



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo directivo y desempeño docente en una
institución educativa de Ica.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
DOCTORA EN EDUCACIÓN**

AUTORA:

Mg. Reyes Moran, Sally Leonella

ASESOR:

Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

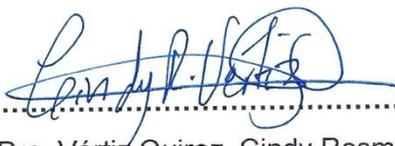
Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2019

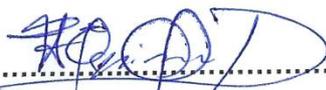
PÁGINA DEL JURADO



.....
Dra. Rodríguez Peña, Milagros Janet
Presidente



.....
Dra. Vértiz Quiroz, Cindy Rosmery
Secretario



.....
Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro
Vocal

Dedicatoria

A mis padres Carmen y Víctor, por inculcarme en todo momento que la perseverancia en el estudio permite fortalecerme como profesional de la educación para la contribución del desarrollo de esta sociedad iqueña.

Sally Leonella

Agradecimiento

Al rector fundador de la Universidad “César Vallejo”, por brindarme la oportunidad de participar en el programa de doctorado en educación, de esta manera contribuye al desarrollo profesional de los docentes de nuestra ciudad iqueña.

A los docentes de la Universidad “César Vallejo”, agradecerles por compartir sus conocimientos y experiencias en el sector educación que contribuye a fortalecer las competencias pedagógicas de los maestros en su labor educativa.

A los asesores Dra. Calvo Gastañaduy, Carola Claudia y Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro; quienes con sus orientaciones contribuyeron en el fortalecimiento de las habilidades investigativas para el desarrollo del presente estudio.

La autora

Declaratoria de autenticidad

Yo, REYES MORAN, Sally Leonella, estudiante del Programa de Doctorado en Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N;45636046 con la tesis: "**Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ica**".

Declaro bajo juramento que:

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

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

Trujillo, julio de 2019


REYES MORAN, Sally Leonella
DNI: 45636046 

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: “*Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ica*”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018; en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Doctor en Educación.

Esperando cumplir con los requisitos técnicos y científicos establecidos por la escuela, espero que la investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

La Autora.

Índice de contenidos

	Pág.
CARÁTULA	
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema	42
1.5. Justificación del estudio	43
1.6. Hipótesis	44
1.7. Objetivos	45
II. METODO	47
2.1 Diseño de investigación	47
2.2 Variables, Operacionalización	48
2.3 Población, muestra	50
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	51
2.5 Métodos de análisis de datos	52
2.6 Aspectos éticos	52
III. RESULTADOS	53
IV. DISCUSIÓN	71

V. CONCLUSIONES	76
VI. RECOMENDACIONES	78
VII. PROPUESTA	80
VIII. REFERENCIAS	86
ANEXOS	89
ANEXO 1: Instrumentos	90
ANEXO 1.1: Ficha de observación sobre el liderazgo directivo	103
ANEXO 1.2. Ficha de observación sobre el desempeño docente	111
ANEXO 2: Matriz de consistencia	128
ANEXO 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	131
ANEXO 4: Otras evidencias	132
ANEXO 4.1. Fotos	132
ANEXO 4.2. Data de resultados	134

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Categorías de liderazgo directivo.	53
Tabla 2	Categorías de la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	54
Tabla 3	Categorías de la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	55
Tabla 4	Categorías de desempeño docente.	56
Tabla 5	Categorías de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	57
Tabla 6	Categorías de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	58
Tabla 7	Categorías de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	59
Tabla 8	Categorías de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	60
Tabla 9	Estadígrafos descriptivos de la variable X.	61
Tabla 10	Estadígrafos descriptivos de la variable Y.	61
Tabla 11	Prueba Kolmogorov-Smirnov. Prueba de Bondad de ajuste de los puntajes sobre el liderazgo directivo y el desempeño docente.	62

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1	Categorías de liderazgo directivo. 53
Figura 2	Categorías de la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. 54
Figura 3	Categorías de la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. 55
Figura 4	Categorías de desempeño docente. 56
Figura 5	Categorías de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. 57
Figura 6	Categorías de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. 58
Figura 7	Categorías de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. 59
Figura 8	Categorías de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. 60

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa “San Luis Gonzaga”, Ica-2018. El estudio es de tipo no experimental, es decir es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables objeto de estudio, de acuerdo a esta característica se eligió trabajar con un diseño descriptivo-correlacional para determinar el grado de relación entre las variables. Para el recojo de información se eligió como muestra de estudio a 127 docentes que laboran en la institución educativa San Luis Gonzaga de Ica - 2018. En cuanto a la recolección de datos se utilizó dos fichas de observación, uno para evaluar el liderazgo directivo y el otro para evaluar el desempeño docente. Los resultados determinan un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r= 0,711$ que indica que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica -2018. Es decir que la existencia de un buen liderazgo directivo le corresponderá un buen desempeño docente y viceversa. De acuerdo a la prueba de normalidad se estableció que los datos no presentan una distribución normal, de manera que se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman para establecer la correlación.

Palabras Clave: Correlación, Liderazgo directivo y desempeño docente.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between the leadership and teaching performance in the educational institution "San Luis Gonzaga", Ica-2018. The study is of a non-experimental type, that is, the one that is carried out without deliberately manipulating the variables under study, according to this characteristic it was chosen to work with a descriptive-correlational design to determine the degree of relationship between the variables. For the collection of information, 127 teachers who work at the San Luis Gonzaga de Ica educational institution - 2018 were chosen as a study sample. As for data collection, two observation sheets were used, one to assess the leadership leadership and the another to assess teacher performance. The results determine a Rho Spearman correlation coefficient of $r = 0.711$ that indicates that there is a significant relationship between management leadership and teaching performance at the San Luis Gonzaga educational institution, Ica -2018. In other words, the existence of a good managerial leadership will correspond to a good teaching performance and vice versa. According to the normality test, it was established that the data do not present a normal distribution, so that Spearman's Rho coefficient was used to establish the correlation.

Keywords: Correlation, directive leadership and teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En el mundo existen una serie de investigaciones que demuestran la trascendencia que tiene la institución educativa en la formación del estudiante, tanto cognitiva como emocional. Para lograr una adecuada formación, es necesario que todos los actores educativos, principalmente docentes y directivos, trabajen de forma conjunta para asegurar el éxito del servicio educativo. Sin embargo, en muchas instituciones se observa una discrepancia entre la actividad directiva y la actividad docente.

En Puerto Rico, la investigación realizada por López (2014), señala que en diversas instituciones educativas se observa que el personal directivo no desarrolla adecuadamente sus funciones laborales, demostrando incapacidad y falta de liderazgo. Por lo cual, no pueden generar las condiciones institucionales que garanticen la condición óptima para la formación del ejercicio institucional y el adecuado nivel de desempeño de los demás actores educativos. Además, se observa que los directivos no poseen el liderazgo necesario para la creación de un servicio que apoye al docente en todo lo vinculado a la situación laboral, de manera que se mejore tanto la calidad como la eficacia del servicio que brinda el docente.

Así mismo una investigación en Nicaragua, indica que el desempeño de los docentes encontraba numerosas críticas por parte del estudiante, quienes manifestaron que algunos docentes presentaron ciertas dificultades en el desarrollo de su actividad pedagógica y en los procesos de realización de la sesión de clases en diversos contextos, como es la planificación docente, dominio del contenido, asociación teórica y práctica, medición y evaluación del aprendizaje, actitud y valores. Un gran porcentaje de los estudiantes no se encuentran satisfechos con la labor que realiza el docente dentro del aula de clases. De manera que se puede manifestar que el modelo de evaluación del desempeño fundamentado en el resultado obtenido por el estudiante y no en lo que manifiesta el docente dentro del salón (Mairena, 2015).

En el Perú, la investigación realizada por Zevallos (2015), señala que se advierte una inadecuada práctica y una actitud indiferente en su ejercicio educativo por parte de los directivos. Esto genera conflictos entre el directivo, los docentes, padres de familia e incluso los mismos estudiantes. Además, es un conflicto que amenaza con romper las relaciones humanas creando un ambiente tóxico que merman la ejecución de las labores educativas. Sin embargo, no se observa un liderazgo directivo que busque la solución de estos problemas, constituyéndose de forma continua. Lo cual ocasiona el rompimiento de los vínculos interpersonales, ocasionando un inadecuado liderazgo, con una actitud proactiva y un emprendimiento debilitado que contribuye a impedir la concentración de la atención en ejercicios de gestión como la supervisión, el monitoreo y la capacitación. El darse cuenta de esta situación, permite que el docente y el estudiante se sientan encaminados sobre su ejercicio educativo.

En el contexto nacional, es necesario manifestar que el desempeño del docente no se aleja a esta realidad, ya que el docente quien es el encargado de la formación del estudiante, presenta una serie de deficiencias como es el inadecuado liderazgo transformador dentro de su labor, demostrando la ausencia de un clima favorable, la falta de estimulación de los docentes para incentivar a los estudiantes, la falta de compromiso organizacional y de gestión que no ayuda a lograr una educación de calidad.

Por otro lado, se evidencia conductas negativas en relación al compromiso que tiene la persona y su trabajo, afectando no sólo aspectos pedagógicos, sino también en la falta de motivación para el fortalecimiento de la identidad tanto con la organización y la gestión, especialmente en el salón de clases (Huillca, 2015).

En Ica, la investigación realizada por Lluya (2016), señala que en diversas instituciones educativas de la región, se puede observar que el problema del liderazgo, así como el desempeño del docente no difieren mucho a lo que ocurre en el contexto nacional. Según la autora, existe poca práctica de liderazgo directivo. Además, existe deficiencia en las estrategias que motiven

al docente a que logren una mejora en la calidad educativa. Asimismo, no existe una adecuada promoción orientada al cambio de actitudes, por el contrario, la actividad se ejecuta de forma personal, teniendo poca apertura a la interdisciplinariedad y al trabajo en equipo entre el docente. Lo cual limita de manera significativa la calidad de su desempeño.

En la Institución educativa San Luis Gonzaga de Ica, se percibe que existen deficiencias respecto al liderazgo directivo pues no se ha logrado el nivel esperado en lo que concierne a la gestión de la condición para mejorar el aprendizaje y orientación del proceso pedagógico para mejorar el aprendizaje. Por otra parte, existe una necesidad de consolidar la formación profesional docente y el ejercicio de la profesión para que se pueda dar un buen desempeño. Para esto se tiene que contar con profesionales comprometidos y satisfechos con su labor, la realidad es que, muchos maestros no se identifican con su profesión ya que por motivos económicos y poca valoración de la carrera docente tienen que dedicarse a otras actividades que cubran su interés económico y social.

Algunos docentes aún no han desarrollado niveles adecuados para poder identificar las particularidades de todos los estudiantes o de sus entornos para poder programar con una secuencia lógica sus sesiones de aprendizaje. Así mismo, en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que no se refleja en las actividades realizadas un buen clima institucional. Frente a esta problemática resulta conveniente la ejecución de esta investigación, de manera que se logre el establecimiento de la relación que existe entre estas dos variables.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 A nivel internacional

López (2014), desarrolló una investigación para obtener el grado de doctor en la Universidad Metropolitana, Puerto Rico. Tuvo como propósito la identificación del factor que contribuye al estrés laboral, siendo de tipo descriptiva con un corte no experimental; para recolectar datos se emplearon cuestionarios, siendo su población 379 docentes y

trabajando con todos ellos como muestra. Concluyendo que: Existe asociación entre el factor de estrés laboral con el desempeño del docente, evidenciando que existen ciertos factores de la primera variable con la segunda variable.

Este antecedente muestra que para asegurar un buen desempeño del docente se deben de mejorar aquellas condiciones laborales e instituciones que generan altos niveles de estrés en los docentes, ya que su presencia se relaciona con un bajo nivel de desempeño.

Monroy (2013), en su estudio de Investigación presentado para obtener el grado de magister en la Universidad de Carabobo, Venezuela. Este trabajo tuvo como propósito el análisis del liderazgo directivo como elementos estratégicos en la efectividad del desempeño docente; siendo de tipo descriptivo con un enfoque de campo. Los instrumentos que se emplearon fueron cuestionarios. Además, contó con una población de 24 docentes y su muestra quedó constituida por el total. Concluyendo que: los docentes expresan que el gerente presenta una actitud de omnipotencia estableciendo directrices con cargas positivas y motivadoras, empleando la conceptualización de un control extremo y externo. Esto genera que el docente labore en un entorno desfavorable, donde es él quien decide si debe realizarlo, esto tiende a mermar su labor tanto personal como de la institución en la cual labora; en la cual predomina el autoritarismo.

Esta investigación evidencia cómo el desempeño de un óptimo liderazgo directivo influye de manera positiva en la labor del docente, generando condiciones para que los docentes estén en óptimas condiciones y se desenvuelvan de forma óptima.

Urriola (2013), aporta a esta investigación con un estudio para obtener el grado de doctora en la Universidad de Barcelona, España; Tuvo como propósito dar pista u orientación para la elaboración de estrategias que logren mejorar este modelo. Para ello utilizó una metodología mixta. Los instrumentos utilizados para recolectar la información fueron cuestionarios. Se trabajó con una población de 439 docentes de

secundaria, quedando con una muestra de 353 docentes, Concluyendo que: de manera que no basta en pedir al docente que rinda cuentas del trabajo que realiza, sino que además se debe de brindar la herramienta necesaria para poder conceptualizarlo en su labor, frente a los nuevos retos que nos trae la sociedad. Las herramientas que se le brindan, deben estar direccionadas a la formación de calidad de los niños de inicial, donde los docentes se sientan a gusto con el trabajo que realizan. Para ello, los profesionales de la educación, deben de tener una remuneración justa, condiciones de trabajo agradable, y se debe valorar su profesión para que de esta manera se fortalezca la autoestima y salud emocional.

Sabemos que, las condiciones de trabajo son indispensables para el logro de una educación de calidad, donde el docente se sienta cómodo con su remuneración, con la infraestructura, donde se muestre un clima agradable grato, que motive al mismo y a los estudiantes.

Camarero (2015), desarrolló una investigación para obtener el grado de doctora en la Universitat Rovira i Virgili, Tarragona, España; teniendo como propósito conocer la figura directiva y los estilos de dirección y liderazgo de los centros educativos de primaria de los servicios territoriales de Educación de Tarragona, presentando un enfoque cuantitativo. Se ha utilizado un cuestionario online, siendo su muestra de 129 escuelas de educación primaria. Concluyendo que: los resultados evidencian una mayor presencia de modelos directivos basados fundamentalmente en la gestión en contraste con los que se basan en el liderazgo pedagógico, así como el evitar actuaciones referidas a la coordinación y participación de la comunidad educativa en el gobierno de los centros.

1.2.2 A nivel nacional

Morales (2015), elaboró un estudio de investigación para obtener el grado de magister en la Universidad César Vallejo, Lima – Perú; cuyo propósito fue establecer la asociación entre estas dos variables; teniendo un enfoque básico con un corte no experimental; se trabajó con

una población de 58 docentes siendo su muestra la totalidad de ella; Concluyendo que: se evidenció la asociación entre ellas, pues se obtuvo un valor de $r_s = 0,777$, $p = .000$.

La presente investigación permite señalar que, el liderazgo directivo se relaciona con diversos aspectos presentes en el entorno educativo, como lo es el compromiso que muestran todos los miembros de la institución, como lo son los docentes.

Ayala (2015), elaboró un estudio de investigación para obtener el grado de magister en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima – Perú; siendo su objetivo principal el establecer cómo se relacionan la gestión pedagógica y el desempeño docente; presentando un enfoque no experimental con un diseño correlacional; para recolectar los datos fue necesario aplicar cuestionarios, siendo su población igual a la muestra, es decir 208 estudiantes. Concluyendo que: existen valores que han logrado evidenciar la asociación significativa entre ellas.

En el trabajo realizado podemos observar que existe una relación que es directamente proporcional entre ambas variables, ya que a medida que aumenta una variable la otra también aumenta.

Calvo (2015), presentó su trabajo de investigación para obtener el grado de magister en la Universidad Nacional de Trujillo- Perú; cuyo propósito principal es la determinación de la asociación de las variables, su enfoque fue no experimental, teniendo un corte descriptivo correlacional; siendo su población de 507 docentes, trabajando con una muestra de 103 docentes; trabajando con una serie de instrumentos de medición. Concluyéndose que: Existe una asociación tanto directa como significativa entre las variables.

Así mismo, vemos la existencia tanto directa como significativa entre la verificación / control, monitoreo pedagógico, acompañamiento pedagógico y desempeño profesional docente.

Alván (2017), desarrolló una investigación para obtener el grado de maestría en la Universidad Nacional de Educación, Lima, Perú; teniendo como propósito establecer el grado de relación entre percepción del desempeño docente y gestión de conocimientos en estudiantes de educación secundaria, el diseño aplicado es el correlacional. Los instrumentos utilizados fueron las escalas. La muestra estuvo conformada por 86 estudiantes. Concluyendo: Que, a partir de los resultados analizados, se concluye que existe relación entre desempeño docente y gestión del conocimiento en la muestra estudiada.

1.2.3 A nivel local

Reyes (2016), presentó esta investigación para la obtención de su maestría en la universidad Cesar Vallejo, Ica – Perú; siendo el propósito principal la determinación de la asociación entre las variables que están siendo estudiadas. Siendo su población constituida por 120 docentes y su muestra quedó conformada por la totalidad, siendo una investigación de corte no experimental – descriptivo correlacional. El instrumento utilizado en su investigación es el cuestionario, de manera que llegó a concluir la existencia de la relación significativa entre las variables de estudio: gestión educativa y práctica docente, determinándose que este resultado obtiene un coeficiente de Pearson de 0,757.

Se puede ver que existe asociación significativa entre la gestión educativa con el desempeño del líder de la institución. De mejorar, habrá una adecuada práctica docente, ya que ellos se sentirán en confianza y trabajarán con una mayor motivación en beneficio de nuestros estudiantes.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Liderazgo directivo

1.3.1.1. Definición de Liderazgo directivo

Según Gento (2002) indica que:

El personal directivo de la institución debe de ejercer un liderazgo en el que predomine el trabajo pedagógico, su principal preocupación debe enfocarse en el impulso de su potencial de los integrantes de la institución, debiendo estar encaminada a conseguir una instrucción de calidad que de manera conjunta y pormenores puedan lograr responder a una institución que brinde una educación de calidad (p.196).

Por otro lado, Chiavenato (1993), señala que el liderazgo es la atribución interpersonal desarrollada en un contexto, encaminada por medio de los procesos de comunicación humana a la obtención de uno de varios propósitos particulares.

En este sentido Excell (Proyecto de excelencia de la educación en el aula a nivel local), define el liderazgo pedagógico como la labor eficiente que realiza el director para conseguir que en su institución educativa los ejercicios de la gestión institucional, organizativa, curricular y del recurso humano, se encuentre orientada a garantizar una buena práctica pedagógica, de manera que se mejore el aprendizaje significativo y efectivo en el aula.

El liderazgo directivo está enfocado a la labor efectiva que se realiza en una institución educativa para lograr las metas propuestas. El líder debe de velar por mantener en la institución una buena infraestructura que permita el desarrollo normal de las sesiones de aprendizaje, así como también debe de velar por mantener un buen clima institucional entre docentes, alumnos y comunidad educativa. Debe de fomentar los trabajos en equipo, que logren beneficiar al estudiante en su formación integral.

1.3.1.2. Importancia del liderazgo directivo

Las prácticas de dirección escolar, están dadas por las diferentes acciones que se realizan luego de identificar las diferentes necesidades que se presentan. Estas acciones se realizan en forma sistemática, eficaz, eficiente, en forma sostenida, flexible, pensada y realizada por los integrantes de la institución educativa, así como la satisfacción, la necesidad y la expectativa de los estudiantes, los cuales quieren que se logre una mejora en el aprendizaje, en un marco de principio y alineado tanto a la misión, visión y a los valores. Esta práctica debe servir como modelo a otros, de manera que facilite la mejora de los diversos procesos (MINEDU, 2014).

El liderazgo directivo, no sólo se refiere a la parte administrativa como antes, sino que, ahora implica un conjunto de acciones que conlleva a lograr que el estudiante aprenda. El personal directivo debe estar identificado tanto con la visión como la misión de la institución que tiene a su cargo, él debe de tomar decisiones pertinentes relacionadas a contar las instituciones educativas con una buena infraestructura, velar porque haya un clima adecuado de trabajo entre docentes, estudiantes y padres de familia, decisión que contribuye a un mejor aprendizaje del estudiante.

