institución educativa. La evaluación del desempeño docente se plasma afinada, como razón de ser, proponer alternativas de mejora constante, a partir de un conjunto de información fundamentada en procesos de trabajos de investigación sobre el tema, con la máxima intervención posible de todos los involucrados, se emitirían juicios valorativos sobre la complejidad de las variables que conforman el desempeño docente objeto del estudio.

En esta posición o perspectiva, la evaluación del desempeño docente no debe realizarse, ni ser concebida por los profesores, como una estrategia de vigilancia jerárquica, que controla las actividades, la conducta y la forma de ser del personal docente, sino como un modo de fomentar y favorecer el perfeccionamiento profesional y personal del profesorado, como un proceso que ayude a identificar las cualidades que conforman el perfil del docente ideal y generar políticas educativas que contribuyan a su desarrollo personal y profesional.

Segura (2003),

El perfil ideal del docente, desde una visión que apunta a ser lo más realista posible y afirma: El cambio educativo, parte de la necesidad de tener verdaderos educadores dentro de las instituciones educativas, que vayan más allá de la entrega de información, es decir que eduquen. Esto se aprende; existen diferentes métodos y técnicas de enseñar; sin embargo, otros aspectos como la vocación del docente para que siembre en sus estudiantes la semilla del amor y el cariño por lo que hacen. Esto significa que cualquiera no es educador. Llega a serlo verdaderamente aquel que tiene el don, la vocación, el gusto y el interés por enseñar. Los docentes realizan labores públicas, por este motivo están sometidos a un sin número por el empleador que en la mayoría de los casos es el estado, así se plantea entonces la raíz del problema, de que estas valoraciones y opiniones que se producen en forma espontánea sobre el desempeño docente de los profesores, pueden dar lugar a situaciones de ambigüedad y de contradicciones, producidas por un alto nivel de subjetividad, que pueden ser causas de tomas de decisiones inadecuadas y de insatisfacción, desmotivación y baja autoestima de los docentes. Resulta evidente, la necesidad de un sistema de evaluación del desempeño docente, que haga justo y racional ese proceso, y que permita valorar, con el mayor grado posible de objetividad, profundidad e imparcialidad, para mejorar el desempeño docente en un proceso de evaluación que respete la dignidad personal de los profesores.

Toda evaluación docente, manifiesta hacerse para impulsar la realización profesional, el desarrollo docente, la autoestima, colaboración entre docentes, para rescatar la autonomía o bien puede invertirse y promover celos, sentimientos de culpabilidad, competencia desleal, miedos y rechazos del personal docente a cualquier proceso de evaluación debido a las desviaciones y consecuencias docentes. Según la perspectiva planteada, se toma el proceso de evaluación del desempeño docente como una opción de reflexión con la finalidad de mejorar la calidad del sistema educativo y del perfil profesional del educador, haciéndolo posible

con el entorno y el equipo del que forma parte el evaluador, este tipo de evaluación debe ser realizada para elevar el nivel de desempeño de los profesores.

Se establecen diversas funciones del desempeño según Estrada. (2008).

Las funciones del desempeño docente en la necesidad de situar que funciones docentes debieran cumplir un proceso de evaluación del desempeño, la que debe cumplir parámetros o funciones como las siguientes: a) Función diagnóstica: Describe desde sus bases el desempeño docente en un determinado y preciso periodo de realización del mismo, el que debe constituirse en síntesis de desaciertos y aciertos tal cual como se presentan en la realidad, de modo que tengan presente, los docentes, administrativos de instituciones, de áreas administrativas y otros y sirvan de guía para la valorización de acciones y desarrollo de capacidades superando al máximo las posibilidades de superación profesional. b) Función instructiva: La evaluación de sí mismo, debe producirse en función de una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente, donde las personas involucradas, se instruyan, aprendan y realicen sobre el proceso del proceso de evaluación tomando nuevas experiencias de aprendizaje a partir de su desempeño profesional de la docencia y también como personas.

Por otro lado c) Función educativa: Al haberse desarrollado el proceso de evaluación del desempeño docente de forma adecuada, el docente siente que existe importantes relaciones en los resultados de evaluación de su desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo y en su trabajo como educador consiguientemente, a partir del hecho de que el profesor conoce el cómo es percibida su labor profesional por los directivos, colegas y alumnos, tiene la oportunidad de trazarse estrategias para erradicar las insuficiencias a él señaladas. d) Función desarrolladora: Esta función se percibe como una de las más importantes de la evaluación del desempeño, se cumple cuando como resultado del proceso de evaluación se incrementa el proceso de madurez

del evaluado, es decir el docente se torna capaz de autoevaluarse permanente y críticamente su desempeño y reduce el temor a sus propios errores y límites a alcanzar, aprende y adquiere una nueva actitud frente a ellos que le ayuda a ser más consistente en su trabajo, tomando conciencia de su propio trabajo, comprendiendo con más claridad todo lo que no sabe y necesita saber, sintiendo una necesidad de perfeccionamiento tomándolo como tarea existencial en su vida profesional y personal.

Los fines de la evaluación del desempeño docentes según MINEDU (2010), Dentro del marco de atención de los fines de la evaluación, se puede señalar posibles metas de evaluación de desempeño docente, entre dichos fines figura el mejoramiento de la institución educativa y del proceso de enseñanza aprendizaje en el aula, cuando se logra integrar eficazmente la evaluación del desempeño docente con la mejora de la institución educativa, lo cual favorece una mayor eficacia en el crecimiento personal del educador y del rendimiento académico de los alumnos. Visto de esta forma, resulta especialmente adecuado, integrar la evaluación del desempeño docente y la mejora de la institución educativa en aquellos sistemas de educación que funcionan en torno a objetivos programados. De esta forma como resultado de la evaluación se pueda elaborar un perfil adecuado perfil ideal de docente, tomándose los objetivos de la institución educativa como metas de un propio crecimiento personal, convirtiéndose los objetivos y metas de la institución educativa como horizontes del crecimiento personal del educador.

Cerisola y Páez (2003),

Cuando un profesional es incapaz de reconocer o de dar respuesta a un problema planteado está potencialmente insatisfecho con su propio proceso de formación, así pues, la formación docente ha de ser lo suficientemente pertinente con la realidad, de tal manera que ese individuo pueda responder a las exigencias de la misma de acuerdo a los diferentes roles que como docente le enviste. Dicha satisfacción está directamente

relacionada pertinencia del plan de estudios y orientado en los objetivos de los programas. Los esfuerzos que realiza el docente tienen mayor influencia cuando toman un objetivo con todo su ser, de forma tan deseada que estimulan la imaginación y las capacidades creativas, para conocer algo que todavía está por descubrir, algo de lo que pueda estar orgulloso como docente cuando lo consiga. El desarrollo personal y profesional de los educadores y de los alumnos, se favorece cuando el profesor asume como sus propias metas, los objetivos de la institución educativa donde labora. De igual modo, la eficacia de la institución mejora, en la misma medida en que sus objetivos sean asumidos como tales por los profesores, como horizonte de crecimiento profesional y personal.

Cerisola y Páez (2003),

Entre los principios de la evaluación docente destacan los siguientes: a) Evaluación del desempeño docente basada en las capacidades de los profesores en oposición al rendimiento. El fundamento de la evaluación del desempeño docente, se da cuando se centra el proceso de evaluación en la valoración de las capacidades profesionales que pueden contribuir a tener un rendimiento ideal y eficaz tendiendo a responsabilizar al profesor de las deficiencias que se presentan en el sistema educativo, sin evaluar ninguna otra dimensión; es decir, el educador resulta ser el único responsable de los resultados del proceso de enseñanza, lo cual sería una visión reduccionista del proceso educativo integral.

Se posiciona la mejora del proceso educativo, consiste en programar talleres de capacitación para el personal docente; se explica, que muchas políticas de Estado pretendan solucionar las fallas del sistema educativo a fuerza de talleres de capacitación y mejoramiento para el personal docente; sin tomar en cuenta las otras dimensiones personales de los educadores, ni de los múltiples factores que intervienen en el proceso educativo formal. b) Criterios de desarrollo, frente a criterios de evaluación uniforme, se plantea criterios de evaluación múltiple, que

abarcan dimensiones y condiciones del personal docente sin pretender que sea una idea abstracta e uniforme que cale en todos los docentes. En este sentido, se comprende, que una evaluación del desempeño docente, no puede hacer referencia a un solo tipo de educador, se dirige a una población determinada, concreta y real de educadores, que poseen condiciones y características propias, según la edad, el sexo, años de trabajo y condiciones laborales. c) Evaluación subjetiva frente a evaluación objetiva reconoce que no es posible eliminar en su totalidad, es aspecto subjetivo de cualquier proceso de evaluación.

En efecto, el hombre es en sí mismo subjetividad. De hecho, en las investigaciones en el área de las ciencias físicas, la objetividad absoluta está cuestionada. Sin duda, en el área de las ciencias sociales, las investigaciones no pretenden desarrollar resultados objetivamente puros. De allí pues, que en el campo de la investigación sobre la evaluación del desempeño docente, no puede pretenderse la objetiva pura de sus resultados, en el sentido de la no influencia de la subjetividad de los evaluadores. Debe señalarse, que la subjetividad forma parte del proceso de evaluación, que tiene que ser considerado, desde el inicio del proceso de investigación. d) Evaluación formativa frente a evaluación sumativa se implica la utilización del sistema de evaluación del desempeño docente, con la capacidad de elaborar un diagnóstico del quehacer de los profesores, favoreciendo el crecimiento, en este sentido no se propone emitir juicios valorativos describiendo todo lo que existe y sucede en la cotidianidad del trabajo de enseñanza y aprendizaje. Dentro de esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente deja de traducirse en un juicio a favor o en contra de la actividad de los profesores; y se transforma en una evaluación formativa, que sería lo que se desea con la evaluación del desempeño docente.

También se propone modelos del perfil ideal del profesor: a) Modelo centrado en el perfil ideal del profesor. El presente modelo consiste en ejecutar un proceso de evaluación del desempeño con un grado de

concordancia con el perfil ideal del docente, se aplica encuestas con términos muestrales con la finalidad de una autoevaluación de los docentes, haciendo una medición en función a los alumnos, los directivos y docentes. b) Modelo centrado en los resultados obtenidos. Se fundamenta este modelo en la evaluación que se realiza para la comprobación del cumplimiento de los objetivos de aprendizaje alcanzados por los alumnos, siendo un modelo pragmático de evaluación del desempeño docente, sostiene que para evaluar correctamente el desempeño de los profesores, lo importante no es describir lo que hacen los docentes, sino medir y describir lo que acontece en los alumnos como consecuencia de la actividad del educador. c) Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula. La evaluación de la eficacia del desempeño docente, se debe hacer identificando los indicadores de la actividad del profesor que estén relacionados directamente con el rendimiento de los alumnos. Los indicadores del perfil ideal del docente que se evalúan son los que están relacionados con la capacidad que sirve para crear un ambiente que favorezca el desarrollo del proceso de enseñanza en el aula.