1.3.1.3. Dimensiones del liderazgo directivo

Según el MINEDU (2014), se han identificado dos dominios, los cuales son considerados en el presente trabajo de investigación como dimensiones:

Dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes: involucra una serie de capacidades adquiridas por el director, las cuales pone en práctica para la construcción y la implementación de la innovación de la escuela, desarrollando una adecuada condición para mejorar los aprendizajes por

medio de la planificación, impulsando la interacción convivencia con óptimos niveles de democracia y aceptación de la interculturalidad y la cooperación de las personas, familias y la sociedad; valorando de manera sistemática la gestión de la institución.

Esta dimensión se refiere a las gestiones que debe de realizar el directivo de manera que logre ofrecer un servicio educativo de calidad, el cual va desde brindar las condiciones adecuadas en infraestructura (contar con aulas en buenas condiciones, servicios higiénicos en buen estado, una loza, etc.), así mismo mantener un clima de cordial entre el miembro de la comunidad educativa, donde el docente siente que las personas escuchan su opinión, sus ideas son valoradas y aceptadas, que no se dé un autoritarismo por parte del líder pedagógico, y que este imponga, que los docentes se sientan motivados para realizar su labor pedagógica; hasta que participe la comunidad para que logre en los estudiantes un aprendizaje significativo.

Dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes: Involucra la competencia del personal directivo enrumada hacia el progreso del docente como profesional y de los procesos de acompañamiento sistemático al docente en la cual se mejora el aprendizaje.

Esta dimensión se refiere a las gestiones que realiza el líder de la institución educativa para que su personal docente se mantenga actualizado en cuestiones de documentos de gestión, así mismo, en el clima y buen trato que deben brindar a los estudiantes. También se enfoca en el monitoreo y acompañamiento constante que deben de realizar para poder guiar el trabajo pedagógico, haciendo una reflexión conjunta y brindando las orientaciones adecuadas, sin hacer sentir mal a su personal.

1.3.1.4. Funciones del liderazgo directivo

Según Tataje (2017), existen una serie de funciones que engloban el liderazgo directivo:

Influencia de manera positiva en los trabajadores de la institución: El personal directivo es considerado como un individuo que ha logrado ser exitoso tanto en su vida personal como laboral, de manera que el docente u otros integrantes de la institución manifiestan la convicción de lograr se guiados por él como buen líder. Es así como el director demuestra un comportamiento muy asertivo, recíproco, leal. Además, cuenta con un diálogo fluido, respeta la opinión de los demás, imparte órdenes y disciplina, y presenta una escucha activa. Asimismo, genera respuestas positivas como es el clima propicio y una adecuada relación social. Con esta particularidad, el docente le atribuye autoridad al personal director por su destreza para encaminar la organización educativa.

Incentivar de manera adecuada a los trabajadores de la institución: La conducta y la actitud que tiende a presentar el personal directivo, en este caso, el director logra la estimulación para desarrollar nuevos retos en los demás integrantes de la entidad. Todos los trabajadores señalan que, el director presenta una adecuada personalidad, logra tomar decisiones flexibles y presenta la habilidad para la resolución de conflictos. La satisfacción laboral del personal tiende a repercutir en su manera de laborar. De manera que, el director conserva la perspectiva de dar lo mejor de él, en beneficio de la comunidad educativa.

Incentivar de manera constante a los trabajadores de la institución: En donde se señala que, el director debe contar con una serie de informaciones sobre las personas que trabajan bajo su jurisdicción con la finalidad de conocer la necesidad que presenta y así poder brindarle el apoyo necesario y entenderlos. El director incentiva la elaboración intelectual de su docente, así

como el reconocimiento en el contexto tanto externo como interno de la institución.

1.3.1.5. Capacidades para el liderazgo directivo

El Ministerio de Educación (MINEDU, 2013), considera que el liderazgo directivo presenta las siguientes capacidades:

Capacidad técnica: la cual involucra el apoyo técnico que contribuye en el docente durante su formación profesional y pueda proporcionar capacitaciones como actualizaciones sobre temas que involucren los manejos curriculares y el monitoreo de los procesos de aprendizaje en el estudiante.

Capacidad para el manejo emocional y situacional: siendo necesario para conservar relaciones adecuadas con el docente, permitiéndole la adaptación a entornos cambiantes, incentivar al docente para el establecimiento de una comunicación horizontal con los miembros de la institución, velar por un adecuado clima institucional.

Capacidad de manejo organizacional: contribuye a lograr una adecuada estructura escolar que resulta ser eficiente para poder cumplir con los propósitos y fines que busque el docente al momento de desarrollar de una idónea labor pedagógica.

1.3.1.6 Factores del liderazgo

Hay tres factores que todo director ha de tener cuenta:

a. Factores propios del director: En determinadas situaciones, la conducta del directivo puede estar determinada por diferentes razones, las cuales maniobran de manera interna dentro de su personalidad. Como se sabe, la forma en la que se perciben las dificultades de dirección será única y depende de la personalidad de cada uno de los líderes, de los conocimientos que estos tengan y de su experiencia.

El director está influenciado por una variedad de razones que maniobran dentro de su propia personalidad. Por ello, la manera de percibir los problemas que se le presenten será única y diferente a la de los demás, ya que esta depende de la experiencia acumulada de cada uno de ellos, así como de los conocimientos que este tiene.

Dentro de todas estas fuerzas internas encontramos:

-Los valores que tiene cada director, los cuales le darán la sabiduría necesaria para tomar las decisiones adecuadas sin maltratar a ningún profesional a su cargo.

La confianza en los subordinados, esto hace que se diferencie de los demás, ya que la confianza que él deposite en los demás le permitirá llegar a ellos y trabajar adecuadamente.

-Las propias inclinaciones en el aspecto directivo, en el cual cada directivo actúa con más naturalidad con los demás líderes pedagógicos, su forma de desenvolverse y realizar su trabajo. Para algunos directivos les resulta mucho más fácil resolver ciertos problemas que se le presentan, mientras que para otros es mucho más complicado.

-El sentimiento de seguridad ante una situación incierta, hay directores que requieren una mayor predicción y cierto equilibrio en su ambiente.

Se puede encontrar que algunos directores prevean algunas situaciones y esto les hace sentirse más seguros ya que ellos van viendo soluciones ante ciertos problemas que se puedan presentar.

b. Factores propios del subordinado: Un director antes de tomar decisiones con respecto a la forma en que va a dirigir a ciertos grupos de trabajo, se debe considerar una serie de componentes que incide en la conducta del trabajador. Se debe recordar que,

todo trabajador-como le ocurre a él mismo-está influenciado por una variedad de factores. Por otro lado, cada trabajador tiene una visión sobre la manera en que el jefe actuará respecto a él (“expectativa de comportamiento”). A un mejor entendimiento del director sobre estos elementos, se podrá establecer el tipo de conducta que realizarán sus trabajadores de la forma más eficiente posible.

Aquí el líder pedagógico debe de tener en cuenta que cada docente es una realidad totalmente distinta. Cada uno de ellos trae consigo una serie de problemas, los cuales él debe de entender en ciertas ocasiones. También deben considerarse, las expectativas, las diferentes motivaciones que tienen cada uno con la finalidad de que haya un ambiente adecuado de trabajo y que la labor que estos realicen se pueda llevar de forma efectiva. Se podría afirmar que un director les dará una mayor confianza a los docentes si se ejecutan lo siguiente:

- Que se tenga la necesidad relativamente altas independencia, debido a la existencia de diferencias respecto al número de direcciones que desean las personas.

- El docente debe de tener expectativas altas, sentir la confianza de sus superiores para realizar un trabajo con la finalidad de formar ciudadanos capaces de integrarse a la sociedad y poder contribuir en ella eficazmente.

- Que tengan tolerancia relativamente alta para la ambigüedad.

- Muestren interés por los problemas que se presenten y los consideren importantes. Los docentes deben de mostrar preocupación por los problemas que se presenten en la institución educativa, y dar soluciones para estos.

- Factores propios de la situación: A parte de las situaciones propias del personal directivo y del docente, también se pueden presentar otras situaciones que influyan en el comportamiento del director.

1.3.1.7. Estilos de liderazgo

Según Goleman (1998), existen seis estilos de liderazgo los cuales son:

Estilo coercitivo: En la cual, el líder tiende a ordenar y mandar. Se busca que las personas cumplan inmediatamente las actividades encomendadas por medio de una instrucción precisa. Los empleados tienden a comportarse acorde a las normas para eludir algún castigo. Esto funciona frente a una situación de emergencia, cuando se necesita realizar cambios radicales al negocio o con empleados problemáticos. Solo se emplea en momentos precisos, en un largo tiempo este tipo de estilo tiende a estropear de manera severa el entorno laboral siendo negativo para conseguir los objetivos que tiene la institución. Esto se da porque los empleados tienden a no sentirse motivados, a no colaborar, no transmiten información que resulte ser importante por el temor a que se les llame la atención, etc.

El anterior tipo de estilo es el menos eficaz para resolver las situaciones que afectan una determinada organización. En este caso, en la institución educativa, los docentes no participan porque sienten que sus opiniones no serán consideradas porque todas las decisiones las toma el líder pedagógico en forma vertical. Este estilo de liderazgo afecta el clima institucional, los docentes no se sienten considerados y por lo tanto desmotivados para realizar su labor.

Estilo orientativo: Este se caracteriza porque el líder muestra entusiasmo y tiene una visión clara de sus objetivos. Aquí el líder tiene clara la visión y en torno a ella gira una variedad de ejercicios para el logro de los propósitos. Con su entusiasmo logran la movilización de los trabajadores hacia la visión. Asimismo, los incentiva tratándoles de ver cuál es su rol dentro de la entidad. Aquí se les da libertad a las personas para que

puedan innovar, experimentar, pero teniendo en cuenta las consecuencias que puedan tener. Tiende hacer el estilo muy efectivo en un gran porcentaje de contextos.

Logra mejorar de manera notable el entorno laboral, debido a que, cada persona siente que sus ideas son valoradas y esto les motiva a seguir adelante para cumplir con los objetivos propuestos. No resulta recomendable cuando el líder cuenta con menos experiencia que los trabajadores, quienes pueden pensar que no estaría calificado. Tampoco es recomendable cuando el líder busca asumir un rol tan protagónico, pues tiende a resquebrajar el espíritu de igualdad que requiere el equipo efectivo. En este tipo de liderazgo todos contribuyen con sus experiencias en bien de un objetivo.

Estilo afiliativo: El líder tiende a cuidar el sentimiento de cada uno de las personas que tiene a cargo, crea relaciones afectivas y armoniosas entre los integrantes del grupo. El estilo afiliativo se orienta a crear un clima afectivo entre todos sus empleados, un clima agradable, tranquilo donde estos se sientan bien. Esto genera en los empleados el sentimiento lealtad, además, motiva y facilita la comunicación. Este estilo de liderazgo logra mejorar el entorno laboral. Dándoles autonomía a los individuos para que efectúen su labor. De manera, si este estilo de emplea de forma exclusiva tiende a dejar a los trabajadores desorientados. Asimismo, tiende a dar la impresión de que se permite un rendimiento inadecuado. Por ello debe existir la combinación con otras formas de estilo, y de manera especial con el estilo orientativo.

En este estilo de liderazgo las personas son lo más importantes, antes que cualquier tipo de actividad, se tiene en cuenta los sentimientos de las personas, es más humanitario, se valora a cada persona, es muy importante mantener a los trabajadores

contentos. Se establece una comunicación adecuada y se les da confianza para que puedan realizar su trabajo de manera eficaz. Aunque esto a su vez puede ser contraproducente, ya que la confianza brindada puede ser mal interpretada con tener un rendimiento bajo. Por ello es necesario que hallan reglas, pero no imponer tampoco restricciones innecesarias.

Estilo democrático: El líder escucha las diferentes opiniones tomando decisiones de forma conjunta con los trabajadores. Facilitando la aprobación de la decisión y perfecciona el entorno laboral. Este funciona cuando el líder requiere ideas de trabajadores competentes, de manera contraria no resulta idónea cuando el trabajador no cuenta con los conocimientos o las destrezas para contribuir con opiniones válidas. Dando pie a reuniones poco productivas donde se hablan de temas, pero no se logran inferir nada.

Este estilo tiene una parte positiva y una parte negativa. La parte positiva en la cual se recibe y se tienen en cuenta las opiniones de las personas, las cuales están capacitadas en los temas a tratar, se toma en consideración la experiencia que tiene cada integrante del equipo y la parte negativa porque para tomar decisiones a veces es imposible que todos se pongan de acuerdo.

Estilo ejemplar: Tiene una semejanza con el liderazgo coercitivo. Aquí se establece un estándar de desempeño alto poniéndose el líder como modelo. Además, se identifica al empleado que no tiene un buen rendimiento, dándole la mayor exigencia, en caso de que estos no cumplan con sus expectativas siendo cambiados por otros que se encuentren capacitados.

Este tiende a funcionar de manera adecuada en equipos de trabajo en los cuales el personal se encuentra muy incentivado y cualificados o cuando se ejecuten labores en un tiempo establecido. Si existen excesos con este tipo de estilo se tiende

a malograr el entorno laboral, el cual es indispensable para lograr los objetivos propuestos. Aquí el personal se encuentra desmotivado y a falta del líder se siente sin un rumbo, sin una dirección. Este liderazgo afecta de manera negativa a los integrantes del grupo, debido a que estos no se sienten con la capacidad de hacer sus trabajos sin una persona que les diga lo que tienen que hacer.

Estilo formativo: El líder contribuye a que sus colaboradores identifiquen sus fortalezas, debilidades y los ayuden a utilizarlas a su favor en bien de lograr sus metas propuestas en el ámbito personal y de trabajo. Además, incentivan a sus trabajadores al establecimiento de metas a largo plazo ayudando a establecer un plan para su logro. Por otro lado, en este tipo de liderazgo se les asignan tareas de gran responsabilidad a los empleados y se les instruye. Aquí el líder no se preocupa porque el empleado falle a corto plazo, pero con la finalidad de que se pueda aprender en un largo plazo. Este es el estilo menos utilizado porque requiere del tiempo para poder formarlos y ayudarlos a crecer. Es así como se observa que este estilo de liderazgo afecta de manera positiva en el contexto laboral. Resulta ser útil cuando un empleado quiere ser ayudado. Sin embargo, resulta contrario cuando el líder no cuenta con experiencia. Se necesita brindarle un mayor tiempo en un primer momento y muy poco en momentos posteriores.

1.3.1.8. Marco del buen desempeño directivo

El MINEDU (2014), con el propósito de mejorar el desempeño de los directivos, estableció el Marco del buen desempeño directivo. Este es un elemento muy importante que se encuentra enmarcado dentro de las políticas de desarrollo del docente. En este documento se propone como punto fundamental para conseguir que la institución educativa tome con una gran

responsabilidad la gestión del cambio del proceso pedagógico, en donde el aprendizaje se centre en toda la comunidad educativa. Este documento se convierte en un elemento estratégico de implementación del desarrollo directivo.

En este documento se encuentran determinados los siguientes propósitos:

-Lograr un enfoque compartido sobre el liderazgo pedagógico, en el cual el aprendizaje sea lo más importante, y revalorizar el rol del director en las escuelas.

-Identificar todas las prácticas de un directivo eficaz, con la finalidad de orientarlos hacia su desarrollo.

-Orientar el proceso de elección, valoración, instrucción y formación profesional del personal directivo.

En este documento se definen los dominios considerados en el presente trabajo como dimensiones, dentro de estos dominios encontramos las competencias y desempeños, los cuales permiten un trabajo eficaz del director.

1.3.1.9. Enfoque teórico del liderazgo directivo

Es necesario partir señalando que los diferentes estilos de liderazgo tienen su ubicación de perspectivas teóricas clasificadas por James (1996, p.221 - 222) y son los que se presenta en las siguientes líneas:

El enfoque funcional, desde esta posición, el líder es aquella persona que desempeña cabalmente una función necesaria para el bienestar del grupo. Se trata de un conjunto de comportamientos orientados a lograr fines específicos.

El enfoque empírico, el líder es una persona que resalta en el grupo y es elegido por los integrantes por su experiencia en la conducción de procesos de cambio.

El enfoque institucional o sociológico según esta perspectiva el líder asume la responsabilidad de tomar decisiones que deben ser acatadas por sus seguidores en procura de lograr metas y objetivos preestablecidos que beneficien a todos los integrantes de la organización.

El enfoque cognoscitivo, desde esta perspectiva el líder tiene dominio y manejo amplio de conocimientos actualizados que le permite adoptar las mejores decisiones en un contexto de presión y cambio situacional.

El enfoque naturalista afirma que el líder es un personaje con capacidad de comprensión y capaz de invocarse en el grupo para comprender mejor los patrones de comportamientos de las personas.

El enfoque conductista, según James (1996), este enfoque basa su accionar en los estilos de liderazgo que asumen determinados líderes, situación que configura su rol y forma de actuación frente a las personas bajo su dirección.

El enfoque de contingencia, pronostica los estilos y liderazgo más propicios para determinadas situaciones.

El enfoque psicoanalítico, pone en tela de juicio los motivos inconscientes del líder y la posición idealizada de lo que hacen y pueden lograr en sus seguidores.

1.3.2 Desempeño docente

1.3.2.1. Definición de desempeño docente

Chiavenato (2010), lo conceptualiza como una serie de acciones o conductas observables, el cual es de vital importancia para conseguir el objetivo de la institución. En efecto, se afirma cómo el desempeño laboral resulta ser la fortaleza más importante que tiene toda institución.

El desempeño estaría dado por un conjunto de actitudes positivas que nos permiten el logro de nuestros objetivos. El desempeño es muy importante para cualquier tipo de organización, un buen desempeño logra que se cumplan las metas propuestas, y que de esta manera una organización pueda triunfar. Así mismo, un mal desempeño puede llevar a la ruina a una determinada organización.

Una definición anterior de Chiavenato (2002), nos habla sobre la evaluación de desempeño laboral, la cual resulta ser la apreciación que se da de forma sistemática sobre como una persona se desenvuelve en un determinado entorno, cual es el rol y la función que cumple, cuáles son sus metas y aspiraciones, etc., que agrupa factores que magnifican su potencial profesional (p.200).

De esto podemos observar que el desenvolvimiento de cada una de las personas integrantes de una organización se refiere a cuál es la aptitud profesional que demuestra en el cumplimiento de sus funciones, es decir, como sus cualidades personales, sus destrezas profesionales y sus experiencias vividas le permiten desarrollar una actividad de forma eficaz y adaptarse a los retos propios del ambiente laboral en el que se desenvuelve.

Así mismo, Montenegro (2005), nos dice el desempeño del docente el cumplimiento de su actividad se evalúa también en relación a cuan efectivo es el docente al momento de ejecutar cada una de sus funciones asignadas, que en este caso están vinculadas al logro de los aprendizajes de los estudiantes y al control de todos los factores que influyen en los mismos, tales como las características propias del estudiante, la organización de la institución y la influencia del entorno. Sin embargo, no se puede hacer referencia al desempeño que tiene el docente si es que no se habla de capacidad de adaptación que debe tener el docente, a fin de adecuar sus estrategias, su enseñanza y su

reflexión dentro de una serie de contextos como son el social y cultural en el que se encuentra, de modo que siempre le brinda al estúdiante una formación y enseñanza pertinente a su realidad.

No se puede hablar de un buen desempeño si no se cumplen las funciones asignadas de la actividad profesional del docente como son de brindar a los estudiantes una formación integral, y que al terminar los estudiantes su educación pueda insertarse en la sociedad la cual está en constantes cambios. Los docentes desarrollan en los estudiantes todas sus competencias con la finalidad que puedan ser personas capaces de dirigir su vida por el sendero del bien, rigiéndose por normas y valores que le permitan un buen actuar. El desempeño docente se evalúa con la finalidad de ir mejorando cada vez más la calidad de la educación.

Montenegro nos habla de tres factores:

-Asociados al docente, estos a su formación como profesional la cual le permite tener los conocimientos y estrategias necesarias para poder enseñar a los estudiantes. La formación profesional es muy importante porque se tiene claro que se tiene que planificar el trabajo pedagógico, así mismo la condición de salud, y a la estimulación y compromiso para cumplir con el trabajo las cuales son muy importantes.

-Asociados a los estudiantes

-Asociados al contexto

Por su parte Valdez (2006), dice que el desempeño de un docente son procesos sistemáticos que permiten obtener datos válidos y confiables, con la intención de corroborar el avance formativo que se genera en el estudiante, para lo cual el maestro despliega un conjunto de capacidades, competencias, sus emociones, responsabilidades en el trabajo, las relaciones

interpersonales que debe de manejar al estudiante, padre de familia, docentes y los que representan a la comunidad.

El desempeño de cada persona depende del grado de compromiso que se asume para lograr los objetivos propuestos.

1.3.2.2. Importancia del desempeño docente

Según Huillca (2015), la importancia del desempeño docente radica en que su ardua labor se evidencia en la consecución del logro que apoyaron y apoyan al logro de una adecuada calidad de vida, así como para lograr el éxito de los individuos en los diferentes contextos. Recordar que un gran porcentaje de peruanos entre niños y jóvenes que vienen siendo educadas, de una u otra forma teniendo la influencia del docente.

En este sentido, se tiene el convencimiento de que la educación resulte ser fundamental cuando se busca conseguir algún cambio tanto en el individuo como en la sociedad, pero para poder realizar todos estos cambios se necesita tener a un buen docente y que cuente con el apoyo no solo de la familia sino también de la comunidad.

1.3.2.2. Dimensiones del desempeño docente

Según el MINEDU (2014) se han identificado cuatro dominios los cuales en el presente trabajo de investigación son considerados como dimensiones:

Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes:

Se refiere a que en nuestra labor como docentes nosotros no podemos improvisar, para ello debemos de realizar una planificación adecuada de nuestro trabajo. El planificar la labor pedagógica comprende la elaboración de la programación curricular, la unidad didáctica y la sesión de aprendizaje que esté acorde a las indicaciones dadas en el enfoque inclusivo e intercultural. En la planificación que se realiza se debe de tener

en cuenta siempre las características sociales y culturales que están presentes en el contexto y que influyen en la percepción de los estudiantes, de modo que los contenidos que el docente brinde a los estuantes puedan abarcar sus intereses y necesidades.

Esta dimensión se refiere a la planificación que debe de realizar el docente como son la programación anual, unidades de aprendizajes, sesiones de aprendizaje, con la finalidad de que el trabajo tenga una coherencia y no sea producto de la improvisación. En esta planificación se debe de tener en cuenta las características de nuestros estudiantes ya que ellos cuentan con ritmos y estilos de aprendizaje diferentes, así mismo, la planificación que se realiza debe de responder al contexto de los estudiantes.

Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Involucra el desarrollo del proceso de enseñanza por medio de enfoques que aprecien la inserción y la variedad en toda su expresión. Involucra la mediación pedagógica de los docentes en el desarrollo de un entorno propicio para el aprendizaje, la conducción del contenido que se va a compartir, la estimulación constante de los estudiantes, el empleo apropiado de la variedad de estrategias tanto metodológicas como de evaluación, así como el uso del recurso didáctico pertinente y relevante.

Contiene la utilización de una variedad de criterios y herramientas que posibilitan medir el nivel de aprendizaje que están alcanzando los estudiantes, así como identificar los problemas que presentan, de modo que pueda plantear situaciones de mejora.

La labor que realiza el docente para conseguir que el aprendizaje del estudiante conlleva a una serie de componentes que se vinculan para conseguir un aprendizaje significativo. El docente debe de crear un clima adecuado en el aula donde se muestre respeto tanto de parte del docente hacia sus estudiantes, como

entre estudiantes, que estos valoren las opiniones de sus compañeros. Así mismo, para poder brindar una enseñanza de calidad el docente debe dominar los contenidos de su área y utilizar las estrategias pertinentes para poder llegar a sus estudiantes, evaluando en forma pertinente y tomando decisiones acertadas con respecto a su práctica pedagógica.

Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad: En esta dimensión se evidencia la importancia que tiene que los integrantes de una institución educativa tengan una relación cordial con todos los actores educativos. La intervención del docente en la forma en que se desenvuelve y maneja la institución, buscando contribuir en la efectividad de la misma, para lo cual, participa respetando siempre los principios democráticos de convivencia, buscando siempre la comunicación y la interacción entre los miembros, a fin de lograr decisiones participativas en relación al PEI asumidas de buena gana por todos los integrantes de la institución.

Los docentes en su labor diaria deben mantener un trato cordial con los padres de familias, donde se muestre respeto y la responsabilidad de ellos al momento de apoyar a sus hijos en las diferentes actividades. El dialogo entre los integrantes de la comunidad educativa es de vital importancia, porque ello permite un trabajo coordinado con los padres de familia, los cuales son un apoyo en el trabajo educativo.

Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Involucra el proceso y la práctica que caracteriza, así como todo aquel conjunto de acciones y conductas asumidas para lograr la mejora individual como colectiva de la profesión docente. Es decir, comprende el conjunto de acciones asumidas por el docente con la finalidad de asegurar su mejora profesional constante evitando así el estancamiento y retraso profesional. Por otro lado, también comprende su interés y deseo por

participar en actividades desarrolladas por otros docentes, llegando a interactuar y colaborar con otros miembros para la mejora de la visión docente, tanto de forma interna (entre los propios docentes) como externa (frente a los miembros de la sociedad), proponiendo iniciativas sobre cómo mejorar la educación, como mejorar el aprendizaje de los estudiantes, etc. Esta dimensión se refiere a que cada docente debe reflexionar sobre su labor diaria, la de sus colegas, su participación en las diferentes actividades que le permiten desarrollarse como profesional. Aquí el docente debe mantenerse actualizado en cuanto a los nuevos enfoques de enseñanza – aprendizaje como en las estrategias que facilitan este proceso.

Los cuatro dominios considerados en el presente trabajo de investigación han sido obtenidos del marco de buen desempeño docente (MINEDU 2014), el cual se originó como producto de la mesa interinstitucional e impulsada por el consejo nacional de educación, después de su elaboración paso a manos de la dirección general de desarrollo docente.

1.3.2.3. Ejes del desempeño docente

Según Cam (2005) se debe enmarcar en los siguientes ejes:

Producción docente; consiste en el dominio que demuestra el docente de su especialidad, y que lo aplicará al elaborar material novedoso e innovador. Otro aspecto a considerar es la incorporación a cada una de sus funciones, en las cuales desarrolla una serie de principios científicos que considera pertinentes y que dotan de validez, solidez y veracidad a cada uno de los métodos de enseñanza que emplea en la formación de los estudiantes y en el desarrollo de su profesionalidad. Así el propiciar proyectos multidisciplinarios le permitirá detectar los problemas presentes en el entorno, y en base a ello, desarrollar

alternativas de acción que le permitan superarlas, mejorando su desempeño en el aula y su labor de docente investigador.

Perfeccionamiento docente; la capacitación continua y la manera como incorpora en su actividad un conjunto de estrategias, técnicas y procedimientos que le permitirán solucionar los diversos problemas que se presentan durante su desempeño y además, que le permitan innovar su práctica pedagógica lo que genera un mayor nivel de aprendizajes en sus estudiantes. Es así, que el perfeccionamiento docente se sustenta en el continuo análisis que hace el docente sobre su práctica profesional a fin de encontrar deficiencias a mejorar o, detectar en la constante innovación social aquellas herramientas y técnicas que le permitan mejorar su práctica pedagógica ya sea reduciendo los problemas comunes que se presentan, agilizando el desarrollo de procesos, captando una mayor atención del estudiante, etc., los cuales comparte con sus colegas a fin de lograr una perfección de la labor docente en conjunto.

Proyección a la comunidad; que consiste en la participación del profesor en diversos certámenes posibilitan llevar nuevas propuestas educativas a lugares apartados o zonas rurales, contribuyendo de esta manera a solucionar problemas y a satisfacer la demanda de los maestros que requieren capacitaciones constantes a fin de mejorar su actividad profesional, como ponencias, seminarios y talleres.

1.3.2.4. Funciones del desempeño docente

Según Marqués (2011), las principales funciones del docente en su desempeño:

Planificar cursos, que consiste en determinar que contenidos temáticos va a desarrollar para el aprendizaje de los estudiantes, para lo cual el docente debe de conocer a sus estudiantes,

comprendiendo sus intereses, sus características, sus necesidades, su realidad social y cultural, para poder adecuar los contenidos a cada estudiante, asegurando así la pertinencia y significatividad de la enseñanza.

Buscar y preparar recursos y materiales didácticos: donde el docente, una vez determinado cuales son los contenidos temáticos que debe desarrollar, se propone seleccionar o desarrollar un conjunto de materiales pedagógicos que le permitan mejorar la efectividad de la enseñanza, es decir, materiales que capten la motivación del estudiante, que los inviten a la participación, que fortalezcan las ideas temáticas y que les permitan desarrollar un aprendizaje activo.

Motivar al alumnado: donde el docente centra su esfuerzo en lograr que el estudiante no pierda el interés por el tema a desarrollar, por lo cual plantea estrategias y actividades que despierten la atención y curiosidad del estudiante, que lo inviten a participar, que aproveche su gusto innato por el descubrimiento y la experimentación. Así mismo, el docente evita desarrollar factores que generen el desinterés del estudiante, tales como emplear términos y ejemplos de difícil comprensión, recursos poco significativos, etc.

Realizar trabajos con los alumnos: donde el docente comprende que él no es el centro de atención ni la única fuente de conocimientos, si no que el estudiante necesita involucrarse en el proceso educativo, con el objetivo de asegurar un aprendizaje activo y significativo, donde él vea la utilidad de dicho aprendizaje y como va repercutir en su vida cotidiana, por ende, busca involucrarlo, desarrollando proyectos que lo inviten a actuar, a analizar, a intercambiar opiniones con sus compañeros, etc., donde el estudiante genera un aprendizaje autónomo.

1.3.2.5. Marco del buen desempeño docente

El Ministerio de Educación, con la finalidad de asegurar el adecuado desempeño de los docentes, estableció el Marco del buen desempeño docente, que contiene guías que debe tener en cuenta el docente en el cumplimiento de sus funciones. Este marco tiene propósitos específicos los cuales son:

- Establecer entre todos los docentes y la comunidad un lenguaje común para que todos podamos entendernos y llegar a cumplir los objetivos propuestos.
- Lograr que todos los docentes reflexionen sobre su propia labor pedagógica, logrando que se dé una visión compartida de la enseñanza.
- Promover el desarrollo social y profesional de los docentes.
- Las políticas utilizadas tengan coherencia y una dirección.
- Las dimensiones consideradas en el presente trabajo de investigación corresponden a los dominios del marco de buen desempeño docente. Estos dominios a su vez están constituidos por competencias y estas a su vez por desempeños.

1.3.2.6. Enfoques sobre el desempeño docente

Según MINEDU (2014), el desempeño docente se aboca en los siguientes enfoques:

Enfoque sobre el aprendizaje: donde el docente con su desempeño busca asegurar que el estudiante pase del rol receptivo en el aprendizaje, hace un rol activo, donde el mismo genere su propio aprendizaje, construya sus conocimientos, es decir, desarrolle un aprendizaje autónomo que pueda aplicar al largo de su vida.

Enfoque sobre el sujeto que aprende: donde el docente busca eliminar la percepción de que el estudiante es un elemento

vacío, sin conocimientos, sin destrezas que debe ser llenado, pasando a la idea que el cada estudiante posee un conjunto de información y de capacidades que deben de ser explotadas en la formación que se le brinda, mostrándose que es capaz y que tiene potencial propio.

Enfoque sobre las oportunidades de aprendizaje: donde el docente elimina la idea de que el aula es el único lugar donde se generan el aprendizaje, pasando a la idea de que todo recurso del contexto será muy útil para generar aprendizaje tales como el medio ambiente, los restos arqueológicos, animales, procesos sociales, etc.

Enfoque sobre la pedagogía: donde el docente comprende que los enfoques conductistas de aprendizaje donde el docente era el eje de la formación del estudiante, adoptando enfoques donde el estudiante es el eje sobre el cual debe de girar todo proceso de enseñanza.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica – 2018?

1.4.2 Problemas específicos

PE1. ¿Qué relación existe la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018?

PE2. ¿Qué relación existe entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018?

PE3. ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018?

PE4. ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018?

PE5. ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018?

PE6. ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018?

1.5 Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación contribuye a la comunidad científica desde los siguientes aspectos:

Conveniencia; porque permitió analizar cada una de las variables de estudio, liderazgo directivo y desempeño docente, las cuales mediante el empleo del método científico se determina si se relacionan, proporcionando un instrumento de corte científico que establece cómo el comportamiento de una variable influye o no en la otra variable. En este caso, cómo el comportamiento del liderazgo directivo genera comportamientos en el desempeño docente. Esto nos permitió obtener la relación que existe entre ambas variables, mediante el empleo del método científico y ver cómo la variable liderazgo directivo influye en el desempeño docente.

Relevancia social; porque los beneficiarios son las unidades de estudio, los directivos, por ende los docentes y la comunidad educativa, ya que a mejor liderazgo directivo le corresponde un buen desempeño docente.

Implicancias prácticas; porque nos dio a conocer el nivel de correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente a partir de lo cual se

pueden implementar estudios de mayor profundidad, así mismo se propusieron instrumentos de recojo de información sobre las variables de estudio los cuales fueron validados y sometidos a pruebas estadísticas para determinar su validez.

Valor teórico; se sustenta en la búsqueda y sistematización de la información de las variables de estudio. Para ello se recurrió a autores que lograron conceptualizar de manera precisa dentro de los cuales se tiene a Gento (2002) quien define el liderazgo directivo y se tiene al MINEDU (2014) quien fundamenta las dimensiones. Por otro lado, se tiene a Chiavenato (2010) quien conceptualizó al desempeño docente, mientras que sus dimensiones fueron fundamentadas por MINEDU (2014).

Unidad metodológica: porque se definieron las variables de estudio: liderazgo directivo y desempeño docente. Por otro lado, un gran aporte fueron los instrumentos elaborados para ambas variables, pasando por dos procesos el primero de validación y el otro de confiabilidad, de manera que puede ser utilizado por otros investigadores que deseen seguir profundizando estas variables de estudio.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica -2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

HE1. Existe relación directa entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018.

HE2. Existe relación directa entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el

desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018.

HE3. Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018.

HE4. Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018.

HE5. Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica – 2018.

HE6. Existe relación directa entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

OE1. Determinar la relación que existe entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018.

OE2. Determinar la relación que existe entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018.

OE3. Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018.

OE4. Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018.

OE5. Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018.

OE6. Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018.

II. MÉTODO

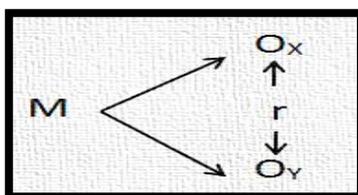
Hernández, Fernández y Baptista, (2014), quienes señalan que es una investigación de tipo no experimental; porque las variables de estudio no sufren ningún tipo de manipulación, sino más bien son observados dentro de su propio ambiente de manera que luego debe ser analizado y relacionado. Lo que significa, que no se realiza ningún tipo de variación intencional a las variables que se están estudiando.

En esta investigación se busca describir el comportamiento de las variables liderazgo directivo y desempeño docente.

2.1 Diseño de investigación

El diseño en este trabajo de investigación es correlacional, por que busca la relación que podría existir entre ambas variables.

El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño descriptivo correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).



M = Muestra, Docentes

O x = Observación de las variables (X) Liderazgo directivo.

O y = Observación de las variables (Y) Desempeño docente.

r = Coeficiente de correlación entre las variables

2.2 Variables, operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo directivo	<p>“El personal directivo de la institución debe de ejercer un liderazgo en el que predomine el trabajo pedagógico, su principal preocupación debe enfocarse en el impulso de su potencial de los integrantes de la institución, debiendo estar encaminada a conseguir una instrucción de calidad que de manera conjunta y pormenores puedan lograr responder a una institución que brinde una educación de calidad” (Gento, 2002, p.196).</p>	<p>El instrumento que se utilizó una ficha de observación para la variable: liderazgo directivo. Esta variable se operacionalizó mediante las variables: gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. La escala de valoración es siempre, a veces, nunca. Y el número de ítem considerado es 20. Las dimensiones establecidas fueron fundamentadas por el MINEDU (2014).</p>	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> - Conduce de manera participativa la planificación institucional -Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad -Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad -Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y rendición de cuentas. 	Escala ordinal intervalo
			Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> -Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa -Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa. 	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	Es una serie de acciones o conductas observables, el cual es de vital importancia para conseguir el objetivo de la institución. En efecto, se afirma como el desempeño laboral resulta ser la fortaleza más importante que tiene toda institución (Chiavenato, 2010).	El instrumento que se utilizó es la ficha de observación de la variable y: desempeño docente. Esta variable de estudio se operacionalizó mediante las siguientes dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. La valoración es siempre, a veces, nunca; el número de ítems a considerar será de 32. Las dimensiones establecidas fueron fundamentadas por el MINEDU (2014).	- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	- Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos - Planifica la enseñanza de forma colegiada	Escala ordinal intervalo
			- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	- Crea un clima propicio para el aprendizaje - Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias - Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos	
			- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, - Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad	
			- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	- Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo - Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales	

2.3 Población y muestra

a) Población

Es conceptualizada como una serie de componentes ya sea individuos, centros educativos, etc., que presentan uno o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo (Vara, 2012, p. 221).

Siendo la población de 190 docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga de Ica - 2018.

b) Muestra

Según Vara (2012) la muestra (n), es una porción representativa de la población, en la cual se extraen teniendo en cuenta un método racional.

Para determinar su tamaño se aplicó la fórmula de poblaciones finitas que a continuación se detalla:

n= Tamaño de la muestra	n=	?
Z = Nivel de Confianza (1-5)	Z=	1.96
N = Universo	N=	190
P = Posibilidad de éxito = 50%	P=	0.5
Q = Posibilidad de error = 50%	Q=	0.5
E = Error muestral (1-10)	E=	0.05

FORMULA PARA POBLACIONES FINITAS:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{E^2 \cdot N + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$n = \frac{3.84 \quad 0.50 \quad 0.50 \quad 190}{0.0025 \quad 190 \quad + \quad 3.84 \quad 0.50 \quad 0.50}$$

$$n = \quad 127$$

Fracción Muestral

$$Fp = \frac{n \times 100}{N}$$

$$Fp = \frac{127 \quad \times \quad 100}{190}$$

$$Fp = \quad 66.91 \quad \%$$

El tamaño de la muestra fue de 127 docentes.

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

a) Técnicas de recolección de datos

La técnica que se utilizó para la recolección de datos en el presente trabajo de investigación fue:

- Técnica de observación

La Observación, es la técnica de recogida de la información que consiste básicamente, en observar, acumular e interpretar las actuaciones, comportamientos y hechos de las personas u objetos, tal y como las realizan habitualmente (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

b) Instrumentos de recolección de datos: siendo los siguientes:

Hernández, Fernández y Baptista (2014). Una ficha de observación es un tipo de instrumentos para conocer la manera como se desarrollan las actividades y los resultados de ellas, pudiendo ser, por ejemplo, el desempeño del docente o los estudiantes en el trabajo de aula. Para ello seguimos estos pasos

- Ficha de observación sobre el liderazgo directivo: Este instrumento estuvo compuesta por 20 ítems estructurado en dos dimensiones: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la para mejora de los aprendizajes.

- Ficha de observación sobre el desempeño docente: Este instrumento estuvo compuesto por 32 ítems estructurado en dos dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

c) Validez: Para la validación de los instrumentos de investigación se utilizó la técnica de opinión de expertos y el instrumento a utilizar es el informe de juicio de expertos. El cual estuvo a cargo de 5 profesionales con el grado de Doctor.

- d) Confiabilidad: Para la confiabilidad del instrumento que se utilizó fue por Alpha de Cronbach's. Para la variable liderazgo directivo se obtuvo un valor de 0,814 y para la variable desempeño docente se obtuvo un valor de 0,902 pudiéndose afirmar que son instrumentos altamente confiables.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para análisis de los datos obtenidos después que se aplicaron los instrumentos, se utilizó el paquete estadístico SPSS-22, y Excel para el análisis de frecuencias, tablas, y los coeficientes de correlación que existen entre las variables de estudio Liderazgo directivo y desempeño docente.

2.6. Aspectos éticos

El instrumento que fue aplicado a la muestra fue en forma anónima, asignándoles un código.

Después de procesar los datos se dio a conocer los resultados a los directivos de la institución educativa, con la finalidad de que ellos tomen las acciones necesarias en beneficio de toda la comunidad educativa.