Desde este modelo de evaluación, lo que importa del educador es que domine un conjunto de estrategias didácticas que respondan a un modelo ideal de perfil en el aula. d) Modelo de la práctica reflexiva. Este modelo propone desarrollar un proceso de evaluación que mejore al personal docente de modo integral, se fundamenta en una concepción del proceso educativo como una secuencia de vivencias para resolver problemas. En este proceso las capacidades de los docentes se desarrollan continuamente en todas sus dimensiones y cualidades personales, requieren de una evaluación después del hecho para indicar los éxitos y encontrar alternativas que fortalezcan el éxito y erradiquen los fracasos.

El marco conceptual de la investigación engloba términos que corresponden al estudio de las variables: a) Liderazgo, que según Fishman (2009), define como la capacidad de una persona para influir en el

comportamiento de los demás, contando con un carácter circunstancial dependiendo de las actividades, conocimiento y habilidad que utilice para hacerlo productivo. El liderazgo es una relación de influencia entre líderes y seguidores que se esfuerzan por un cambio real y resultados que reflejen sus propósitos compartidos. b) Desempeño docente, Montenegro (2003), define como un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones que se hallan determinados por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo el desempeño se ejerce en diferentes niveles. El contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el mismo docente mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y calificar la profesión docente. c) Gestión pedagógica, Marconi (2012), El término Gestión proviene del latín "*gestio*", y evoca la acción y la consecuencia de realizar trámites con eficiencia y prontitud, lo que hace posible la realización de una operación, un asunto, un proyecto, un anhelo cualquiera, etc. El término es distinto al de Administración, que enfoca las ideas de dirigir, disponer, gobernar, organizar u ordenar una determinada situación. d) Gestión institucional, Ruiz (2015), La gestión institucional, en particular, implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas. En este punto, en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión, ya sean educativas o escolares. f) Gestión administrativa, Matosabreu (2012), La gestión administrativa es uno de los temas más importantes a la hora de tener un negocio ya que de ella va depender el éxito o fracaso de la empresa.

En los años hay mucha competencia por lo tanto hay que retroalimentarse en cuanto al tema. g) Estilo, Conkey y Hastorf (1990),

define al estilo como el conjunto de caracteres mediante los cuales se manifiesta un artista en su actividad creadora personal, así como los que distinguen el arte de una época o periodo informado por los elementos materiales, el clima, las costumbres, la expresión de la vida, la ideología y los sentimientos. h) Dimensión profesional, Fierro y Fortoul (2003), esta dimensión se refiere “al papel del docente como agente que, a través de los procesos de enseñanza, orienta, dirige, facilita y guía la interacción de los alumnos con el saber colectivo culturalmente organizado para que ellos, los alumnos, construyan su propio conocimiento”. En este sentido, la función del profesor, en lugar de transmitir, es la de facilitar los aprendizajes que los mismos estudiantes construyan en la sala de clases. i) Dimensión personal, Fierro y Fourtoul (2003), El profesor ante todo es un ser humano, por tanto, la práctica docente es una práctica humana. El docente debe ser entendido como un individuo con cualidades, características y dificultades; con ideales, proyectos, motivaciones, imperfecciones. Dada su individualidad, las decisiones que toma en su quehacer profesional adquieren un carácter particular. j) Dimensión social, Fierro y Fourtoul (2003), La dimensión social de la práctica docente refiere a el conjunto de relaciones que se refieren a la forma en que cada docente percibe y expresa su tarea como agente educativo cuyos destinatarios son diversos sectores sociales.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre Liderazgo Directivo y Desempeño Docente de la institución educativa N° 36214 de Lircay – 2 015?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y dimensión profesional en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay 2015?

¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y dimensión personal en la Institución Educativa N°36 214 de Lircay 2 015?

¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y dimensión social en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay 2 015?

1.5. Justificación del estudio

La justificación se enmarca a referirse primeramente que la actual sociedad del conocimiento y la competitividad por tener un mejor producto educativo que satisfaga las exigencias del mercado nacional e internacional, urgen profesionales capaces de hacer producir más al mejor precio, el líder es aquella persona que tiene las capacidades necesarias para realizar estos cambios, está obligado a ser un agente en constante innovación. Las organizaciones demandan de una generación de nuevos directivos capaces de retar los procesos, inspirar una visión compartida, levantar los ánimos, canalizar positivamente la informalidad, guiar y capacitar a otros para la acción.

La investigación asumió el estudio sobre la relación del liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 36214 de Bellavista Lircay – 2015, el que pretende ser conveniente e importante en nuestro medio, porque se estará determinando el tipo de liderazgo directivo que se ejerce en la institución educativa en estudio, el que repercute en el desempeño docente de los profesores. Se dispuso de información válida sobre aspectos interesantes a poner en práctica, de tal manera que se proponga argumentos claros, como información que redunde en las personas encargadas de la administración educativa de tal manera que los directores tengan que tomar conciencia del papel de líder que desempeñan y el liderazgo directivo que los caracteriza para dar lugar a un cambio de actitud frente a los éxitos o fracasos frente a la administración de las instituciones educativas.

El papel del director como de los docentes en el lugar de agentes de la educación constituye la piedra angular para hacer transformaciones significativas en la mejora de la calidad educativa para el desarrollo de nuestra sociedad; por este motivo el trabajo en ejecución, constituye un

valioso aporte referencial en función al análisis sobre la labor del director como líder y su influencia en el desempeño docente. La relevancia social será trascendente, ya que permitirá conocer el tipo de liderazgo directivo ejercido en la institución educativa y por ende el desempeño que tienen los profesores en la labor educativa, con lo que se dispondrá información valiosa, que beneficiará a la población en su conjunto, director, docentes padres de familia y alumnado en general, que puedan encaminarse hacia la toma de decisiones para la mejora universal de la comunidad y la institución educativa en estudio.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Hi = Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 36214 de Lircay – 2015.

Ho = No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 36214 de Lircay – 2015.

Hipótesis específicas

Hi1. Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y dimensión profesional en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay 2015.

Ho1.No existe relación directa y significativa entre la relación liderazgo directivo y dimensión profesional en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay 2015.

Hi2. Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y dimensión personal en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay 2015.

Ho2. No existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y dimensión personal en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay 2015.

Hi3. Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y dimensión social en la Institución Educativa N° 36214 de Bellavista Lircay 2015.

Hi3. No existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y dimensión social en la Institución Educativa N° 36214 de Bellavista Lircay 2015.

1.7. Objetivos

Objetivo General

Establecer la relación que existe entre liderazgo directivo y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 36214 de Lircay – 2 015.

Objetivos Específicos

Establecer la relación que existe entre liderazgo directivo y dimensión profesional de la Institución Educativa N° 36214 de Lircay – 2 015.

Establecer la relación que existe entre liderazgo directivo y dimensión personal de la Institución Educativa N° 36214 de Lircay – 2 015.

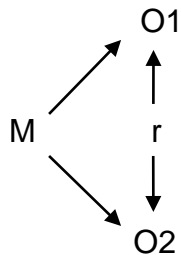
Establecer la relación que existe entre liderazgo directivo y dimensión social de la Institución Educativa N° 36214 de Lircay – 2 015.

CAPÍTULO II MÉTODO

1.1. Diseño de investigación

El diseño a utilizar en el proceso de la investigación es el diseño correlacional, el que según Sánchez (1998), se orienta a la determinación del grado de relación que existe entre las variables de estudio, fenómenos o eventos observados en una muestra o población de estudio, el mismo que se representa de la siguiente manera. El esquema es el siguiente.

Esquema:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Observación de la Variable 1

O2 = Observación de la variable 2

r = Correlación entre dichas variables.

1.2. Variables, operacionalización

Variables

Variable 1: Liderazgo directivo

Fishman (2005), define como la capacidad de una persona para influir en el comportamiento de los demás, contando con un carácter circunstancial dependiendo de las actividades, conocimiento y habilidad que utilice para hacerlo productivo. El liderazgo es una relación de influencia entre líderes y seguidores que se esfuerzan por un cambio real y resultados que reflejen sus propósitos compartidos

Variable 2: Desempeño docente

Montenegro (2003), define como un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones que se hallan determinados por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo el desempeño se ejerce en diferentes niveles. El contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el mismo docente mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y calificar la profesión docente.

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORES
Liderazgo directivo	LIDERAZGO DIRECTIVO: CHIAVENATO (2008) , se define como la capacidad de una persona para influir en el comportamiento de los demás, contando éste con un carácter circunstancial dependiendo	LIDERAZGO DIRECTIVO Operacionalmente liderazgo directivo, es la respuesta del docente de acuerdo a sus particularidades o naturaleza a los cada ítems del cuestionario en su desempeño diario como el	I. Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • 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 motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes. • 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 	Ordinal Lickert. Totalmente de Acuerdo 5 De acuerdo 4 N. Acuerdo, N. desacuerdo 3 E. desacuerdo 2 T. desacuerdo 1

	de las actividades, conocimientos y habilidad que utilice para hacerlo productivo.	que dirige su asignatura o cargo encomendado, como parte de las actividades diarias.		<p>sus funciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 • El director promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente. • El director desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento d la I.E. 	
				<ul style="list-style-type: none"> • El director mantiene un adecuado clima institucional en el centro educativo. • El director demuestra una 	<p>Ordinal Lickert</p> <p>Totalmente de</p>

			<p>II. Gestión institucional</p>	<p>comunicación horizontal generalmente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E. • La institución educativa tiene el PEI • La institución educativa aplica el PEI. • El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella. • El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad • El director es ejemplo de persona en su vida laboral y social. • El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas 	<p>Acuerdo 5 De acuerdo 4 N. Acuerdo, N. desacuerdo 3 E. desacuerdo 2 T. desacuerdo 1</p>
--	--	--	--	--	---

				y administrativas.	
			III. Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones • El director es imparcial para sancionar faltas e incumplimientos del docente • El director se actualiza y capacita permanentemente. • Se siente satisfecho por la gestión que realiza el director. • El director cuenta con el respeto y apoyo de los docentes. • El Director tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo. • El director es emprendedor laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones. • El director administra 	<p>Ordinal Lickert</p> <p>Totalmente de Acuerdo 5</p> <p>De acuerdo 4</p> <p>N. Acuerdo, N. desacuerdo 3</p> <p>E. desacuerdo 2</p> <p>T. desacuerdo 1</p>

				<p>adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El director mantiene y promueve la mejora de los recursos materiales de la institución para una mejor labor educativa • El director tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo. 	
			IV. Estilo	<ul style="list-style-type: none"> • El director muestra un estilo anárquico o liberal (dejar hacer, dejar pasar) • El director es democrático en el desarrollo de sus funciones • El director en la realización de sus funciones muestra un estilo autoritario • El director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y 	<p>Totalmente de Acuerdo 5 De acuerdo 4 N. Acuerdo, N. desacuerdo 3 E. desacuerdo 2 T. desacuerdo 1</p>

				adecuada según la situación requerida	
Desempeño docente	<p>DESEMPEÑO DOCENTE Montenegro Ignacio (2003)</p> <p>El desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al</p>	<p>DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>El desempeño docente operacionalment e La variable desempeño docente es la respuesta de los docentes en la valoración el efecto educativo se medirá los datos y su efecto educativo que produce en los alumnos”</p>	I. Dimensión profesional	<ul style="list-style-type: none"> • El profesor demuestra dominio de la materia que enseña. • El profesor contribuye a hacer interesante la asignatura. • El profesor demuestra dominio del orden y disciplina en clase. • El profesor se expresa con claridad. • El profesor se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno. • El profesor evalúa de una manera justa y adecuada. • El profesor propicia que los alumnos pregunten y participen en clase. • El profesor prepara y planifica su clase evitando la improvisación. • El profesor usa variedad de estrategias para lograr un buen 	<p>Totalmente de Acuerdo 5</p> <p>De acuerdo 4</p> <p>N. Acuerdo, N. desacuerdo 3</p> <p>E. desacuerdo 2</p> <p>T. desacuerdo 1</p>

<p>propio docente, al estudiante y al entorno. Se ejerce en diferentes niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.</p> <p>El desempeño se evalúa para mejorar la calidad</p>				<p>aprendizaje en el alumno.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El profesor hace entender fácilmente sus clases. • El profesor realiza siempre la motivación en clase. • El profesor usa materiales educativos para un mejor aprendizaje. • El profesor contribuye a la formación de valores en los alumnos. • El profesor entrega puntualmente los temas, actividades, fichas de evaluación y formas de evaluar con anticipado tiempo. • El profesor facilita que los alumnos aprendan a construir su aprendizaje. 	
				<ul style="list-style-type: none"> • El profesor demuestra su vocación hacia la enseñanza. • El profesor demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase. 	<p>Totalmente de Acuerdo 5</p> <p>De acuerdo 4</p>

	educativa y cualificar al profesional docente.		II. Dimensión personal	<ul style="list-style-type: none"> • El profesor actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus alumnos. • El profesor fomenta la práctica de los valores en la I.E. • El profesor cumple con sus horas de clase. • El profesor asiste con puntualidad al colegio y sus clases. • El profesor se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional. • El profesor tiene una buena relación y comunicación con los alumnos. • El profesor tiene vocación de servicio y de compromiso frente a sus alumnos. 	N. Acuerdo, N. desacuerdo 3 E. desacuerdo 2 T. desacuerdo 1
				<ul style="list-style-type: none"> • El profesor participa y se integra en las actividades que realiza la I.E. • El profesor promueve y busca el 	Totalmente de Acuerdo 5 De acuerdo 4

			<p>III. Dimensión social</p>	<p>mejoramiento de la institución educativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El profesor demuestra cariño e identificación por la I.E. • El profesor tiene buen trato con los alumnos. • El profesor orienta y aconseja al alumno ante cualquier problema. • El profesor demuestra y es ejemplo de trabajo, valores y virtudes en la I.E. • El profesor fomenta la práctica y realización de expresiones culturales y artísticas. • El profesor promueve un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula. 	<p>N. Acuerdo, N. desacuerdo 3 E. desacuerdo 2 T. desacuerdo 1</p>
--	--	--	------------------------------	---	--

1.3. Población y muestra

Población

La población del presente proyecto de investigación estará constituido por 30 docentes entre directivos y docentes de la Institución Educativa N° 36214 del distrito de Lircay, en la provincia de Angaraes y Región Huancavelica.

Muestra

Para la elección de la muestra de estudio se realizó a través del muestreo probabilístico, como ésta, es relativamente pequeña, se trabajó con el total de la población 30 personas entre directivos y docentes, varones y mujeres de la institución educativa N° 36214 de Lircay – 2 015.

Dado a la naturaleza de la investigación, la muestra es el total de la población de Directivos y Docentes, es decir se ha considerado la muestra-población.

Muestreo

En la investigación no se aplicó muestreo alguno, por haber tomado el total de la población, debido que la misma es relativamente pequeña, que estuvo conformada por los docentes entre directivos y profesores de la institución educativa en donde se realizó el estudio de investigación.

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

Técnica

La técnica es definida como conjunto de procedimientos que facilita a la ciencia para hacer uso de los procedimientos con los que se puede inferir en la investigación diversos resultados para llegar a las respuestas esperadas Martins (2006), de esta forma de acuerdo a la variable 1 y 2 de estudio, se utilizó la técnica del fichaje con la finalidad de abstraer datos bibliográficos de autores sobre el tema de la investigación en particular, así como también se utilizó la sistematización de información la misma que

permitió analizar la información de las encuestas aplicadas a los docentes directivos y profesores de la institución en estudio.

Instrumentos

Los instrumentos de estudio que se utilizó en la investigación de acuerdo a la primera variable de estudio fue un cuestionario de encuesta formulado con 36 ítems, el mismo que tuvo el propósito de dar a conocer el tipo de liderazgo directivo del director de la institución educativa N° 36214 de Lircay, el que fue aplicado a los docentes, quienes dieron sus puntos de vista, de acuerdo a lo que determinó conocer el instrumento aplicado.

Para la segunda variable se aplicó un cuestionario conformado por 32 ítems, que fue aplicado al director del plantel, con el propósito de conocer el desempeño docente que tienen los profesores de la institución educativa.

Validación y confiabilidad del instrumento

En la presente investigación, se utilizó como instrumentos de encuesta, cuestionarios validados por otros investigadores, se tomó el cuestionario sobre Liderazgo directivo conformado por 36 ítems, con escala de valoración de Likert del 1 al 5, y para la variable Desempeño docente el cuestionario de evaluación del desempeño docente, conformado por 32 ítems también con escalas de valoración de Likert del 1 al 5. Los mencionados cuestionarios utilizados, se tomó de la Tesis titulada “Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia 2011 – Lima”. Cuya autora es Dilma, Zárate Ramírez, por lo que se manifiesta que el instrumento ha sido validado con anterioridad.

1.5. Métodos de análisis de datos

Método general

Se utilizó el método científico, como el conjunto de procedimientos para dar tratamiento a un problema y encontrar las posibles soluciones a

través de la investigación (Morini 1988), el mismo que reitera que el método científico es un procedimiento o modo que utiliza la ciencia para lograr el conocimiento.

El método científico presenta pasos esenciales que son: a) Planeamiento y selección del problema. b) Determinación de las variables y formulación de las hipótesis. c) Recolección y procesamiento de datos d) comprobación de hipótesis y formulación de conclusiones.

Método específico

Poniendo en consideración que el método o métodos vienen a ser las formas en que se aborda o enfrenta una investigación de acuerdo la postura o posición que tome el investigador dentro del marco de una investigación, como es el caso de la presente investigación donde se asume como método específico descriptivo cuantitativo de acuerdo al análisis de datos realizado, que desde luego se puede incrementar las mediciones o información de cada una de las variables o conceptos para decir cómo se manifiesta el fenómeno de interés.

Tipo de Estudio

El presente proyecto de investigación que se desarrolló se sitúa dentro de la investigación básica, no experimental. Porque recoge datos de una realidad determinada; pertenece al paradigma cuantitativo, porque aplicó mediciones estadísticas a las observaciones realizadas a través de instrumentos de encuesta. En este caso se caracterizó la variable Liderazgo y a la variable Desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa en estudio. Es correlacional porque se halló la relación que se midió entre las dos variables Liderazgo y Desempeño docente, ya que las investigaciones correlacionales miden el grado de correlación entre esas dos o más variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2006)

Método de análisis de datos

La naturaleza de la investigación parte de un tipo de estudio básico cuantitativo, de diseño correlacional, la cual se desarrolló a través de la aplicación de instrumentos como el cuestionario de encuesta que se aplicó para medir el liderazgo directivo del director y el Desempeño docente de los profesores. El propósito fundamental de la investigación radicó en conocer la relación que existe entre las variables de estudio, para determinar el comportamiento de las mismas.

En el análisis de la investigación se utilizó técnicas estadísticas descriptivas aplicadas en el análisis y descripción de las tablas y estadísticos de correlación y asociación en las pruebas de hipótesis, los mismos que se procesó con el paquete estadístico SPPSS versión 22 en español, finalizando con el análisis e interpretación de los datos obtenidos. La comprobación de la hipótesis se realizó con el estadístico “Tau b. de Kendall”, por la naturaleza de la valoración de los reactivos de las variables.

El objetivo estadístico de la investigación fue el de establecer la relación entre las variables Liderazgo directivo y Desempeño docente y las dimensiones de estudio, las mismas que estuvieron estructuradas utilizando la escala de Likert, y escala de medición ordinal, con valoraciones estandarizadas del 1 al 5.

1.6. Aspectos éticos

Para, Valderrama (2009), toda investigación tiene aspectos éticos que debe respetar el investigador.

Cabe señalar que se ha considerado para el desarrollo de la presente investigación el protocolo del diseño y desarrollo de la investigación de la Universidad “César Vallejo”, siendo la investigación original y no copia, ni duplicado de otras investigaciones más que para consulta y siendo citado según la autoría.

Se respetó la norma APA en la redacción del presente estudio, los datos o información son fidedignos por tanto se ajustan a la realidad, los mismos no serán publicados sin la respectiva autorización de la institución donde se realizó la investigación.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1. Descripción e interpretación de datos (Estadística Descriptiva).

En el desarrollo de la presente investigación se planteó el problema: ¿Qué relación existe entre Liderazgo Directivo y Desempeño Docente de la institución educativa N° 36214 de Lircay, - 2015?, el tipo de estudio es no experimental, tipo de investigación básica, diseño correlacional de corte transversal, con una población y muestra de 30 docentes. Los datos obtenidos como resultados de la aplicación de instrumentos de medición a los docentes fueron tabulados y procesados en el paquete estadístico SPS. Versión 22, por lo que se muestran en la tabla de frecuencia simple y diagrama de barras.