La autoría del presente trabajo de investigación corresponde a quien presenta esta investigación, la cual está sujeta al trámite administrativo y a las respectivas sanciones según las normas de la universidad.

Los aspectos éticos son todas aquellas normas que regulan la veracidad del trabajo, que todo lo que contiene está sujeto normas legales y éticas. (Acevedo, 2002).

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados.

Tabla 1

Categorías de liderazgo directivo.

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy deficiente [0-16>	5	3,9	3,9	3,9
	Deficiente [16-32>	17	13,4	13,4	17,3
	Regular [32-48>	62	48,8	48,8	66,1
	Bueno [48-64>	33	26,0	26,0	92,1
	Muy bueno [64-80]	10	7,9	7,9	100,0
Total		127	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados de liderazgo directivo

Descripción: En la tabla se observa que el 3,9% (5) docentes señalan que el liderazgo directivo es muy deficiente, el 13,4% (17) que es deficiente, el 48,8% (62) que es regular, el 26,0% (33) señalan que existe un buen liderazgo directivo y el 7,9% (10) opinaron que es muy bueno. De manera que se obtuvo una media aritmética de 41,90 puntos pudiéndose inferir que el liderazgo directivo se encuentra ubicado en la categoría de regular.

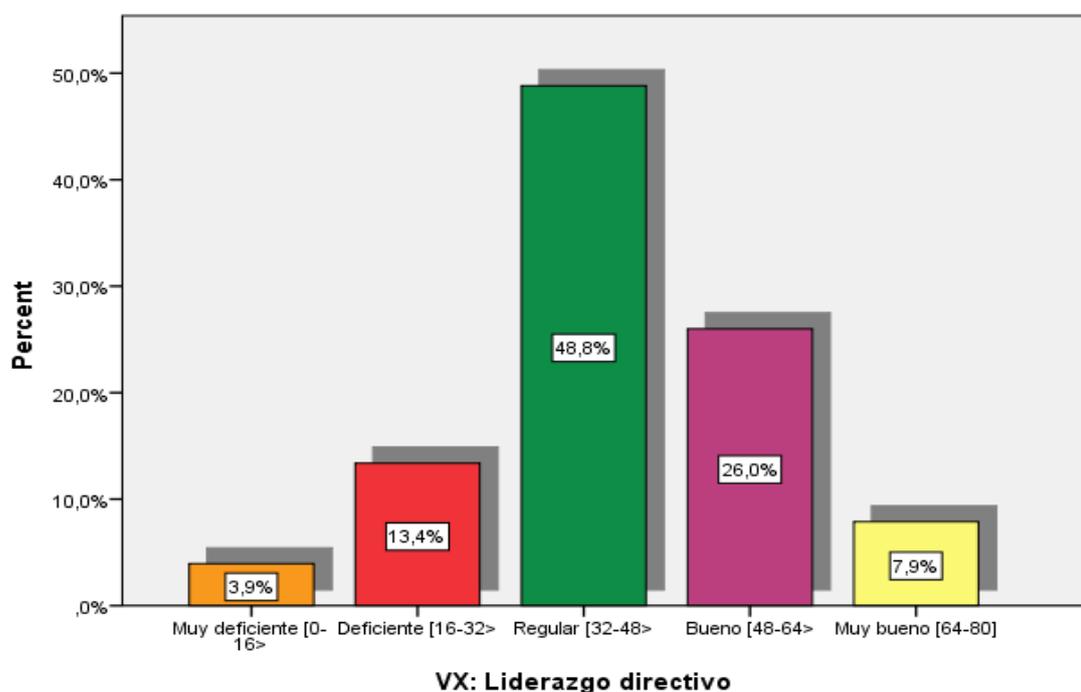


Figura 1: Categorías de Liderazgo directivo

Fuente: Data de resultados de liderazgo directivo

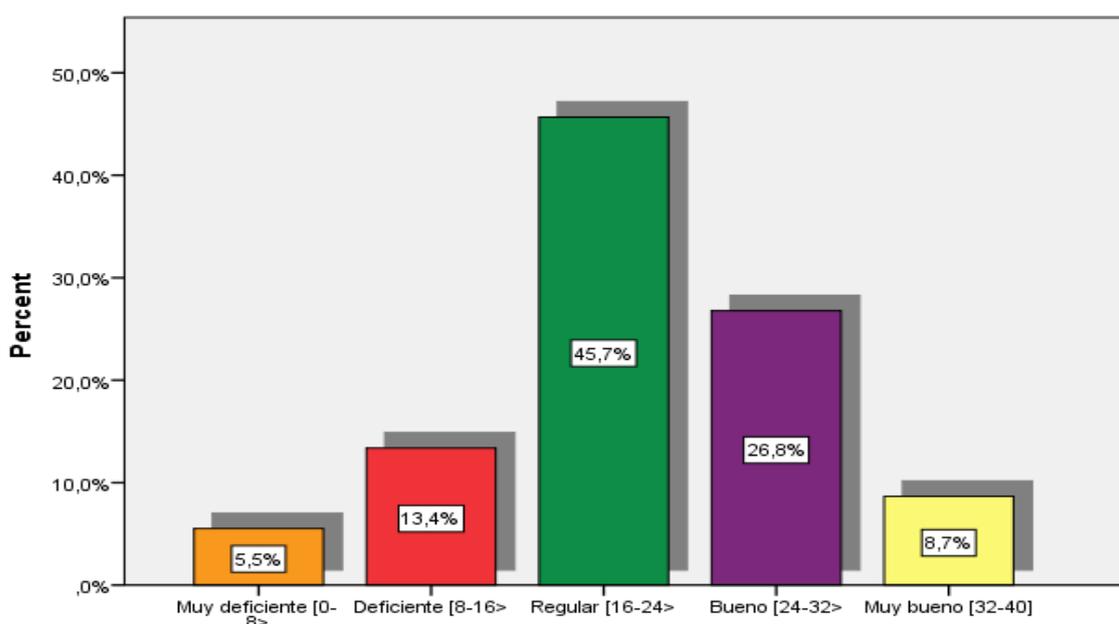
Tabla 2

Categorías de la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy deficiente [0-8>	7	5,5	5,5	5,5
	Deficiente [8-16>	17	13,4	13,4	18,9
	Regular [16-24>	58	45,7	45,7	64,6
	Buena [24-32>	34	26,8	26,8	91,3
	Muy buena [32-40]	11	8,7	8,7	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados de liderazgo directivo

Descripción: En la cual se observa que el 5,5% (7) docentes señalan que la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes es muy deficiente, el 13,4% (17) que es deficiente, el 45,7% (58) que es regular, el 26,8% (34) señalan que existe una buena gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el 8,7% (11) opinaron que es muy buena. De manera que se obtuvo una media aritmética de 20,86 puntos pudiéndose inferir que la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes se encuentra ubicado en la categoría regular.



D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

Figura 2: Categorías de Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

Fuente: Data de resultados de liderazgo directivo

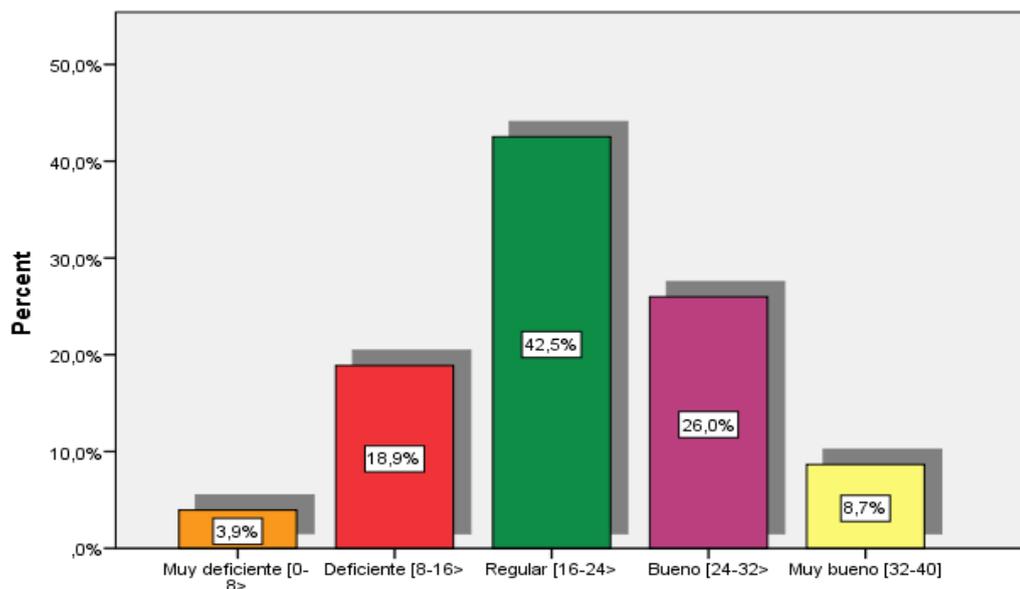
Tabla 3

Categorías de la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy deficiente [0-8>	5	3,9	3,9	3,9
	Deficiente [8-16>	24	18,9	18,9	22,8
	Regular [16-24>	54	42,5	42,5	65,4
	Bueno [24-32>	33	26,0	26,0	91,3
	Muy bueno [32-40]	11	8,7	8,7	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados de liderazgo directivo

Descripción: En la tabla se observa que el 3,9% (5) docentes señalan que la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes es muy deficiente, el 18,9% (24) que es deficiente, el 42,5% (54) que es regular, el 26,0% (33) señalan que existe una buena orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el 8,7% (11) opinaron que es muy buena. De manera que se obtuvo una media aritmética de 21,04 puntos pudiéndose inferir que la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes se encuentra ubicado en la categoría regular.



D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Figura 3: Categorías de Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Fuente: Data de resultados de liderazgo directivo

Tabla 4

Categorías de desempeño docente.

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy deficiente [0-26>	7	5,5	5,5	5,5
	Deficiente [26-52>	19	15,0	15,0	20,5
	Regular [52-78>	60	47,2	47,2	67,7
	Bueno [78-103>	37	29,1	29,1	96,9
	Muy bueno [103-128]	4	3,1	3,1	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados de desempeño docente.

Descripción: En la cual se observa que el 5,5% (7) docentes manifiestan que el desempeño docente es muy deficiente, el 15,0% (19) que es deficiente, el 47,2% (60) es regular, el 29,1% (37) señalan que existe un buen desempeño docente y el 3,1% (4) opinaron que es muy buena. De manera que se obtuvo una media aritmética de 65,41 puntos pudiéndose inferir que el desempeño docente se encuentra ubicado en la categoría regular.

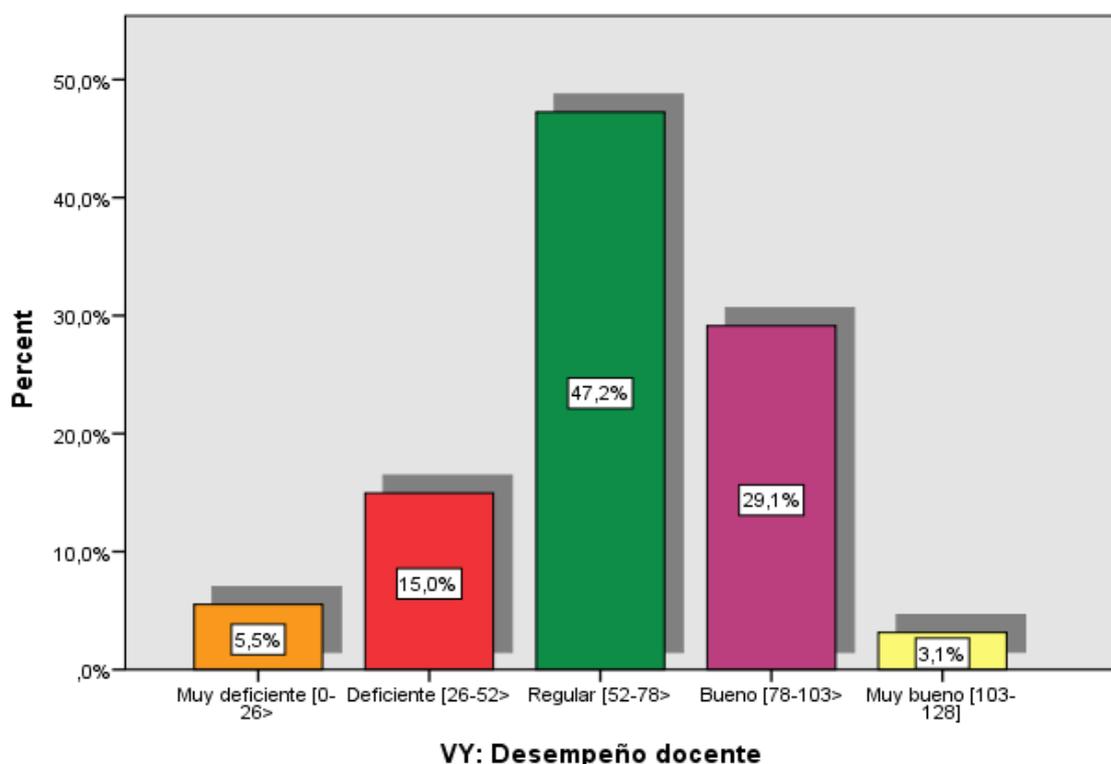


Figura 4: Categorías de desempeño docente

Fuente: Data de resultados de desempeño docente

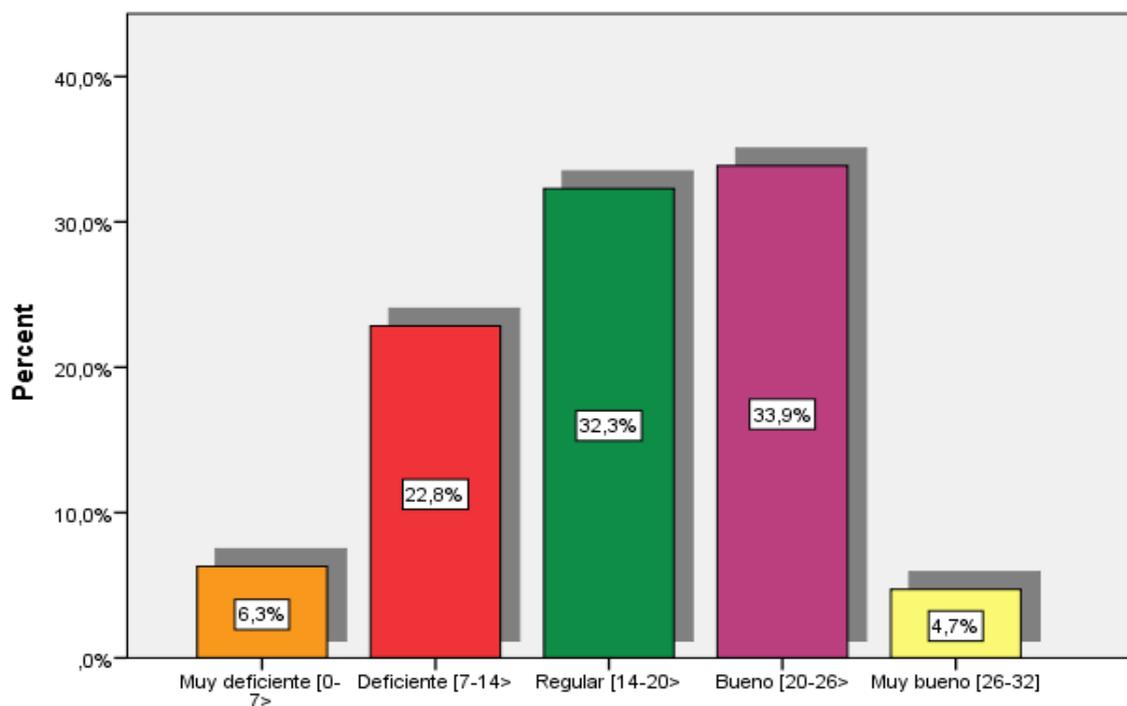
Tabla 5

Categorías de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy deficiente [0-7>	8	6,3	6,3	6,3
	Deficiente [7-14>	29	22,8	22,8	29,1
	Regular [14-20>	41	32,3	32,3	61,4
	Bueno [20-26>	43	33,9	33,9	95,3
	Muy bueno [26-32]	6	4,7	4,7	100,0
Total		127	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados de desempeño docente.

Descripción: En la tabla se observa que el 6,3% (8) docentes señalan que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes es muy deficiente, el 22,8% (29) que es deficiente, el 32,3% (41) es regular, el 33,9% (43) señalan que existe una buena preparación para el aprendizaje de los estudiantes y el 4,7% (6) opinaron que es muy buena. De manera que se obtuvo una media aritmética de 16,78 puntos pudiéndose inferir que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes se encuentra ubicado en la categoría regular.



D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Figura 5: Categorías de preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Fuente: Data de resultados de desempeño docente

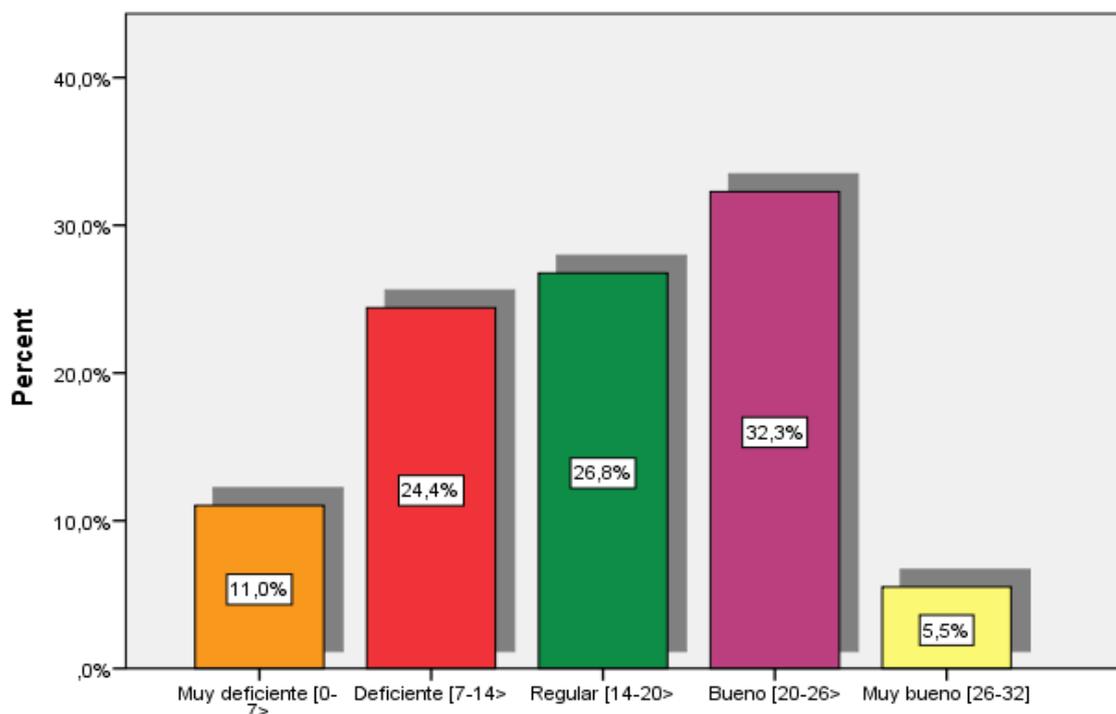
Tabla 6

Categorías de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy deficiente [0-7>	14	11,0	11,0	11,0
	Deficiente [7-14>	31	24,4	24,4	35,4
	Regular [14-20>	34	26,8	26,8	62,2
	Bueno [20-26>	41	32,3	32,3	94,5
	Muy bueno [26-32]	7	5,5	5,5	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados de desempeño docente.

Descripción: En la tabla se observa que el 11,0% (14) docentes señalan que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es muy deficiente, el 24,4% (31) que es deficiente, el 26,8% (34) es regular, el 32,3% (41) señalan que existe una buena enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y el 5,5% (7) opinaron que es muy buena. De manera que se obtuvo una media aritmética de 16,57 puntos pudiéndose inferir que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se encuentra ubicado en la categoría regular.