Resultados de la variable liderazgo directivo

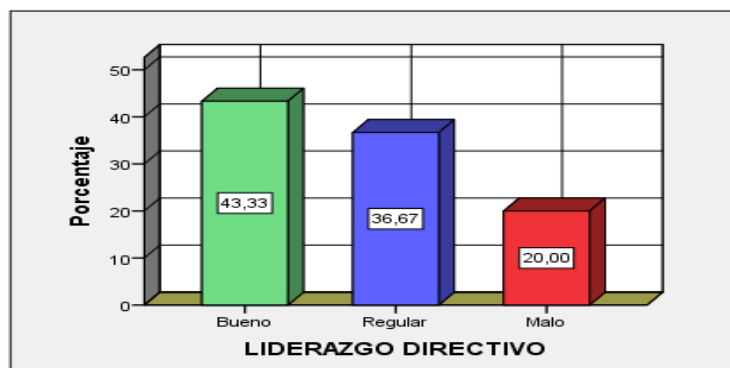
Tabla N° 01
Liderazgo directivo de los docentes de la institución educativa N°
36214 de Lircay 2015.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bueno	13	43,3	43,3
Regular	11	36,7	36,7
Malo	6	20,0	20,0
Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°01

Liderazgo Directivo de los Docentes de la I.E. N° 36214 Lircay



Fuente: Tabla 1

En la Tabla y Gráfico N° 01, se evidencia los resultados del liderazgo directivo de los docentes de la institución educativa N° 36214 de Lircay 2015, de un total de 30 docentes, que constituyó la muestra de esta investigación, se evidencia que el 43.3 % (13) docentes tienen un liderazgo directivo bueno, el 36,7 % (11) docentes tienen un liderazgo directivo regular y un 20 % (6) docentes tienen un liderazgo directivo Malo; es decir los docentes en su función de director son efectivos, favorecen y crean un clima organizacional de apoyo a las actividades escolares; promueven objetivos comunes; incorporan a los docentes en la toma de decisiones, planifican y monitorean el trabajo pedagógico.

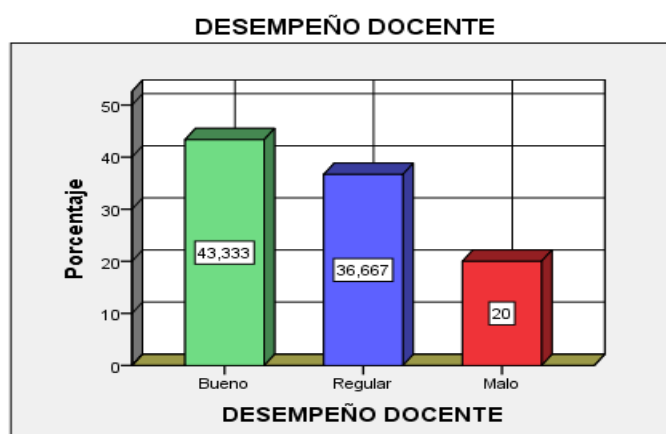
Resultados de la variable desempeño docente:

Tabla N°2
Desempeño docentes de la institución educativa N° 36214

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bueno	13	43,3	43,3
Regular	11	36,7	36,7
Malo	6	20,0	20,0
Total	30	100,0	100,0

Fuente:Elaboración propia

Grafico N°2
Desempeño Docentes de la Institución Educativa N° 36214 de Lircay 2015



Fuente: Tabla 2

En la Tabla y Grafico N° 02, se evidencia los resultados del desempeño docente de los docentes de la institución educativa N° 36214 de Lircay, de una muestra de 30 docentes, el 43.3 % (13) docentes tienen un desempeño académico docente Bueno, el 36.7% (11) docentes tienen un desempeño académico regular y el 20.0% (06) docente tiene un mal desempeño académico docente; es decir que los docentes responden a las exigencias, de los familiares, estudiantes, principalmente en la preparación de la enseñanza, en la organización del proceso de trabajo en el aula.

3.2. Descripción e interpretación de datos (Estadística Inferencial).

Resultado de la relación entre Liderazgo Directivo y Desempeño Docente.

a. Hipótesis General:

- **Tipo de estudio:** Transversal, no experimental o básica
- **Nivel de investigación:** relacional
- **Objetivos estadístico:** Correlacional
- **Variable de estudio:** (Intervalo) ordinal - ordinal
- **Hipótesis estadística:**

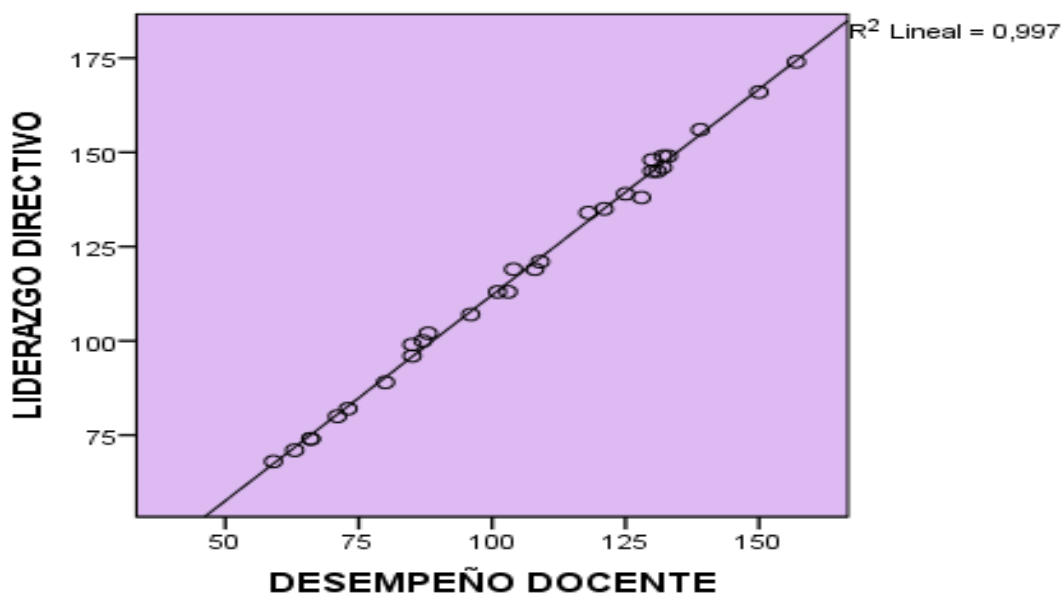
Ho: $\mu_1 = \mu_2$, No existe correlación entre liderazgo directivo y desempeño docente.

H1: $\mu_1 \neq \mu_2$; $\mu_1 > \mu_2$ ó $\mu_1 < \mu_2$ Existe correlación entre liderazgo directivo y desempeño docente.

b. Nivel de significancia: (alfa) $\alpha = (5\%) = 0.05$

Gráfico N° 3

Dispersión Liderazgo Directivo y Desempeño Docente



c. Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla N° 3
Correlación Liderazgo Directivo y Desempeño Docente

		LIDERAZGO DIRECTIVO	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	LIDERAZGO	1,000	,997**
	DIRECTIVO	.	,000
	N	30	30
	DESEMPEÑO	,997**	1,000
	DOCENTE	,000	.
	N	30	30

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

- **Valor de Rho calculado de Spearman:** 0,997
- **Valor de P o (p-valor):** 0.000

d. Decisión estadística con p-valor:

En vista que el p-valor es 0.000 menor que 0.05 nivel de significancia **(0.000 < 0.05)**, entre Liderazgo directivo y desempeño docente, entonces se rechaza la hipótesis nula **H₀** y se acepta la hipótesis alterna **H₁**.

e. Parámetros de Interpretación (Rho de Spearman)

Se interpreta de acuerdo a la tabla de Hernández (2010, p. 453), con la “rho” de Spearman de 0,997, como correlación positiva muy alta.

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,00
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

f. Conclusión Estadística:

Se concluye que existe una correlación positiva muy fuerte o directa entre liderazgo y desempeño docente de la institución educativa N° 36214 de Lircay – 2 015.

Resultado de la relación estrés Liderazgo Directivo y Dimensión Profesional.

a. Hipótesis Especifico (He1)

- **Tipo de estudio:** Transversal, no experimental o básica
- **Nivel de investigación:** relacional
- **Objetivos estadístico:** Correlacional
- **Variable de estudio:** (Intervalo) ordinal - ordinal
- **Hipótesis estadística:**

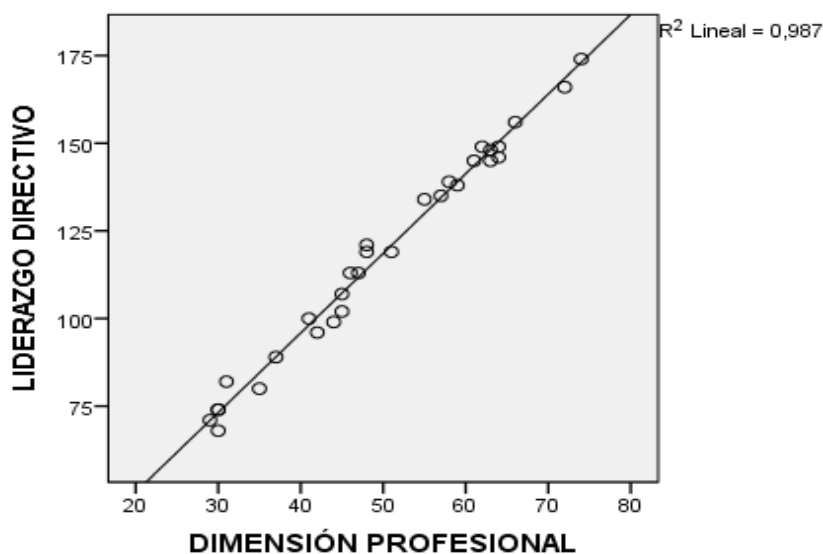
Ho: $\mu_1 = \mu_2$, No existe relación entre existe entre liderazgo directivo y dimensión profesional en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay 2015.

H1: $\mu_1 \neq \mu_2$; $\mu_1 > \mu_2$ ó $\mu_1 < \mu_2$ Existe relación existe entre existe entre liderazgo directivo y dimensión profesional en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay 2015.

- b. **Nivel de significancia:** (alfa) $\alpha = (5\%) = 0.05$

Gráfico N° 4

Dispersión Liderazgo Directivo y Dimensión Profesional



c. Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla N° 4

Correlación liderazgo directivo y dimensión profesional

CORRELACIONES			LIDERAZGO DIRECTIVO	DIMENSIÓN PROFESIONAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coficiente de correlación	1,000	,990**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	DIMENSIÓN PROFESIONAL	Coficiente de correlación	,990**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

- **Valor de Rho calculado de Spearman: 0,990**
- **Valor de P o (p-valor): 0.000**

d. Decisión estadística:

En vista que el p-valor es 0.990 menor que 0.05 nivel de significancia (**0.000 < 0.05**), entre liderazgo directivo y dimensión profesional, entonces se rechaza la hipótesis nula **H₀** y se acepta la hipótesis alterna **H₁**.

e. Parámetro de Interpretación (Rho de Spearman)

Se concluye de acuerdo a la tabla de Hernández (2010, p. 453), con la “rho” de Spearman de 0.990, como correlación positiva muy fuerte.

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,00
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

f. Conclusión Estadística:

Se concluye que existe una correlación positiva muy fuerte o directa entre liderazgo directivo y dimensión profesional en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay 2015.

Resultado de la Relación Estrés laboral y Dimensión Personal

a. Hipótesis Especifico (He2)

- **Tipo de estudio:** Transversal, no experimental o básica
- **Nivel de investigación:** relacional
- **Objetivos estadístico:** Correlacional
- **Variable de estudio:** (Intervalo) ordinal - ordinal
- **Hipótesis estadística:**

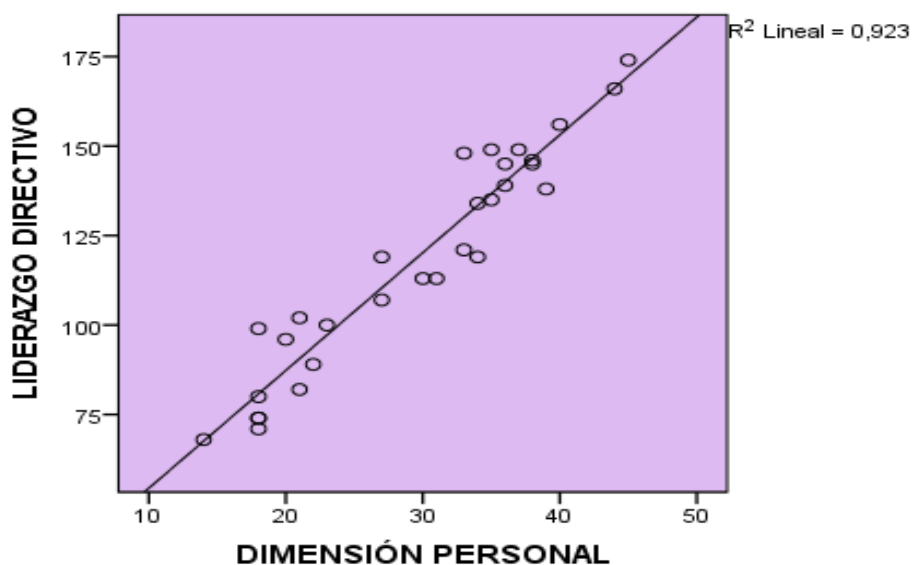
Ho: $\mu_1 = \mu_2$, No existe relación entre existe entre liderazgo directivo y dimensión personal en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay 2015.

H1: $\mu_1 \neq \mu_2$; $\mu_1 > \mu_2$ ó $\mu_1 < \mu_2$ Existe relación existe entre existe entre liderazgo directivo y dimensión personal en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay 2015.

b. Nivel de significancia: (alfa) $\alpha = (5\%) = 0.05$

Gráfico N° 5

Dispersión Liderazgo Directivo y Dimensión Personal



c. Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla N° 5
Correlación liderazgo directivo y dimensión personal

		CORRELACIONES		
			LIDERAZGO DIRECTIVO	DIMENSIÓN PERSONAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,943**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	DIMENSIÓN PERSONAL	Coeficiente de correlación	,943**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

- **Valor de Rho calculado de Spearman: 0,943****
- **Valor de P o (p-valor): 0.000**

d. Decisión estadística:

En vista que el p-valor es 0.000 menor que 0.05 nivel de significancia (**0.000 < 0.05**), entre liderazgo directivo y dimensión profesional, entonces se rechaza la hipótesis nula **H₀** y se acepta la hipótesis alterna H₁.

e. Interpretar el (Rho de Spearman)

Se concluye de acuerdo a la tabla de Hernández (2010, p. 453), con la “rho” de Spearman de 0.90, como correlación positiva muy fuerte.

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,00
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

f. Conclusión Estadística:

Se concluye que existe una correlación positiva muy fuerte o directa entre liderazgo directivo y dimensión profesional en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay 2015

Resultado de la Relación Estrés Laboral y Dimensión Social

a. Hipótesis Especifico (He3)

- **Tipo de estudio:** Transversal, no experimental o básica
- **Nivel de investigación:** relacional
- **Objetivos estadístico:** Correlacional
- **Variable de estudio:** (Intervalo) ordinal - ordinal
- **Hipótesis estadística:**

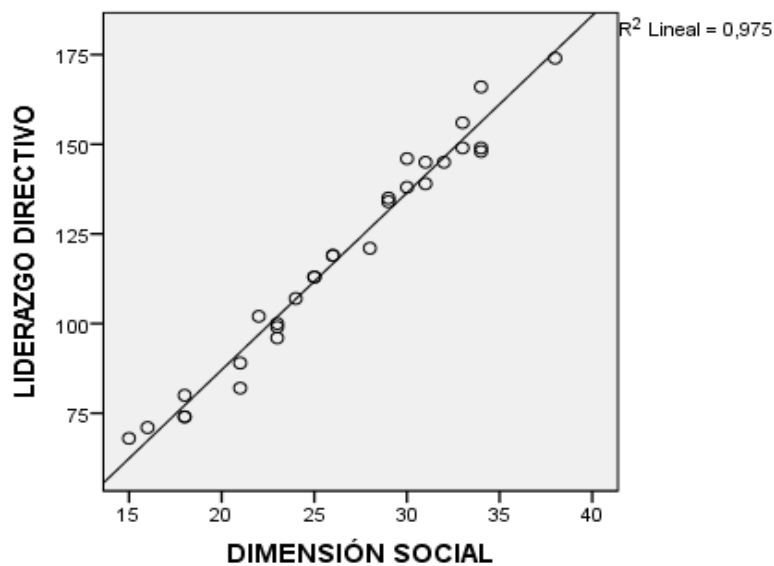
Ho: $\mu_1 = \mu_2$, No existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y dimensión social en la Institución Educativa N° 36214 de Bellavista Lircay 2015.

H1: $\mu_1 \neq \mu_2$; $\mu_1 > \mu_2$ ó $\mu_1 < \mu_2$ existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y dimensión social en la Institución Educativa N° 36214 de Bellavista Lircay 2015.

b. Nivel de significancia: (alfa) $\alpha = (5\%) = 0.05$

Gráfico N° 6

Dispersión Liderazgo Directivo y Dimensión Social



c. Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla N° 6
Correlación Liderazgo Directivo y Dimensión Social

			LIDERAZGO DIRECTIVO	DIMENSIÓN SOCIAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coefficiente de correlación	1,000	,988**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	DIMENSIÓN SOCIAL	Coefficiente de correlación	,988**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

- **Valor de Rho calculado de Spearman: 0,988****

- **Valor de P o (p-valor): 0,000**

d. Decisión estadística:

En vista que el p-valor es 0,000 es mayor que 0,05 nivel de significancia **(0,000 < 0,05)**, existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y dimensión social en la Institución Educativa N° 36214 de Bellavista Lircay 2015. **H1.**

e. Parámetro de Interpretación r el (Rho de Spearman)

Se concluye de acuerdo a la tabla de Hernández (2010, p. 453), con la “rho” de Spearman de 0,988, que existe una correlación positiva muy fuerte.

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,00
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

f. Conclusión Estadística:

Se concluye que existe una correlación positiva muy fuerte y significativa entre liderazgo directivo y dimensión social en la Institución Educativa N° 36214 de Bellavista Lircay 2015.

CAPITULO IV

DISCUSIÓN

Discusión de la variable liderazgo directivo de los docentes de la institución educativa N° 36214 de Lircay.

En relación al liderazgo directivo de los docentes, de la institución educativa N° 36214 de Lircay 2015; el 43.3 % (13) docentes tienen un liderazgo directivo bueno, el 36,7 % (11) docentes tienen un liderazgo directivo regular y un 20 % (6) docentes tienen un liderazgo directivo Malo; coherente con Uribe (2007), que asevera que “la evidencia nos indica que los directores efectivos favorecen y crean un clima organizacional de apoyo a las actividades escolares; promueven objetivos comunes; incorporan a los docentes en la toma de decisiones, planifican y monitorean el trabajo pedagógico”. Es notorio que el desempeño de un profesor se ve afectado por múltiples factores, entre los que se cuentan, económicos, sociales, personales e institucionales, pero dentro de estos últimos la literatura resalta conjuntamente con el clima de la organización el liderazgo de los directores; coincide también con lo que manifiesta Rojas (2006, p. 36), citado por Reyes (2012), que la dirección consolida gestiones exitosas cuando “los directores y directoras líderes coordinan las acciones de los centros

de tal modo que los procesos de enseñanza y aprendizaje discurran sin quiebres”

Los resultados se sustentan en lo vertido por Arias y Cantón (2007) citado por Reyes (2012), indicando que no existe factor más determinante en una organización que poseer líderes eficaces debido a que “el director es un factor determinante de la calidad educativa, tanto en su perfil técnico, como en su rol de líder institucional tal y como se desprende de los estudios sobre Calidad y Eficacia” refiere también, que el director líder se emplaza entre la concepción de gestor eficiente (liderazgo profesional), identificable con la posición formal ocupada por su persona, y en cuanto al ámbito ético, en la expresión tangible de un centro dinámico y comunitario (liderazgo emocional) de ámbito socio educativo (liderazgo pedagógico). La dirección debe verse entonces bajo esta triple valoración, asumiendo sus responsabilidades en procura de la mejora de la calidad educativa con visión de futuro y ejerciendo un accionar humanista.

Los resultados encontrados que cerca de la mitad de los docentes de la I.E. 36214 de Lircay, tienen BUEN liderazgo directivo, con características de ser efectivo, con un conjunto de habilidades y competencias adquiridos; sin embargo es necesario implementar programas de desarrollo de habilidades y competencias que les permitan a su vez responder a las expectativas de los padres de familia de los profesores y estudiantes y que tengan capacidades aprovechar oportunidades en el entorno local, nacional para potenciar los intereses de la institución educativa en estudio.

Discusión de la variable desempeño docente de la institución educativa N° 36214 de Lircay.

En relación al desempeño docente de la institución educativa N° 36214 de Lircay, el 43.3 % docentes tienen un desempeño académico docente Bueno, el 36.7% docentes tienen un desempeño académico regular y el 20.0% docentes tienen un mal desempeño académico como docente; se fundamenta en (Saravia y López, 2008) refieren que desempeño docente es el accionar del educador como profesional experto en el campo educacional y “comprende también el sentirse apropiado del saber pedagógico que es la creación de

conocimientos que se van construyendo diariamente cuando se diseña y organiza el modo de enseñar, o cuando se interactúa con los alumnos”; también (Adell, 2006) manifiesta que el desempeño académico del docente es un constructo multidimensional, determinado por un gran número de variables (Inteligencia, Motivación, personalidad, etc.) en el que influyen numerosos factores personales, familiares, sociales entre otros.

Jiménez, 2000) citado en Reyes (2012); Desempeño docente es el accionar del educador como profesional experto en el campo educacional y “comprende también el sentirse apropiado del saber pedagógico que es la creación de conocimientos que se van construyendo diariamente cuando se diseña y organiza el modo de enseñar, o cuando se interactúa con los alumnos”

Saravia y López (2008), Luego, el ejercicio de la docencia requiere de un profesional que posea el dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprenda los procesos en que está inserto, que decida sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabore estrategias de enseñanza acorde a las necesidades de los estudiantes, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintos modos para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus educandos. Espinoza (2010) remarca que “la función del profesor no se reduce a la trasmisión de conocimientos por importante que sean para la formación intelectual sino que se orientan a la formación integral es decir al desarrollo de todas las dimensiones de la persona”.