D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Figura 6: Categorías de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Fuente: Data de resultados de desempeño docente

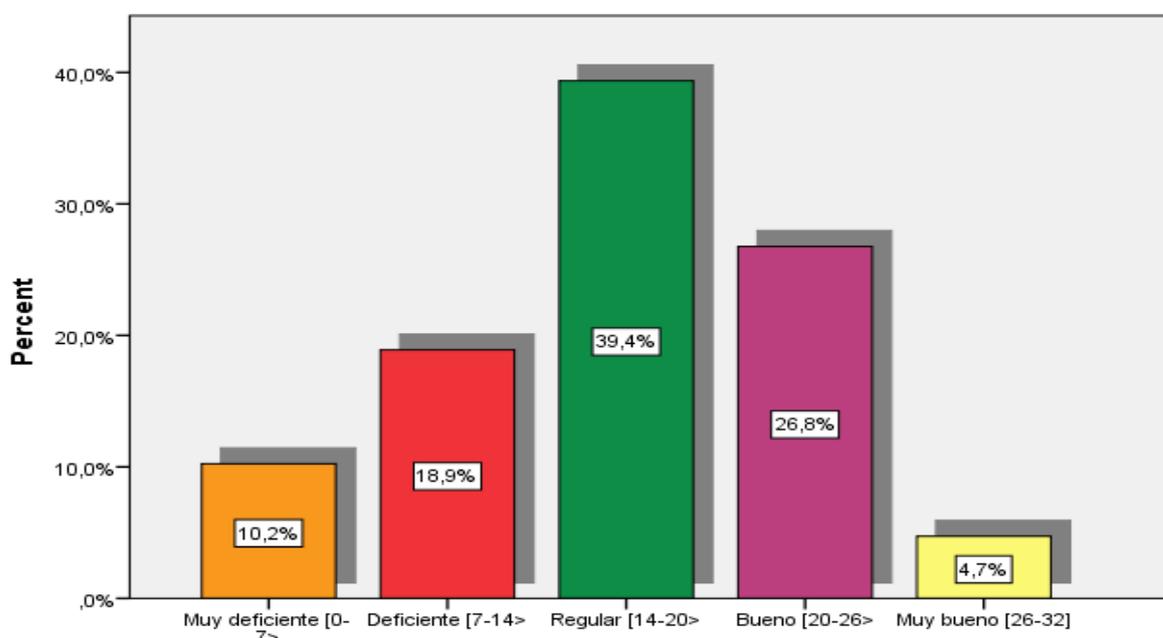
Tabla 7

Categorías de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy deficiente [0-7>	13	10,2	10,2	10,2
	Deficiente [7-14>	24	18,9	18,9	29,1
	Regular [14-20>	50	39,4	39,4	68,5
	Bueno [20-26>	34	26,8	26,8	95,3
	Muy bueno [26-32]	6	4,7	4,7	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados de desempeño docente.

Descripción: Evidenciándose que el 10,2% (13) docentes señalan que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es muy deficiente, el 18,9% (24) que es deficiente, el 39,4% (50) es regular, el 26,8% (34) señalan que existe una buena participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el 4,7% (6) opinaron que es muy buena. De manera que se obtuvo una media aritmética de 16,28 puntos pudiéndose inferir que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad encuentra ubicado en la categoría regular.



D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Figura 7: Categorías de Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Fuente: Data de resultados de desempeño docente

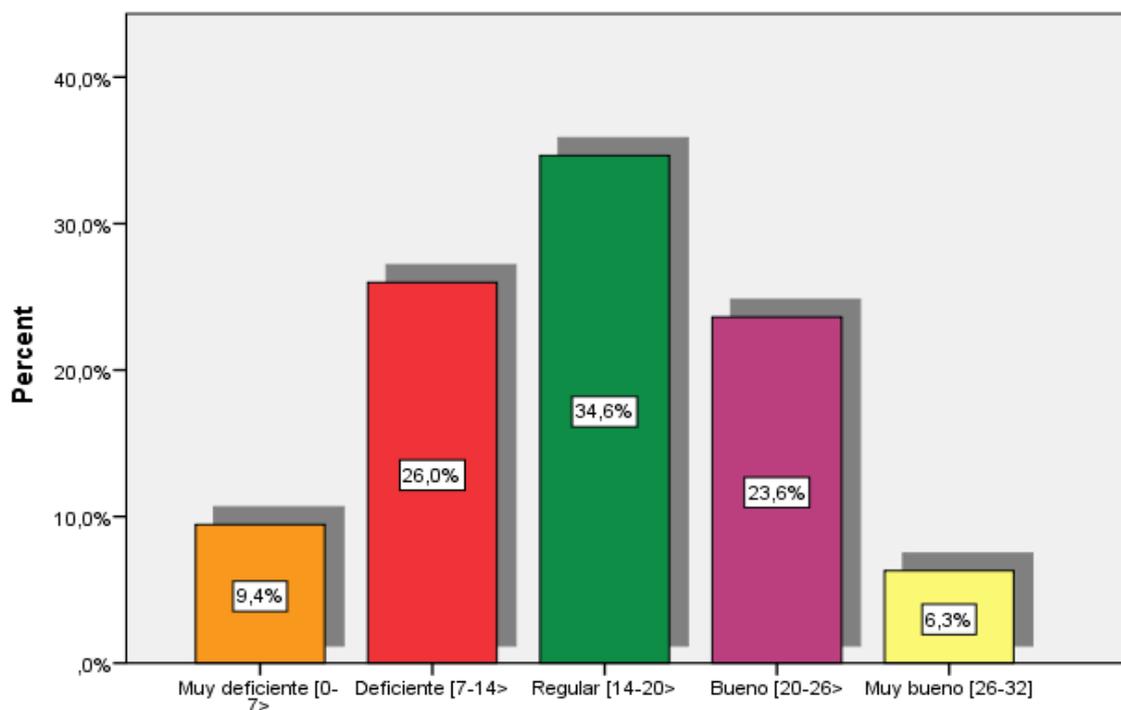
Tabla 8

Categorías de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Muy deficiente [0-7>	12	9,4	9,4	9,4
	Deficiente [7-14>	33	26,0	26,0	35,4
	Regular [14-20>	44	34,6	34,6	70,1
	Bueno [20-26>	30	23,6	23,6	93,7
	Muy bueno [26-32]	8	6,3	6,3	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados de desempeño docente.

Descripción: Evidenciándose que el 9,4% (12) docentes señalan que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es muy deficiente, el 26,0% (33) que es deficiente, el 34,6% (44) es regular, el 23,6% (30) señalan que existe un buen desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y el 6,3% (8) opinaron que es muy buena. De manera que se obtuvo una media aritmética de 15,78 puntos pudiéndose inferir que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la encuentra ubicado en la categoría en la categoría regular.



D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Figura 8: Categorías de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Fuente: Data de resultados de desempeño docente

Tabla 9*Estadísticos descriptivos de la variable X.*

		D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	VX: Liderazgo directivo
N	Valid	127	127	127
	Missing	0	0	0
Mean		20,8583	21,0394	41,8976
Median		20,0000	22,0000	43,0000
Mode		19,00	23,00	36,00
Std. Deviation		7,34061	7,13743	13,77070
Variance		53,885	50,943	189,632
Minimum		4,00	5,00	9,00
Maximum		35,00	37,00	68,00

Tabla 10*Estadísticos descriptivos de la variable Y.*

		D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	VY: Desempeño docente
N	Valid	127	127	127	127	127
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		16,7795	16,5748	16,2756	15,7795	65,4094
Median		17,0000	17,0000	16,0000	16,0000	66,0000
Mode		21,00	23,00	14,00	14,00	57,00 ^a
Std. Deviation		5,91194	6,89320	5,98633	6,50264	22,17154
Variance		34,951	47,516	35,836	42,284	491,577
Minimum		4,00	2,00	3,00	3,00	17,00
Maximum		28,00	30,00	28,00	28,00	108,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

3.2 Comprobación de la hipótesis.

Tabla 11

Prueba Kolmogorov-Smirnov. Prueba de Bondad de ajuste de los puntajes sobre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

		D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	VX: Liderazgo directivo	D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	VY: Desempeño docente
N		127	127	127	127	127	127	127	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	20,8583	21,0394	41,8976	16,7795	16,5748	16,2756	15,7795	65,4094
	Std. Deviation	7,34061	7,13743	13,77070	5,91194	6,89320	5,98633	6,50264	22,17154
Most Extreme Differences	Absolute	,082	,112	,063	,093	,115	,103	,071	,083
	Positive	,066	,053	,054	,047	,056	,077	,065	,054
	Negative	-,082	-,112	-,063	-,093	-,115	-,103	-,071	-,083
Test Statistic		,082	,112	,063	,093	,115	,103	,071	,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,035 ^c	,000 ^c	,200 ^{c,d}	,009 ^c	,000 ^c	,002 ^c	,189 ^c	,032 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

En esta tabla se evidencio, un nivel crítico (significación asintótica bilateral =p) siendo este valor menor a 0.05 en la mayoría de casos presentados, de manera que se logra rechazar la hipótesis de normalidad, concluyéndose que estos datos no presentan una distribución normal (test de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de significancia al 5%). De manera que se empleará una prueba no paramétrica Rho Spearman con el propósito de establecer la correlación.

Tabla 12*Correlación entre liderazgo directivo y las dimensiones de desempeño docente.*

		D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	VY: Desempeño docente
VX: Liderazgo directivo	Correlation Coefficient	,505**	,657**	,673**	,618**	,711**
Rho Spearman	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	127	127	127	127	127

Tabla 13*Correlación entre las dimensiones de liderazgo directivo y desempeño docente.*

		D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	VX: Liderazgo directivo
VY: Desempeño docente	Correlation Coefficient		,630**	,721**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N		127	127

Hipótesis general:

Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica -2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,711

Valor de P=0,000

		VX: Liderazgo directivo	VY: Desempeño docente
Spearman's rho	VX: Liderazgo directivo	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,711**
		N	127
	VY: Desempeño docente	Correlation Coefficient	,711**
		Sig. (2-tailed)	1,000
		N	127

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,711 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor siendo este menor a la región crítica $\alpha= 0,05$; por tanto, se tiende a rechazar la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis alterna. Concluyéndose que existe una asociación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

Hipótesis específica 1:

Existe relación directa entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica- 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente.

Hi: Existe relación directa entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,630

Valor de P=0,000

		D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	VY: Desempeño docente
Spearman's rho	D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,630**
		N	127
	VY: Desempeño docente	Correlation Coefficient	,630**
		Sig. (2-tailed)	1,000
		N	127

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,630 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 siendo este menor a la región crítica $\alpha= 0,05$; por tanto, se tiende a rechazar la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe una asociación directa entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente.

Hipótesis específica 2:

Existe relación directa entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejor de los aprendizajes y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejor de los aprendizajes y el desempeño docente.

Hi: Existe relación directa entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejor de los aprendizajes y el desempeño docente.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,721

Valor de P=0,000

		D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejor de los aprendizajes	VY: Desempeño docente
Spearman's rho	D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejor de los aprendizajes	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,721**
		N	.
			127
Spearman's rho	VY: Desempeño docente	Correlation Coefficient	,721**
		Sig. (2-tailed)	1,000
		N	.
			127

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,721 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor siendo este menor a la región crítica $\alpha= 0,05$; por tanto, se tiende a rechazar la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, se Concluyéndose que existe una asociación directa entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejor de los aprendizajes y el desempeño docente.

Hipótesis específica 3:

Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Hi: Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,505

Valor de P=0,000

		VX: Liderazgo directivo	D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Spearman's rho	VX: Liderazgo directivo	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,505**
		N	,000
			127
	D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Correlation Coefficient	,505**
		Sig. (2-tailed)	1,000
	N	,000	
		127	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,505 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor siendo este menor a la región crítica $\alpha= 0,05$; por tanto, se tiende a rechazar la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis alterna. Concluyéndose que existe una asociación directa entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Hipótesis específica 4:

Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Hi: Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,657

Valor de P=0,000

		VX: Liderazgo directivo	D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Spearman's rho	VX: Liderazgo directivo	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,657**
		N	,000
	D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Correlation Coefficient	127
		Sig. (2-tailed)	,657**
		N	,000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,657 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 siendo este menor a la región crítica $\alpha = 0,05$; por tanto, se tiende a rechazar la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis alterna. Concluyéndose que existe una asociación directa entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Hipótesis específica 5:

Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Hi: Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,673

Valor de P=0,000

		VX: Liderazgo directivo	D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Spearman's rho	VX: Liderazgo directivo	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,673**
		N	,000
	D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Correlation Coefficient	127
		Sig. (2-tailed)	,673**
		N	,000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,673 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor siendo este menor a la región crítica $\alpha = 0,05$; por tanto, se tiende a rechazar la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe una asociación directa entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Hipótesis específica 6:

Existe relación directa entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Hi: Existe relación directa entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,618

Valor de P=0,000

		VX: Liderazgo directivo	D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Spearman's rho	VX: Liderazgo directivo	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,618**
		N	. 127
	D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Correlation Coefficient	,618**
		Sig. (2-tailed)	1,000
		N	. 127

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,618 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor siendo este menor a la región crítica $\alpha = 0,05$; por tanto, se tiende a rechazar la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis alterna. Concluyéndose que existe una asociación directa entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

IV. DISCUSIÓN

La discusión de resultados fue elaborada teniendo en cuenta tres factores los cuales son el resultado que se ha obtenido, el antecedente y la información recolectada en el marco teórico.

Pudiéndose inferir que existe una relación significativa entre las variables: liderazgo directivo y el desempeño docente; habiéndose obtenido un valor de Rho Spearman de 0,711 lo cual muestra la existencia de un buen liderazgo directivo generará un buen desempeño docente, y viceversa.

De manera que el resultado obtenido fue contrastado con la investigación realizada por Morales (2015) quien sostiene que existe relación directa entre liderazgo directivo y compromiso organizacional con una relación positiva y significativa ($r_s = 0,777$, $p = .000$) en los docentes de la Institución Educativa San Felipe, UGEL 04 – Comas 2014. Lo cual permite señalar que el liderazgo directivo se relaciona con diversos aspectos presentes en el entorno educativo, como lo es el compromiso que muestran todos los miembros de la institución, como lo son los docentes. Por su parte Ayala (2015) entre las principales conclusiones tenemos que: las variables de estudio gestión pedagógica y desempeño docente en la escuela de suboficiales de la policía nacional del Perú de Ica- 2013 se relacionan significativamente, por lo cual podemos observar que existe una relación que es directamente proporcional entre ambas variables, ya que a medida que aumenta una variable la otra también aumenta. Por otro lado, se tiene a Camarero (2015), quien manifiesta que existe una mayor presencia de modelos directivos basados fundamentalmente en la gestión en contraste con los que se basan en el liderazgo pedagógico.

Esto se relaciona con la información del marco teórico la cual fue sustentada por Gento (2002) indica que: El director de una institución educativa debe de ejercer un liderazgo en el que predomine el trabajo pedagógico, su principal preocupación debe ser el impulso para potenciar a los integrantes de la institución, la cual debe de estar orientada a lograr una educación de calidad que, en su conjunto y pormenores, respondiendo a una institución educativa de calidad (p.196). Por otra parte, con respecto al desempeño docente, según Montenegro (2005) nos dice el desempeño docente se entiende como el cumplimiento de las funciones propias de la actividad profesional; éste se halla determinado por factores asociados al propio

docente, al estudiante y al entorno. El desempeño se ejerce en diferentes campos: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente mediante una acción reflexiva. Y más adelante nos dice que es muy importante la evaluación de desempeño, porque ella nos permite la calidad educativa y calificar la profesión docente.

En cuanto a las hipótesis específicas se han obtenido lo siguiente:

En la hipótesis específica N°1; se evidencia que existe relación directa entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018, habiéndose obtenido un valor de Rho Spearman de $r = 0,630$. Esto se contrasta con los resultados obtenidos por Urriola (2013), quien también demostró la relación que existe entre las herramientas necesarias para lograr un mejor aprendizaje del estudiante y el desempeño docente, evidenciando la importancia de lograr las condiciones necesarias para que el estudiante consiga aprender de manera satisfactoria. Por otro lado, se puede contrastar con la investigación de Alván (2017), quien señala que existe relación entre desempeño docente y gestión del conocimiento en la muestra estudiada. La dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes es conceptualizada por el MINEDU (2014), quien lo define como las diferentes competencias adquiridas por el director las cuales pone que en práctica el para la construcción y la implementación de la reforma de la institución, realizando la gestión de una condición adecuada para mejorar los aprendizajes por medio de la planificación, el desarrollo de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias y comunidad; realizando la evaluación de manera sistemática de la gestión de la institución educativa.

En la hipótesis específica N°2; se evidencia que existe relación directa entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejor de los aprendizajes y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018, habiéndose obtenido un valor de Rho Spearman de $r = 0,721$. Esto se contrasta con los resultados obtenidos por Morales (2015) señala que se observa que existe entre liderazgo directivo y compromiso organizacional con una relación positiva y significativa ($r_s = 0,777$, $p = .000$) en los docentes de la Institución Educativa San Felipe, UGEL 04 – Comas 2014; el demostrar un adecuado liderazgo

es sinónimo de que el director se involucra tanto en el proceso de enseñanza como de aprendizaje logrando orientar a los docentes en los diferentes procesos pedagógicos, lo cual contribuye a lograr que el docente realice su labor de manera eficiente.

La dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejor de los aprendizajes es conceptualizada por el MINEDU (2014), como la competencia del directivo encaminada hacia la formación de la profesionalidad docente y de los procesos de acompañamiento continuo a los docentes a fin de lograr mejoras en el aprendizaje.

En la hipótesis específica N°3; se evidencia que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018, habiéndose obtenido un valor de Rho Spearman de $r = 0,505$. Esto se contrasta con los resultados obtenidos por Monroy (2013), quien también logró determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, como se sabe una de las dimensiones del desempeño docente es la preparación para el aprendizaje; de manera que este antecedente guarda similitud con los resultados obtenidos con la presente investigación. La información obtenida en el marco teórico es sustentada por el MINEDU (2014) quien conceptualiza la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes como nuestra labor como docentes nosotros no podemos improvisar, para ello debemos de realizar una planificación adecuada de nuestro trabajo. La planificación del trabajo pedagógico comprende la elaboración de la programación curricular, las unidades didácticas y sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo.

En la hipótesis específica N°4; se evidencia que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018, habiéndose obtenido un valor de Rho Spearman de $r = 0,657$. Esto se contrasta con los resultados obtenidos por Calvo (2015), señala que existe una relación directa y significativa entre la verificación / control, monitoreo pedagógico, acompañamiento pedagógico y desempeño profesional docente; el primer parámetro se cumple teniendo en cuenta si se desarrolla un adecuado liderazgo directivo, de manera que esto guarda

relación con la forma en la que los docentes desarrollan su labor durante el proceso de enseñanza; partiendo de estos el antecedente presenta resultados similares a la presente investigación.

La información obtenida en el marco teórico es sustentada por el MINEDU (2014) quien define a la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes como el desarrollo de los procesos de enseñanza a través de enfoques que logren valorar la inclusión y la variedad en todo su contexto.

Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un ambiente favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos que se van a impartir, la motivación permanente de sus estudiantes, la utilización adecuada de las diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes.

En la hipótesis específica N°5; se evidencia que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018, habiéndose obtenido un valor de Rho Spearman de $r = 0,673$. Esto se contrasta con los resultados obtenidos por Reyes (2016) quien obtuvo resultados similares a la presente investigación pues señala que existe una relación significativa entre las variables de estudio: gestión educativa y práctica docente en la institución educativa Nuestra Señora de las Mercedes de Ica 2016, se concluye este resultado obteniendo un coeficiente de Pearson de 0,757. La información obtenida en el marco teórico es sustentada por el MINEDU (2014), quien señala que la participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad es muy importante que los miembros de la institución educativa y la comunidad mantengan una relación cordial. La participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para con-figurar la comunidad de aprendizaje.

En la hipótesis específica N°6; se evidencia que existe relación directa entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018, habiéndose obtenido un valor de Rho Spearman de $r = 0,618$, estos resultados pueden ser contrastados con la investigación realizada por Morales (2015), quien determino la relación que existe

entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional; el compromiso organizacional engloba al desarrollo de la profesionalidad y a la identidad docente de manera que ambas investigaciones presentan resultados similares. La información obtenida en el marco teórico es sustentada por el MINEDU (2014) quien define la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente como el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes.

De manera que se infiere que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

V. CONCLUSIONES

Primera: Al haberse obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r= 0,711$ se afirma que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018. Es decir que la existencia de un buen liderazgo directivo le corresponderá un buen desempeño docente y viceversa.

Segunda: Al haberse obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r= 0,630$ se afirma que existe relación directa entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018. Es decir que la existencia de una buena gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes generará un buen desempeño docente y viceversa.