Por otro lado, Montenegro (2008), define el desempeño del docente como el cumplimiento de sus funciones que se hallan determinados por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo el desempeño se ejerce en diferentes niveles. El contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el mismo docente mediante una acción reflexiva y el desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y calificar la profesión docente.

En mi opinión el desempeño docente es la actividad que exige la puesta en práctica de competencias profesionales del docente, principalmente en la preparación de la enseñanza, en la organización del proceso de trabajo en el aula, que se expresa en resultados, lo que aprenden y logran los estudiantes. Lo que será la base de calidad de estudiante que salen de las aulas con el derecho de saber desenvolverse exitosamente en el colegio, universidad y en la sociedad.

Discusión de la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente de la Institución Educativa N° 36214 - Lircay 2015.

En cuanto la relación entre las dos variables de estudio se determinó el valor de $r = ,997$ y un **P valor = ,000** con un nivel de significancia $\alpha = 0.05\%$, ($,000 < 0,05$), Se concluye que existe una correlación positiva media entre el liderazgo directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 36214 de Lircay 2015; coincidente con Quispe (2011), concluye: Existe relación débil entre el estilo de liderazgo autoritario del director y el desempeño docente ($r = 0,4675$) en docentes y ($r = 0,4854$) en alumnos y como tal este estilo de liderazgo es el que más prevalece e interviene en el desempeño docente, por ser la toma de decisiones del director de tipo vertical; también encontró que existe una relación media considerable entre el estilo de liderazgo democrático y el desempeño docente. Otro resultado que encontró fue que existe relación media, entre el estilo de liderazgo liberal del director y el desempeño docente ($r = 0,6687$), en los docentes y ($r = 6114$), en los alumnos, este estilo de liderazgo interviene en el desempeño docente, demostrando regular preocupación: por la tarea, en su intromisión en el trabajo, la evasión de responsabilidades, su accesibilidad con la información y delegación de responsabilidades.

Finalmente coincide la correlación encontrada entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente siendo positivas significativas. Esto explica que a menor aplicación de un estilo de liderazgo adecuado por parte del director se obtiene menor desempeño docente.

Discusión de la relación entre liderazgo directivo y la dimensión profesional de la Institución Educativa N° 36214 Lircay 2015.

Los resultados que responden a las hipótesis de investigación de relacionar el Liderazgo directivo con cada dimensión del desempeño docente, fueron procesados con la prueba estadística “Rho Serman” y P valor con resultado siguiente:

Hipótesis de investigación 1: Liderazgo directivo con dimensión profesional.

Ho: $\mu_1 = \mu_2$, No existe relación entre liderazgo directivo y la dimensión profesional en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay 2015.

H1: $\mu_1 \neq \mu_2$; $\mu_1 > \mu_2$ ó $\mu_1 < \mu_2$ Existe relación entre liderazgo directivo y dimensión desempeño profesional en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay 2015.

Se determinó el valor de $r = ,990$ y un **P valor = .000**, con un nivel de significancia $\alpha = 0.05\%$, ($0,000 < 0,05$), se concluye que existe una correlación positiva muy fuerte entre el liderazgo directivo y la dimensión profesional; teóricamente la Dimensión profesional, Fierro y Fortoul (2009), se refiere “al papel del docente como agente que, a través de los procesos de enseñanza, orienta, dirige, facilita y guía la interacción de los alumnos con el saber colectivo culturalmente organizado para que ellos, los alumnos, construyan su propio conocimiento”. En este sentido, la función del profesor, en lugar de transmitir, es la de facilitar los aprendizajes que los mismos estudiantes construyan en la sala de clases. Contrario a Reyes (2012) encontró que no existe correlación entre liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de la I.E. Ventanilla –Callao y concluye que el desempeño docente está vinculado a diversos factores, tales como: clima organizacional, cultura escolar, situación económica, etc.

Encontró también que no existe una correlación lineal, ni directa o inversa entre cada uno de los estilos de liderazgo propuestos (autoritario coercitivo, autoritario benevolente, consultivo y participativo), es decir, no se verifica que ha menor o mayor presencia percibida de un estilo de liderazgo se produzca mayor o menor nivel en el desenvolvimiento profesional del docente en los tres aspectos:

Planificación del trabajo pedagógico, Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje y responsabilidades profesionales.

Hipótesis de investigación 2: Liderazgo directivo con la dimensión personal.

Ho: $\mu_1 = \mu_2$, No existe relación entre existe entre liderazgo directivo y dimensión personal en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay 2015.

H1: $\mu_1 \neq \mu_2$; $\mu_1 > \mu_2$ ó $\mu_1 < \mu_2$ Existe relación existe entre existe entre liderazgo directivo y dimensión personal en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay 2015.

Se determinó el valor de $r = ,943$ y un **P valor = ,000** con un nivel de significancia $\alpha = 0.05\%$, ($0,000 < 0,05\%$), concluyendo que existe una correlación positiva muy fuerte entre liderazgo directivo y la dimensión personal; teóricamente los resultados se sustentan en Fierro y Fourtoul (2009), El profesor ante todo es un ser humano, por tanto, la práctica docente es una práctica humana. El docente debe ser entendido como un individuo con cualidades, características y dificultades; con ideales, proyectos, motivaciones, imperfecciones. Dada su individualidad, las decisiones que toma en su quehacer profesional adquieren un carácter particular con cada estudiante; también se sustenta en Chiavenato (2000), expone que el: Desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación: Factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y Factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo etc.

Hipótesis de investigación 3: Liderazgo directivo con la dimensión social del docente

Ho: $\mu_1 = \mu_2$, No existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y dimensión desempeño social del docente en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay 2015.

H1: $\mu_1 \neq \mu_2$; $\mu_1 > \mu_2$ ó $\mu_1 < \mu_2$ existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y dimensión desempeño social del docente en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay 2015.

Se determinó el valor de **r=, 988** y un **P valor = ,000** con un nivel de significancia $\alpha = 0.05\%$, ($0.000 < 0,05\%$), Se concluye que existe una correlación positiva muy fuerte entre liderazgo directivo y desempeño social del docentes de la institución educativa N°36214 de Lircay; teóricamente sustenta Fierro y Fourtoul (2009), La dimensión social de la práctica docente refiere a el conjunto de relaciones que se refieren a la forma en que cada docente percibe y expresa su tarea como agente educativo cuyos destinatarios son diversos sectores sociales; también afirman Marchesi y Martín (2009), las instituciones de calidad consideran las características de sus alumnos y de su medio social, lo que favorece el funcionamiento y la escolarización de aquellos alumnos con necesidades educativas especiales o que están situados en zonas social o culturalmente desfavorecidas. Por otra parte, el reconocimiento de los aspectos culturales le otorga sentido a la misión y visión del establecimiento, lo que se evidencia en una serie de prácticas institucionales, que traducen valores relativos a vivir en comunidad, destacándose en los hallazgos el respeto, la tolerancia, la solidaridad, la honradez, entre otros, que se constituyen en ejes para orientar el desempeño docente y directivo.

Finalmente Marcelo, W. (2008), Plantea existe un tipo de liderazgo denominado líder educacional que está en la posibilidad de convertir a sus subordinados en líderes de sus grupos laborales y de sus grupos de estudiantes, los que a su vez deben luchar por potenciar en ellos el liderazgo. No debemos olvidar que la escuela tiene el privilegio de trabajar con el recurso más importante de la sociedad y debe: Establecer valores que junto a la cultura institucional sean la base del desarrollo de la escuela, con importancia en el compromiso ético, visión, pasión, integridad, laboriosidad, coherencia y compatibilidad lo que le permitirá que sea ejemplo de los demás, siendo esta la única forma de ganarse la confianza de todos. Debe lograr la participación de todos, ya que la escuela por ser un sistema complejo, requiere de toda la mayor responsabilidad y

cooperación.) Debe entender que el compromiso con las personas que trabajan e interactúan es de primordial importancia para el desarrollo individual y colectivo, debe encontrar equilibrio, entre ser decisivo, cuando es preciso y animar a los demás a tomar su propia decisión.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

1. Los docentes de la Institución educativa 36214 de Lircay tienen un liderazgo directivo bueno (43.3%), seguido de un liderazgo directivo regular (36.7%) y solo un 20% de docentes que tienen un liderazgo directivo malo; es decir los docentes en su función de director son efectivos, favorecen y crean un clima organizacional de apoyo a las actividades escolares; promueven objetivos comunes; incorporan a los docentes en la toma de decisiones, planifican y monitorean el trabajo pedagógico.
2. El 43.3% de docentes con desempeño docente bueno; el 36.7% de docentes tienen un desempeño docente regular y solo un 20% de docentes que tienen un desempeño docente malo; es decir que los docentes responden a las exigencias, de los familiares, estudiantes, principalmente en la preparación de la enseñanza, en la organización del proceso de trabajo en el aula.
3. En cuanto la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente se determinó el valor de $r=, 997$ y un **P valor = ,000** con un nivel de significancia $\alpha = 0.05\%$, ($,000 < 0,05$), por lo tanto existe una correlación positiva muy fuerte entre el liderazgo directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 36214 de Lircay 2015.
4. En cuanto la relación entre liderazgo directivo y la dimensión profesional se determinó el valor de $r=, 990$ y un **P valor = ,000** con un nivel de significancia $\alpha = 0.05\%$, ($,000 < 0,05$), por lo tanto existe una correlación positiva muy fuerte entre el liderazgo directivo y la dimensión desempeño profesional de la institución educativa N° 36214 de Lircay 2015.
5. En cuanto la relación entre liderazgo directivo y la dimensión personal se determinó el valor de $r=, 943$ y un **P valor = ,000** con un nivel de significancia $\alpha = 0.05\%$, ($,000 < 0,05$), por lo tanto existe una correlación

positiva muy fuerte entre el liderazgo directivo y la dimensión desempeño personal de los docentes de la institución educativa N° 36214 de Lircay 2015.

6. En cuanto la relación entre liderazgo directivo y la dimensión social se determinó el valor de $r = ,988$ y un **P valor = ,000** con un nivel de significancia $\alpha = 0.05\%$, ($,000 < 0,05$), por lo tanto existe una correlación positiva muy fuerte entre el liderazgo directivo y la dimensión desempeño personal de los docentes de la institución educativa N° 36214 de Lircay 2015.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

1. Difundir el liderazgo directivo en las escuelas, buscando el mejoramiento de la calidad educativa de la institución educativa 36214, pues este tipo de liderazgo desempeña un papel importante en la conformación de una comunidad educativa fortaleciendo la comunicación y trato, entre los miembros de la comunidad educativa.

2. Se sugiere realizar esta investigación con otras metodologías más activas y de carácter aplicado que permita una investigación más analítica y con resultados que permitan inferir a otras poblaciones.

3. Fortalecer las competencias de liderazgo de los docentes a través de pasantías o movilidad docente; así mismo realizar talleres de capacitación referidos al tema con participación consientes de cada uno de los docentes.

4. Realizar una investigación cualitativa con el fin de conocer las opiniones de los alumnos. Un estudio de las relaciones humanas docentes – alumnos, director – docente, personal administrativo y padres de familia ayudará al clima institucional.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS

- Becerra, S. (2006). *¿Cómo podemos intervenir para fortalecer el clima educativo en tiempos de innovación?* *Revista Estudios Pedagógicos*, 22 (2), 47-71. Recuperado el 15 de noviembre de 2010 de: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-7052006000200003&script=sci_arttext.
- Becerra, S., Sánchez, V. & Tapia, C. (2007). *El clima educativo: una deuda en la salud mental del docente chileno*. *Revista Castalia*, XII, 63-75. Facultad de Psicología, Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
- Blanco, R. (2005). *Los docentes y el desarrollo de escuelas inclusivas*. *Revista PRELAC (Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe*. Unesco Chile): 1 (julio), 174-177. Recuperado el 25 de noviembre de 2010 de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001446/144666s.pdf>.
- Castro, L. (2003), *Concepciones civiles sobre el liderazgo*. Argentina. <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N78-4.pdf>
- Castillo, Jorge (2006), *“Actitud Positiva y Liderazgo”*. Universidad de los llanos. Venezuela.
- Cerisola, M. y Páez. (2003), *Evaluación de niveles de satisfacción del estudiante-docente en la práctica profesional de la escuela*. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a3n21/face21-1.pdf>
- Cojal, B. (2008), *Evaluación, Administración y Gestión Educativa*. Universidad Pedro Ruiz Gallo. Perú.
- Conkey y Hastorf (1990). *El concepto de estilo*. http://www.oocities.org/serviciosrupestres/tit_dos.PDF
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. Madrid: Plaza ediciones.
- Costumero, I. (2007). *Relaciones en el entorno de trabajo*. España.
- Estrada (2008). *Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior pedagógico de Puno*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.

- Estrada, Lesly. (2008). *“El desempeño docente”*. Universidad de Carabobo. Venezuela
- Fernández, C. et al. (2013). *El liderazgo educativo en el contexto del centro escolar*. Recuperado de <http://www.site.unican.es/Ponencia%203.pdf>
- Fierro, C., & Fournoul, B. (2003). *Valoras.UC.cl*. Obtenido de Valoras.UC.cl: http://valoras.uc.cl/wp-content/uploads/2010/10/practica_docente.pdf
- Fishman, D (2009), *Cuando el liderazgo no es suficiente*. Editorial Punto y Coma SAC. - Perú
- Freeman, E. (2010). *La Administración*. México.
- Gago, F. (2006). *La dirección pedagógica en los institutos de la enseñanza secundaria*. España.
- Gil, F. y Villegas. (1990). *El Liderazgo*. México.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2006). *Metodología de la investigación*.
- Hersey, & Blanchard, K. (2014). *Sharingdeas.josecavd.blogspot.com*. Obtenido de Sharingdeas .josecavd.blogspot.com:<http://sharingideas-josecavd.blogspot.com/2014/02/modelo-de-liderazgo-situacional-de.html>
- Jimenez, R. (1998). *Procesos de liderazgo*. México.
- Jiménez, B. (2000). *Evaluación de la docencia*. En Jiménez (ed.), *Evaluación de programas, centros y profesores*. Madrid: Editorial Síntesis, 173-206.
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A., y Hopkins, D. (2006). *Successful School Leadership. What it is and how it influences pupil learning*. UK: National College for School Leadership. Marconi, J. (2012). *monografías.com*. Obtenido de monografías.com: <http://www.monografias.com/trabajos94/gestion-educativa/gestion-educativa.shtml>
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Chile: Salesianos Impresores.
- Marchesi, Á. & Martín, E. (1998). *Calidad de la enseñanza en tiempos de cambio*. Madrid: Alianza Editores.
- Martins, Feliberto. (2006). *Metodología de la investigación*.
- Matosabreu, S. (2012). *monografías.com*. Obtenido de monografías.com: <http://www.monografias.com/trabajos25/gestion-administrativa/gestion-administrativa.shtml>.
- Mayer y Salovey. (1997). *La inteligencia emocional*.

- MINEDU (2009). *Resultados prueba SIMCE 2008*.
- MINEDU (2010), *Orientaciones del buen desempeño docente*, Lima Perú.
- Monja, M. (2012). *Desempeño docente*. Recuperado de <https://mariaisabelmonja.wordpress.com/2012/02/06/desempeño-docente/>
- MONTENEGRO Ignacio (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogota: magisterio. Pág. 10, 21. (B. de educación San Marcos) LB 1707 M6.
- Moreno M. (2002). *Motivación empresarial y liderazgo*. Panamá
- Morini (1998). *Metodología de los estudios superiores investigativos*. Lima-Perú.
- Montenegro (2003), *Evaluación del desempeño docente*. https://books.google.com.pe/books/about/Evaluaci%C3%B3n_del_desempe%C3%B1o_docente.html?hl=es&id=8mH8ozUEIL4C
- Novela, R. (2014). *Ask.com*. Obtenido de Ask.com: <http://selvv.com/lider-autocratico/>
- Pedraja y Rodriguez (2003), *Efectos de los estilos del liderazgo sobre la eficacia sobre la eficacia de las organizaciones públicas*. Revista de ingeniería. Chile.
- Pineda V. (2003). *Correlación entre el temperamento y el estilo de toma de decisiones en ejecutivos de mandos medios*. Universidad de las Américas. Mexico
- Preciado, A. (2008). *El liderazgo en la gestión de la empresa informativa*. Colombia.
- PROEDUCA. (2012). *Normas para el desempeño docente (MINEDU)*. Perú
- Quispe, P. (2011). *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del segundo sector de Villa el Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores en los años 2009 y 2010*. Lima.
- Reyes, N. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla - Callao*. Lima.
- Reyes, A. (1994), "Administración moderna"
- ROJAS Guillermo (1997). *Psicología social y nuevo líder*. 1era edición. Santa Fe de Bogota: Magisterio. Pág. 104 (B. Publica de Lima) 302 R78.
- Ruiz, G. (2015). *www.educ.ar*. Obtenido de www.educ.ar: <http://www.educ.ar/sitios/educar/recursos/ver?id=91901>

- Sánchez (1998), *Los métodos de la investigación científica*. México.
- Saravia, L. & López, M. (2008). La evaluación del desempeño docente. Perú, una experiencia en construcción. *Revista Iberoamericana de evaluación educativa*, 1 (2), 75-91. Referencia electrónica, recuperado el 25 de abril del 2012, de <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/art5.pdf>
- Segura (2003), *Competencias personales del docente*. Universidad de Carabobo. Venezuela.
http://www.urosario.edu.co/CGTIC/Documentos/competencias_personales_docentes.pdf
- Uribe, M. (2007). *Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de la Fundación Chile*. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 5 (5e), 149-156. Referencia electrónica, recuperado el 24 de abril del 2012, de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/551/55121025022.pdf>
- Watson, Marcelo. (2008). *Gestión educativa*. Perú.
- Zarate, D. (2014). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*.

ANEXOS

INSTRUMENTOS

ENCUESTA

INSTRUMENTO N° 01

Presentación

Estimado docente la presente encuesta pretende recopilar información referente al estilo de liderazgo que presenta el director en la IE donde usted labora. . Por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario. Agradezco tu gran apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.

DATOS GENERALES

1. Edad: años. 2. Sexo: Masculino () Femenino ()
3. Nivel de enseñanza: Primaria () Secundaria ()
4. Institución educativa donde trabaja
5. Condición de trabajo: Contratado () Nombrado ()
5. Tiempo de trabajo en el colegio:
6. Tiempo de servicio en la docencia:

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA EL LIDERAZGO DEL

DIRECTOR

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

Marcar solo una respuesta a cada pregunta

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

	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Gestión Pedagógica						
1	El director se interesa por el aprendizaje de los alumnos.					
2	El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.					
3	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.					
4	El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.					
5	El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.					
6	Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la I.E.					
7	El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.					
8	El director promueve el trabajo en equipo.					

9	Logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.						
10	El director logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión						
11	El director promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.						
12	El director desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento de la I.E.						
Gestión Institucional							
13	El director mantiene un adecuado clima institucional en el centro educativo.						
14	El director demuestra una comunicación horizontal generalmente						
15	El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E.						
16	La institución educativa tiene el PEI						
17	La institución educativa aplica el PEI.						
18	El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella.						
19	El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la Comunidad						
20	El director es ejemplo de persona en su vida laboral y social.						
21	El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.						
22	El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente Para actividades académicas y administrativas.						
Gestión Administrativa							
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.						
Estilo							
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 DE EVALUACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

Distinguido director la presente encuesta tiene por finalidad recoger información acerca del trabajo o desempeño que tiene el docente en la I.E. donde usted dirige. Por ello rogaría a que pueda responder con sinceridad y veracidad a las preguntas del cuestionario. Agradezco su gran apoyo y generosidad al participar en esta encuesta.

DATOS GENERALES

1. Institución educativa donde dirige.....
2. Año de experiencia como director.....
3. Año de experiencia como docente.....
4. Tiempo de trabajo como director en la actual I.E.....
5. Edad.....
6. Sexo.....

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.

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

	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Dimensión Profesional						
1	El profesor demuestra orden y disciplina en clase.					
2	El profesor prepara y planifica su clase.					
3	El profesor hace entender fácilmente sus clases.					
4	El profesor realiza su programación anual en marzo.					
5	El profesor se capacita y actualiza para mejorar su desempeño laboral.					
6	El profesor es motivador en clase.					
7	El profesor usa metodología actualizada en su clase.					
8	El profesor se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del Alumno.					
9	El profesor conoce suficiente de su materia como para impartirla					
10	El profesor fomenta la participación de profesionales de diferentes Especialidades en la tarea educativa.					
11	El profesor tiene sus documentos técnico-pedagógicos al día.					
12	El profesor está capacitado para desempeñar sus labores en clase					
13	El profesor evalúa de manera justa y adecuada.					
14	El profesor entrega puntualmente los temas, actividades de trabajo y ficha de evaluación.					
15	El profesor promueve la creatividad facilita que los alumnos Construyan su aprendizaje.					
Dimensión Personal						
16	El profesor se esfuerza por mejorar cada día su desempeño laboral.					
17	El profesor tiene vocación para la enseñanza.					