Tercera: Al haberse obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r= 0,721$ se afirma que existe relación directa entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejor de los aprendizajes y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018. Es decir que la existencia de una buena orientación de los procesos pedagógicos para la mejor de los aprendizajes generará un buen desempeño docente y viceversa.

Cuarta: Al haberse obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r= 0,505$ se afirma que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018. Es decir que la existencia de un buen liderazgo directivo generará una buena preparación para el aprendizaje de los estudiantes y viceversa.

Quinta: Al haberse obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r= 0,657$ se afirma que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018. Es decir que la existencia de

un buen liderazgo directivo generará una buena enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y viceversa.

Sexta: Al haberse obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r= 0,673$ se afirma que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018. Es decir que la existencia de un buen liderazgo directivo generará una buena participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y viceversa.

Séptima: Al haberse obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r= 0,618$ se afirma que existe relación directa entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018. Es decir que la existencia de un buen liderazgo directivo generará un buen desarrollo de la profesionalidad e identidad docente y viceversa.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** Al Gobierno Regional de Ica, mediante la gerencia de desarrollo social, programar y ejecutar acciones de formación y desarrollo profesional dirigido al sector educación, se recomienda replicar las experiencias exitosas llevadas a cabo en el Perú por Gobiernos regionales como el del Callao que ha brindado maestría gratuita en convenio con la Universidad San Ignacio de Loyola, a los docentes de la región Callao.
- Segunda:** A la Dirección Regional de Educación de Ica; desarrollar en los directivos de las instituciones educativas de la región capacidades de liderazgo pedagógico; porque existe evidencia teórica para afirmar que los buenos líderes educativos gestionan instituciones educativas que brindan servicios de calidad.
- Tercera:** A la Unidad de Gestión Local de Ica; acompañar y orientar el desempeño de los docentes de la Región Ica, con énfasis en el cumplimiento de las rubricas de evaluación del desempeño; esta acción debe constituirse en un apoyo que los docentes reciben desde el ejercicio propio de la acción mediadora.
- Cuarta:** A los directores de las instituciones educativas de Ica, conformar círculos de calidad para desarrollar y fortalecer sus capacidades de liderazgo pedagógico de tal manera que estén en condiciones de gestionar las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientar los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.
- Quinta:** Al Director de la institución educativa “San Luis Gonzaga” de Ica realizar una retroalimentación respecto al liderazgo que viene teniendo en cuanto a la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y a la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

- Sexta:** A los docentes de la institución educativa “San Luis Gonzaga” de Ica, tomar conciencia de la importancia que tiene su rol, de manera que asistan de forma periódica a capacitaciones y actualizaciones que contribuyan a que logren una mejor preparación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- Séptima:** A los docentes de la institución educativa “San Luis Gonzaga” de Ica, participar en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, teniendo un involucramiento activo con una actitud democrática, crítica y colaborativa de la escuela.

VII. PROPUESTA

Propuesta sobre el Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ica.



AUTORA: Mg. REYES MORAN, Sally Leonella

ASESOR: Dr. ESPINOZA POLO, Francisco Alejandro

PERÚ - 2019

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Institución Educativa : San Luis Gonzaga
- 1.2. UGEL : Ica
- 1.3. Distrito : Ica
- 1.4. Provincia : Ica
- 1.5. Región : Ica
- 1.6. Director : Pedro Eduardo Falcon Guerra
- 1.7. Docente : Sally Leonella Reyes Moran
- 1.8. Ejecución del Proyecto : inicio:
Término:

II. PARTICIPANTES

Los participantes estuvieron compuestos por los docentes que pertenecen a la institución educativa “San Luis Gonzaga” de Ica, tanto del turno tarde como del turno de la mañana.

III. FUNDAMENTACIÓN

En el Perú, la investigación realizada por Zevallos (2015) señala que se advierten una inadecuada práctica y una actitud indiferente en su ejercicio educativo por parte de los directivos, lo cual genera conflictos entre los el directivo, los docentes, padres de familia e incluso los mismos estudiantes. Este conflicto que amenaza con romper las relaciones humanas creando un ambiente toxico que merman la ejecución de las labores educativas, sin embargo, no se observa un liderazgo directivo que busque la solución de estos problemas, constituyéndose de forma continua, lo cual ocasiona el rompimiento de los vínculos interpersonales, ocasionando un inadecuado liderazgo, con una actitud proactiva y un emprendimiento debilitado logrando impedir la concentración de la atención en ejercicios de gestión como la supervisión, el monitoreo y la capacitación, de manera que el docente y el estudiante se sienta encaminado sobre su ejercicio educativa.

En la Institución educativa San Luis Gonzaga de Ica, se percibe que el

liderazgo directivo aún no ha logrado los niveles esperados en lo que se refiere a la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, por otra parte, existe una necesidad de consolidar la formación profesional docente y el ejercicios de la profesión para que se pueda dar un buen desempeño, para esto se tiene que contar con profesionales comprometidos y satisfechos con su labor, muchos maestros no se identifican con su profesión ya que por motivos económicos y poca valoración de la carrera docente tienen que dedicarse a otras actividades que cubran sus interés económicos y sociales. Algunos docentes aún no han desarrollado niveles adecuados para poder identificar las características de todos sus estudiantes y sus contextos, y de esta manera poder programar con una secuencia lógica sus sesiones de aprendizaje, así mismo en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que no se refleja en las actividades realizadas un buen clima institucional.

IV. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú del 1993.
- Ley N° 28044, Ley General de Educación
- Proyecto Educativo Nacional al 2021, aprobado por Resolución Suprema N° 001-2007-ED
- Ley N° 29394, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior.
- Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa –SINEACE.
- Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación –PESEM- 2012 – 2016, aprobado por Resolución Ministerial N°0518-2012-ED.
- Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento aprobado por D.S. N°004-2013, promueve la titulación de las Carreras de Educación Superior a nombre de la Nación, en instituciones que sean acreditadas.
- R.M. N°0547-2012-ED, aprueba los lineamientos denominados “Marco del Buen Desempeño Docente para docentes de Educación Básica Regular”.

- Proyecto Educativo Regional de Ica
- MINEDU (2013) “Matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión educativa de institutos de educación superior, SINEACE.

V. OBJETIVOS

5.1. Objetivo General

Implementar y aplicar la propuesta sobre liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.

5.2. Objetivos Específicos

OE1. Analizar en qué medida la aplicación de la propuesta con la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes desarrolla el desempeño docente.

OE2. Analizar en qué medida la aplicación de la propuesta con la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes desarrolla el desempeño docente.

OE3. Analizar en qué medida la aplicación de la propuesta mejora el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

OE4. Analizar en qué medida la aplicación de la propuesta mejora el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

OE5. Analizar en qué medida la aplicación de la propuesta mejora el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

OE6. Analizar en qué medida la aplicación de la propuesta mejora el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

VI. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	Actividad	Responsable	Duración
1	Mejorando las condiciones de aprendizaje en el aula	Investigadora	2 semanas
2	Fortaleciendo la planificación de las sesiones de aprendizaje	Investigadora	2 semanas
3	Aplicando estrategias innovadoras en el proceso de enseñanza.	Investigadora	2 semanas
4	Participando en la gestión de la escuela	Investigadora	2 semanas
5	Fortaleciendo la actitud democrática en convivencia escolar.	Investigadora	2 semanas

VII. Evaluación

La evaluación es permanente mediante una ficha de control y el instrumento de recolección de datos de la variable dependiente.

VIII. Medios y materiales

Recursos humanos.

Padres participantes

Investigadora

Recursos materiales.

Materiales impresos

Materiales de oficina

Equipo multimedia

Materiales digitales

Materiales del entorno

Recursos Financieros.

Autofinanciado por la investigadora

IX. Referencias bibliográficas

Chiavenato, I. (1993). Liderazgo y empresa. Introducción a la teoría general de la administración. Quinta edición. México: EDITORIALMC GRAW HILL.

MINEDU (2014) Marco del Buen Desempeño Docente. Lima – Perú.

VIII. REFERENCIAS

- Acevedo, I. (2002). Aspectos éticos en la investigación científica. Recuperado 16/01/2019 https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532002000100003.
- Alván, E. (2017). Percepción sobre el desempeño docente y gestión del conocimiento en estudiantes del primer y segundo año de secundaria Institución Educativa N° 1263 – UGEL 06. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación. Lima. Perú.
- Ayala, M., (2015) La gestión pedagógica y su relación con el desempeño docente en la escuela de suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Ica, 2013. Lima – Perú.
- Calvo, C. (2015) Supervisión y desempeño profesional docente en la institución educativa emblemática “Toribio Rodríguez de Mendoza”- San Nicolás 2014.
- Cam, G. (2005). El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Universidad Nacional Pedro Luis Gallo; Lambayeque.
- Camarero, M. (2015). Dirección escolar y liderazgo: Análisis del desempeño de la figura directiva en centros de Educación Primaria de Tarragona. Tesis de doctorado. Universitat Rovira i Virgili. Tarragona. España.
- Chiavenato, I. (1993). Liderazgo y empresa. Introducción a la teoría general de la administración. Quinta edición. México: EDITORIALMC GRAW HILL.
- Chiavenato, I. (2002), Administración en los Nuevos Tiempos. Editorial McGraw Hill. Bogotá Colombia.
- Chiavenato, I. (2010). Administración de Recursos Humanos. 5ta edición. Colombia: Mac Graw Hill.
- Gento, S. (2002). Instituciones educativas para la calidad total. Editorial LA MURALLA S. A., Madrid, 271, pp.
- Goleman, D. (1998). Liderazgo que obtiene resultados. (En línea). (Consultado el 28 de noviembre del 2017). Recuperado en: <http://ecob.scienceontheweb.net/liderazgo1.pdf>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Cuarta edición, Editorial Mc Graw Hill, Chile

- Huillca, B. (2015). Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos; Lima.
- James, A. (1996). Administración. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Lluya, Y. (2016). Relación entre liderazgo directivo y trabajo en equipo docente de la institución educativa N° 22462 “Hilda Bringas Quintanilla” – Pisco, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Sede Ica.
- López, Z. (2014). Identificación de los factores que contribuyen al estrés laboral en los maestros de escuela superior del departamento de educación y su impacto en el desempeño de sus funciones docentes: Un estudio mixto de exploración en secuencia de fases. (Tesis doctoral). Universidad Metropolitana; Puerto Rico.
- Mairena, E. (2015). Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
- Marqués, G. P. (2011). Los docentes: Funciones, Roles, Competencias necesarias, Formación. Departamento de Pedagogía Aplicada, Facultad de Educación, UAB. Disponible en URL: funciones.de.los.docentes.hoy.peremarques.pangea.org/docentes.htm.
- MINEDU (2013). Marco del buen desempeño directivo. Lima.
- MINEDU (2014) Marco del Buen Desempeño Docente. Lima – Perú.
- Monroy, J. (2013). Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente. Caso de Estudio: Escuela Estatal “Rafael Saturno Guerra”. Valencia – Estado Carabobo. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Bárbula – Venezuela.
- Montenegro, I. (2003) Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá – Colombia. Editorial Magisterio.
- Montenegro, I. (2005). Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Colombia: Edit. Coop. Editorial Magisterio.

- Morales, P. (2015). Liderazgo Directivo y Compromiso Organizacional en la Institución Educativa San Felipe, UGEL 04 - Lima, 2014. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Lima.
- Reyes, S., (2016). Gestión educativa y práctica docente en una institución educativa de Ica.
- Tataje, F. (2017). Liderazgo del director y gestión pedagógica en docentes de un instituto de educación superior tecnológico-Ica, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica.
- Urriola, K., (2013) Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso. El caso de la ciudad de Concepción. Barcelona – España.
- Valdés V., H. (2006) Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. Recuperado de: <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>
- Vara, A. (2012) Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Instituto de investigación de la facultad de ciencias administrativas y recursos humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima. Manual electrónico disponible en internet: www.aristidesvara.net, pág. 221, 223.
- Zevallos, C. (2015). Gestión educativa de liderazgo directivo para el tratamiento de conflictos institucionales en la I.E.P. “Pontificia Católica Santa María”, Juliaca – San Román 2014. (Tesis de maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez, Juliaca.

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentos

Ficha de observación sobre el liderazgo directivo

Estimado docente (a): Agradecemos su gentil participación en la presente investigación, para obtener información sobre Liderazgo directivo.

La ficha de observación es anónima, por favor responda con sinceridad. Lea usted con atención y conteste marcando con una "X" en un solo recuadro.

Instrucciones: En las siguientes proposiciones marque con una "X" en el valor del casillero que según Ud. corresponde.

Calificación:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
4	3	2	1	0

N°	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA				
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes						
1.	Conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno					
2.	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.					
3.	Promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.					
4.	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente					
5.	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.					
6.	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes					

7.	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.					
8.	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa, bajo un enfoque orientado a resultados.					
9.	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa					
10.	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.					
D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes						
11.	Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño.					
12.	Genera espacios para el trabajo colaborativo entre los docentes, que contribuyen a la mejora de la enseñanza.					
13.	Genera mecanismos para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora del clima escolar.					
14.	Estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.					
15.	Orienta participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular.					
16.	Promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, en articulación con la propuesta curricular regional.					
17.	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.					
18.	Monitorea el uso de estrategias, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
19.	Orienta el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje.					
20.	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean logra					

FICHA TÉCNICA

A. NOMBRE:

Ficha de observación sobre el liderazgo directivo

B. OBJETIVOS:

La siguiente lista de cotejo tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de liderazgo directivo de los docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga de Ica - 2018.

C. AUTORES:

Mg. REYES MORAN, Sally Leonella

D. ADAPTACIÓN:

E. ADMINISTRACIÓN:

Individual

F. DURACIÓN:

30 minutos

G. SUJETOS DE APLICACIÓN:

127 docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga de Ica - 2018.

H. TÉCNICA:

La observación

I. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

PUNTUACIÓN NUMÉRICA	RANGO O NIVEL
0	Nunca
1	Muy pocas veces
2	Algunas veces
3	Casi siempre
4	Siempre

J. DIMENSIONES E ÍTEMS:

DIMENSIONES	INDICADORES
D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none">• Conduce de manera participativa la planificación institucional• Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad• Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad• Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y rendición de cuentas.
D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none">• Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa• Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa.

LEYENDA

Respuestas	Valor
Siempre	4
Casi siempre	3
Algunas veces	2
Muy pocas veces	1
Nunca	0

Significancia de Respuesta con su Nivel de Logro respectivo	
Nunca	Muy deficiente
Muy pocas veces	Deficiente
Algunas veces	Regular
Casi siempre	Bueno
Siempre	Muy bueno

DIMENSIONAL	
Intervalo	Nivel de logro
[0-8>	Muy deficiente
[8-16>	Deficiente
[16-24>	Regular
[24-32>	Bueno
[32-40]	Muy bueno

GENERAL	Intervalo	Nivel de logro
	[0-16>	Muy deficiente
	[16-32>	Deficiente
	[32-48>	Regular
	[48-64>	Bueno
	[64-80]	Muy bueno

Ficha de observación sobre el desempeño docente

Estimado docente (a): Agradecemos su gentil participación en la presente investigación, para obtener información sobre desempeño docente.

La ficha de observación es anónima, por favor responda con sinceridad. Lea usted con atención y conteste marcando con una "X" en un solo recuadro.

Instrucciones: En las siguientes proposiciones marque con una "X" en el valor del casillero que según Ud. corresponde.

Calificación:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
4	3	2	1	0

N°	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA				
		Siempre	Casi	Algunas	Muy pocas	Nunca
D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
1.	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.					
2.	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
3.	Demuestra conocimiento actualizado de la didáctica de las áreas que enseña.					
4.	Elabora la programación curricular, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven y las características de los estudiantes.					
5.	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que se buscan desarrollar en los estudiantes.					
6.	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
7.	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad de los estudiantes.					
8.	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					

D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
9.	Construye relaciones interpersonales con los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				
10.	Comunica a los estudiantes las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.				
11.	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.				
12.	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
13.	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje.				
14.	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.				
15.	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				
16.	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.				
D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
17.	Interactúa con sus pares, colaborativamente, para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza en la escuela.				
18.	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
19.	Desarrolla, individualmente, proyectos de investigación e innovación pedagógica.				
20.	Desarrolla, colectivamente, proyectos de mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.				
21.	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
22.	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los recursos de su entorno.				
23.	Comparte con las familias de sus estudiantes los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				
24.	Comparte con las autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				

D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
25.	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica en el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
26.	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica en la gestión institucional.					
27.	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, y las de la escuela.					
28.	Expresa una opinión informada y actualizada sobre políticas educativas, en el marco de su trabajo profesional.					
29.	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.					
30.	Resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en principios éticos.					
31.	Actúa respetando los derechos humanos del niño y el adolescente.					
32.	Toma decisiones respetando el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

FICHA TÉCNICA

A. NOMBRE:

Ficha de observación sobre el desempeño docente

B. OBJETIVOS:

La siguiente lista de cotejo tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de desempeño docente de los docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga de Ica.

C. AUTORES:

Mg. REYES MORAN, Sally Leonella

D. ADAPTACIÓN:

E. ADMINISTRACIÓN:

Individual

F. DURACIÓN:

30 minutos

G. SUJETOS DE APLICACIÓN:

127 docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga de Ica - 2018.

H. TÉCNICA:

La observación

I. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

PUNTACIÓN NUMÉRICA	RANGO O NIVEL
0	Nunca
1	Muy pocas veces
2	Algunas veces
3	Casi siempre
4	Siempre

J. DIMENSIONES E ÍTEMS:

DIMENSIONES	INDICADORES
D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos • Planifica la enseñanza de forma colegiada
D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Crea un clima propicio para el aprendizaje • Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias • Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos
D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, • Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad
D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo • Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales

LEYENDA

Respuestas	Valor
Nunca	0
Muy pocas veces	1
Algunas veces	2
Casi siempre	3
Siempre	4

Significancia de Respuesta con su Nivel de Logro respectivo	
Nunca	Muy deficiente
Muy pocas veces	Deficiente
Algunas veces	Regular
Casi siempre	Bueno
Siempre	Muy bueno

DIMENSIONAL	
Intervalo	Nivel de logro
[0-7>	Muy deficiente
[7-14>	Deficiente
[14-20>	Regular
[20-26>	Bueno
[26-32]	Muy bueno

GENERAL	Intervalo	Nivel de logro
	[0-26>	Muy deficiente
	[26-52>	Deficiente
	[52-78>	Regular
	[78-103>	Bueno
	[103-128]	Muy bueno

Entrevista

1. Conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno.

Es competencia del directivo conducir la planificación desde los documentos de gestión escolar, como insumos de la planificación curricular, basada en las características de la IE, su comunidad educativa y su entorno, de manera participativa y organizada para el logro de las metas de aprendizaje propuestas. En la IE, nos organizamos en equipos de trabajo multidisciplinario, recogiendo aportes, revisando y actualizando los documentos de gestión escolar, los cuales se socializan en la primera semana de marzo con la participación de los actores de la comunidad educativa.

2. Genera mecanismos para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora del clima escolar.

Es importante fortalecer permanentemente el clima escolar, porque favorece el aprendizaje de los estudiantes, por consiguiente, es necesario definir los espacios para el trabajo colaborativo entre docentes que favorece la integración, el intercambio de experiencia y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas docente, otros espacios como las jornadas de reflexión y círculos de aprendizaje.

3. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.

Es de consideración, tener en cuenta que las diferencias principales en los aprendizajes son producidas no solo por las características de una IE, sino primordialmente por lo que ocurre al interior de cada aula y grupo de clase, conocer ello nos permite generar un clima escolar consciente y de respeto a la complejidad y diversidad de la IE., en un ambiente de colaboración mutua, de interacción responsable, donde prevalezca el buen trato, la escucha activa, la empatía, la calidez, la comunicación asertiva y eficaz. Concluya, que es de prioridad que los integrantes de la comunidad educativa y de cualquier agrupación y entidad se establezca un buen clima escolar, por ello tengo presente la siguiente frase: “Desde nuestras diferencias, caminamos juntos hacia el éxito institucional”.

4. Monitorea el uso de estrategias, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.

Es un compromiso que asumimos, el monitoreo es una herramienta que permite verificar la ejecución de las actividades, el uso de los recursos y el logro de los objetivos y metas planteados. Identificamos logros y debilidades para una toma de decisiones a favor de la continuidad de las actividades y/o recomendar medidas correctivas a fin de optimizar los resultados orientados al logro de las metas de aprendizajes. En nuestra IE, el equipo de monitoreo está conformado por los directivos, el personal jerárquico (jefes y coordinadores), en un marco de liderazgo compartido y trabajo colaborativo.

5. El docente demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.

Se entiende que el aprendiz es el sujeto que aprende, con sus potencialidades y su diversidad, por consiguiente, es primordial que el docente atienda con pertinencia esa diversidad existente en el

aula, consideración a las características individuales, socioculturales y lingüísticas, lo mismo que sus intereses y necesidades. Los docentes si demuestran este conocimiento y comprensión de las características de los estudiantes púberes y adolescentes que acoge la IE., se aplican diversos instrumentos de manera individual y colectiva, para obtener la mayor información con el propósito de una atención específica y de promover su formación integral.

6. El docente construye relaciones interpersonales con los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.

Los docentes muestran relaciones interpersonales positivas, altas expectativas, buen trato con el ánimo de crear un clima armónico en el aula, se promueve el respeto por sí mismos y por sus compañeros. Se presentan algunos casos de quiebres en el trato del docente ante la conducta de los estudiantes, siendo uno de los desempeños que hay que fortalecer permanentemente.

7. Interactúa con sus pares, colaborativamente, para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza en la escuela.

Los docentes realizan trabajo pedagógico de planificación, revisión, análisis y reflexión; se organizan de acuerdo a los productos y resultados que se quieren lograr; se ha promovido diversos espacios de interacción entre los docentes: entre pares (observación de aula, apoyo a estudiantes), trabajo en equipos por grados, por áreas, reuniones y/o círculos de interaprendizaje en mejora de la practica pedagógica centrado en el aprendizaje. Actualmente, se cuenta con los espacios para el trabajo colegiado, donde se fortalece la colaboración y cooperación para el logro de las metas y objetivos institucionales.

8. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica en el aprendizaje de todos sus estudiantes, una escuela que se organice y conduzca en función de los aprendizajes y que para ello logre vincular el trabajo docente, clima escolar acogedor y la participación de las familias y comunidad.

Los docentes asumen sus resultados alcanzados con prioridad en los compromisos de gestión escolar 1 y 2, lo que conlleva a una autoevaluación de su desempeño y por ende a identificar sus necesidades de formación profesional y personal. Resultados que interioriza y comparte con los integrantes de su equipo de trabajo, consolidando los logros, dificultades y compromisos. Estos se socializan en las Jornadas de reflexión al finalizar cada periodo durante el año escolar.

Anexo 1.1. Ficha de observación sobre el liderazgo directivo
Validez del instrumento

TITULO: Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ica.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo directivo	D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Conduce de manera participativa la planificación institucional	1. Conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno.						✓		✓		✓		✓		
			2. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.						✓		✓		✓		✓		
		Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad	3. Promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.						✓		✓		✓		✓		
			4. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente						✓		✓		✓		✓		
			5. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.						✓		✓		✓		✓		
		Favorece las condiciones operativas que	6. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el						✓		✓		✓		✓		

Validez del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO”

OBJETIVO: Determinar el nivel de liderazgo directivo en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018.

DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga de Ica.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DR. AGUIRRE BAZÁN LUIS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------


FIRMA DEL EVALUADOR

Luis Alberto Aguirre Bazán.
ABOGADO
CALL 5329

Validez del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO”

OBJETIVO: Determinar el nivel de liderazgo directivo en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018.

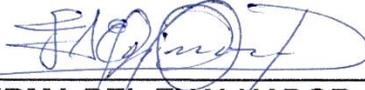
DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga de Ica.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinosa Polo Francisco Alejandro

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. en Educación

VALORACIÓN:

Siempre ✓	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
--------------	--------------	---------------	-----------------	-------


FIRMA DEL EVALUADOR

Validez del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO”

OBJETIVO: Determinar el nivel de liderazgo directivo en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018.

DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga de Ica.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CALVO GASTAÑADUY, CAROLA CLAUDIA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTORA EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

Dra. Carola Calvo Gastañaduy
DOCENTE DE POSTGRADO

FIRMA DEL EVALUADOR

Validez del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO"

OBJETIVO: Determinar el nivel de liderazgo directivo en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018

DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga de Ica.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Prado Lozano, Pedro

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	-------------------------	---------------	-----------------	-------

Prado
Dr. Pedro Prado Lozano
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

Validez del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE"

OBJETIVO: Determinar el nivel de desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018

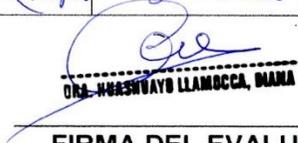
DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga de Ica.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Huashuallo Llamocca Diana

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Educación

VALORACIÓN:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	-------------------------	---------------	-----------------	-------


DRA. HUASHUALLO LLAMOCCA, DIANA

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 1.2. Ficha de observación sobre el desempeño docente
Validez del instrumento

TITULO: Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ica.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño docente	D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos	1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.						✓		✓		✓		✓		
			2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.						✓		✓		✓		✓		
			3. Demuestra conocimiento actualizado de la didáctica de las áreas que enseña.						✓		✓		✓		✓		
		Planifica la enseñanza de forma colegiada	4. Elabora la programación curricular, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven y las características de los estudiantes.						✓		✓		✓		✓		
			5. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que se buscan desarrollar en los estudiantes.						✓		✓		✓		✓		
			6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.						✓		✓		✓		✓		
			7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad de los estudiantes.						✓		✓		✓		✓		
			8. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.						✓		✓		✓		✓		

D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje	9. Construye relaciones interpersonales con los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.							✓		✓		✓		✓			
		10. Comunica a los estudiantes las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.								✓		✓		✓		✓		
		11. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.								✓		✓		✓		✓		
	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias	12. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.								✓		✓		✓		✓		
		13. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje.								✓		✓		✓		✓		
		14. Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.								✓		✓		✓		✓		
	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos	15. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.								✓		✓		✓		✓		
		16. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.								✓		✓		✓		✓		
	D3: Participación en la gestión	Participa activamente con actitud	17. Interactúa con sus pares, colaborativamente, para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza en la escuela.								✓		✓		✓		✓	

D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela,	18. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.							✓		✓		✓		✓			
		19. Desarrolla, individualmente, proyectos de investigación e innovación pedagógica.							✓		✓		✓		✓			
		20. Desarrolla, colectivamente, proyectos de mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.							✓		✓		✓		✓			
		Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad	21. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.							✓		✓		✓		✓		
			22. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los recursos de su entorno.							✓		✓		✓		✓		
			23. Comparte con las familias de sus estudiantes los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.							✓		✓		✓		✓		
	24. Comparte con las autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.								✓		✓		✓		✓			
	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo	25. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica en el aprendizaje de todos sus estudiantes.							✓		✓		✓		✓			
		26. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica en la gestión institucional.							✓		✓		✓		✓			
		27. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, y las de la escuela.							✓		✓		✓		✓			
		28. Expresa una opinión informada y actualizada sobre políticas educativas, en el marco de su trabajo profesional.							✓		✓		✓		✓			
	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los	29. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.							✓		✓		✓		✓			
		30. Resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en principios éticos.							✓		✓		✓		✓			
31. Actúa respetando los derechos humanos del niño y el adolescente.								✓		✓		✓		✓				

	derechos fundamentales	32. Toma decisiones respetando el principio del bien superior del niño y el adolescente.								✓	✓	✓	✓		
--	------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	---	---	---	---	--	--



FIRMA DEL EVALUADOR

Luis Alberto Aguirre Bazán
 ABOGADO
 CALL 5319

Validez del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE"

OBJETIVO: Determinar el nivel de desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018

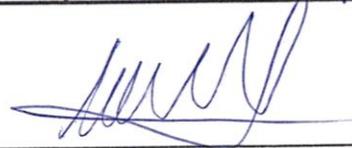
DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga de Ica.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DR. ALBERTO AGUIRRE BAZÁN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR.

VALORACIÓN:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------



FIRMA DEL EVALUADOR

Alberto Aguirre Bazán
ABOGADO
CALL 5319

Validez del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE”

OBJETIVO: Determinar el nivel de desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018

DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga de Ica.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinosa Polo Francisco Alejandro

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. en Educación

VALORACIÓN:

Siempre ✓	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
--------------	--------------	---------------	-----------------	-------


FIRMA DEL EVALUADOR

Validez del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE”

OBJETIVO: Determinar el nivel de desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica- 2018

DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga de Ica.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CALVO GASTAÑADUY, CAROLA CLAUDIA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTORA EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------


Dra. Carola Calvo Gastañaduy
DOCENTE DE POSTGRADO

FIRMA DEL EVALUADOR

Validez del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE"

OBJETIVO: Determinar el nivel de desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018

DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga de Ica.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Prado Lozano Pedro

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	-------------------------	---------------	-----------------	-------

Prado
Dr. Pedro Prado Lozano
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

Validez del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO"

OBJETIVO: Determinar el nivel de liderazgo directivo en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018

DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga de Ica.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Huashuallo Llamocca Diana

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Educación

VALORACIÓN:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	-------------------------	---------------	-----------------	-------


DRA. HUASHUAYO LLAMOCCA, DIANA

FIRMA DEL EVALUADOR

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

A. VALIDEZ CON ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH- FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,814	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1	41,4667	64,552	,627	,792
I2	41,8000	70,886	,133	,821
I3	41,4000	63,400	,707	,788
I4	41,8000	70,743	,236	,812
I5	41,9333	72,067	,096	,821
I6	41,4667	62,838	,840	,783
I7	42,3333	65,810	,679	,793
I8	41,8000	65,314	,489	,799
I9	41,8000	65,171	,545	,796
I10	41,4000	62,971	,577	,793
I11	41,5333	69,410	,329	,808
I12	41,6667	74,952	-,073	,824
I13	41,6000	68,257	,429	,804
I14	41,6000	69,971	,227	,814
I15	41,9333	65,210	,458	,801
I16	42,0000	71,714	,294	,810
I17	41,4000	69,114	,342	,808
I18	41,6000	70,400	,227	,813
I19	41,7333	66,638	,293	,814
I20	41,2000	69,457	,325	,808

B. VALIDEZ CON ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH - FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1	61,7333	340,210	,383	,901
I2	62,4000	338,543	,277	,902
I3	62,0667	324,495	,582	,897
I4	61,7333	347,924	,026	,908
I5	61,6667	320,238	,569	,897
I6	61,5333	331,552	,456	,899
I7	61,4000	332,400	,429	,900
I8	62,1333	340,552	,181	,904
I9	61,6667	333,095	,403	,900
I10	61,6667	340,667	,280	,902
I11	62,2000	324,029	,649	,896
I12	62,4667	313,838	,685	,895
I13	61,8000	317,886	,696	,895
I14	61,9333	344,924	,116	,905
I15	62,1333	325,838	,610	,897
I16	62,1333	324,552	,605	,897
I17	61,4000	332,400	,429	,900
I18	61,3333	344,667	,191	,903
I19	61,0667	336,067	,595	,899
I20	61,9333	326,210	,443	,900
I21	61,6667	333,095	,403	,900
I22	61,6000	340,400	,309	,901

I23	62,3333	333,667	,425	,900
I24	62,4667	313,838	,685	,895
I25	61,8000	317,886	,696	,895
I26	61,6667	350,524	-,013	,907
I27	61,9333	326,924	,623	,897
I28	62,1333	324,552	,605	,897
I29	61,7333	340,638	,197	,904
I30	61,5333	327,410	,562	,898
I31	62,1333	319,410	,695	,895
I32	62,4667	313,838	,685	,895

VALIDEZ DE CONTENIDO V-AIKEN

A. FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO.

INDICADOR 1: CLARIDAD: Está formulado con lenguaje apropiado.

JUECES	D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes										D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
JUECES1	0.50	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
JUECES2	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	0.50	1.00	0.75	0.50	0.50	1.00	0.50	1.00	1.00	1.00	1.00
JUECES3	0.75	1.00	0.75	1.00	0.75	1.00	1.00	0.75	0.50	0.50	1.00	1.00	1.00	0.50	1.00	1.00	0.50	0.75	0.75	0.75
PROM1	0.75	1.00	0.83	0.92	0.83	1.00	0.92	0.75	0.83	0.58	1.00	0.92	0.83	0.67	1.00	0.83	0.83	0.92	0.92	0.92
PROM2	0.84										0.88									
PROM3	0.86																			

INDICADOR 2: PERTINENCIA: El instrumento es útil para la presente investigación

JUECES	D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes										D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
JUECES1	0.50	1.00	0.75	1.00	0.50	1.00	1.00	0.75	1.00	0.75	1.00	0.50	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
JUECES2	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	0.50	1.00	1.00	0.75	1.00	0.75	1.00	1.00	0.50	1.00	1.00	0.50	1.00	1.00
JUECES3	0.75	1.00	0.75	1.00	0.75	0.50	1.00	0.75	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	0.75	0.50	1.00	1.00	1.00	0.50	0.75
PROM1	0.75	0.92	0.75	0.92	0.67	0.83	0.83	0.83	1.00	0.83	0.92	0.75	1.00	0.92	0.67	1.00	1.00	0.83	0.83	0.92
PROM2	0.83										0.88									
PROM3	0.86																			

	I1	I2	total
P1	0.75	0.75	0.75
P2	1.00	0.92	0.96
P3	0.83	0.75	0.79
P4	0.92	0.92	0.92
P5	0.83	0.67	0.75
P6	1.00	0.83	0.92
P7	0.92	0.83	0.88
P8	0.92	0.83	0.88
P9	0.83	1.00	0.92
P10	0.58	0.83	0.71
P11	1.00	0.92	0.96
P12	0.92	0.75	0.83
P13	0.83	1.00	0.92
P14	0.67	0.92	0.79
P15	1.00	0.67	0.83
P16	0.83	1.00	0.92
P17	0.83	1.00	0.92
P18	0.92	0.83	0.88
P19	0.92	0.83	0.88
P20	0.92	0.92	0.92
D1	0.84	0.83	0.84
D2	0.88	0.88	0.88
TOTAL	0.86	0.86	0.86

B. FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE.

INDICADOR 1:

CLARIDAD: Está formulado con lenguaje apropiado.

JUECES	D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes								D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad								D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32
JUECES1	0.75	0.25	0.75	0.75	0.75	0.50	0.75	0.50	0.75	0.50	1.00	0.75	1.00	0.75	0.75	0.50	0.75	0.75	0.75	0.50	0.75	0.50	0.00	0.75	1.00	0.75	0.75	0.50	0.50	0.75	0.75	0.75
JUECES2	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.75	0.50	0.75	0.50	0.50	0.50	0.50	0.75	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.25	0.75	0.75	0.75
JUECES3	0.50	0.50	0.75	0.75	1.00	0.50	0.75	0.75	0.50	0.75	0.75	0.75	0.75	0.50	0.50	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.50	0.50	0.75	0.75	0.75	0.50	0.50	0.75	0.75	0.75	0.75
PRO M1	0.58	0.42	0.67	0.67	0.75	0.58	0.67	0.67	0.58	0.58	0.75	0.67	0.83	0.58	0.58	0.58	0.67	0.67	0.67	0.67	0.75	0.58	0.75	0.75	0.83	0.75	0.67	0.58	0.50	0.75	0.75	0.75
PRO M2	0.63								0.65								0.69								0.70							
PRO M3	0.66																															

INDICADOR 2:

PERTINENCIA: El instrumento es útil para la presente investigación

JUECES	D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes								D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad								D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32
JUECES1	0.50	0.75	0.75	0.50	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00	0.50	0.75	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
JUECES2	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	0.50	1.00	1.00	0.75	1.00	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	0.75	1.00	0.50	1.00	1.00	0.50	1.00	1.00
JUECES3	0.75	1.00	0.75	1.00	0.75	0.50	1.00	0.75	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	0.75	1.00	1.00	0.75	1.00	0.75	0.50	1.00	1.00	1.00	0.50	0.75
PROM1	0.75	0.83	0.75	0.75	0.83	0.83	0.83	0.92	0.92	0.83	0.92	0.75	0.92	0.75	0.92	0.92	0.92	1.00	0.83	0.83	0.92	0.83	0.83	0.75	1.00	0.92	0.67	1.00	1.00	0.83	0.83	0.92
PROM2	0.81								0.84								0.86								0.90							
PROM3	0.85																															

	l1	l2	total
P1	0.58	0.75	0.67
P2	0.42	0.83	0.63
P3	0.67	0.75	0.71
P4	0.67	0.75	0.71
P5	0.75	0.83	0.79
P6	0.58	0.83	0.71
P7	0.67	0.83	0.75
P8	0.67	0.92	0.79
P9	0.58	0.92	0.75
P10	0.58	0.83	0.71
P11	0.75	0.92	0.83
P12	0.67	0.75	0.71
P13	0.83	0.92	0.88
P14	0.58	0.75	0.67
P15	0.58	0.75	0.67
P16	0.58	0.92	0.75
P17	0.67	0.92	0.79
P18	0.67	1.00	0.83
P19	0.67	0.83	0.75
P20	0.67	0.83	0.75
P21	0.75	0.92	0.83
P22	0.58	0.83	0.71
P23	0.75	0.83	0.79
P24	0.75	0.75	0.75
P25	0.83	1.00	0.92
P26	0.75	0.92	0.83
P27	0.67	0.67	0.67
P28	0.58	1.00	0.79
P29	0.50	1.00	0.75
P30	0.75	0.83	0.79
P31	0.75	0.83	0.79
P32	0.75	0.92	0.83
D1	0.63	0.81	0.72
D2	0.65	0.84	0.74
D3	0.69	0.86	0.78
D4	0.70	0.90	0.80
TOTAL	0.66	0.90	0.78

ANEXO 2: Matriz de consistencia

TITULO: Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ica.

AUTORA: REYES MORAN, Sally Leonella

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica – 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>PE1. ¿Qué relación existe la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica - 2018?</p> <p>PE2. ¿Qué relación existe entre la dimensión orientación de los</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>OE1. Determinar la relación que existe entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018.</p> <p>OE2. Determinar la relación que existe</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica -2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>HE1. Existe relación directa entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica- 2018.</p>	<p>VARIABLE 1: Liderazgo directivo</p> <p>DIMENSIONES D1: - Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes D2: - Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</p> <p>VARIABLE 2: Desempeño docente</p> <p>DIMENSIONES D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes D3: Participación en la gestión de la escuela</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Investigación experimental</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --> Ox[O_x] M --> Oy[O_y] Ox <--> r Oy </pre> </div> <p>Dónde: M = Muestra, Docentes O x = Observación de la variable (X) Liderazgo directivo O y = Observación de la variable (Y) Desempeño docente</p>

<p>procesos pedagógicos para la mejor de los aprendizajes y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica 2018?</p> <p>PE3. ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica 2017?</p> <p>PE4. ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica 2017?</p> <p>PE5. ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la</p>	<p>entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica 2018.</p> <p>OE3. Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica 2018.</p> <p>OE4. Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica 2018.</p>	<p>HE2. Existe relación directa entre la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejor de los aprendizajes y el desempeño docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica 2018.</p> <p>HE3. Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica 2018.</p> <p>HE4. Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica 2018.</p>	<p>articulada a la comunidad D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>r = Coeficiente de correlación entre las variables</p> <p>POBLACIÓN/MUESTRA: Población: Estuvo integrada por 190 docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga de Ica - 2018.</p> <p>Muestra: Estuvo conformada por 127 docentes.</p>
---	---	---	--	--

<p>institución educativa San Luis Gonzaga, Ica 2018?</p> <p>PE6. ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica 2018?</p>	<p>OE5. Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica 2018.</p> <p>OE6. Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica 2018.</p>	<p>HE5. Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica 2018.</p> <p>HE6. Existe relación directa entre el liderazgo directivo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa San Luis Gonzaga, Ica 2018.</p>		
---	---	---	--	--

ANEXO 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio



GOBIERNO REGIONAL DE ICA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

Bicentenario Colegio Nacional

"San Luis Gonzaga" de Ica



El Director de la Institución Educativa Secundaria "SAN LUIS GONZAGA" de Ica, que suscribe:

HACE CONSTAR

Que el **Lic. SALLY LEONELLA REYES MORAN** con DNI N°45636046 estudiante de Doctorado en Educación de la Universidad "CESAR VALLEJO", ha realizado la Aplicación de los instrumentos de recolección de datos a docentes de nuestra Institución, correspondiente a la tesis de investigación titulada "**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA, ICA -2018**".

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

Ica, 16 de Enero del 2019.



[Handwritten Signature]
Dr. Pedro Eduardo Falcón Guerra
DIRECTOR

ANEXO 4: Otras evidencias

ANEXO 4.1: Fotos



La docente investigadora aplicando los instrumentos de recolección de datos





ANEXO 4.2: Data de resultados

DATA DE LIDERAZGO DIRECTIVO.

	D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes										D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes										D1	D2	TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20			
1	2	2	3	3	3	3	1	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	22	26	48
2	2	3	3	3	1	2	2	1	1	2	2	2	4	2	1	2	2	4	2	4	20	25	45
3	3	3	3	3	0	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	24	26	50
4	1	0	0	1	2	1	0	1	0	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	7	16	23
5	2	4	2	3	2	2	1	3	4	4	2	2	1	0	0	1	2	2	0	3	27	13	40
6	3	2	2	3	3	2	1	3	1	2	1	1	3	3	1	1	2	3	3	3	22	21	43
7	3	1	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	27	27	54
8	3	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	20	23	43
9	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3	0	3	26	22	48
10	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	0	2	3	3	2	2	25	21	46
11	2	2	3	2	1	3	2	1	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	20	25	45
12	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3	4	19	26	45
13	3	0	3	1	2	3	2	2	2	1	3	3	1	3	3	2	3	0	3	3	19	24	43
14	4	2	4	2	2	4	2	4	3	4	3	2	4	3	3	2	3	2	4	4	31	30	61
15	2	2	3	1	0	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	3	14	19	33	
16	1	3	2	3	2	2	0	0	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	0	2	18	22	40
17	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	1	23	21	44	
18	2	0	0	3	2	2	0	0	3	3	1	2	0	2	2	2	0	2	2	1	15	14	29
19	2	2	2	2	3	3	1	2	0	0	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	17	18	35
20	1	1	1	0	1	3	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	15	15	30
21	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	2	2	1	2	7	10	17	

22	1	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	4	1	3	2	2	3	3	2	2	25	24	49
23	3	2	1	0	4	0	1	1	2	2	2	1	1	0	2	2	0	1	0	3	16	12	28
24	3	2	2	3	3	4	2	3	4	2	2	2	2	0	2	4	1	3	4	3	28	23	51
25	3	2	0	0	0	1	3	3	2	1	0	1	1	2	1	3	3	3	3	4	15	21	36
26	2	2	1	3	0	2	3	3	3	3	1	1	1	2	4	3	3	3	3	2	22	23	45
27	4	2	1	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	30	35	65
28	1	3	1	1	1	1	0	3	3	2	4	2	2	0	2	3	3	2	2	2	16	22	38
29	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	1	4	2	2	4	2	1	3	2	2	25	23	48
30	3	2	1	1	3	3	2	2	1	3	2	4	3	2	2	1	2	3	2	2	21	23	44
31	0	2	1	1	3	1	2	2	2	2	4	1	4	2	1	0	3	2	2	0	16	19	35
32	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	1	4	4	4	2	2	3	3	2	4	35	29	64
33	3	4	2	4	3	3	4	1	2	4	3	1	1	2	2	4	3	3	3	2	30	24	54
34	2	1	1	2	0	4	2	3	1	0	1	1	3	1	1	1	3	1	2	2	16	16	32
35	0	2	4	1	4	1	3	1	3	2	1	2	4	2	0	0	2	3	2	1	21	17	38
36	3	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	3	4	2	2	2	1	1	2	3	19	22	41
37	1	2	1	3	1	3	1	2	2	1	4	2	1	4	0	0	1	2	3	2	17	19	36
38	1	2	0	1	1	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	0	1	0	0	7	5	12
39	3	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	3	1	0	1	0	1	3	9	11	20
40	3	1	2	1	3	4	2	1	4	1	2	2	0	0	1	0	2	1	3	3	22	14	36
41	3	2	1	3	0	2	1	1	3	1	2	2	4	1	1	3	3	0	3	2	17	21	38
42	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3	4	3	35	33	68
43	2	0	2	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	2	0	2	8	8	16
44	2	2	2	4	2	2	4	3	4	3	2	2	2	2	4	2	4	3	4	2	28	27	55
45	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	28	37	65
46	3	2	4	3	3	2	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	3	4	3	32	33	65
47	4	2	1	1	1	4	3	1	3	2	0	2	1	0	1	2	2	1	1	4	22	14	36
48	2	2	2	2	4	1	4	2	4	4	2	2	4	3	4	2	4	1	4	3	27	29	56
49	1	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	2	4	3	0	2	32	25	57
50	3	0	1	1	3	1	4	4	1	4	2	1	3	1	4	2	0	4	4	1	22	22	44

51	2	2	2	4	3	1	2	2	0	2	2	3	2	2	4	4	3	4	3	1	20	28	48
52	2	0	2	2	3	2	4	3	0	4	2	2	1	4	0	1	4	2	3	2	22	21	43
53	1	1	2	1	3	4	2	1	4	0	2	2	0	1	2	0	3	2	0	1	19	13	32
54	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	4	5	9	
55	1	1	1	0	1	3	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	0	15	14	29
56	3	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	2	2	1	3	9	11	20
57	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	4	1	3	2	2	3	3	2	3	27	25	52
58	3	2	1	0	4	0	1	1	2	2	2	1	1	0	2	2	0	1	0	4	16	13	29
59	2	2	2	3	3	4	2	3	4	2	2	2	2	0	2	4	1	3	4	2	27	22	49
60	4	2	0	0	0	1	3	3	2	1	0	1	1	2	1	3	3	3	3	4	16	21	37
61	1	2	1	3	0	2	3	3	3	3	1	1	1	2	4	3	3	3	3	2	21	23	44
62	2	2	1	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	2	28	33	61
63	3	3	1	1	1	1	0	3	3	2	4	2	2	0	2	3	3	2	2	2	18	22	40
64	4	2	1	3	3	3	3	2	3	3	1	4	2	2	4	2	1	3	2	0	27	21	48
65	1	2	1	1	3	3	2	2	1	3	2	4	3	2	2	1	2	3	2	4	19	25	44
66	3	2	1	1	3	1	2	2	2	2	4	1	4	2	1	0	3	2	2	2	19	21	40
67	2	4	4	3	2	4	3	4	4	3	1	4	4	4	2	2	3	3	2	2	33	27	60
68	2	4	2	4	3	3	4	1	2	4	3	1	1	2	2	4	3	3	3	2	29	24	53
69	3	1	1	2	0	4	2	3	1	0	1	1	3	1	1	1	3	1	2	3	17	17	34
70	1	2	4	1	4	1	3	1	3	2	1	2	4	2	0	0	2	3	2	0	22	16	38
71	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	3	4	2	2	2	1	1	2	2	18	21	39
72	3	2	1	3	1	3	1	2	2	1	4	2	1	4	0	0	1	2	3	3	19	20	39
73	3	2	0	3	1	0	2	2	1	3	4	0	3	0	1	3	1	2	2	3	17	19	36
74	3	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	3	1	0	1	0	1	2	9	10	19
75	3	1	2	1	3	4	2	1	4	1	2	2	0	0	1	0	2	1	3	3	22	14	36
76	2	2	1	3	0	2	1	1	3	1	2	2	4	1	1	3	3	0	3	2	16	21	37
77	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3	4	2	34	32	66
78	2	0	2	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	2	0	4	8	10	18

79	3	2	2	4	2	2	4	3	4	3	2	2	2	4	2	4	3	4	3	29	28	57	
80	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	29	37	66
81	0	2	4	3	3	2	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	3	4	0	29	30	59
82	1	2	1	1	1	4	3	1	3	2	0	2	1	0	1	2	2	1	1	2	19	12	31
83	3	2	2	2	4	1	4	2	4	4	2	2	4	3	4	2	4	1	4	1	28	27	55
84	2	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	2	4	3	0	1	33	24	57
85	0	0	1	1	3	1	4	4	1	4	2	1	3	1	4	2	0	4	4	2	19	23	42
86	0	2	2	4	3	1	2	2	0	2	2	3	2	2	4	4	3	4	3	1	18	28	46
87	1	0	2	2	3	2	4	3	0	4	2	2	1	4	0	1	4	2	3	2	21	21	42
88	1	1	2	1	3	4	2	1	4	0	2	2	0	1	2	0	3	2	0	3	19	15	34
89	3	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	3	6	6	12
90	2	1	1	0	1	3	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	16	16	32
91	2	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	2	2	1	4	8	12	20
92	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	4	1	3	2	2	3	3	2	3	27	25	52
93	1	2	1	0	4	0	1	1	2	2	2	1	1	0	2	2	0	1	0	2	14	11	25
94	2	2	2	3	3	4	2	3	4	2	2	2	2	0	2	4	1	3	4	3	27	23	50
95	3	2	0	0	0	1	3	3	2	1	0	1	1	2	1	3	3	3	3	3	15	20	35
96	3	2	1	3	0	2	3	3	3	3	1	1	1	2	4	3	3	3	3	3	23	24	47
97	3	2	1	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	2	29	33	62
98	3	3	1	1	1	1	0	3	3	2	4	2	2	0	2	3	3	2	2	3	18	23	41
99	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	1	4	2	2	4	2	1	3	2	2	25	23	48
100	2	2	1	1	3	3	2	2	1	3	2	4	3	2	2	1	2	3	2	2	20	23	43
101	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	4	1	4	2	1	0	3	2	2	4	17	23	40
102	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	1	4	4	4	2	2	3	3	2	3	34	28	62
103	4	4	2	4	3	3	4	1	2	4	3	1	1	2	2	4	3	3	3	4	31	26	57
104	2	1	1	2	0	4	2	3	1	0	1	1	3	1	1	1	3	1	2	3	16	17	33
105	3	2	4	1	4	1	3	1	3	2	1	2	4	2	0	0	2	3	2	3	24	19	43
106	0	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	3	4	2	2	2	1	1	2	3	16	22	38
107	1	2	1	3	1	3	1	2	2	1	4	2	1	4	0	0	1	2	3	2	17	19	36
108	3	2	0	3	1	0	2	2	1	3	4	0	3	0	1	3	1	2	2	2	17	18	35

109	3	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	3	1	0	1	0	1	2	9	10	19
110	1	1	2	1	3	4	2	1	4	1	2	2	0	0	1	0	2	1	3	2	20	13	33
111	1	2	1	3	0	2	1	1	3	1	2	2	4	1	1	3	3	0	3	1	15	20	35
112	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3	4	3	34	33	67
113	3	0	2	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	2	0	3	9	9	18
114	2	2	2	4	2	2	4	3	4	3	2	2	2	2	4	2	4	3	4	2	28	27	55
115	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	28	36	64
116	4	2	4	3	3	2	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	3	4	4	33	34	67
117	2	2	1	1	1	4	3	1	3	2	0	2	1	0	1	2	2	1	1	4	20	14	34
118	4	2	2	2	4	1	4	2	4	4	2	2	4	3	4	2	4	1	4	2	29	28	57
119	1	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	2	4	3	0	2	32	25	57
120	4	0	1	1	3	1	4	4	1	4	2	1	3	1	4	2	0	4	4	2	23	23	46
121	1	2	2	4	3	1	2	2	0	2	2	3	2	2	4	4	3	4	3	1	19	28	47
122	4	0	2	2	3	2	4	3	0	4	2	2	1	4	0	1	4	2	3	3	24	22	46
123	2	1	2	1	3	4	2	1	4	0	2	2	0	1	2	0	3	2	0	4	20	16	36
124	3	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	3	6	6	12
125	2	1	0	0	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	15	18	33
126	3	2	3	3	3	3	1	3	0	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	24	24	48
127	0	1	1	0	2	0	2	0	0	1	0	1	0	0	0	1	2	0	1	1	7	6	13

DATA DE DESEMPEÑO DOCENTE

	D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes								D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad								D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						D 1	D 2	D 3	D 4	TO TA L		
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P2 5	P2 6	P27	P2 8	P2 9	P3 0						P3 1	P3 2
1	1	1	0	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	0	1	1	1	1	46
2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	0	1	1	1	0	0	2	3	3	2	2	1	0	1	1	1	0	0	2	0	1	2	6	1	4	5	37
3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	4	1	4	1	3	2	3	3	3	2	3	2	4	1	4	1	3	2	3	4	1	2	2	2	2	2	81
4	2	1	0	4	0	1	1	2	0	0	1	1	1	1	0	0	1	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	4	9	5	29	
5	2	2	3	3	4	2	3	0	0	4	1	1	2	2	0	1	3	4	2	0	0	4	1	1	2	2	0	1	4	1	1	1	1	1	1	1	57
6	2	0	0	0	1	3	3	0	3	3	0	0	1	1	2	1	3	2	3	0	3	3	0	0	1	1	2	1	3	3	0	0	9	1	1	1	45
7	2	1	1	0	2	3	3	1	3	3	1	0	1	1	2	4	3	3	3	1	3	3	1	0	1	1	2	4	3	3	1	0	3	1	1	1	60
8	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	3	2	4	4	3	2	4	3	4	2	4	2	2	2	2	99
9	3	1	1	1	1	0	3	4	2	2	1	1	2	2	0	2	3	3	2	4	2	2	1	1	2	2	3	2	3	3	1	1	4	1	1	1	61
10	2	1	3	3	3	3	2	1	3	1	3	1	1	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	1	1	2	2	2	2	1	3	1	8	1	1	1	65
11	2	1	1	3	3	2	2	1	3	2	3	1	4	3	2	2	2	1	3	2	3	1	4	3	2	2	2	1	2	3	1	5	2	1	1	69	
12	2	1	1	3	1	1	2	4	3	2	1	0	1	4	2	1	2	2	2	4	3	2	1	0	1	4	2	1	0	3	1	0	5	1	1	1	57

6	1	2	1	0	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	0	4	1	2	1	2	2	1	78	
6	2	4	3	3	2	4	3	3	2	2	4	4	2	4	3	4	2	4	4	1	4	0	3	1	2	4	3	4	2	4	4	4	3	2	2	1	2	96
6	3	2	3	2	2	2	3	3	1	0	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	1	0	1	1	2	1	8	1	1	2	69	
6	4	2	1	1	2	0	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	0	2	2	3	2	3	2	2	4	2	4	1	1	1	5	1	1	72
6	5	2	3	3	3	0	3	3	3	2	1	2	0	2	2	1	3	3	2	1	0	2	2	2	1	2	2	3	3	4	1	3	4	2	0	1	1	68
6	6	3	2	4	4	2	4	3	1	1	2	0	2	1	2	0	2	2	1	3	3	2	3	1	2	3	4	1	0	1	1	1	2	3	0	1	63	
6	7	0	0	2	2	2	3	3	3	1	2	2	0	1	1	1	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	1	4	1	0	2	1	5	0	1	61
6	8	4	4	3	4	3	4	4	2	4	1	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	3	4	1	3	2	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	10	
6	9	0	1	2	3	2	3	2	0	2	2	2	3	1	2	0	3	1	1	2	3	1	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	2	3	5	3	57	
7	0	0	3	1	2	0	0	4	0	3	1	3	2	3	1	0	2	1	0	0	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	4	3	1	0	1	1	58	
7	1	1	3	2	2	2	3	4	1	2	1	2	3	2	1	3	2	3	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	1	2	3	1	0	1	8	6	62	
7	2	1	1	0	1	1	0	3	3	1	2	2	0	3	1	3	2	2	0	0	1	2	3	3	2	2	3	2	4	2	4	1	0	0	0	1	55	
7	3	1	1	2	1	0	0	4	3	2	2	2	0	2	0	1	3	1	1	2	2	2	0	0	2	2	0	2	1	2	0	1	1	1	2	1	9	43
7	4	0	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	1	4	4	4	17	
7	5	0	0	2	3	2	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	2	1	0	1	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	8	2	6	20
7	6	2	2	2	3	3	3	4	2	2	1	2	1	1	1	2	3	2	1	3	3	0	3	1	3	0	3	3	2	4	4	0	1	1	1	1	67	

93	1	2	0	0	2	0	0	0	1	1	0	2	0	2	2	2	1	0	1	0	0	0	1	2	2	0	1	1	0	2	1	0	5	1	5	7	27		
94	2	1	0	3	3	2	4	4	2	3	4	2	3	3	4	2	2	1	2	1	0	4	4	2	2	4	2	1	1	1	1	1	1	1	9	3	6	3	71
95	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	1	2	3	3	0	0	0	0	2	2	2	3	8	0	73	
96	0	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	0	4	1	2	1	2	7	2	3	6	78	
97	4	1	3	4	3	4	3	4	2	4	4	2	4	3	3	4	2	2	1	2	0	3	1	2	4	3	3	2	4	1	2	4	6	6	3	3	88		
98	2	3	3	3	0	3	4	1	0	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	0	1	3	9	8	1	3	71		
99	2	4	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	0	2	2	3	2	3	2	2	4	2	4	1	2	2	4	3	5	0	82	
100	2	0	2	0	0	3	4	3	2	1	2	0	2	2	1	3	3	2	1	0	2	2	2	1	2	2	3	3	4	1	3	1	4	1	3	9	59		
101	1	0	3	3	0	2	4	1	1	2	0	2	1	2	0	2	2	2	1	3	3	2	3	1	2	3	4	1	0	1	1	4	4	0	7	6	57		
102	3	4	2	3	2	3	3	4	1	2	2	4	4	3	3	4	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	4	1	4	1	4	1	2	4	3	0	1	88	
103	0	3	1	2	1	0	4	2	4	1	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	3	3	1	3	2	4	3	4	4	1	4	2	1	3	3	2	4	82	
104	2	3	2	2	2	3	3	0	2	2	2	3	1	2	0	3	1	1	2	3	1	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	3	7	5	3	7	62		
105	0	1	0	0	1	0	4	0	3	1	3	2	3	1	0	2	1	0	0	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	4	3	2	6	1	5	4	0	55	

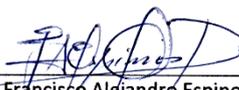
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Francisco Alejandro Espinoza Polo, docente de la experiencia curricular de desarrollo del proyecto de investigación, del ciclo IV; y revisor del trabajo académico titulado: "**Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ica.**"

Del estudiante: **REYES MORAN, Sally Leonella**, he Constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24%, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ica, 01 de Diciembre del 2018


Francisco Alejandro Espinoza Polo
Desarrollo del Proyecto de Investigación

DNI: 17839286

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, REYES MORAN, Sally Leonella, estudiante del Programa Doctorado en Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N;45636046 con la tesis: "**Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ica**".

Declaro bajo juramento que:

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

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

Lugar y fecha: Ica, julio de 2019

Nombres y apellidos: Sally Leonella, Reyes Moran


Sally Leonella Reyes Moran
DNI: 45636046 

← → ↻ Archivo | file:///C:/Users/Sally/Downloads/T052_45636046D_REYESMORANSally%20Leonella.pdf ☆ 6 ⋮

Aplicaciones Google Facebook - Inicia sesi Gmail YouTube Iniciar sesión en tu cu https://e-menu.sunat

T052_45636046D_REYESMORANSally Leonella

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%	23%	1%	1%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Facebook - Inicia sesión o regístrate x [Educ. Educ.] Envío recibido - sally x Tarea x +

https://mail.google.com/mail/#inbox/FMfcgwxChmHzZntHHqSNlqcgqnNVxfm

Aplicaciones Google Facebook - Inicia se... Gmail YouTube Iniciar sesión en tu... https://e-menu.sun... Te Apuesto - Apues...

M Gmail Buscar correo

Redactar

Recibidos 271

- Destacados
- Pospuestos
- Enviados
- Borradores** 11
- Más
- sally +

No hay chats recientes
[Iniciar uno nuevo](#)

[Educ. Educ.] Envío recibido Recibidos x

1 de 714

noreply@publicknowledgeproject.org para mí mié., 19 jun. 19:19 (hace 4 días) ☆ ↶ ⋮

Sally Leonella Reyes Moran:

Gracias por enviarnos su manuscrito "Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ica." a Educación y Educadores. Gracias al sistema de gestión de revistas online que usamos podrá seguir su progreso a través del proceso editorial identificándose en el sitio web de la revista:

URL del manuscrito:
<http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eyes/author/submission/11329>
Nombre de usuario/o: sally2019

Si tiene cualquier pregunta no dude en contactar con nosotros/as. Gracias por tener en cuenta esta revista para difundir su trabajo.

Ciro Parra Moreno
Educación y Educadores
Revista Educación y Educadores
Facultad de Educación
Universidad de La Sabana
<http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/>

Documentos [Educ. Educ.] Envío... Nombres de los est... 11:59 23/06/2019