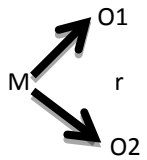
18	El profesor es responsable y puntual en el colegio y el aula.					
19	El docente cumple y hace cumplir las normas establecidas por la I.E. y el MED.					
20	El docente tiene vocación de servicio y de compromiso frente a sus Alumnos.					
21	El docente fomenta la práctica de los valores en la I.E.					
22	El docente actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus Alumnos.					
23	El profesor demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase.					
24	El profesor demuestra coherencia entre lo que dice y hace.					
Dimensión Social						
25	El profesor demuestra una alta identificación con al I.E.					
26	El profesor promueve el mejoramiento y la innovación pedagógica en la I.E.					
27	El profesor participa y colabora en las actividades que realiza la I.E.					
28	El profesor es orientador y consejero con sus alumnos.					
29	El profesor es ejemplo de trabajo y perseverancia en la I.E.					
30	El profesor fomenta las expresiones culturales, deportivas y creativas Para con sus alumnos.					
31	El profesor se interrelaciona y tiene buen trato con los alumnos.					
32	El profesor promueve un ambiente de respeto y cordialidad en el aula.					

Dilma, Zárate Ramírez.

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

ANEXO N° 2

MATRIZ CONSISTENCIA

PROBLEMA	DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 36214 de Lircay 2015?	LIDERAZGO se define como la capacidad de una persona para influir en el comportamiento de los demás, contando éste con un carácter circunstancial dependiendo de las actividades, conocimientos y habilidad que utilice para hacerlo productivo.	. LIDERAZGO se define como la capacidad de una persona para influir en el comportamiento de los demás, contando éste con un carácter circunstancial Dependiendo de las actividades, conocimientos y habilidad que utilice para hacerlo productivo.	Establecer la relación que existe entre liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 36214 de Lircay 2015	HIPÓTESIS ALTERNA Existe una relación directa y significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa N° 36214 de Bellavista y Lircay 2015? Ho. No Existe una relación directa y significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa N° 36214 de Bellavista y -Lircay-2015	MÉTODO GENERAL: Método científico. MÉTODO ESPECÍFICO: Método descriptivo. TIPO DE INVESTIGACIÓN No experimental: a) Según su finalidad. b) Según su carácter. c) Según su naturaleza d) Según el alcance temporal. e) Según la orientación que asume.
Problema Específico	HELLRIEGEL (2005, 418,22) , expresa que, el liderazgo es una relación de influencia entre líderes y seguidores que se esfuerzan por un cambio real y resultados que reflejen sus propósitos compartidos	El liderazgo es una relación de influencia entre líderes y seguidores que se esfuerzan por un cambio real y resultados que reflejen sus propósitos compartidos	Objetivo Específico	Hipótesis Específico.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo-correlacional.
1. ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y dimensión profesional en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay 2015?	DESEMPEÑO DOCENTE MONTENEGRO Ignacio (2003, 18) , El desempeño es un	DESEMPEÑO DOCENTE MONTENEGRO (2003, 18) , El desempeño es un conjunto de acciones	1. Establecer la relación que existe entre liderazgo directivo y dimensión profesional en la Institución Educativa N°36214 de Lircay 2015. 2. Establecer la	Hi1. Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y dimensión profesional en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay 2015. Ho1. No existe relación directa y significativa entre la relación liderazgo directivo y dimensión profesional en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay 2015.	 <p>Donde: M = Muestra. O1 = Variable 1 O2 = Variable 2 r = Relación de las variables de estudio.</p>

<p>2. ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y dimensión personal en la Institución Educativa N°36 214 de Lircay 2 015?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y dimensión social en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay 2 015?</p>	<p>conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la Profesión docente</p>	<p>concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la Profesión docente</p>	<p>relación que existe entre liderazgo directivo y dimensión personal en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay 2015.</p> <p>3. Establecer la relación que existe entre la relación liderazgo directivo y dimensión social en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay 2 015.</p>	<p>Hi2. Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y dimensión personal en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay 2015.</p> <p>Ho2. No existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y dimensión personal en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay 2015.</p> <p>Hi3. Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y dimensión social en la Institución Educativa N° 36214 de Bellavista Lircay 2015.</p> <p>Ho3. No existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y dimensión social en la Institución Educativa N° 36214 de Lircay 2015.</p>	<p>POBLACIÓN : 30 MUESTRA : 30 MUESTREO: No probabilístico. TÉCNICA: Técnica de encuesta</p> <p>Técnica de recolección de datos</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario - encuesta</p>
---	---	--	---	--	--

CONSTANCIA DE REALIZACIÓN DEL ESTUDIO



"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 36214 DE BELLAVISTA – LIRCAY, CODIGO MODULAR 0429423, COMPRENSIÓN DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE ANGARAES, Otorga la presente=====

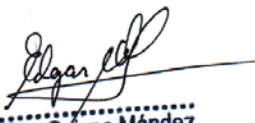
CONSTANCIA:

Que, la Prof. SONIA ELVIRA RAMOS GALVAN, alumna de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Sede Lircay, solicitó autorización a la Institución Educativa N° 36214 de Bellavista, para aplicar una encuesta a 30 docentes, del trabajo de investigación "Liderazgo Directivo y Desempeño Docente".

Se expide el presente documento a solicitud de la parte interesada, para los fines que el interesado crea conveniente.

Lircay, octubre del 2015




Edgar Quispe Méndez
Director

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORES
Liderazgo directivo	LIDERAZGO DIRECTIVO: CHIAVENATO (2008) , se define como la capacidad de una persona para influir en el comportamiento de los demás, contando éste con un carácter circunstancial dependiendo de las actividades, conocimientos y habilidad que utilice para hacerlo productivo.	LIDERAZGO DIRECTIVO Operacionalmente liderazgo directivo, es la respuesta del docente de acuerdo a sus particularidades o naturaleza a los cada ítems del cuestionario en su desempeño diario como el que dirige su asignatura o cargo encomendado, como parte de las actividades diarias.	I. Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • 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 motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes. • 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 sus 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 • El director promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente. • El director desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento d la I.E. 	Ordinal Lickert. Totalmente de Acuerdo 5 De acuerdo 4 N. Acuerdo, N. desacuerdo 3 E. desacuerdo 2 T. desacuerdo 1
			II. Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> • El director mantiene un adecuado clima institucional en el centro educativo. • El director demuestra una comunicación horizontal generalmente. • El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E. • La institución educativa tiene el PEI 	Ordinal Lickert Totalmente de Acuerdo 5 De acuerdo 4 N. Acuerdo, N.

			<ul style="list-style-type: none"> • La institución educativa aplica el PEI. • El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella. • El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad • El director es ejemplo de persona en su vida laboral y social. • El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas. 	desacuerdo 3 E. desacuerdo 2 T. desacuerdo 1
		III. Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones • El director es imparcial para sancionar faltas e incumplimientos del docente • El director se actualiza y capacita permanentemente. • Se siente satisfecho por la gestión que realiza el director. • El director cuenta con el respeto y apoyo de los docentes. • El Director tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo. • El director es emprendedor laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones. • El director administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la I.E. • El director mantiene y promueve la mejora de los recursos materiales de la institución para una mejor labor educativa • El director tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo. 	Ordinal Lickert Tot. Acuerdo 5 De acuerdo 4 N. Acuerdo, N. desacuerdo 3 E. desacuerdo 2 T. desacuerdo 1
		IV. Estilo	<ul style="list-style-type: none"> • El director muestra un estilo anárquico o liberal (dejar hacer, dejar pasar) • El director es democrático en el desarrollo de sus funciones • El director en la realización de sus funciones muestra un estilo autoritario • El director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida 	Tot. Acuerdo 5 De acuerdo 4 N. Acuerdo, N. desacuerdo 3 E. desacuerdo 2 T. desacuerdo 1

Desempeño docente	<p>DESEMPEÑO DOCENTE Montenegro Ignacio (2003) El desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Se ejerce en diferentes niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una</p>	<p>DESEMPEÑO DOCENTE El desempeño docente operacionalmente La variable desempeño docente es la respuesta de los docentes en la valoración el efecto educativo se medirá los datos y su efecto educativo que produce en los alumnos”</p>	I. Dimensión profesional	<ul style="list-style-type: none"> • El profesor demuestra dominio de la materia que enseña. • El profesor contribuye a hacer interesante la asignatura. • El profesor demuestra dominio del orden y disciplina en clase. • El profesor se expresa con claridad. • El profesor se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno. • El profesor evalúa de una manera justa y adecuada. • El profesor propicia que los alumnos pregunten y participen en clase. • El profesor prepara y planifica su clase evitando la improvisación. • El profesor usa variedad de estrategias para lograr un buen aprendizaje en el alumno. • El profesor hace entender fácilmente sus clases. • El profesor realiza siempre la motivación en clase. • El profesor usa materiales educativos para un mejor aprendizaje. • El profesor contribuye a la formación de valores en los alumnos. • El profesor entrega puntualmente los temas, actividades, fichas de evaluación y formas d evaluar con anticipado tiempo. • El profesor facilita que los alumnos aprendan a construir su aprendizaje. 	<p>Tot. Acuerdo 5 De acuerdo 4 N. Acuerdo, N. desacuerdo 3 E. desacuerdo 2 T. desacuerdo 1</p>
			II. Dimensión personal	<ul style="list-style-type: none"> • El profesor demuestra su vocación hacia la enseñanza. • El profesor demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase. • El profesor actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus alumnos. • El profesor fomenta la práctica de los valores en la I.E. • El profesor cumple con sus horas de clase. • El profesor asiste con puntualidad al colegio y sus clases. • El profesor se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional. • El profesor tiene una buena relación y comunicación con los alumnos. • El profesor tiene vocación de servicio y de compromiso frente a sus alumnos. 	<p>Totalmente de Acuerdo 5 De acuerdo 4 N. Acuerdo, N. desacuerdo 3 E. desacuerdo 2 T. desacuerdo 1</p>

	<p>acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar al profesional docente.</p>		<p>III. Dimensión social</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El profesor participa y se integra en las actividades que realiza la I.E. • El profesor promueve y busca el mejoramiento de la institución educativa. • El profesor demuestra cariño e identificación por la I.E. • El profesor tiene buen trato con los alumnos. • El profesor orienta y aconseja al alumno ante cualquier problema. • El profesor demuestra y es ejemplo de trabajo, valores y virtudes en la I.E. • El profesor fomenta la práctica y realización de expresiones culturales y artísticas. • El profesor promueve un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula. 	<p>Totalmente de Acuerdo 5 De acuerdo 4 N. Acuerdo, N. desacuerdo 3 E. desacuerdo 2 T. desacuerdo 1</p>
--	--	--	------------------------------	--	---

ANEXO N° 5

EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS



DOCENTE INGRESANDO A LA INSTITUCION EDUCATIVA DONDE APLICARA LAS ENCUESTAS



DIRECTIVO COMPLETANDO LA ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE



DOCENTE DE LA INSTITUCION RELLENANDO LA ENCUESTA SOBRE EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR