



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**Liderazgo directivo y la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513
“Niños de María” y N° 514 “El Carmen” del distrito de San Juan de Miraflores,
Lima 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Br. Betty Pozo Sánchez (ORCID: 0000-0002-5449-3627)

ASESOR:

Dr. Ángel Salvatierra Melgar (PhD) (ORCID: 0000-0003-2817-630X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA-PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico a Dios todo poderoso que me dio salud para continuar mis estudios. A mis padres Olga y Jorge que con su ejemplo de maestros me han impulsado a estudiar y ser una excelente profesional y sobre todo una gran persona. A mi esposo Carlos Francisco por su amor y apoyo incondicional en mis momentos más difíciles, a mis amados y hermosos hijos Carlos Fernando y Sofía Alessandra por ser parte de mi historia y la luz de mi vida.

A mis hermanos Jorge, Jhon, Yuri, familiares por su respeto y aliento constante.

Agradecimiento

A cada uno de los catedráticos de la Universidad César Vallejo que durante la maestría nos brindaron sus conocimientos y experiencias. A las maestras de la IEI 513 “Niños de María” del II ciclo de la UGEL 01, por brindarme su tiempo y por los encuentros pedagógicos en cada una de las fases de mi investigación.

Al Dr. Ángel Salvatierra Melgar, por su apoyo decisivo para la culminación de mi tesis.

Página del Jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **POZO SANCHEZ, BETTY**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS N° 513 "NIÑOS DE MARÍA" Y N° 514 "EL CARMEN" DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, LIMA 2018

Fecha: 16 de mayo de 2019

Hora: 2:45 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Francis Ibarguen Cueva

Firma:

SECRETARIO: Dr. Felipe Guizado Oscco

Firma:

VOCAL: Dr. Angel Salvatierra Melgar

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Betty Pozo Sánchez con DNI N° 10473654, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “Liderazgo directivo y la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018” presentada para obtener el grado académico de Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

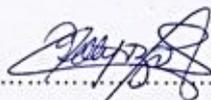
No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 13 de febrero del 2019



Firma
Betty Pozo Sánchez
DNI: 10473654

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo - Filial los Olivos, pongo a su consideración la Tesis titulada: “Liderazgo directivo y la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018” en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.

En este estudio de tipo básico, descriptivo-transversal, se observa el liderazgo directivo en la práctica de las docentes de las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores. Está estructurado en 7 capítulos: el capítulo I inicia con la introducción del tema de estudio; el capítulo II se refiere al marco metodológico; el capítulo III presenta los resultados; el capítulo IV se refiere a la discusión de resultados; el capítulo V describe las conclusiones; el capítulo VI presenta las recomendaciones para investigaciones. Por último, el capítulo VII contiene las referencias bibliográficas utilizadas en el presente estudio y los anexos respectivos que lo complementan.

Espero la valoración que corresponda a la presente investigación, pongo a su disposición, así como me dispongo a atender las observaciones y sugerencias formuladas, las mismas que permitirán su enriquecimiento, lo que redundará en beneficio de la Institución Educativa N° 513 “Niños de María” y N° 514 “El Carmen”.

Los Olivos, 13 de febrero del 2019



Br. Betty Pozo Sánchez.

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
I. Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del Problema	41
1.5. Justificación	43
1.6. Hipótesis	44
1.7. Objetivos	45
II. Método	47
2.1. Diseño de investigación	48
2.2. Variables, Operacionalización	49
2.3. Población, muestra	54
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	54
2.5. Métodos de análisis de datos	57
2.6. Aspectos éticos	58
III. Resultados	59
3.1. Estadística descriptiva	60
3.2. Estadística inferencial	72
IV. Discusión	79
V. Conclusiones	84
VI. Recomendaciones	87
	vii

Referencias	89
Anexos	
1. Anexo 1: Matriz de consistencia	93
2. Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	97
3. Anexo 3: Constancia de autorización y aplicación de instrumentos	105
4. Anexo 4: Validaciones	110
5. Anexo 5: Base de datos	125

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la Variable N°1 liderazgo directivo	51
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable N°2 práctica docente	53
Tabla 3. Validación de juicio de expertos	56
Tabla 4. Resumen de procesamiento de casos de la variable liderazgo directivo	56
Tabla 5. Fiabilidad de la variable liderazgo directivo	56
Tabla 6. Resumen de procesamiento de casos de la variable de práctica docente	57
Tabla 7. Fiabilidad de la variable de práctica docente	57
Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable liderazgo directivo	60
Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión 1: Determinación de rumbo	61
Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión 2: Desarrollo de personas	62
Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión 3: Rediseño de la Organización	63
Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión 4: Gestión del programa de estudio	64
Tabla 13. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable práctica docente	65
Tabla 14. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión 1: Personal	66
Tabla 15. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión 2: Institucional	67
Tabla 16. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión 3: Interpersonal	68
Tabla 17. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión 4: Social	69
Tabla 18. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión 5: Didáctica	70
Tabla 19. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión 6: Valoral	71

Tabla 20.	Correlación entre liderazgo directivo y la práctica docente en las instituciones educativas N°513 Niños de María, N°514 El Carmen	72
Tabla 21.	Correlación entre liderazgo directivo y la dimensión personal de la práctica docente en las instituciones educativas N°513 Niños de María, N°514 El Carmen	73
Tabla 22.	Correlación entre liderazgo directivo y la dimensión institucional de la práctica docente en las instituciones educativas N°513 Niños de María, N°514 El Carmen	74
Tabla 23.	Correlación entre liderazgo directivo y la dimensión interpersonal de la práctica docente en las instituciones educativas N°513 Niños de María, N°514 El Carmen	75
Tabla 24.	Correlación entre liderazgo directivo y la dimensión social de la práctica docente en las instituciones educativas N°513 Niños de María, N°514 El Carmen	76
Tabla 25.	Correlación entre liderazgo directivo y la dimensión didáctica de la práctica docente en las instituciones educativas N°513 Niños de María, N°514 El Carmen	77
Tabla 26.	Correlación entre liderazgo directivo y la dimensión valoral de la práctica docente en las instituciones educativas N°513 Niños de María, N°514 El Carmen	78

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Fortalecimiento de liderazgo en distintos niveles	23
Figura 2. La ruta indirecta de intensión de liderazgo directivo	30
Figura 3. Prácticas claves para un liderazgo efectivo. Fuente Leithwood	31
Figura 4. El vínculo de las 6 dimensiones de la práctica docente	37
Figura 5. Distribución porcentual de los niveles de la variable liderazgo directivo	60
Figura 6. Distribución porcentual de los niveles de la dimensión 1: determinación de rumbos	61
Figura 7. Distribución porcentual de los niveles de la dimensión 2: Desarrollo de personas	62
Figura 8. Distribución porcentual de los niveles de la dimensión 3: Diseño de la organización	63
Figura 9. Distribución porcentual de los niveles de la dimensión 4: Gestión del programa de estudio	64
Figura 10. Distribución porcentual de la variable práctica docente	65
Figura 11. Distribución porcentual de los niveles de la dimensión 1: Personal	66
Figura 12. Distribución porcentual de los niveles de la dimensión 2: Institucional	67
Figura 13. Distribución porcentual de los niveles de la dimensión 3: Interpersonal	68
Figura 14. Distribución porcentual de los niveles de la dimensión 4: Social	69
Figura 15. Distribución porcentual de los niveles de la dimensión 5: Didáctica	70
Figura 16. Distribución porcentual de los niveles de la dimensión 6: Valoral.	71

Resumen

La investigación denominada liderazgo directivo y la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 “Niños de María” y N° 514 “El Carmen” del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018, surge con el propósito de determinar la relación entre el liderazgo directivo y la práctica docente de las instituciones mencionadas, desarrolla conceptos asociados al papel del directivo desde la óptica de los docentes, en ese sentido aborda el liderazgo directivo bajo el enfoque sistémico y liderazgo pedagógico y la práctica docente con el enfoque de pedagogía humanista, mediante el trabajo colaborativo entre los diversos actores de la educación.

La metodología corresponde a un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental, nivel correlacional y transversal. La población de estudio estuvo conformada por 30 docentes seleccionados mediante el método censal. Se utilizaron dos instrumentos de escala ordinal de Likert que fueron debidamente validados y sometidos a la prueba estadística de confiabilidad de Alfa de Cronbach. (0.889 y 0,845)

Los resultados concluyeron que existe una correlación positiva alta entre las variables liderazgo directivo y práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores. Siendo esta relación positiva con un valor de correlación de 0,887 y significativa $p < 0,05$.

Palabras Clave: Liderazgo directivo, práctica docente, enfoque sistémico.

Abstract

Research called managerial leadership and teaching practice in the Institutions No. 513 "Children of Mary" and No. 514 "El Carmen" of the district of San Juan de Miraflores, Lima 2018, arises with the purpose of determining the relationship between managerial leadership and the teaching practice of the mentioned institutions, develops concepts associated with the role of the manager from the perspective of teachers, in that sense addresses directive leadership under the systemic approach and pedagogical leadership and teaching practice with the approach of humanistic pedagogy, through collaborative work between the various actors of education.

The methodology corresponds to a quantitative approach study, of a basic type, non-experimental design, correlational and transversal level. The study population consisted of 30 teachers selected through the census method. Two Likert ordinal scaling instruments were used, which were duly validated and subjected to the reliability test of Cronbach's Alpha. (0.889 and 0.845)

The results concluded that there is a high positive correlation between the variables directive leadership and teaching practice in the Educational Institutions N ° 513 Niños de María and N ° 514 El Carmen in the district of San Juan de Miraflores. This positive relationship being with a correlation value of 0.887 and significant $p < 0.05$.

Keywords: directive leadership, teaching practice, systemic approach.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En nuestro país, la reforma educativa está orientada básicamente a tener calidad en el servicio y que estén al alcance de todos los ciudadanos. Los resultados de las pruebas nacionales e internacionales obtenidas por los estudiantes del Perú están por debajo de lo esperado, lo cual nos lleva a reflexionar y analizar los aspectos que inciden especialmente en el sector público. Si bien hay estudios que demuestran que el nivel y las características socioeconómicas y culturales del entorno de los estudiantes inciden en el aprendizaje hay otros factores que ejercen mayor influencia sobre el aprendizaje, es importante considerar que el liderazgo del director es esencial en los procesos del contexto interno de la escuela con incidencia en los aprendizajes.

Durante estos años la acción del directivo en la institución educativa tiene mayor atención, en este proceso se busca la transferencia de la gestión, en cumplimiento a las normas legales que le dan la potestad y autonomía en sus funciones pedagógica e institucional priorizando una gestión por resultados centrada en los aprendizajes de los alumnos. Es muy poco lo que se ha hecho por fortalecer las competencias del directivo y la práctica docente, los docentes siguen pensando que la educación depende exclusivamente de ellos y la asesoría de la UGEL, algunos padres de familia están ausentes en la gestión educativa, los docentes no articulan sus actividades de aprendizaje con su entorno ni se involucran en la Redes Educativas desaprovechando estos espacios de intercambio en una comunidad académica de aprendizajes. Algunos espacios educativos son hostiles y autoritarios, en muchas escuelas prevalece la comunicación vertical y poco participativa que no promueve ni inculca el espíritu democrático y activo de sus actores.

En nuestro contexto son insuficientes las investigaciones sobre el tema, el año 2012 el MINEDU ha implementado el marco del buen desempeño docente y posteriormente el del directivo, en estas directivas se determinan los dominios, las competencias y desempeños que orientan la labor del directivo y docente como actor educativo para mejorar la gestión pedagógica, institucional y administrativa centrado en que los estudiantes adquieran aprendizajes para la vida bajo el enfoque por competencias. Sin embargo, en nuestro medio hay diversas situaciones en las que están inmersos los directivos y docentes en su práctica diaria, se han tomado muy pocas decisiones a favor del desarrollo del liderazgo directivo, muchas veces los directivos tienen una sobrecarga laboral administrativa e

institucional que genera que descuiden su función pedagógica que es incomprendida por los actores de la escuela.

Una realidad clara es que el año 2018 se ha evaluado a los directores de EBR designados a nivel nacional, en su desempeño en el cargo directivo, en esta evaluación se ha dado un valor de “no negociable” a la subdimensión de clima escolar, a la subdimensión de matrícula y preservación del derecho a la educación y la subdimensión de gestión transparente de los recursos financieros, estos datos fueron obtenidos al aplicar un cuestionario con la técnica de la encuesta al 100% de los maestros, al 30 % de padres y estudiantes en el caso del nivel secundaria, estos resultados en muchos casos ha descalificado al director, desestabilizando a los docentes que han sido designados en cargos de directivo, sienten que se desconoce su formación y experiencia en gestión escolar como líder pedagógico, hay un descontento, indican que la calificación no se basó en las evidencias encontradas por los evaluadores de la UGEL y el MINEDU, los directivos manifiestan que haber sido exigentes en las condiciones de la enseñanza aprendizaje fueron en muchos casos no comprendidos por los docentes, quienes tienen ascendencia ante los padres y estudiantes manejando esta evaluación de desempeño directivo- docente a su conveniencia.

La inversión del MINEDU en los últimos años en la capacitación de más de 14 mil directivos en diplomados y segunda especialidad a nivel nacional para mejorar la educación pública no se ve reflejado en la evaluación de desempeño, un ejemplo claro es la UGEL 01 un promedio del 50 % de directivos han sido ratificados por 4 años más, el resto ha vuelto al aula como docentes y están impedidos durante el 2019 y 2020 a ejercer un cargo directivo. Es una pérdida de presupuesto público, de recursos humanos, de docentes formados en el marco del buen desempeño directivo desde el 2015 al 2017, esa es la realidad actual de las escuelas públicas en muchas hay ausencia de líderes directivos.

Por otro lado, a pesar de la preocupación de los gobiernos de turno sobre los docentes se cuestiona constantemente la práctica docente del sector público especialmente por los bajos resultados en las pruebas censales y otras nacionales e internacionales. Se han tomado diferentes medidas para revertir estos resultados como la distribución de materiales didácticos y concretos a las escuelas que atienden todos los niveles de la EBR, capacitaciones

presenciales y virtuales través del portal Perú Educa y otros, entre otras específicamente buscando mejorar la práctica docente en cumplimiento a las leyes de educación. No se sabe con claridad lo que hacen los maestros en el aula, las prácticas de algunas docentes no se enfocan en la construcción de aprendizajes por competencias, para lo cual se necesita la efectividad de las herramientas curriculares y pedagógicas que brinda el MINEDU y el liderazgo pedagógico del directivo.

Las docentes se encuentran en un proceso de evaluación de su desempeño con el propósito de mejorar su práctica pedagógica, para lo cual son observadas en el desarrollo de su clase, frente a esta estrategia de monitoreo se escuchan expresiones como: "en mi institución educativa nos monitorean a cada rato", "estamos cansados, viene el director, los especialistas de la UGEL, de la DRELM y muchas veces hay cruce de visitas en las mismas aulas", "No me gustaría ser director", "no sería director a si me paguen el doble de mi sueldo ", "nos exigen ser líderes pedagógicos en el aula, pero si más paramos escribiendo la programación", "es una mentira y no se cumple la estrategia de escritorios limpios", "pobre director, a veces no se mueve de su escritorio por hacer tantos informes y planes", "La gestión es puro papeleo", son diversas manifestaciones que tienen los docentes sobre el rol pedagógico del directivo o el incumplimiento del director en su rol de líder pedagógico.

A nivel nacional se ha evaluado el año 2017 y 2018 el desempeño de los docentes del nivel inicial en cumplimiento a la ley 29944 en el proceso implementación del Marco del buen desempeño docente, básicamente en el dominio de la didáctica, en la gestión para mejorar los resultados de la escuela. No obstante, estas medidas y políticas educativas no hay mejoras sustanciales en los resultados de aprendizaje durante estos años, en este proceso de implementación el papel y responsabilidad del directivo es clave. El director cumple diversas funciones y roles y se le exige que sea un "Líder Pedagógico", que realice prácticas de acompañamiento, según las normas de desarrollo del año escolar se pide que visite en forma opinada 3 veces al año a cada docente y en forma inopinada las veces que sea necesario y el docente lo necesite. Al director se le ha dado la responsabilidad de conducir la escuela, ejercerlo con liderazgo directivo en un marco de promover el desarrollo de los procesos pedagógicos y las orientaciones de los procesos de enseñanza aprendizaje, la promoción de una cultura escolar con participación de la comunidad educativa, un clima escolar saludable, una buena convivencia escolar y transparencia en la gestión de los recursos económicos.

Es así que la presente investigación se centra específicamente al contexto pedagógico de las Instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, el año 2018 en estas dos Instituciones el MINEDU ha evaluado el desempeño de las directoras, se ha observado y recogido evidencias sobre su labor. El aspecto más crítico en la evaluación de ambas directoras ha sido la subdimensión en acompañamiento pedagógico, logrando ambas un puntaje de dos puntos sobre cuatro, siendo este puntaje calificado como poco útil en la escala valorativa del instrumento aplicado a las docentes por el MINEDU, esta subdimensión ha sido medido y evaluado aplicando un cuestionario con la técnica de la encuesta teniendo en cuenta los siguientes criterios: a) En la Institución educativa se implementan medidas o estrategias de fortalecimiento docente b) Se implementan medidas o estrategias pertinentes de fortalecimiento docente basadas en un diagnóstico preciso de las necesidades de fortalecimiento de sus docentes c) Si se han desarrollado acciones de acompañamiento o de fortalecimiento que han sido de utilidad para la práctica docente y d) Si existen espacios de trabajo colegiado entre docentes.

Esta subdimensión fue evaluado con las respuestas de la encuesta al 100% de docentes, a quienes se les dio la total credibilidad a sus respuestas y fueron contrastadas con el recojo de evidencias de los evaluadores externos de la UGEL y el MINEDU, ambas directoras fueron ratificadas en el cargo por cuatro años más.

Por otro lado las docentes de las dos Instituciones son nombradas y todas fueron evaluadas en su desempeño, en la institución educativa N° 513 Niños de María 3 docentes el año 2017 y 8 el año 2018 y en la Institución educativa N° 514 El Carmen 1 docente el año 2017 y 18 docentes el año 2018 por un comité de evaluación conformada por tres miembros elegidos y reconocidos con una resolución directoral por la UGEL 01, presidido por la directora y dos docentes pares de otras Instituciones educativas con mayor escala magisterial que las evaluadas quienes antes de evaluar tuvieron que acreditarse para aplicar los instrumentos, el 100% de docentes aprobaron la evaluación de desempeño docente en la institución educativa N° 513 Niños de María y 94.7% en la institución educativa N° 514 El Carmen, solo 1 docente desaprobó esta evaluación, los resultados en general fueron favorables para las directoras y docentes pero queda el compromiso de mejora de la práctica docente y del directivo.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos internacionales

Guzmán (2013) en la investigación, *Incidencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en las escuelas primarias bolivarianas pertenecientes al municipio escolar N°9, Tinaco estado Cojedes de Venezuela*, es una investigación de campo que se sustenta en un diseño no experimental, el objetivo general de esta investigación es analizar la incidencia del liderazgo del directivo en el desempeño docente en las escuelas primarias bolivarianas pertenecientes al municipio escolar N°9, Tinaco estado Cojedes, la población está constituida por ciento diez individuos (110) con una muestra de treinta y tres (33) individuos entre gerentes y docentes, entre sus conclusiones indica que “ el liderazgo de los directivos en un alto porcentaje el 94% no ejercen un liderazgo situacional. De igual manera, se determinó que el liderazgo democrático no está de acorde a la realidad educativa, teniendo una percepción entre los encuestados de un 97% en la alternativa nunca, es decir los directivos limitan la participación de los docentes en planificaciones instituciones.

Gioconda (2017) en la investigación titulada, *Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente, en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule Provincia de Guayas, Ecuador 2017*. La metodología en cuanto al enfoque fue cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel descriptivo-correlacional y transversal. La muestra fue 80 docentes seleccionados de forma no probabilística. Se utilizaron dos instrumentos que fueron validados y confiables mediante pruebas estadísticas. La investigación concluyó que existe relación significativa entre las variables de estudio. Mediante las pruebas estadísticas se determinó una significancia menor a $p < .05$ y un valor asociación mediante el coeficiente de Spearman de 0.785.

Mairena (2015) en la tesis, *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas de Managua, Nicaragua*. La metodología en cuanto al enfoque fue cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel descriptivo-correlacional y transversal. La muestra se conformó por 120 docentes seleccionados de forma intencional o por conveniencia. Se utilizaron dos instrumentos que fueron validados y confiables mediante pruebas estadísticas. La investigación concluyó que existe relación significativa entre las variables de estudio. Mediante la prueba estadística de Chi Cuadrado se determinó una

asociación con un valor de significación menor a $p < .05$ y un valor de correlación de 0.883. (Rho de Spearman).

Jiménez (2014) en su trabajo de investigación *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada de Bogotá Colombia*, planteo como objetivo general la relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes, el diseño utilizado fue descriptivo-correlacional de tipo no experimental, el estudio se realizó con una población de 189 docentes de las cuales se aplicó una muestra aleatoria a 73 docentes. Los resultados señalaron que las comparaciones entre las tres dimensiones de liderazgo y el desempeño laboral fueron de correlación significativa y la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño docente también fue significativa con una correlación alta de 0,91, sin embargo, el liderazgo transformacional y la estimulación no fue significativa.

Camarero (2015) en la investigación titulada *Dirección escolar y liderazgo: Análisis del desempeño de la figura directiva en centros de Educación Primaria de Tarragona Madrid, España*. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel descriptivo-correlacional y transversal. La muestra conformada por 139 colegios seleccionados de forma probabilística de tipo estratificada. Se utilizaron dos instrumentos que fueron validados y confiables mediante pruebas estadísticas. La investigación concluyó que los directores dedican un 46% de su tiempo a las tareas administrativas, un 29% a las tareas pedagógicas y un 22% a las reuniones de coordinación. Asimismo, se determinó que existe relación significativa entre las variables de estudio (Rho de Spearman 0,793). Es decir, se relaciona un buen desempeño del cargo y una buena dirección. El factor gestión en la institución educativa brinda una visión de dirección escolar entendida como gestora del centro educativo con incidencia en lo administrativo y burocrático. También se concluye que los directores deben ser buenos líderes pedagógicos, más no gestores.

1.2.2. Trabajos previos nacionales

Lecaros (2017) desarrolló la tesis, *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín-El Agustino, Lima 2017*. La metodología se desarrolló bajo el enfoque fue cuantitativo, de diseño no experimental, nivel descriptivo-

correlacional y transversal, la muestra se conformó por 63 docentes seleccionados en forma censal. Se utilizaron dos instrumentos que fueron validados y confiables mediante pruebas estadísticas. La investigación concluyó que existe relación directa entre ambas variables, siendo esta correlación directa y significativa. (Rho 0.758). Por ello, afirma que si el liderazgo pedagógico se ejerce con autonomía y decisión entonces el desempeño influenciará de forma positiva en las actividades pedagógicas y administrativas que lleva a cabo el docente en el marco del cumplimiento de sus funciones.

Mestanza (2017) en su trabajo de investigación, *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional del docente en la I. E. "San Antonio de Jicamarca"*, del distrito de San Juan de Lurigancho de Lima Metropolitana. Este estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel descriptivo-correlacional y transversal. La muestra se conformó por 56 docentes seleccionados en forma censal. Se utilizaron dos instrumentos que fueron validados y confiables mediante pruebas estadísticas. La investigación concluyó que un 46.03% de los docentes consideran que el director gestiona con eficiencia, un 55.10% dicen que tiene capacidad para trabajo administrativo en la escuela y un 44,90% mencionaron que tiene competencia pedagógica para el cumplimiento de sus funciones. La investigación concluyó que existe relación directa entre ambas variables, siendo esta correlación directa y significativa. (Rho 0.838).

Quino (2017) en la investigación, *La gestión Educativa y su relación con la práctica docente en instituciones educativas de San Martín de Porres, Lima 2016*. La metodología se desarrolló bajo el enfoque fue cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel descriptivo-correlacional y transversal. La muestra se conformó por 145 docentes seleccionados en forma no probabilística procedentes de cinco I.E. Se utilizaron dos instrumentos que fueron validados y confiables mediante pruebas estadísticas. La investigación concluyó que existe relación directa entre ambas variables, siendo esta correlación positiva y significativa. (Rho 0.903). ($p < 0,005$).

Huamaní (2016) realizó un estudio, *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la institución educativa Manuel Gonzales Prada, 2016 en la UGEL N° 02 de Lima Metropolitana*. Este estudio básico se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel descriptivo-correlacional y transversal. La muestra se

conformó por 85 docentes seleccionados en forma no probabilística. Se utilizaron dos (cuestionarios) instrumentos que fueron validados y confiables mediante pruebas estadísticas. La investigación concluyó que existe relación directa entre ambas variables, siendo esta correlación positiva y significativa. (Rho 0.813). ($p < 0,005$).

Vera (2017) en la investigación, *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de primaria, red educativa N°18 UGEL06, Lurigancho, Lima 2017*. El estudio de tipo de investigación básica desarrolló un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel descriptivo-correlacional y transversal. La muestra se conformó por 225 docentes seleccionados en forma probabilística de tipo estratificada. Se utilizaron dos (cuestionarios) instrumentos que fueron validados y confiables mediante pruebas estadísticas. La investigación concluyó que existe relación moderada entre ambas variables, siendo esta correlación positiva y significativa. (Rho 0.613). ($p < 0,005$).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Variable de liderazgo escolar

Enfoque sistémico

Este enfoque se desarrolla en un contexto de cambio, en un sistema abierto y creciente complejidad de las organizaciones y particularmente de las instituciones educativas. De una visión de la escuela direccional, funcional, se está pasando a una donde la escuela es una red de interrelaciones y diálogos. El núcleo de los sistemas sociales es la interacción de sus miembros.

El liderazgo sistémico se inserta en el trabajo de liderazgo entre redes de escuelas y liceos con un foco en el mejoramiento escolar y en la construcción de comunidades de aprendizaje. El trabajo en redes de establecimiento es particularmente importante dentro de este marco conceptual siendo esto crucial para lograr una coherencia entre todos los actores del sistema. Este marco conceptual está desarrollado ampliamente en el proyecto de LIDERES EDUCATIVOS, que busca estudiar y fomentar la coherencia sistémica y el desarrollo de capacidades en todos los niveles del sistema educacional. Podemos preguntarnos en este contexto: ¿Es posible un cambio sistémico? ¿Qué práctica de liderazgo

favorecen un cambio en el sistema? ¿Qué es y qué debe hacer un líder sistémico? En las siguientes secciones abordaremos estos aspectos. (Ahumada, Pino y Galdames .2016, p.10)

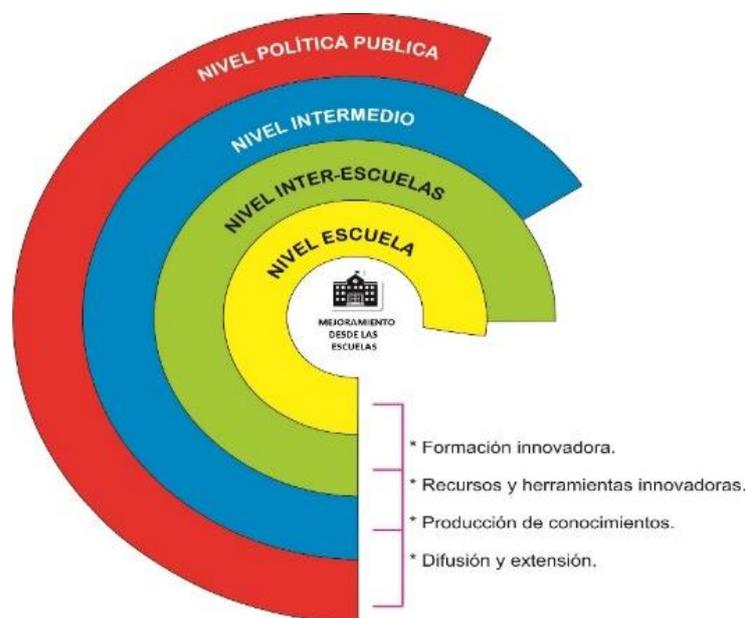


Figura 1. Fortalecimiento del Liderazgo en distintos niveles

En este gráfico de la figura 1, se observa como las escuelas han tenido que desarrollar la capacidad de integrarse y articular sus acciones entre los distintos niveles de gestión para poder cumplir las políticas públicas. En el momento actual de reforma educativa, la escuela no puede estar aislada, los esfuerzos y compromisos van acompañados de una mejora continua y prácticas innovadoras.

Nuevo enfoque de gestión y liderazgo escolar

Durante mucho tiempo el papel del director se centró en un trabajo administrativo, se le exigía que gestione bien la escuela, actualmente los cambios sociales en el mundo exigen una reforma y adaptación de la gestión escolar, el director tiene el deber y la obligación de un cambio en su desempeño, de adaptarse y transformar su práctica de acuerdo a las exigencias del contexto. Hoy en día es importante que el directivo incorpore elementos participativos y promocióne y replique las prácticas innovadoras con el propósito de tener mejores logros de aprendizaje. Para modernizar y hacer altamente eficiente la gestión educativa con el objetivo de mejorar los procesos y los resultados educativos se debe potenciar la gestión de la escuela, la institución educativa es el núcleo del sistema educativo,

los resultados del aprendizaje están en relacionados con el liderazgo del director y del equipo docente.

Para Díaz (2013, p. 4) señaló:

El éxito de la institución educativa se basa en la capacidad del docente para gestionar equilibradamente lo pedagógico y lo administrativo, logrando con ello elevar el nivel educativo y la productividad de la institución. Desde un punto de vista educativo la escuela es una organización que debe vincular la actitud con la práctica, por consiguiente, su articulación debe ser dinámica, sin presión social, lo que representa cumplir con el propósito institucional y con las metas y expectativas de los padres de familia y de los estudiantes.

En estos últimos años se ha tratado de reorganizar las escuelas para otorgarles más autonomía y capacidad de solucionar sus dificultades, bastante complejo en realidades tan diversas y heterogéneas que tiene el Perú, el apoyo local y regional está politizado y es muy precario, en los últimos años se han dado intentos de descentralización de la escuela a través de tres modelos: La nuclearización, la municipalización de la educación y en esta última década una mayor autonomía a la gestión, sin embargo el modelo de gestión sigue siendo conducido desde el MINEDU, el Currículo Nacional, la normatividad y los presupuestos siguen siendo centralizados, excesivamente rígidos y burocratizado a nivel de las Regiones y UGEL.

Enfoque de gestión basada en el liderazgo educativo

La dirección educativa centra su gestión en función a los aprendizajes de los estudiantes, se interrelaciona con todas las actividades que tienen que ver con la enseñanza aprendizaje que se desarrolla entre docentes y estudiantes. En estos últimos años se viene empoderando al directivo en su rol de líder pedagógico, en esta realidad educativa se busca información teórico confiable y bien fundado sobre este fenómeno son varias las fuentes en los que orienta su accionar el líder pedagógico como son sus conocimientos, la experiencia, su autorreflexión, los conceptos y la investigación empírica. Es importante tener claro que es el liderazgo directivo y como se debe asumir en la escuela, inicialmente podemos considerarlo como un rasgo o cualidad de una organización y no solo como característica individual (Leithwood, 2009, p. 22).

El ejercer liderazgo directivo es trabajar en forma distribuida y democrática en la escuela. Tiene dos rasgos esenciales, una tarea común que involucra a directivos y docentes a orientar sus acciones hacia los aprendizajes y otra promover una convivencia democrática con las familias y la comunidad educativa.

La figura y relevancia del director

El director se ocupa de la gestión administrativa y gestión pedagógica, siendo esta última la más central en su quehacer diario, las normas del MINEDU están orientadas e indican que el directivo es el responsable del monitoreo y acompañamiento docente, es el que orienta la planificación, el uso de recursos educativos para la enseñanza aprendizaje, el trabajo con padres de familia y comunidad.

Díaz (2013, p. 4) señaló:

El director es el líder pedagógico, es la figura que tiene la capacidad y la responsabilidad de crear una cultura institucional proporcionando recursos y oportunidades necesarias para que los estudiantes alcancen aprendizajes significativos en condiciones de calidad, ética y motivacionales tanto para la comunidad educativa como para la sociedad en general.

Para ser director se requiere tener como mínimo la tercera escala magisterial, experiencia como docente, tener cualidades de líder y capacitación complementaria en gestión escolar para que pueda apoyar a la comunidad educativa a construir y trabajar la visión compartida, definir los valores, generar expectativas de rendimiento, comprometer al colectivo docente, monitorear los logros de los estudiantes, sus espacios de aprendizaje, crear espacios seguros, mantener una relación humana, productiva con la familia y comunidad.

Asimismo, Díaz (2013, p. 4) manifestó:

El director debe tener la capacidad de reconocer el potencial humano y la calidad profesional del docente, en tal sentido, debe articular y vincular lo humano, lo teórico con el desempeño de alto impacto del maestro, y aunque se debe reconocer que esta sinergia es compleja y multidimensional, el director tiene el reto de lograr lo propuesto en el marco del deber ético y de

lo social y cumplir a cabalidad con la función de líder, inspirando en los maestros esta capacidad de liderazgo con una visión de conjunto multifuncional.

De todas las responsabilidades funcionales que tiene el director la que se refiere a los logros de aprendizaje es prioridad, rinde cuentas al órgano superior, el logro de metas de los compromisos de gestión escolar depende en gran medida del director, no basta ser un buen docente, debe complementar su experiencia de acuerdo con sus funciones y tener habilidades básicas en el manejo de la gestión pedagógica, administrativa y de gestión institucional.

Cualidades del liderazgo directivo

En la acción diaria de la gestión educativa se movilizan una serie de competencias, capacidades y habilidades, todo directivo tiene que desempeñarse de acuerdo al perfil que se requiere para ejercer el cargo, estas cualidades o rasgos son los siguientes:

Consistencia, imparcialidad y equidad

La conducta del directivo debe ser consistente, es fundamental para direccionar políticas y lineamientos institucionales, de los proyectos pedagógicos o de investigación acción, la construcción de las normas de convivencia que ayudan al clima escolar, debe ser imparcial, ser íntegro, educado, ejemplo, respetuoso, con valores que lo ayuden a ser consistente en su actuación. Puede supervisar, ayudar a los docentes, aplicar las normas, discreto y actuar constructivamente. Un director debe ceñirse a las normas, no ceder presiones ni de padres de familia, de alumnos o docentes.

También Díaz (2013, p. 4) comentó al respecto:

Promover maestros de visión estratégica y de capacidades de alto impacto en la escuela, no debe ser solo un ideal para la escuela, también constituye una aspiración de todo el sistema educativo; por ello, más que aplicar normas y directrices, la visión debe ser fomentar un desempeño sostenible y continuo basado en la motivación, la profesionalización y el ejercicio de un liderazgo positivo que influya en la escuela y en cada nivel y, fuera de ella.

Por ello, ser líder y maestro significa ser imparcial, actuar sin mostrar favoritismo ni otorgar privilegios. Debe reducir lo ambiguo, incrementar la colaboración y reducir el recelo, la susceptibilidad, la envidia. Sensible a las necesidades esenciales y a razones legítimas. Reconoce el esfuerzo del colectivo, el esfuerzo grupal e individual.

Conocimiento y experiencia

El director de la escuela pública tiene que tener conocimiento y años de servicio, y estar comprendido mínimo en la escala III de la carrera pública magisterial, la experiencia le ayudará a salir airoso de las diversas situaciones y sucesos que ocurren en la vida diaria de y a la vez cumplir con la normatividad del órgano superior.

Díaz (2013, p. 4) comentó en este aspecto:

El director líder asume su función con responsabilidad identificándose con las necesidades de la escuela, por tanto no solo es responsable de lo formal, también lo es, de la visión del sistema educativo, con ello se explica su condición de maestro, experto, guía y líder de un grupo humano y profesional, que tiene la meta común de estimularse intelectualmente ofreciéndose apoyo mutuamente, respetándose y participando activamente en establecer metas claras y específicas en la conducción de los aprendizajes y de las relaciones humanas que comparten.

Se expresa en forma conveniente, aprovecha los aportes y tiene la capacidad de convencer al equipo para el logro de metas. Da consejos útiles, capacitado, conductor de la planificación curricular, orienta el desarrollo de las sesiones de aprendizaje y plan de mejora. También enfrenta y reduce los conflictos interpersonales.

Expectativas claras y razonables

El director debe tener claro las metas académicas, conducir a la institución hacia el éxito, el avance o logro de estas metas deben analizarse trimestralmente en las jornadas de reflexión, a partir de los resultados si es necesario se elabora y aplica un plan de mejora en el corto plazo.

Díaz (2013) consideró “el líder debe transmitir y convencer, anticipándose a los conflictos y dificultades que se presentan a diario en la escuela, siendo estos presentados y desarrollados con visión estratégica” (p. 49)

Debe promover la colaboración de docentes y otros actores, las expectativas claras de todo el proceso, desde identificar y definir el problema, planificar, implementar, ejecutar y evaluar las diversas acciones como gestionar recursos, cumplimiento de compromisos. Debe tener actualizado el sistema de información, y evaluar la participación de cada uno de los actores para lograr las metas.

Decisiones a tiempo

El director debe tomar decisiones en forma oportuna, no dejar pasar el incumplimiento de funciones, estar atento que el personal docente cumpla los acuerdos consensuados y respete el reglamento interno y de detectar excesos actuar oportunamente en cumplimiento de las normas y leyes.

Díaz (2013) en este componente consideró:

El éxito de la institucional representa un buen funcionamiento de la gestión institucional, del aprendizaje y del nivel educativo de la sociedad. Ello, también implica el avance en la administración de los recursos y de los esfuerzos de la comunidad educativa a favor de los resultados de aprendizaje.
(p. 49)

A partir de estos resultados debe priorizar la atención de los aspectos más críticos, identificar los grados y áreas con bajos resultados, focalizar y ayudar a levantar la línea base para mejorar la organización.

Promoción y organización de esfuerzos compartidos

El directivo es el conductor de la organización, impulsa el trabajo colectivo, gesta la convivencia de la escuela en un clima de confianza, su accionar debe ser en el marco del Buen Desempeño Directivo para poder exigir con el ejemplo el cumplimiento de las docentes.

Díaz (2013) en este componente consideró:

El éxito de la institucional también representa delegar funciones en el trabajo de equipo. Con ello, el director demuestra capacidad y visión para delegar funciones que sean realmente funcionales, con ello la responsabilidad adquiere una cualidad de emprendimiento humano. (p. 49)

En este sentido, se debe aprovechar el talento de cada uno, da a conocer sus ideas, contagia su entusiasmo, invita a soñar al equipo. Respeta las ideas y las coge para lograr metas. Busca una mayor interrelación con la Red Educativa, intercambio de experiencias y aprendizajes interinstitucionales.

Accesibilidad

El directivo es un personal docente con experticia en gestión escolar, facilita las interacciones que ayudan a que los demás se relacionen bien. Díaz (2013) afirmó que “el director es responsable en sus funciones y organizado en su tiempo, por lo tanto, su acercamiento sincero le permite conocer las necesidades, motivaciones y aspiraciones de la comunidad escolar” (p. 34)

De esta forma su presencia irradia una energía positiva e inspira a sus compañeros a cristalizar de manera efectiva los procesos de enseñanza-aprendizaje en los estudiantes creando un clima positivo en el aula y con los padres de familia.

Concepto de liderazgo directivo

Con el término de liderazgo escolar (Leithwood 2009) en sus investigaciones se refiere al liderazgo directivo, este término actualmente está en la agenda de las políticas educativas, es una meta de las reformas y a la vez es un medio de transformación del sistema educativo.

En relación a este concepto Leithwood (2009, p.20) señaló:

Este liderazgo representa un camino y un rumbo que envuelve a la escuela y a sus integrantes para la consecución de las metas y fines educativos. Igualmente corresponde a cumplir funciones y roles compartidos con una visión de trabajo en equipo, marcado por el entusiasmo y la correspondencia de un liderazgo compartido y horizontal en las relaciones interpersonales.

En este sentido, las escuelas en el Perú requieren de cambios estructurales para conseguir que se den aprendizajes de calidad en sus aulas, el liderazgo pedagógico del directivo es primordial porque su accionar repercute directa e indirectamente y moviliza a los actores de la escuela hacia el cumplimiento de las metas trazadas. Por lo tanto, el rol del director debe darse en el marco del liderazgo pedagógico ejercido con responsabilidad moral y profesional.

Dimensiones claves para un liderazgo efectivo

El liderazgo directivo se desarrolla en la escuela, su accionar genera un efecto en el aprendizaje de los estudiantes, su acompañamiento despierta la motivación, desarrolla capacidades y promueve que se movilicen en los diferentes espacios de trabajo y compartan entre docentes diversas estrategias didácticas y estos a su vez generan mejores resultados de aprendizaje.

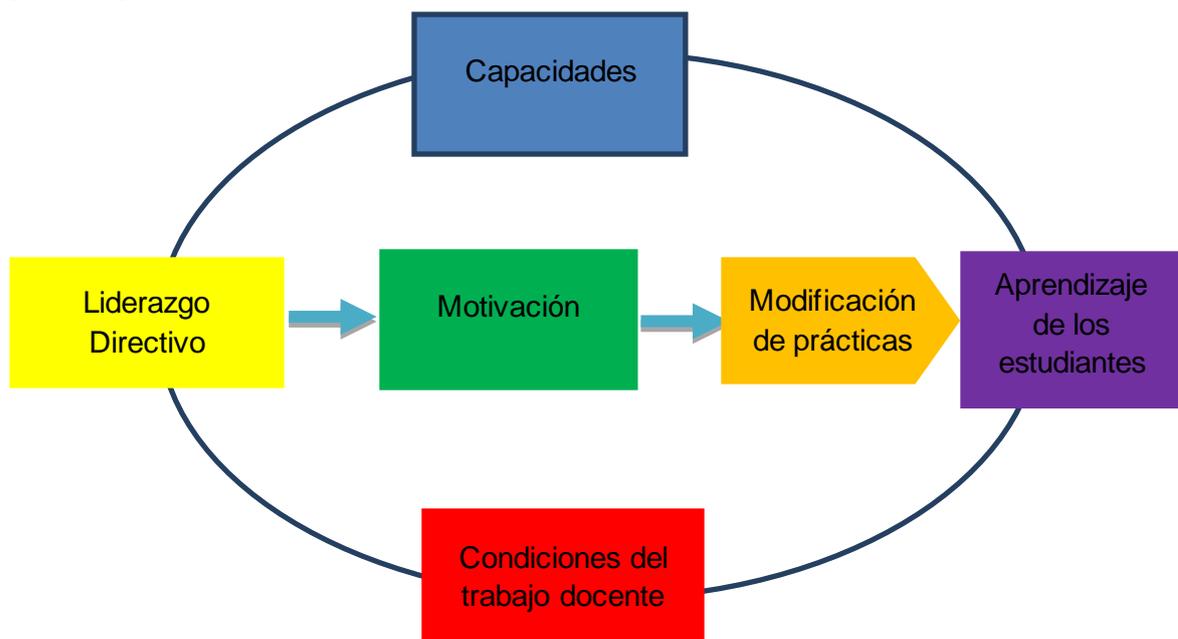


Figura 2. La ruta indirecta de intención del liderazgo directivo

La figura 2, muestra la labor de un líder en la transformación de la práctica docente y estos a su vez movilizan diversas estrategias colaborativas que mejoran su práctica pedagógica y finalmente en esta cadena de valor se observa mejores resultados en el aprendizaje. La modificación de las prácticas incluye las condiciones de la organización, los materiales, el aula de clase, el contexto.

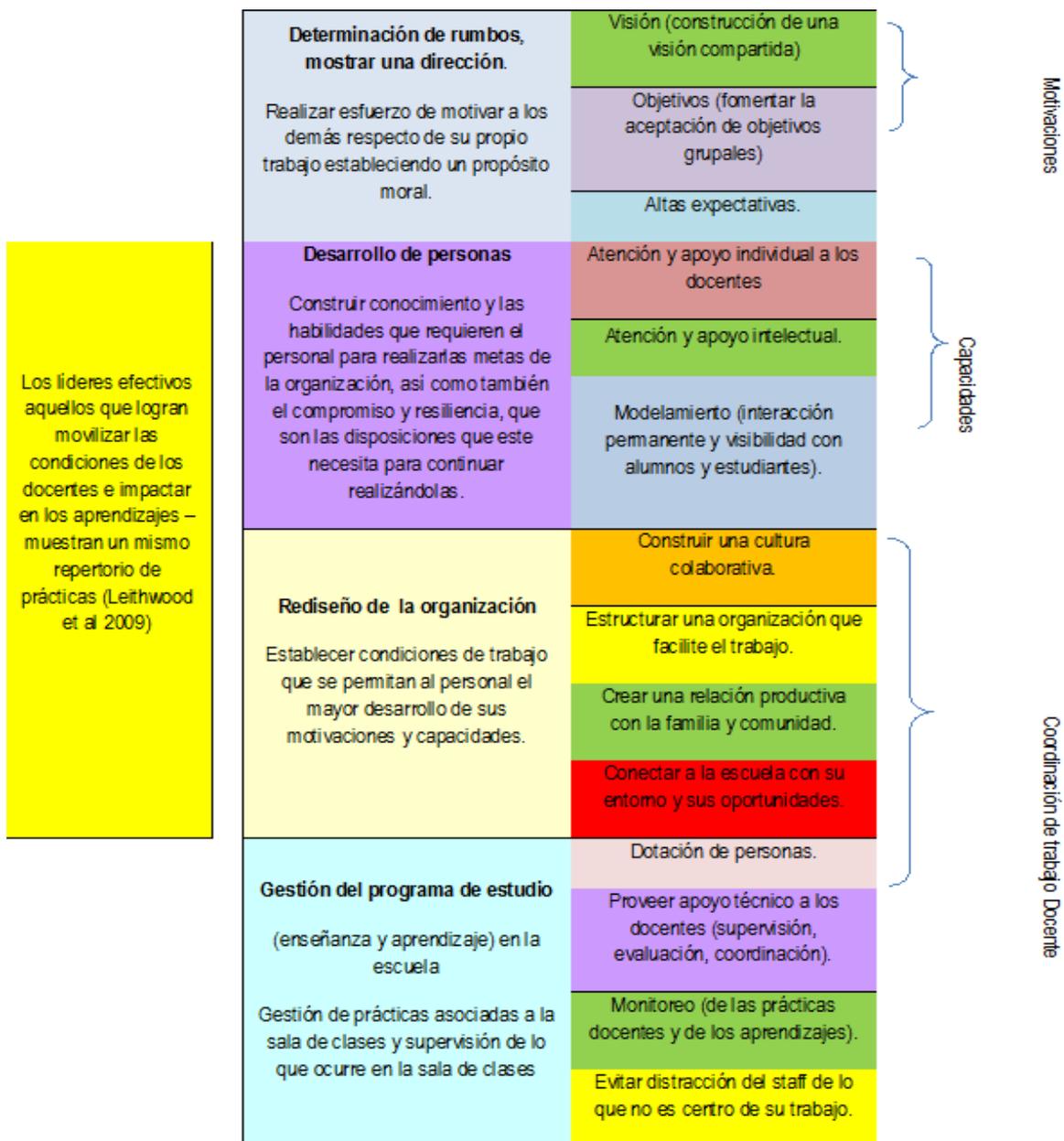


Figura 3. Prácticas claves para un liderazgo efectivo. Fuente Leithwood

En la figura 3 se identifican las dimensiones de práctica del liderazgo directivo. Estas son: Determinación de rumbos, desarrollo de personas, rediseño de la organización, y gestión del programa de estudio. Cada una conformada por diversos indicadores de las prácticas que necesita implementar el directivo con el apoyo de los otros actores de la escuela para conseguir optimizar los 3 aspectos que integran el modelo de desarrollo docente: las motivaciones, las capacidades y las coordinaciones y condiciones de trabajo docente. Estos aspectos son necesarios, pero no son suficientes, el directivo para ser un líder exitoso requiere de otras dimensiones que movilicen algunas prácticas específicas.

Determinación de rumbos

El directivo líder pedagógico moviliza al personal para que todos los actores de la escuela diseñen un sueño personal, que lo compartan y a partir de estos sueños personales y de las metas individuales los invita a construir la visión compartida de la escuela asegurando el involucramiento y el logro de las metas y sueños en común.

Leithwood (2009, p.26) señaló al respecto:

El director ejerce una influencia indirecta en el aprendizaje de los estudiantes, de tal forma que su dirección no es coercitiva y mucho menos dominadora, por ello, su influencia genera un incentivo en la capacitación continua de los docentes y en las condiciones laborales que ejerce en su práctica pedagógica. Estos conceptos se fundamentan en los siguientes postulados:

Vivenciar y compartir una visión estratégica a corto, mediano y largo plazo.

Crear oportunidades que articulen y vinculen lo institucional con lo pedagógico, adquiriendo una sinergia de gran impacto en los aprendizajes y personalidad de los estudiantes.

Trabajar organizadamente mediante metas comunes y de trabajo en equipo.

Establecer expectativas para lograr sinergias que afecten de forma gradual y positiva las metas de calidad institucional en la escuela.

Desarrollo de personas

El director debe desarrollar varias habilidades para lograr tener el perfil de un líder pedagógico, tener conocimiento sobre el currículo, conocer los enfoques de áreas, la didáctica, tener capacidad de convocatoria, predicar con el ejemplo, buen carácter, ser empático, poseer habilidades sociales para lograr que los docentes lo identifiquen como su líder y a su vez se contagien de este proceso formación con liderazgo pedagógico y poder replicar e intervenir con liderazgo en las aulas.

Leithwood (2009, p.26) señaló al respecto

En las escuelas se busca el desarrollo integral de los estudiantes, para ello el líder pedagógico y los docentes deben conectarse emocionalmente e inteligentemente para realizar grandes cambios a profundidad que incidan en los sentimientos, cogniciones, comportamientos y aspiraciones de la comunidad educativa y de la sociedad.

Rediseño de la organización

El líder pedagógico tiene conocimiento amplio de la realidad educativa y de su contexto, asimismo, debe conocer el perfil de los estudiantes y las necesidades de aprendizaje para los diferentes niveles educativos de la escuela. Al respecto Leithwood (2009) mencionó “los líderes exitosos motivan a otros con talento y voluntad, estas cualidades conducen a la consecución de objetivos y a la satisfacción de los usuarios del servicio. En este aspecto, el líder pedagógico debe fortalecer la cultura y si fuese necesario debe reestructurar las bases organizacionales mediante procesos colaborativos y participativos” (p.28). Sin embargo, no todos los líderes son exitosos, para serlo se necesita lograr que la escuela movilice todos sus recursos y que sus procesos de soporte estén integrados con los otros operativos y misionales con el propósito común de tener mejores resultados de aprendizaje.

Gestión del programa de estudio

El director de la escuela necesita tener toda su plana docente completa durante el año escolar, ubicar al personal de acuerdo a los grados y turnos que ofrece la escuela, distribuir los recursos entregados por el MINEDU en el marco de la escuela que queremos, monitorear las diversas acciones y controlar el uso efectivo del tiempo para el aprendizaje. Es también quien orienta al colectivo docente en el proceso de planificación, implementación, ejecución y evaluación del currículo. Cada escuela con el acompañamiento del directivo elabora su diversificación curricular, su planificación anual y sus proyectos y sesiones de clase en el marco del aprendizaje bajo el enfoque por competencias. Los docentes deben orientar sus procesos pedagógicos, metodologías, estrategias didácticas y articularlas con las orientaciones del proceso de enseñanza aprendizaje del Currículo Nacional, Programas Curriculares de cada nivel, allí se ponen en juego la experticia del directivo para lograr que el personal docente desarrolle sus clases bajo el enfoque de competencias.

Leithwood (2009) refirió:

Los lineamientos educativos y la cultura de la escuela aportan efectividad al desarrollo de las competencias y de los aprendizajes y, en particular un desempeño eficaz de la gestión educativa. Asimismo, las acciones efectivas convocan la selección de maestros idóneos, así como el desarrollo del currículo de forma integral y transversal de acuerdo a las necesidades de la escuela y de la comunidad”. (p.106)

1.3.2. Variable de práctica docente

La pedagogía humanista

La educación tradicional es rígida, de enseñanza directa orientado por un currículo inflexible centrado por el docente. En contraste con esta forma de educar esta la pedagogía humanista donde los docentes promueven que sus alumnos aprendan a través de la exploración, experiencias directas y proyectos para conseguir aprendizajes vivenciales. Este paradigma humanista contempla a los alumnos como seres únicos con necesidades personales y potenciales para realizar diversas actividades y resolver problemas en forma creativa. Este paradigma también contempla que los alumnos no solo desarrollan el aspecto cognitivo sino sus emociones, afectos, intereses y valores que forman parte de su personalidad. El docente humanista forma a sus alumnos en la toma de decisiones practicando valores y respetando los derechos.

Al respecto, Freire (1990, p. 123) señaló “la educación del futuro es aquella que crea un acto de conocimiento, alejada de lo tradicional y de lo habitual, por consiguiente, es liberadora y humanista para la sociedad”.

El propósito final del docente humanista es formar a los alumnos para que tomen decisiones en diferentes ámbitos de su vida, no es tener el control de sus acciones, sino mostrar interés en el alumno como persona total, tener una actitud abierta a nuevas formas de enseñanza, fomentar un entorno cooperativo, actuar con autenticidad frente a sus alumnos, rechazar las posturas autoritarias y egocéntricas, comprender a sus estudiantes, ser empático, sensible hacia sus percepciones y sentimientos y disponer sus conocimientos y experiencias y darles la certeza a sus alumnos de que siempre que lo requieran pueden contar con él.

Asimismo, Freire (1990, p. 124) manifestó “el educador humanista ejerce una pedagogía liberadora donde la conciencia potencia la capacidad de autopercepción”.

En vista de las consideraciones anteriores, la calidad educativa se ve mejorada a través de la praxis docente y mediante la implementación de cambio e innovaciones pedagógicas en la escuela. Estos cambios no requieren de procedimientos complicados ni altos presupuestos, ni trámites burocráticos, al ser auténticas y planteadas desde la revisión de sus prácticas y las necesidades de sus estudiantes cuentan con la más alta posibilidad de realización y ejecución y permanencia para dar respuesta a los problemas diagnosticados por los docentes. Las escuelas están en pleno proceso de transformación y cambios, se están suscitando cambios trascendentes en niños y demás actores educativos de la escuela, estos están modificando la experiencia educativa de manera más radical y en otras paulatinamente. Los docentes deben ir ejercitando la reflexión sobre su práctica pedagógica con el objetivo de revalorar su profesión, de renovar su vocación, de enseñar mejor cada día, este proceso de reflexión debe ser una actitud profesional en su hacer docente. Los docentes tienen un rol protagónico en la sociedad actual.

Freire (1969, p.92) señaló al respecto “la democracia y la educación democrática son fuerzas capaces de cambiar a un país y a su gente. Consiguientemente representa un acto de amor capaz de crear sinergias y escenarios de conocimiento y debate”.

Concepto de práctica docente

El profesor es un profesional que atiende a un nivel educativo en concordancia a sus estudios superiores, presta servicio de acuerdo a su especialidad y educa cara a cara a sus alumnos. El trabajo y el impacto que realizan cotidianamente inciden en las condiciones económicas y familiares como en el entorno interno y externo de la escuela.

Fierro, Fortoul y Rosas (2000, p.21) señalaron “la práctica docente debe tener en consideración todas las capacidades de los estudiantes y con ello se enriquecen los procesos educativos, hasta alcanzar niveles de mayor complejidad. El apoyo de la familia resulta crucial para el cumplimiento de los ejes institucionales y de las expectativas de la sociedad”.

Por otro lado, generalmente la práctica docente es vista como el “hacer”, esta visión de las prácticas no muestra que para “hacer” hay que pensar. Acción y pensamiento son un proceso complejo donde influyen las ideas, los conceptos que se produce en las diversas experiencias sociales y personales del sujeto.

Davini (2015, p.21) señalo al respecto:

Desde esta perspectiva, las interacciones del docente con los estudiantes son vitales y trascendentes, iniciándose de esa manera diálogos constructivos de aprendizaje horizontal donde el maestro es un mediador y quien debe aprovechar las oportunidades de aprendizaje según los estilos de aprendizajes de los estudiantes”.

Para ejercer la docencia se requiere de una serie de requisitos exigidos por la ley y las normas educativas, actualmente el personal nombrado y contratado tiene que tener título pedagógico, no contar con antecedentes penales y tener un resolución de contrato o nombramiento, sin estos requisitos no puede trabajar para el sector público.

Parra (2016, p. 30) desde un enfoque integrador entre lo pedagógico y lo administrativo consideró:

El docente es un profesional solidado en sus ideas y virtudes. Su identidad legitima su desempeño tanto legal como profesional. El docente cumple su labor contractual en condiciones laborales que representan una praxis social dentro del espacio y el tiempo escolar.

En nuestro medio el profesor que ejerce la docencia en el sector público tiene que tener título pedagógico, estas titulaciones les otorgan los institutos superiores pedagógicos y las universidades donde estudiaron la educación superior, actualmente en las instituciones públicas no hay un solo docente sin título, en las dos instituciones educativas de educación inicial donde se ha realizado esta investigación el 100% de docentes tiene título de la especialidad de educación inicial según el nexus de cada una.

Dimensiones de práctica docente

Para abordar los componentes de la práctica docente se analizó el contenido del libro: *Trasformando la práctica docente*, de las autoras (Fierro, Fortoul y Rosas 2000). La práctica docente se desarrolla en múltiples interrelaciones. Su abordaje y análisis es complejo, pero a la vez cotidiano y se relaciona con la práctica diaria de cada maestro de nuestro medio.

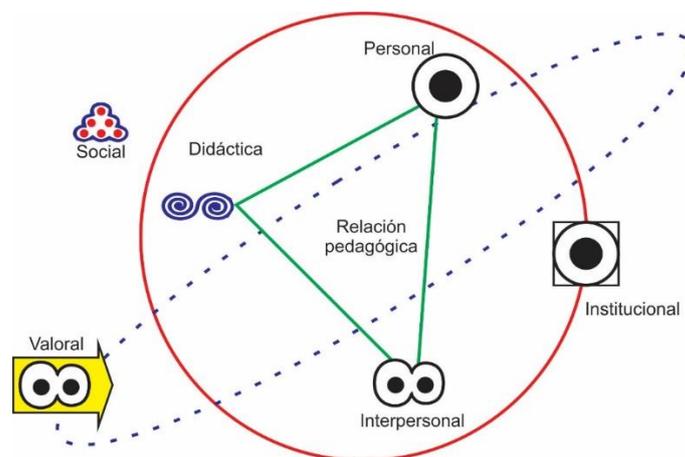


Figura 4. El vínculo de las 6 dimensiones de la práctica docente.

En la figura 4 se observa la relación pedagógica del docente en las seis dimensiones que movilizan su práctica diaria, que le sirven de base para un análisis y reflexión respecto a su práctica docente: personal, interpersonal, social, institucional, didáctica y valorar. Cada una de ellas, destacan un número alto de particularidades y rasgos del docente en la escuela, los cuales son el soporte de su ser y hacer docente. Para entender mejor estos vínculos e interrelaciones se aborda las dimensiones de la práctica docente y son:

Dimensión personal

La docencia es un acto eminentemente humano, para ejercerla se necesita de una disposición y un servicio a las personas, se da de persona a persona en un espacio y situación determinado. El docente tiene características personales únicas, está en proceso de mejora continua para conseguir sus metas y proyectos personales y profesionales, el docente impacta con su presencia y enseñanza a sus alumnos, este acto es transformador y permite el progreso y desarrollo de la sociedad.

Fierro, Fortoul y Rosas (2000, p.31) señaló:

La práctica docente es esencialmente el reflejo del trabajo arduo del maestro y de las aspiraciones de una sociedad que elige a un mentor con cualidades y particularidades propias del ejercicio de su profesión. Por tanto, su idoneidad refleja un camino de verdad con aspectos históricos y sociales que parten desde su vertiente personal de profundas convicciones, actitudes que son demostrativas durante el ejercicio público de su profesión.

Dimensión institucional

El docente trabaja en una institución educativa que tiene una historia, costumbres, normas de convivencia, sueños, necesidad de reconocimiento, conformada por diversos actores, dirigidos por un líder pedagógico que incentiva la formación continua del docente a través de comunidades profesionales de aprendizaje donde todos tengan un rol protagónico y logren metas como organización.

Fierro, Fortoul y Rosas (2000, p.32) señalaron:

La práctica docente ejercida desde una visión global y comprensiva sobre sí misma, representa una configuración organizacional sobre lo institucional y colectivo que se encuentra al servicio de sus miembros. Esta dimensión también alude a la organización interior de la escuela, que comprende parámetros organizacionales que inciden en la gestión de su práctica a través de la normatividad de las políticas educativas dentro del escenario político y social.

Dimensión interpersonal

Los docentes en la escuela están en constante comunicación e interrelación con los diversos actores, las características individuales de cada una repercuten en las relaciones interpersonales, las normas de convivencia de la escuela construidas en consenso con los diversos actores permiten la convivencia en el marco de la democracia, el respeto, tolerancia a la diversidad y la búsqueda del bien común y la paz.

Fierro, Fortoul y Rosas (2000, p.33) señalaron:

La práctica docente representa un conjunto de interacciones y aspectos comunicativos que se desarrollan con cada uno de los actores de la educación. La práctica del maestro es sinónimo de ejercicio eficiente de los procesos pedagógicos y de los valores enseñados en la escuela. En este marco de referencia las metas, las necesidades y los intereses educativos se materializan en diferentes tipos y escenarios de gran relevancia educativa.

Dimensión social

La práctica docente se da en diferentes entornos, la clase dejó de ser el lugar privilegiado para el aprendizaje, los docentes usan los diversos espacios dentro y fuera del aula para la enseñanza aprendizaje, el contexto y sucesos del entorno de la escuela se convierten en situaciones significativas potentes para abordar con los estudiantes en cada proyecto y sesión de aprendizaje.

Fierro, Fortoul y Rosas (2000, p.34) señalaron:

El trabajo docente es una labor social, donde la praxis exige un compromiso y un sentido social entre la realidad educativa y el contexto de interacción, en correspondencia con las necesidades de la localidad y del país. Por ello, este abordaje representa el sentir de la gente, de las personas, de los ciudadanos, quienes aspiran un cambio en lo trascendente, en lo cotidiano, en todo aquello que vaya más allá de lo real y visual y perceptivo al ojo humano, esto implica forjar un cambio, un bien común, es decir crear en las personas una actitud social, con impronta en el sentido social con una mirada al prójimo, al desvalido, en ese aspecto del hacer y el ser que combinan tanto pensamiento y acción para un mundo mejor.

Dimensión didáctica

El docente para enseñar en el aula previamente planifica e implementa una serie de recursos y estrategias didácticas para lograr los desempeños de los estudiantes. Este proceso de enseñanza aprendizaje es complejo, pero a su vez alentador el docente evidencia los logros de aprendizaje de sus estudiantes a través de la evaluación formativa. Actualmente en educación inicial se viene promoviendo el desarrollo de proyectos de aprendizaje, unidades

de aprendizaje y talleres donde el niño y sus pares toman decisiones sobre los proyectos y situaciones que quieren investigar, la docente facilita los diversos recursos, los niños aprenden y construyen sus aprendizajes en situaciones vivenciales, a partir de sus saberes previos bajo el enfoque por competencias del currículo nacional que promueve el desarrollo de las competencias a través de la movilización de todas las capacidades y los desempeños de las diversas áreas.

En una sesión de aprendizaje se desarrolla una competencia, se movilizan todas las capacidades y sus desempeños, para la evaluación descriptiva o formativa se selecciona un desempeño. En el proceso de planificación se usan los tres momentos inicio, desarrollo y cierre, en la sesión de clase se desarrollan los procesos pedagógicos, las estrategias didácticas del área según la competencia y capacidades y todos estos procesos deben estar comprendidos en las orientaciones del proceso de enseñanza aprendizaje que se encuentran en el currículo nacional.

Fierro, Fortoul y Rosas (2000, p.34) señalaron:

El trabajo docente es un trabajo didáctico que obedece a alineamientos pedagógicos y al uso de estrategia didácticas y técnicas de enseñanza que facilitan la motivación y la adquisición de los aprendizajes, originando de esa forma una cultura institucional basada en la didáctica de la educación y en un constructivismo pedagógico.

Dimensión valoral

Ser docente es un privilegio, la acción de cada uno está orientada hacia el logro de los fines y objetivos de la educación, la acción del docente influye en la sociedad motivo suficiente para practicar y promover valores que estén de acuerdo a la axiología de la institución educativa donde labora y también acorde a las leyes y normas que rigen nuestra sociedad.

Fierro, Fortoul y Rosas (2000, p.35) señalaron:

El trabajo docente es un compromiso intencional que persigue como fin principal el progreso formativo e integrador del educando en sus dimensiones cognitivo, emocional, afectivo y conductual, sin embargo, también implica la transmisión y enseñanza de los valores.

Es importante destacar que la orientación educativa implica que el maestro vivencie y enseñe los valores, por su forma de entender el mundo y de las relaciones que forme como ejemplo de vida para sus estudiantes.

Relación pedagógica con las dimensiones

Todas las dimensiones de la práctica docente se movilizan y forman a ser parte intrínseca de su labor diaria, el docente como persona humana tiene una historia personal, metas y sueños personales y profesionales, se interrelaciona con su director, con otros docentes, tiene un impacto en los alumnos y padres de familia, acciona en un contexto y lo transforma, planifica su enseñanza y en cada clase se encuentra con sus estudiantes en forma personal, muestra sus valores que son parte de sus rasgos personales que a su vez forman las características de su práctica docente.

Fierro, Fortoul y Rosas (2000, p.37) indicaron “la practica docente es un conjunto de relaciones y aspectos vinculantes entre la personalidad del docente y de sus alumnos, ello representa una ventaja que la escuela no debe dejar pasar, puesto que la intencion, las aspiraciones y el trabajo colaborativo describe una sinergia para el éxito escolar”.

1.4. Formulación del Problema

La formación de los directores de las instituciones educativas y su accionar siempre han girado alrededor de la implementación y manejo de los instrumentos de gestión y una serie de obligaciones administrativas, actualmente se está dando relevancia a su formación y accionar con un enfoque de liderazgo pedagógico orientado al aprendizaje. El trabajo del directivo es abrumador y está subordinado a la UGEL, antes que a su propia institución. Sin embargo, se viene haciendo denodados esfuerzos para ejercer el cargo bajo el enfoque de liderazgo pedagógico. Los docentes del nivel inicial vienen siendo monitoreados frecuentemente por el directivo y especialistas de las UGELS, el 2017 y 2018 han pasado por una evaluación de desempeño docente y directivo y en ambos casos las evidencias de sus desempeños están interrelacionados y debía haber coherencia en sus prácticas.

Esta investigación se plantea para saber si los directivos y los docentes conocen ¿si hay una relación entre las prácticas directivas y de los docentes? ¿Si hay influencia del directivo sobre el accionar de la práctica docente? ¿Qué dimensiones de su cargo conocen?

¿Cuáles son las dimensiones que ejecutan en su práctica diaria? ¿Qué instrumentos miden sus prácticas directivas y docentes?, ¿Están los docentes listos y ejercen liderazgo pedagógico en su práctica diaria?, ¿Existe realmente una necesidad de conocer qué relación tiene el liderazgo directivo en la práctica docente?, etc.

Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión personal de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y la dimensión institucional de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N°514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y la dimensión interpersonal de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y la dimensión social de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018?

Problema específico 5

¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión didáctica de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018?

Problema específico 6

¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo en la dimensión valoral de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018?

1.5. Justificación

1.5.1. Justificación teórica

La bibliografía disponible sobre el liderazgo directivo lo define como un proceso de influencia de un profesor docente capacitado en gestión escolar que ejerce influencia sobre otros colegas de la institución educativa. La presente investigación presentara teoría relevante y propicia de acuerdo al contexto actual relacionada a las prácticas de liderazgo que impactan en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Por lo tanto, precisa conocer la relación entre el liderazgo directivo en la práctica docente en las instituciones educativas 513 Niños de María y 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores UGEL 01, Lima 2018.

1.5.2. Justificación práctica

Poner en acción esta investigación permitirá el análisis de la forma como se viene ejerciendo el liderazgo directivo y la práctica docente en las instituciones educativas y poder abordar el problema en conjunto. Por lo tanto, a partir de sus resultados se brindarán sugerencias y recomendaciones para todos los actores implicados a fin de mejorar las prácticas del directivo y de los docentes en las instituciones educativas para estimular mayor efectividad en su desempeño y cumplimiento de sus funciones.

1.5.3. Justificación metodológica

En el aspecto metodológico, se han elaborado los instrumentos para las dos variables de acuerdo al sustento teórico de los metodistas, estos han sido validados y confiables por

expertos de nuestro medio. Esta tesis está circunscrita en el paradigma cuantitativo, de diseño no experimental transversal, de tipo básico y de nivel descriptivo correlacional.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación entre el liderazgo directivo y la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión personal de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión institucional de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión interpersonal de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018.

Hipótesis específica 4

Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión social de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018.

Hipótesis específica 5

Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión didáctica de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018.

Hipótesis específica 6

Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión valoral de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión personal de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión institucional de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión interpersonal de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión social de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018.

Objetivo específico 5

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión didáctica de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018.

Objetivo específico 6

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión Valoral de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron “los estudios básicos solo basan sus análisis en la difusión y comprobación de las teorías que las respaldan, más no en interés prácticos del estudio” (p. 133)

En el presente estudio el tipo de investigación es básica.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) señaló “el enfoque cuantitativo cuantifica las categorías para realizar mediciones numéricas de las variables” (p. 87)

La investigación desarrolló un enfoque cuantitativo.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) señaló “los diseños no experimentales no manipulan la variable” (p. 76)

La investigación sigue un diseño no experimental. En este sentido solo se observa el comportamiento de esta variable en la práctica de las docentes de las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) señaló “el alcance o nivel del estudio es correlacional, solo busca la asociación de las variables de estudio” (p. 76)

La investigación tiene un nivel descriptivo correlacional.

El estudio es transversal, por tanto, la recolección de datos fue realizados en un solo tiempo.

Representación de la relación de las dos variables:

P: OX \longrightarrow OY

Dónde:

P = Población (02 directoras y 30 docentes de las Instituciones Educativas N° 513 “Niños de María” y N° 514 “El Carmen” del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018)

O1 = Liderazgo directivo

O2 = Práctica docente

r = Relación entre las dos variables

2.2. Variables, Operacionalización

En esta investigación se ha considerado dos variables de tipo descriptivo como son:

Variable 1: Liderazgo directivo

Variable 2: Práctica docente

Definición de la variable 1: Liderazgo directivo

Leithwood (2009, p.20) señaló:

Este liderazgo representa un camino y un rumbo que envuelve a la escuela y a sus integrantes para la consecución de las metas y fines educativos. Igualmente corresponde a cumplir funciones y roles compartidos con una visión de trabajo en equipo, marcado por el entusiasmo y la correspondencia de un marcado liderazgo compartido y horizontal en las relaciones interpersonales.

Determinación de rumbos: Considera la sub dimensiones: Construye una visión compartida, que contiene 2 preguntas o ítems (1-2). La sub dimensión fomenta la aceptación de objetivos grupales y metas para poder ir acercándose a la realización de la visión que contiene 2 preguntas o ítems (3-4), la sub dimensión de genera altas expectativas de rendimiento que contiene 2 preguntas o ítems (5-6)

Desarrollo de personas: Esta categoría nos refiere la habilidad del líder para potenciar aquellas capacidades y habilidades de los miembros de la organización para la realización de metas comunes. Considera la sub dimensiones: Ofrece estímulo intelectual, contiene 3 preguntas o ítems (7-9), la sub dimensión entrega apoyo individualizado que contienen 2 preguntas o ítems (10-11) y la sub dimensión provee un modelo adecuado, con actitud y

comportamientos consistentes con la realización de visión y metas que contiene 2 preguntas o ítems (12-13).

Rediseño de la organización: En esta dimensión se enfoca la contribución que hace la institución educativa al aprendizaje de los estudiantes depende de las motivaciones y capacidades de su equipo profesional. Considera la sub dimensión: Fortalece la cultura escolar que contiene 2 preguntas o ítems (14-15), la sub dimensión modifica estructuras organizacionales que contiene 2 preguntas o ítems (16-17), la sub dimensión crea una relación productiva con la familia y la comunidad que contiene 3 preguntas o ítems (18-20) y la sub dimensión construye procesos colaborativos ya sean con las autoridades educativas u otras fuentes de recursos, contiene 2 preguntas o ítems (21-22).

Gestión del programa de estudio: En esta dimensión se refiere como el líder educativo mantiene en forma consistente una meta y ayuda a los profesores a entender cómo pueden trabajar de manera más efectiva con sus estudiantes Considera la subdimensión de dotación del personal que contiene 2 preguntas o ítems (23-24). La subdimensión provee apoyo técnico a los docentes que contiene 3 preguntas o ítems (25-27), la subdimensión de monitorea las prácticas docentes y aprendizajes contiene 3 preguntas o ítems (28-30) y la última subdimensión evita la distracción del personal en actividades que no es el centro de su trabajo con 2 preguntas o ítems (31-32).

Tabla 1

Operacionalización de la Variable 1: Liderazgo directivo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
1. Determinación de rumbos.	1.1 Construye una visión compartida. 1.2 Fomenta la aceptación de metas grupales. 1.3 Genera altas expectativas de rendimiento.	1-6	1=Muy deficiente 2=Deficiente 3= En proceso 4=Suficiente 5= Destacado	En Proceso=[17 -21 > Suficiente =[21,1-25 > Destacado =[25,1-29>
2. Desarrollo de personas.	2.1 Ofrece estímulo intelectual. 2.2 Entrega apoyo individualizado. 2.3 Provee un modelo adecuado.	7-13		En Proceso = [21 -26 > Suficiente =[26,1-31 > Destacado =[31,1-36>
3. Rediseño de la organización.	3.1 Fortalece la cultura escolar. 3.2 Modifica estructuras organizacionales. 3.3 Crea una relación productiva con la familia y comunidad. 3.4 Construye procesos colaborativos.	14-22		En Proceso =[29 -34 > Suficiente =[34,1-39 > Destacado =[39,1-44>
4. Gestión del programa de estudio	4.1 Dota de personal. 4.2 Provee apoyo técnico a los docentes. 4.3 Monitoreo de las prácticas docentes y de los aprendizajes. 4.4 Evita distracción del personal.	23-32		En Proceso =[33 -38,5 > Suficiente =[38,6-43,5 > Destacado =[43,6-48,5>

Fuente: elaboración propia

Intervalo general:

- 1= En proceso [112- 126>
- 2= Suficiente [126,1-140>
- 3= Destacado [140,1-154 >

Variable 2: Práctica docente

Fierro, Fortoul y Rosas (2000, p.21) señalaron “la práctica docente debe tener en consideración todas las capacidades de los estudiantes y con ello se enriquecen los procesos educativos, hasta alcanzar niveles de mayor complejidad. El apoyo de la familia resulta crucial para el cumplimiento de los ejes institucionales y de las expectativas de la sociedad”.

Las dimensiones de la práctica docente están descritas en 1.3 Teorías relacionadas al tema,

1.3.2 Variable de práctica docente, cada dimensión está compuesto por:

Dimensión Personal. -En esta dimensión se muestra la persona del maestro como individuo, con sus cualidades, características y dificultades, sus proyectos, sus circunstancias que determinan su vida profesional. Considera la subdimensión historia personal con su trayectoria profesional que contiene 3 preguntas o ítems (1-3)

Dimensión Institucional. - En esta dimensión se observa como el docente desarrolla su acción educativa en el seno de una organización, que no está solo sino se interrelaciona con un colectivo. Considera la subdimensión influencia de la institución escolar sobre la práctica de cada maestro que contiene 3 preguntas o ítems (4-6).

Dimensión Interpersonal. -En esta dimensión se observa al maestro como profesional que se desempeña en una institución que tiene sus bases en las relaciones entre las personas que participan de los procesos de enseñanza aprendizaje. Considera la subdimensión de relaciones interpersonales en el espacio de la escuela que contiene 4 preguntas o ítems (7-10).

Dimensión Social. -En esta dimensión se menciona el trabajo docente en su quehacer diario y como recoge información sobre su contexto político, social, histórico, geográfico, cultural y económico. Considera la subdimensión igualdad de oportunidades educativas que contiene 2 preguntas o ítems (11-12).

Dimensión Didáctica. -En esta dimensión hace referencia al papel del docente como un agente que a través de la enseñanza orienta, facilita y guía la interacción de los alumnos con el aprendizaje para que sean ellos los que construyan su propio conocimiento. Considera la subdimensión acceso al conocimiento y conducción del proceso educativo que contiene 5 preguntas o ítems (13-17).

Dimensión Valoral. -En esta dimensión se menciona la acción del docente intencionalmente dirigido al logro de los fines educativos, a desarrollar su práctica en un marco axiológico de valores. Considera la subdimensión valores basados esencialmente en actos, que contiene 3 preguntas o ítems (18-20).

Tabla 2

Operacionalización de la Variable 2: Práctica docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
1. Dimensión personal.	1.1 Reflexiona sobre su historia personal con su trayectoria profesional	1-3	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	En proceso= [08 -10,78 > Suficiente = [10,79- 12,78 > Destacado = [12,79-15,78>
2. Dimensión institucional.	2.1 Reconoce la influencia de la institución escolar sobre la práctica de cada maestro.	4-6		En proceso = [09 -12 > Suficiente = [12,1-13,5 > Destacado = [13.6-15>
3. Dimensión interpersonal.	3.1 Construye relaciones interpersonales en el espacio de la escuela.	7-10		En proceso = [12 -14,5 > Suficiente = [14,6-17 > Destacado = [17,1-19,5>
4. Dimensión social.	4.1 Aborda la igualdad de oportunidades educativas	11-12		En proceso = [06 -7,5 > Suficiente = [07,6-9> Destacado = [09,1-10,5>
5. Dimensión didáctica	5.1 Facilita el conocimiento y conducción del proceso educativo.	13-17		En proceso = [16 -19 > Suficiente = [19,1-22> Destacado = [22.1-25>
6. Dimensión valoral.	6.1 Refleja valores basados esencialmente en actos.	18-20		En proceso = [08 -10,78 > Suficiente = [10,79-12,78 > Destacado = [12,79-15,78>

Fuente: elaboración propia

Intervalo general:

1= En proceso [20-36>

2= Suficiente [36,1-52>

3= destacado [52,1-68>

2.3. Población, muestra

2.3.1. Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron “la población o universo es el total de todos los casos con determinadas especificaciones” (p.174)

Se estableció que la población de la presente investigación está basada en 02 directoras y 30 docentes de las Instituciones Educativas N° 513 “Niños de María” y N° 514 “El Carmen” del distrito de San Juan de Miraflores.

Dado que la población es pequeña se ha determinado realizar el estudio de investigación a la población total docente de las Instituciones educativas 513 “Niños de María” y 514 “El Carmen” basada en 02 directores y 30 docentes.

Criterios de exclusión

Se consideró criterios de exclusión a las dos directoras.

Criterios de inclusión

No se consideró criterios de inclusión.

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

2.4.1. Técnicas de recolección

(Pérez 2007) Señaló “se basa en un conjunto de interrogaciones cerradas de acorde a los objetivos de la investigación” (p. 72)

La técnica utilizada fue la encuesta con el propósito de recoger datos de la muestra.

2.4.2. Instrumentos de recolección

El instrumento que se aplicó en la presente investigación fue el cuestionario. Según Hernández, Fernández y Batista 2014 “los cuestionarios son instrumentos que miden la variable a estudiar”. (p. 217), los instrumentos de recolección de datos para las siguientes variables fueron:

Variable 1: Liderazgo directivo

Instrumento: Cuestionario a docentes que consta de un cuestionario de 32 ítems, con 5 escalas de medición para 4 dimensiones del Liderazgo directivo, cada ítem esta codificado en una escala tipo Likert de cinco puntos (desde 1=Muy deficiente, 2=Deficiente, 3= En proceso, 4=Suficiente y 5= Destacado).

Dimensiones:

Determinación de rumbos. Comprende los ítems 1-6

Desarrollo de personas. Comprende los ítems 7-13

Rediseño de la organización. Comprende los ítems 14-22

Gestión del programa de estudio. Comprende los ítems 23-32

Variable 2: Práctica docente

Instrumento: Cuestionario aplicado a las docentes. Cada ítem está codificado en una escala tipo Likert de cinco puntos (desde 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre y 5 =Siempre.

Dimensiones:

Personal. Comprende los ítems 1-3

Institucional. Comprende los ítems 4-6

Interpersonal. Comprende los ítems 7-10

Social. Comprende los ítems 11-12

Didáctica. Comprende los ítems 13-17

Valoral. Comprende los ítems 18-20

En el presente estudio, la validez y fiabilidad del instrumento se han demostrado satisfactoriamente.

Validez

Según (Bernal 2010) la validez “tiene que ver con la exactitud del cuestionario y cuán bien lo hace” (p. 302). Para la validez se consultó a jueces expertos quienes informaron de acuerdo a 3 aspectos: claridad, pertinencia y relevancia, concluyendo que ambos instrumentos son aplicables para la recolección de datos.

Tabla 3

Validación de juicio de expertos

Experto	Dominio	Decisión
Ángel Salvatierra Melgar	Matemático- estadístico	Hay suficiencia
Felipe Guizado Oscco	Metodólogo	Hay suficiencia
Abner Chávez Leandro	Estadístico-metodólogo	Hay suficiencia

Confiabilidad

Según (Bernal 2010) se refirió “a la consistencia de los cálculos conseguidas por las mismas personas, cuando se les examina en distintas ocasiones con el mismo instrumento.” (p. 302)

Grande y Abascal (2014) sustentaron respecto a la confiabilidad “es una prueba denominada Alfa de Cronbach que mide la fiabilidad de una escala” (p. 246)

Variable 1: Liderazgo directivo

Tabla 4

Resumen de procesamiento de casos de la variable liderazgo directivo

		N	%
casos	Válido	30	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 5

Fiabilidad de la variable liderazgo directivo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	32

De las Tablas 3 y 4 se observa que no hubo exclusión de casos y que el Alpha de Cronbach del cuestionario para medir la variable liderazgo directivo es 0.889 la cual indica una adecuada consistencia interna para el cuestionario empleado.

Variable 2: Práctica docente

Tabla 06

Resumen de procesamiento de casos de la variable práctica docente.

		N	%
casos	Válido	30	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 07

Fiabilidad de la variable práctica docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.845	20

De las Tablas 5 y 6 se observa que no hubo exclusión de casos y que el Alfa de Cronbach del cuestionario para medir la variable práctica docente es de 0.845 donde indica una adecuada consistencia interna para el cuestionario empleado.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se aplicó para el análisis de datos el programa estadístico Statistical Pack age forthe Social Sciences conocido como SPSS en su versión 21.0, lo primero fue determinar la confiabilidad de los instrumentos para los cuales se utilizó el Alfa de Cronbach, una vez que los instrumentos fueron confiables se procedió con la validación de los instrumentos a través del juicio de expertos donde se midieron la claridad, pertenencia y relevancia de las preguntas, una vez validados los instrumento se procedió a realizar las encuestas a los docentes en diciembre del 2018; al término de la recolección se procedió al vaciado de las encuestas en el aplicativo Excel y posteriormente ser procesado en el programa estadístico antes mencionado, del cual se extrajo la estadística descriptiva en base a las frecuencias de las variables y dimensiones y la tabla cruzada de las variables y de la estadística inferencial para la prueba de hipótesis a través del correlaciones bivariabes de Spearman.

2.6. Aspectos éticos

En la presente investigación se citaron a los autores respetando su propiedad intelectual y considerando a los mismos en la bibliografía del estudio. Asimismo, se ha considerado con ética profesional el desarrollo de cada uno de los capítulos del estudio, desarrollándose con alto grado de profesionalismo. Se manifiesta que los datos obtenidos fueron recopilados con el consentimiento informado de los mismos, manteniéndose el anonimato de los mismos, lo que significa que se ha respetado la privacidad e intimidad de los encuestados en aras de seguir un proceso riguroso de ética y tecnicismo científico.

III. Resultados

3.1. Estadística descriptiva

Variable 1: Liderazgo directivo

Tabla 8.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable liderazgo directivo.

Liderazgo directivo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulativo
Válido	en proceso	10	33.3	33.3	33.3
	suficiente	10	33.3	33.3	66.7
	destacado	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

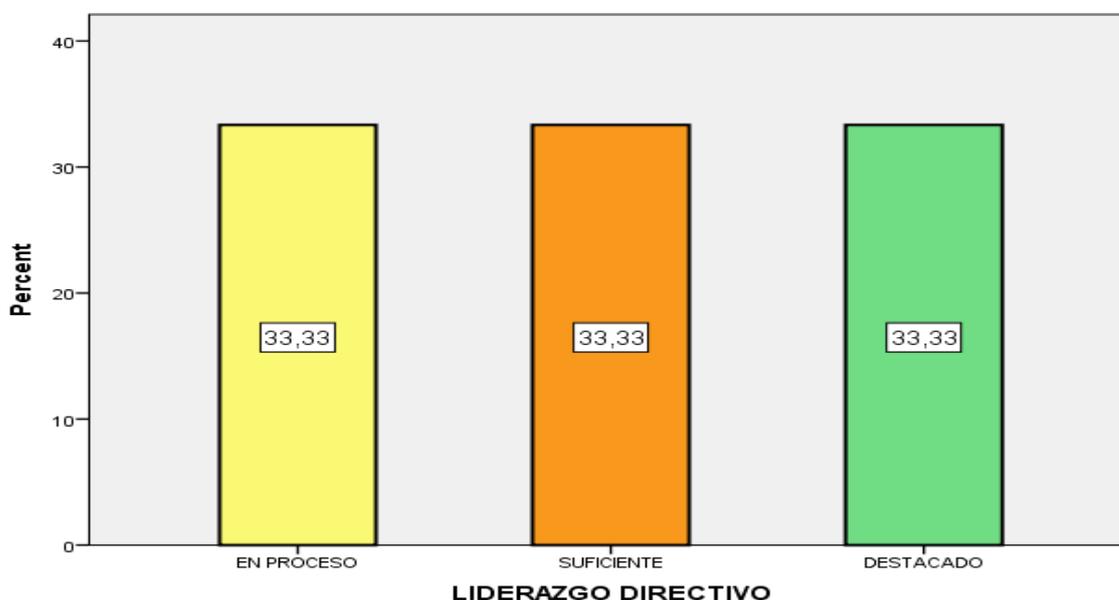


Figura 5.

Distribución porcentual de los niveles de la variable liderazgo directivo.

Interpretación

Los resultados de la encuesta liderazgo directivo realizado a los docentes de las instituciones educativas iniciales N°513 “Niños de María” y N°514 “El Carmen” que representan el 100%, se observa en la Tabla 8 y Figura 5 lo siguiente: el 33,33% de los docentes consideran que la variable liderazgo directivo se encuentra “en proceso”, el 33,33% es “suficiente” y el 33,33% como “destacado”, observando que el 66,7% de los docentes consideran a liderazgo directivo como aceptable.

Dimensión 1: Determinación de rumbos

Tabla 9.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión 1: Determinación de rumbos.

Establecer una dirección		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulativo
Válido	En proceso	11	36.7	36.7	36.7
	Suficiente	9	30.0	30.0	66.7
	Destacado	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

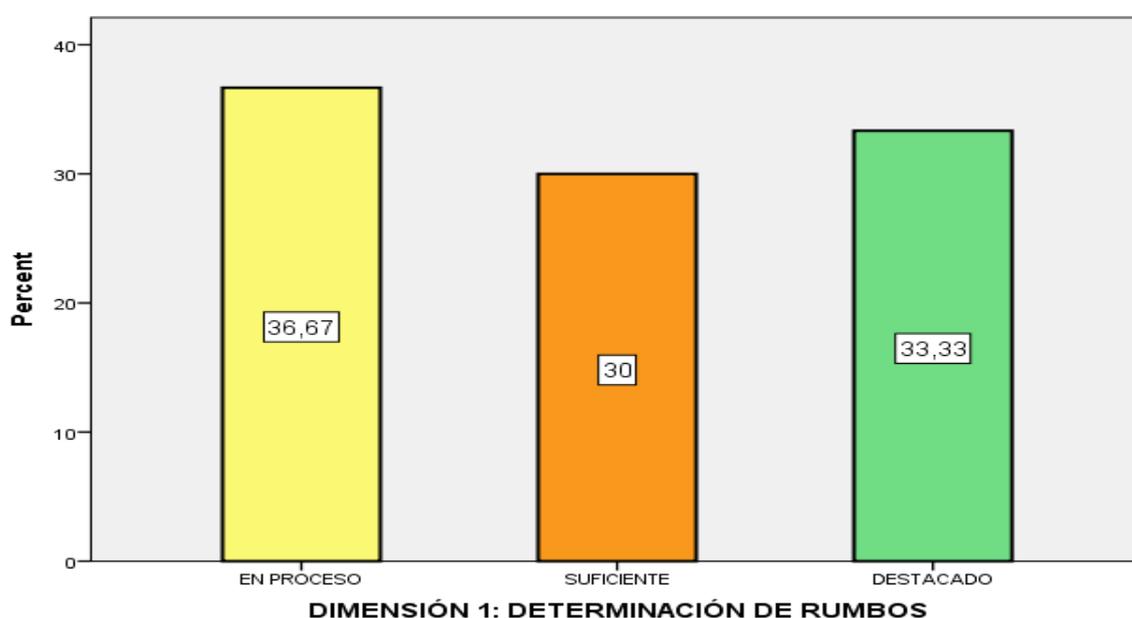


Figura 6.

Distribución porcentual de los niveles de la dimensión 1: Determinación de rumbos.

Interpretación

Los resultados de la encuesta liderazgo directivo realizado a los docentes de las instituciones educativas iniciales N°513 “Niños de María” y N°514 “El Carmen” que representan el 100%, se observa en la Tabla 9 y Figura 6 consideran en la dimensión 1: determinación de rumbos de la variable liderazgo directivo lo siguiente: el 36,67% de los docentes observan que la determinación de rumbos se encuentra “en proceso”, el 30% es “suficiente” y el 33,33% como “destacado”, observando que el 63,3% de los docentes consideran la determinación de rumbos como aceptable.

Dimensión 2: Desarrollo de personas

Tabla 10.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión 2: Desarrollo de personas.

Desarrollar al personal		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulativo
Válido	En proceso	10	33.3	33.3	33.3
	Suficiente	11	36.7	36.7	70.0
	Destacado	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

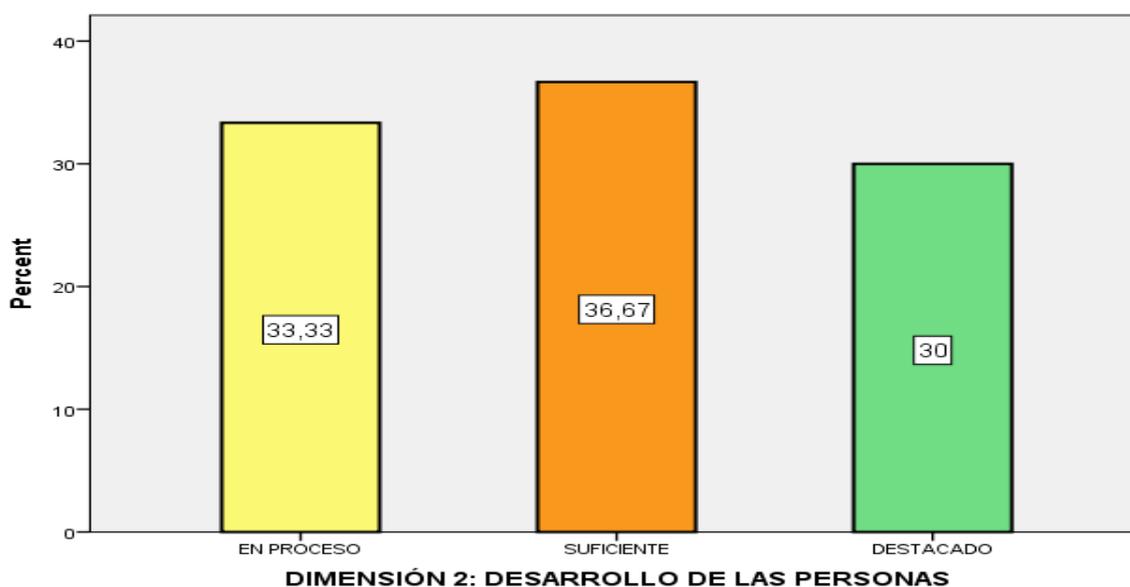


Figura 7.

Distribución porcentual de los niveles de la dimensión 2: Desarrollo de personas

Interpretación

Los resultados de la encuesta liderazgo directivo realizado a los docentes de las instituciones educativas iniciales N°513 “Niños de María” y N°514 “El Carmen” que representan el 100%, se observa en la Tabla 10 y Figura 7 consideran en la dimensión 2: desarrollo de personas lo siguiente: el 33,33% de los docentes determinan que se encuentra “en proceso”, el 30% es “suficiente” y el 33,33% como “destacado”, observando que el 63,3% de los docentes consideran la dimensión del desarrollo de personas como aceptable.

Dimensión 3: Rediseño de la organización

Tabla 11.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión 3: Rediseño de la organización.

Rediseño de la organización		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulativo
Válido	En proceso	10	33.3	33.3	33.3
	Suficiente	10	33.3	33.3	66.7
	Destacado	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

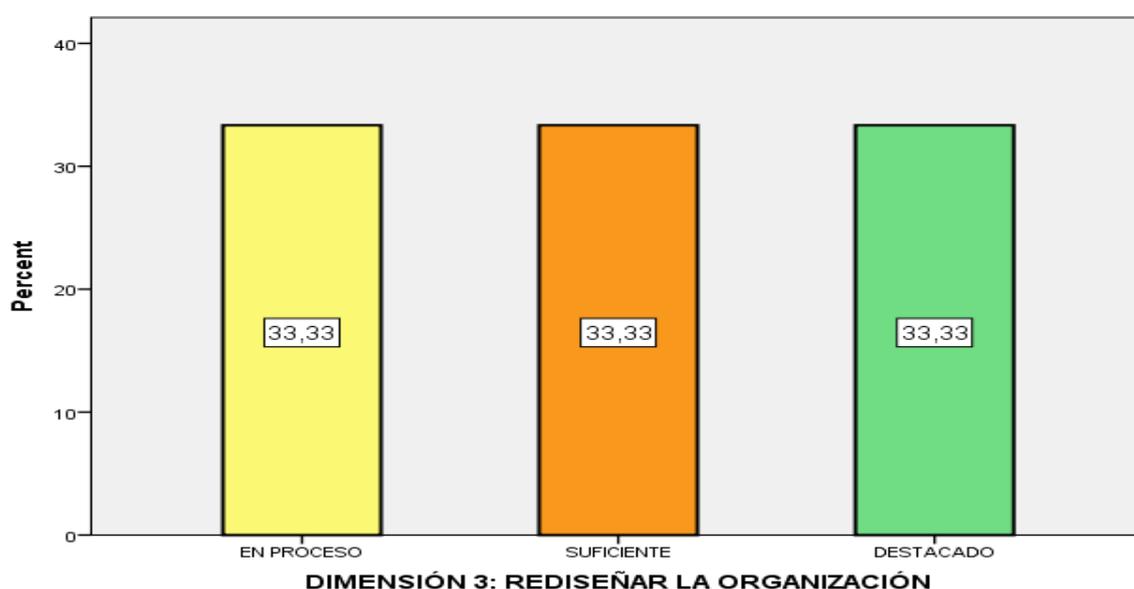


Figura 8.

Distribución porcentual de los niveles de la dimensión 3: Rediseño de la organización.

Interpretación

Los resultados de la encuesta liderazgo directivo realizado a los docentes de las instituciones educativas iniciales N°513 “Niños de María” y N°514 “El Carmen” que representan el 100%, se observa en la Tabla 11 y Figura 8 consideran en la dimensión 3: rediseño de la organización lo siguiente: el 33,33% de los docentes observan que el rediseño de la organización se encuentra “en proceso”, el 33,33% es “suficiente” y el 33,33% como “destacado”, observando que el 66,67% de los docentes consideran el rediseño de la organización como aceptable.

Dimensión 4: Gestión del programa de estudio

Tabla 12.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión 4: Gestión del programa de estudio.

Gestión del programa de estudio		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulativo
Válido	En proceso	10	33.3	33.3	33.3
	Suficiente	10	33.3	33.3	66.7
	Destacado	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

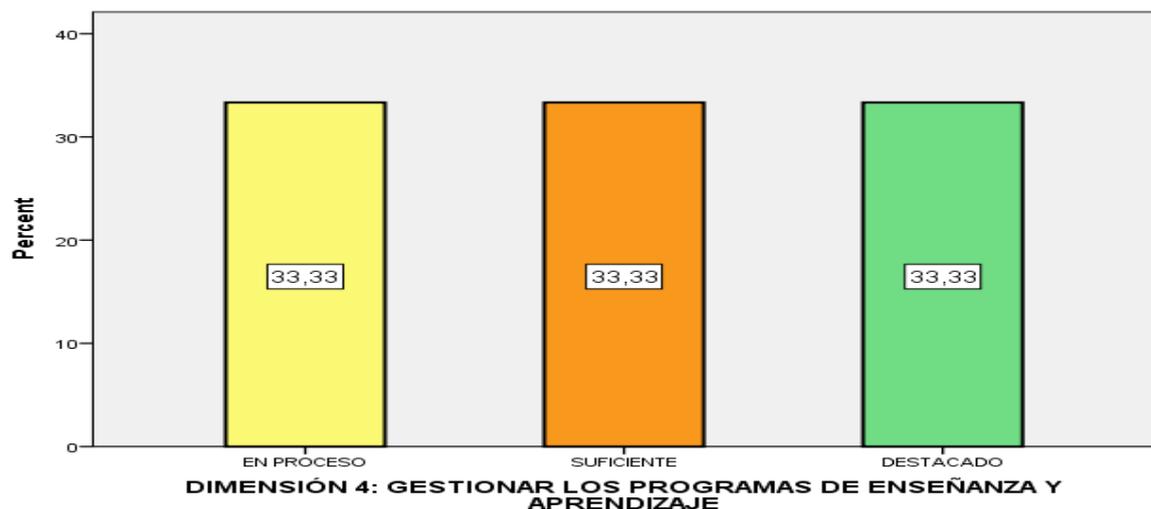


Figura 9.

Distribución porcentual de los niveles de la dimensión 4: Gestión del programa de estudio.

Interpretación

Los resultados de la encuesta liderazgo directivo realizado a los docentes de las instituciones educativas iniciales N°513 “Niños de María” y N°514 “El Carmen” que representan el 100%, se observa en la Tabla 12 y Figura 9 consideran en la dimensión 4: gestión del programa de estudio lo siguiente: el 33,33% de los docentes observa que la gestión del programa de estudio se encuentra “en proceso”, el 33,33% es “suficiente” y el 33,33% como “destacado”, observando que el 66,67% de los docentes consideran que la gestión del programa de estudio como aceptable.

Variable 2: Práctica docente

Tabla 13.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable práctica docente.

Práctica docente		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulativo
Válido	En proceso	15	50.0	50.0	50.0
	Suficiente	6	20.0	20.0	70.0
	Destacado	9	30.0	30.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

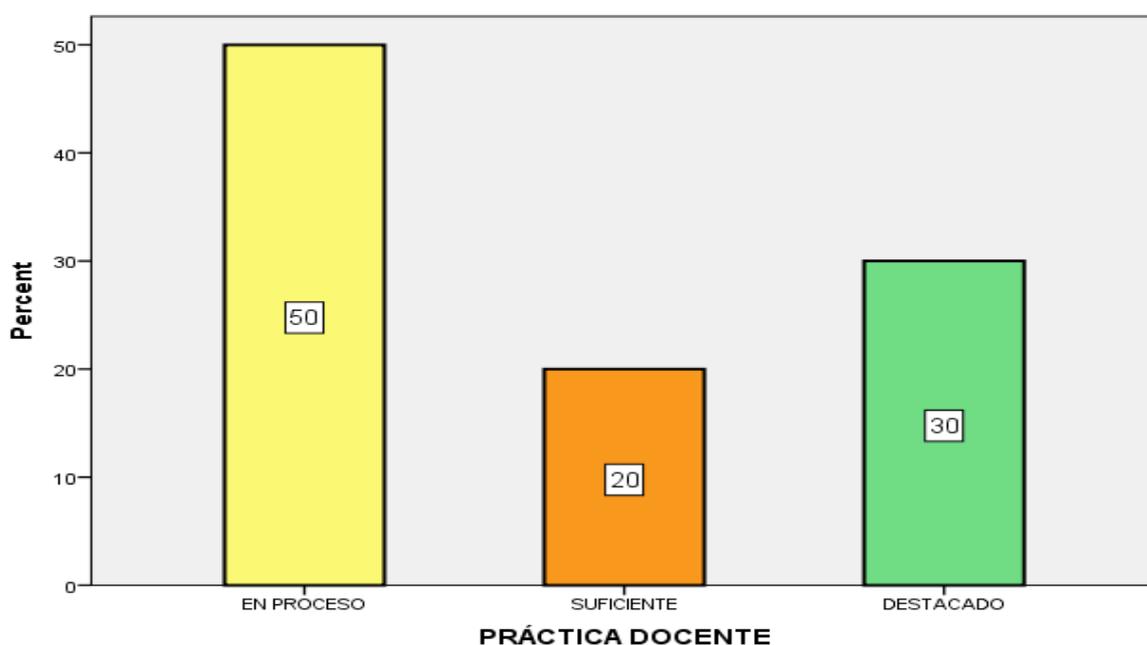


Figura 10.

Distribución porcentual de la variable práctica docente.

Interpretación

Los resultados de la encuesta práctica docente realizado a los docentes de las instituciones educativas iniciales N°513 “Niños de María” y N°514 “El Carmen” que representan el 100%, se observa en la Tabla 13 y Figura 10 lo siguiente: el 50% de los docentes consideran que la variable práctica docente se encuentra “en proceso”, el 20% es “suficiente” y el 30% como “destacado”, observando que el 50% de los docentes consideran la práctica docente como aceptable.

Dimensión 1: Personal.

Tabla 14.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión 1: Personal.

Personal		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulativo
Válido	En proceso	12	40.0	40.0	40.0
	Suficiente	10	33.3	33.3	73.3
	Destacado	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

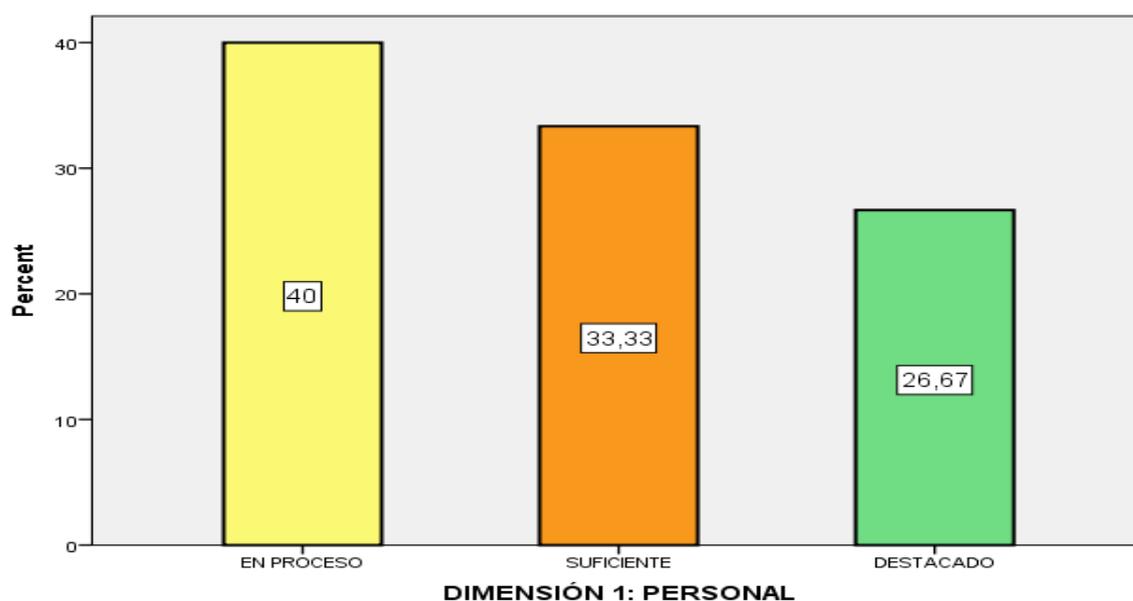


Figura 11.

Distribución porcentual de los niveles de la dimensión 1: Personal.

Interpretación

Los resultados de la encuesta práctica docente realizado a los docentes de las instituciones educativas iniciales N°513 “Niños de María” y N°514 “El Carmen” que representan el 100%, se observa en la Tabla 14 y Figura 11 que perciben en la dimensión 1: personal lo siguiente: el 40% se encuentra “en proceso”, el 33,33% es “suficiente” y el 26,67% como “destacado”, observando que el 60% de los docentes consideran a la dimensión personal como aceptable.

Dimensión 2: Institucional.

Tabla 15.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión 2: Institucional.

Institucional		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulativo
Válido	En proceso	18	60.0	60.0	60.0
	Suficiente	6	20.0	20.0	80.0
	Destacado	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

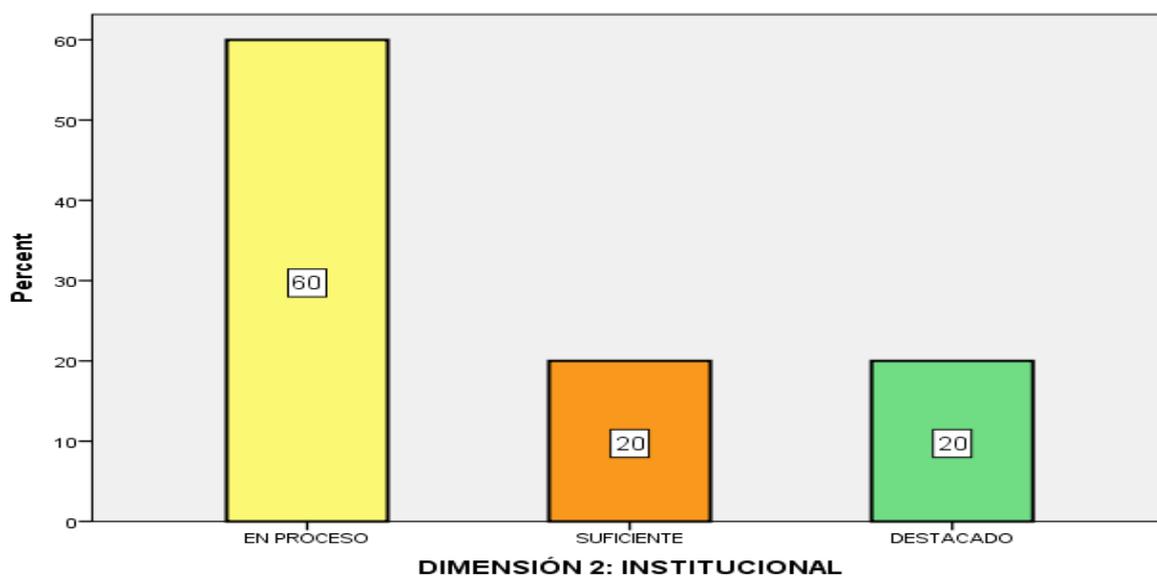


Figura 12.

Distribución porcentual de los niveles de la dimensión 2: Institucional.

Interpretación

Los resultados de la encuesta práctica docente realizado a los docentes de las instituciones educativas iniciales N°513 “Niños de María” y N°514 “El Carmen” que representan el 100%, se observa en la Tabla 15 y Figura 12 consideran en la dimensión 2: institucional lo siguiente: el 60% perciben que en la dimensión institucional se encuentra “en proceso”, el 20% es “suficiente” y el 20% como “destacado”, observando que el 40% de los docentes consideran a la dimensión institucional como aceptable.

Dimensión 3: Interpersonal.

Tabla 16.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión 3: Interpersonal.

Interpersonal		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulativo
Válido	En proceso	12	40.0	40.0	40.0
	Suficiente	9	30.0	30.0	70.0
	Destacado	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

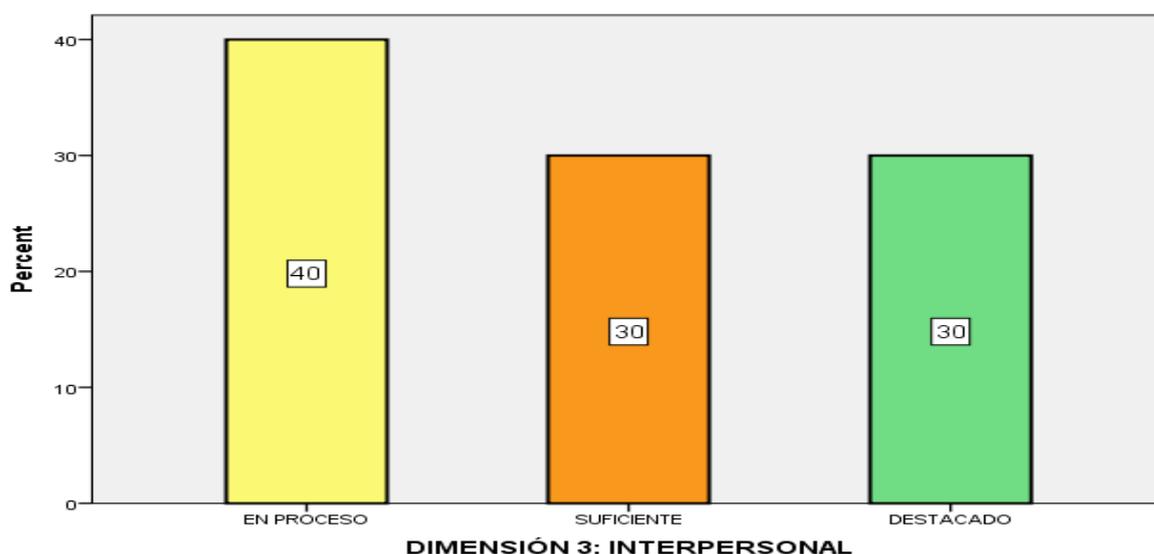


Figura 13.

Distribución porcentual de los niveles de la dimensión 3: Interpersonal.

Interpretación

Los resultados de la encuesta práctica docente realizado a los docentes de las instituciones educativas iniciales N°513 “Niños de María” y N°514 “El Carmen” que representan el 100%, se observa en la Tabla 16 y Figura 13 consideran en la dimensión 3: interpersonal lo siguiente: el 40% de los docentes en interpersonal se encuentra “en proceso”, el 30% es “suficiente” y el 30% como “destacado”, observando que el 60% de los docentes consideran la dimensión interpersonal como aceptable.

Dimensión 4: Social.

Tabla 17.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión 4: Social.

Social		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulativo
Válido	En proceso	15	50.0	50.0	50.0
	Suficiente	11	36.7	36.7	86.7
	Destacado	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

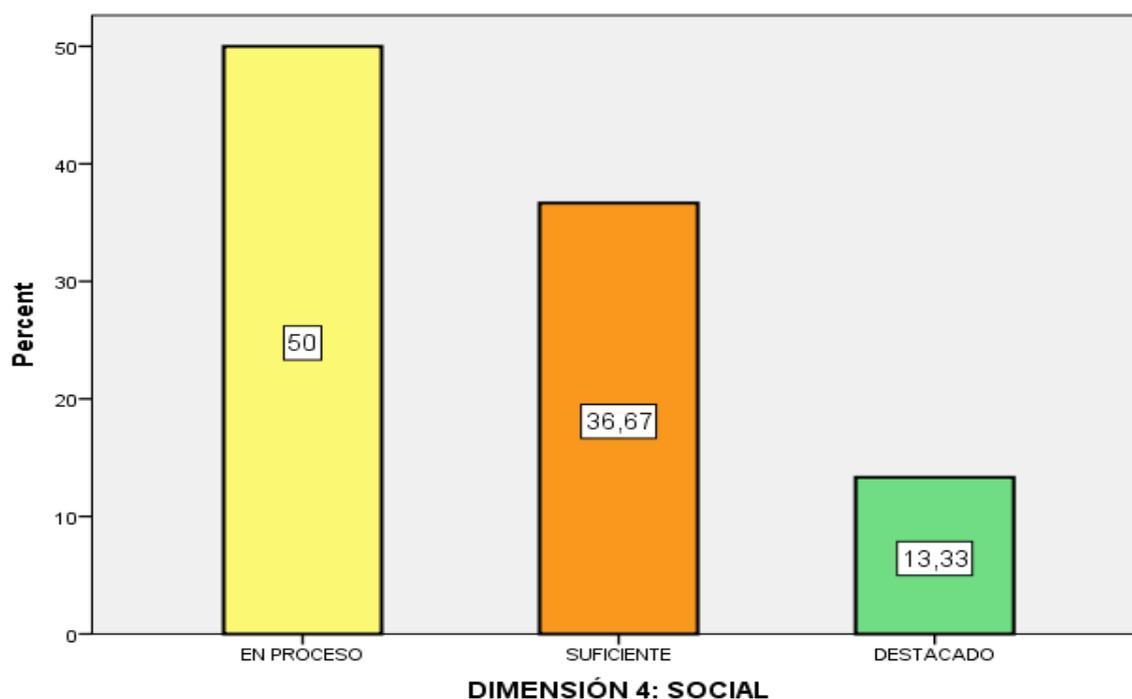


Figura 14.

Distribución porcentual de los niveles de la dimensión 4: Social.

Interpretación

Los resultados de la encuesta práctica docente realizado a los docentes de las instituciones educativas iniciales N°513 “Niños de María” y N°514 “El Carmen” que representan el 100%, se observa en la Tabla 17 y Figura 14 perciben en la dimensión 4: social lo siguiente: el 50% de los docentes en social se encuentra “en proceso”, el 36,67% es “suficiente” y el 13,33% como “destacado”, observando que el 50% de los docentes consideran a la dimensión social como aceptable.

Dimensión 5: Didáctica.

Tabla 18.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión 5: Didáctica.

Didáctica		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulativo
Válido	En proceso	13	43.3	43.3	43.3
	Suficiente	8	26.7	26.7	70.0
	Destacado	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

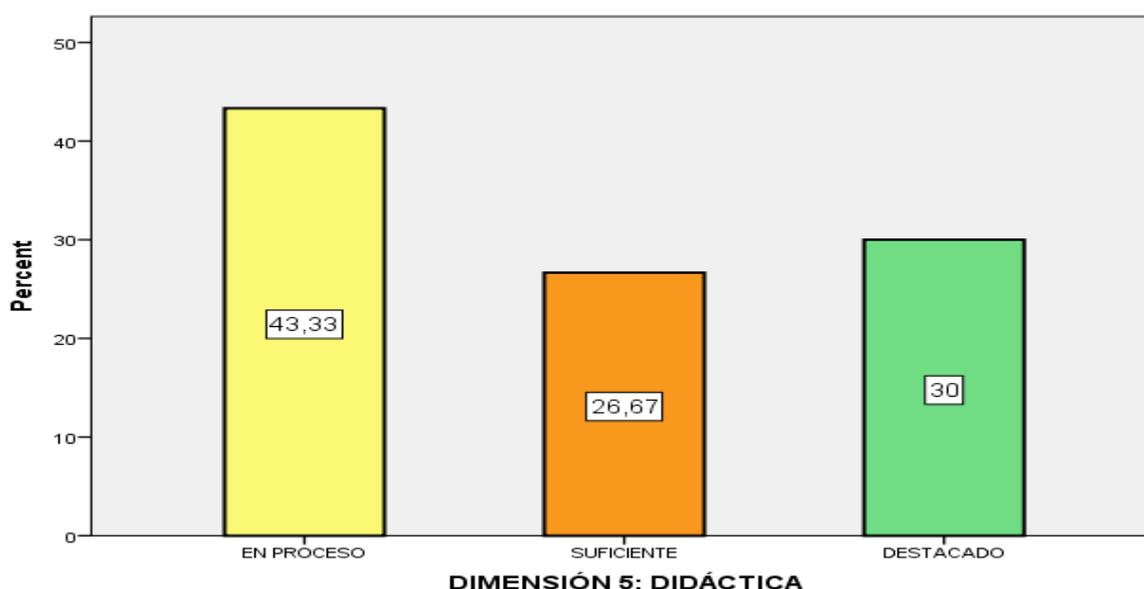


Figura 15.

Distribución porcentual de los niveles de la dimensión 5: Didáctica.

Interpretación

Los resultados de la encuesta práctica docente realizado a los docentes de las instituciones educativas iniciales N°513 “Niños de María” y N°514 “El Carmen” que representan el 100%, se observa en la Tabla 18 y Figura 15 que perciben en la dimensión 5: didáctica lo siguiente: el 43,33% de los docentes en didáctica se encuentra “en proceso”, el 26,67% es “suficiente” y el 30% como “destacado”, observando que el 56,67% de los docentes consideran a la dimensión social como aceptable.

Dimensión 6: Valoral.

Tabla 19.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión 6: Valoral.

Valoral		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulativo
Válido	En proceso	11	36.7	36.7	36.7
	Suficiente	15	50.0	50.0	86.7
	Destacado	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

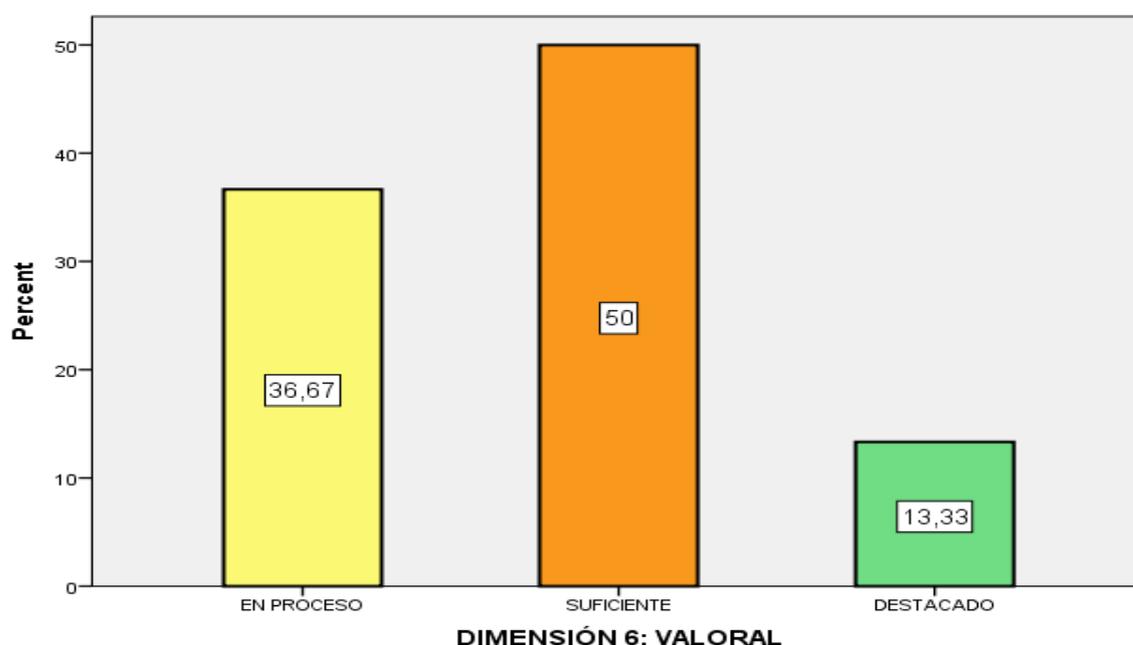


Figura 16.

Distribución porcentual de los niveles de la dimensión 6: Valoral.

Interpretación

Los resultados de la encuesta práctica docente realizado a los docentes de las instituciones educativas iniciales N°513 “Niños de María” y N°514 “El Carmen” que representan el 100%, se observa en la Tabla 19 y Figura 16 perciben en la dimensión 6: valoral lo siguiente: el 36,67% de los docentes en valoral se encuentra “en proceso”, el 50% es “suficiente” y el 13,33% como “destacado”, observando que el 63,33% de los docentes consideran a la dimensión valoral como aceptable.

3.2. Estadística inferencial

Contrastación de la hipótesis general

H0: No existe relación entre el liderazgo directivo y la práctica docente de las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018.

H1: Existe relación entre el liderazgo directivo y la práctica docente de las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018

Tabla 20

Correlación entre el liderazgo directivo y la práctica docente las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen.

		Correlaciones		
			Liderazgo directivo	Práctica docente
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1.000	,887**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
	Práctica docente	Coefficiente de correlación	,887**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Valor $p \geq 0,05$ se acepta

Valor $p \leq 0,05$ se rechaza

Interpretación

Se observa en la Tabla 20, en el análisis de correlación con respecto al resultado de la significancia (bilateral) es 0,00; este valor es menor a 0,05 ($<0,05$), esto nos indica que se rechaza la hipótesis general nula (H0), por lo tanto se acepta la hipótesis general alterna (H1): existe relación entre el liderazgo directivo y la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018 con un nivel de confianza del 95% y un error del 5% en la correlación.

El valor obtenido en Rho de Spearman es 0,887 indica una correlación positiva alta entre las variables liderazgo directivo y la variable práctica docente.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión personal de la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018.

H1: Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión personal de la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018.

Tabla 21

Correlación entre el liderazgo directivo y la dimensión personal de la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen.

		Correlaciones		
			Liderazgo directivo	Personal
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1.000	,714**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
	Personal	Coefficiente de correlación	,714**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Valor $p \geq 0,05$ se acepta

Valor $p \leq 0,05$ se rechaza

Interpretación

Se observa en la Tabla 21, en el análisis de correlación con respecto al resultado de la significancia (bilateral) es 0,00; este valor es menor a 0,05 ($<0,05$), esto nos indica que se rechaza la hipótesis específica 1 nula (H0), por lo tanto se acepta la hipótesis específica alterna (H1): existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión personal de la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018 con un nivel de confianza del 95% y un error del 5% en la correlación.

El valor obtenido en Rho de Spearman es 0,714 indica una correlación positiva alta entre la variable liderazgo directivo y la dimensión personal de la variable práctica docente.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión institucional de la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018.

H1: Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión institucional de la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018.

Tabla 22

Correlación entre el liderazgo directivo y la dimensión institucional de la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen.

Correlaciones				
		Liderazgo directivo	Institucional	
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1.000	,742**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
	Institucional	Coefficiente de correlación	,742**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Valor $p \geq 0,05$ se acepta

Valor $p \leq 0,05$ se rechaza

Interpretación

Se observa en la Tabla 22, en el análisis de correlación con respecto al resultado de la significancia (bilateral) es 0,00; este valor es menor a 0,05 ($<0,05$), esto nos indica que se rechaza la hipótesis específica 2 nula (H0), por lo tanto se acepta la hipótesis específica 2 alterna (H1): existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión institucional de la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018 con un nivel de confianza del 95% y un error del 5% en la correlación.

El valor obtenido en Rho de Spearman es 0,742 indica una correlación positiva alta entre la variable liderazgo directivo y la dimensión institucional de la variable práctica docente.

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión interpersonal de la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018.

H1: Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión interpersonal de la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018.

Tabla 23

Correlación entre el liderazgo directivo y la dimensión interpersonal de la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen.

		Correlaciones		
			Liderazgo directivo	Interpersonal
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1.000	,738**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
	Interpersonal	Coefficiente de correlación	,738**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Valor $p \geq 0,05$ se acepta

Valor $p \leq 0,05$ se rechaza

Interpretación

Se observa en la Tabla 23, en el análisis de correlación con respecto al resultado de la significancia (bilateral) es 0,00; este valor es menor a 0,05 ($<0,05$), esto nos indica que se rechaza la hipótesis específica 3 nula (H0), por lo tanto se acepta la hipótesis específica 3 alterna (H1): existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión interpersonal de la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018 con un nivel de confianza del 95% y un error del 5% en la correlación.

El valor obtenido en Rho de Spearman es 0,738 indica una correlación positiva alta entre la variable liderazgo directivo y la dimensión interpersonal de la variable práctica docente.

Hipótesis específica 4

H0: No existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión social de la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018.

H1: Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión social de la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018.

Tabla 24

Correlación entre el liderazgo directivo y la dimensión social de la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen.

		Correlaciones		
			Liderazgo directivo	Social
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1.000	,561**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
	Social	Coefficiente de correlación	,561**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Valor $p \geq 0,05$ se acepta

Valor $p \leq 0,05$ se rechaza

Interpretación

Se observa en la Tabla 24, en el análisis de correlación con respecto al resultado de la significancia (bilateral) es 0,00; este valor es menor a 0,05 ($<0,05$), esto nos indica que se rechaza la hipótesis específica 4 nula (H0), por lo tanto se acepta la hipótesis específica 4 alterna (H1): existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión social de la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018 con un nivel de confianza del 95% y un error del 5% en la correlación. El valor obtenido en Rho de Spearman es 0,561 indica una correlación positiva moderada entre la variable liderazgo directivo y la dimensión social de la variable práctica docente.

Hipótesis específica 5

H0: No existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión didáctica de la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018.

H1: Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión didáctica de la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018.

Tabla 25

Correlación entre el liderazgo directivo y la dimensión didáctica de la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen.

		Correlaciones		
			Liderazgo directivo	Didáctica
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1.000	,671**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
	Didáctica	Coeficiente de correlación	,671**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Valor $p \geq 0,05$ se acepta

Valor $p \leq 0,05$ se rechaza

Interpretación

Se observa en la Tabla 25, en el análisis de correlación con respecto al resultado de la significancia (bilateral) es 0,00; este valor es menor a 0,05 ($<0,05$), esto nos indica que se rechaza la hipótesis específica 5 nula (H0), por lo tanto se acepta la hipótesis específica 5 alterna (H1): existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión didáctica de la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018 con un nivel de confianza del 95% y un error del 5% en la correlación. El valor obtenido en Rho de Spearman es 0,671 indica una correlación positiva moderada entre la variable liderazgo directivo y la dimensión didáctica de la variable práctica docente.

Hipótesis específica 6

H0: No existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión valoral de la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018.

H1: Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión valoral de la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018.

Tabla 26

Correlación entre el liderazgo directivo y la dimensión valoral de la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen.

Correlaciones				
		Liderazgo directivo		Valoral
	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1.000	,688**
		Sig. (bilateral)		.000
Rho de Spearman		N	30	30
	Valoral	Coefficiente de correlación	,688**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Valor $p \geq 0,05$ se acepta

Valor $p \leq 0,05$ se rechaza

Interpretación

Se observa en la Tabla 26, en el análisis de correlación con respecto al resultado de la significancia (bilateral) es 0,00; este valor es menor a 0,05 ($<0,05$), esto nos indica que se rechaza la hipótesis específica 6 nula (H0), por lo tanto se acepta la hipótesis específica 6 alterna (H1): existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión valoral de la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018 con un nivel de confianza del 95% y un error del 5% en la correlación. El valor obtenido en Rho de Spearman es 0,688 indica una correlación positiva moderada entre la variable liderazgo directivo y la dimensión valoral de la variable práctica docente.

IV. Discusión

En el análisis de correlación realizado a la variable liderazgo directivo y la variable práctica docente, se acepta la hipótesis general alterna (H1): existe relación entre el liderazgo directivo y la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018 con una significancia (bilateral) de 0,00; valor menor a 0,05 ($<0,05$), con un nivel de confianza del 95% y un error del 5%, el valor de Rho de Spearman obtenido es de 0,887 lo cual indica una correlación positiva alta entre las variables liderazgo directivo y la variable práctica docente, es decir, que mayor desempeño del liderazgo directivo aumenta el desempeño de la práctica docente en la población de estudio.

En la hipótesis específica H1, existe una correlación alta con una significancia (bilateral) de 0,00, valor menor a 0,05 ($<0,05$) y un Rho de Spearman de 0,714. En la hipótesis específica H2, también existe una correlación positiva alta con una significancia (bilateral) de 0,00, valor menor a 0,05 ($<0,05$) y un Rho de Spearman de 0,742. En la hipótesis específica H3, existe una correlación positiva alta con una significancia (bilateral) de 0,00, valor menor a 0,05 ($<0,05$) y un Rho de Spearman de 0,738. En la hipótesis específica H4, existe una correlación positiva moderada con una significancia (bilateral) de 0,00, valor menor a 0,05 ($<0,05$) y un Rho de Spearman de 0,561. En la hipótesis específica H5, existe una correlación positiva moderada con una significancia (bilateral) de 0,00, valor menor a 0,05 ($<0,05$) y un Rho de Spearman de 0,671. En la hipótesis específica H6, existe una correlación positiva moderada con una significancia (bilateral) de 0,00, valor menor a 0,05 ($<0,05$) y un Rho de Spearman de 0,688.

Al respecto, Gioconda (2017) afirma que existe relación entre el liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente, en la institución educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador 2017, ya que el nivel de significancia calculada es $p<.05$ y el coeficiente de correlación Rho de Spearman= 0.785^{***} el cual es similar al resultado obtenido en la presente investigación de que existe relación del liderazgo directivo y la práctica docente, cabe señalar que en nuestro contexto educativo el término desempeño es entendido por los docentes a las evidencias de su práctica según el marco del buen desempeño docente.

En el estudio realizado por Guzmán (2013) en la investigación, incidencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en las escuelas primarias bolivarianas

pertenecientes al municipio escolar N°9, Tinaco estado Cojedes, concluye que “el liderazgo de los directivos en un alto porcentaje el 94% no ejercen un liderazgo situacional. De igual manera, se determinó que el liderazgo democrático no está de acorde a la realidad educativa, teniendo una percepción entre los encuestados de un 97% en la alternativa nunca, es decir los directivos limitan la participación de los docentes en planificación, en actividades institucionales, conclusión que indica que a menor liderazgo democrático menor incidencia del directivo en el desempeño docente, esta conclusión es diferente a la presente investigación que indica una correlación positiva alta entre las variables liderazgo directivo y la variable práctica docente, es decir, que mayor desempeño del liderazgo directivo aumenta el desempeño de la práctica docente en la población de estudio.

Es así que Mairena (2015) en su investigación de acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas a investigación concluyó que existe relación significativa entre las variables de estudio. Mediante la prueba estadística de Chi Cuadrado se determinó una asociación con un valor de significación menor a $p < .05$ y un valor de correlación de 0.883. (Rho de Spearman) resultados similares a la presente investigación que obtuvo el valor de Rho de Spearman 0,887 lo cual indica una correlación positiva alta entre las variables liderazgo directivo y la variable práctica docente.

Jiménez (2014) en sus resultados de su trabajo de investigación señala que las comparaciones entre las tres dimensiones de liderazgo y el desempeño laboral fue de correlación significativa y la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño docente también fue significativa con una correlación alta de 0,91, sin embargo, el liderazgo transformacional y la estimulación no fue significativa, esta tesis busco la relación de las tres dimensiones de liderazgo y el desempeño laboral dando como resultado una correlación alta y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral y el desempeño docente y no fue significativa con la dimensión de la estimulación. Estos resultados difieren a la presente investigación que busco determinar la relación entre la variable de liderazgo directivo con la variable práctica docente y con cada una de sus dimensiones encontrando una correlación positiva alta en las dimensiones personal, institucional e interpersonal y moderado en las dimensiones social, didáctica y valoral.

Camarero (2015) en su investigación titulada dirección escolar y liderazgo: concluyó que los directores dedican un 46% de su tiempo a las tareas administrativas, un 29% a las tareas pedagógicas y un 22% a las reuniones de coordinación y que existe relación significativa entre las variables de estudio (Rho de Spearman 0,793), relaciona un buen desempeño del cargo y una buena dirección, la gestión en la institución educativa brinda una visión de dirección escolar con incidencia en lo administrativo y burocrático. También se concluye que los directores deben ser buenos líderes pedagógicos, más no gestores, estas conclusiones coinciden con la presente investigación en lo referente a la correlación realizada con una significancia (bilateral) de 0,00; valor menor a 0,05 ($<0,05$), con un nivel de confianza del 95% y un error del 5%, el valor de Rho de Spearman obtenido es de 0,887 lo cual indica una correlación positiva alta entre las variables liderazgo directivo y la variable práctica docente, es decir, que a mayor desempeño del liderazgo directivo aumenta el desempeño de la práctica docente en la población de estudio.

Es así que Lecaros (2017) desarrollo la tesis de liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa Glorioso Húsares de Junín, el Agustino, 2017, en su investigación concluyó que existe relación directa entre ambas variables, siendo esta correlación directa y significativa. (Rho 0.758). Por ello, se afirma que si el liderazgo pedagógico se ejerce con autonomía y decisión entonces el desempeño influenciara de forma positiva en las actividades pedagógicas y administrativas que lleva a cabo el docente en el marco del cumplimiento de sus funciones coincidiendo en sus resultados de la presente tesis que existe relación entre el liderazgo directivo y la práctica docente con una significancia (bilateral) de 0,00; valor menor a 0,05 ($<0,05$), con un nivel de confianza del 95% y un error del 5%, el valor de Rho de Spearman obtenido es de 0,887.

Del mismo modo Mestanza (2017) en su trabajo indica el 46.03% (23) de los docentes consideran que el director gestiona con eficiencia, el 55.10% (27) docentes que cuenta con habilidad en el manejo administrativo de los recursos y el 44,90% (22) docentes posee competencia en la orientación en los procesos pedagógicos. En su conclusión final manifiesta que su desempeño profesional aún no corresponde a la de un director líder pedagógico, es decir que a menor liderazgo pedagógico menor desempeño profesional, en contraste con la presente investigación que, a mayor liderazgo directivo mayor desempeño de la práctica docente.

De igual manera Quino (2017) en su investigación llegó a la siguiente conclusión: Se dio respuesta a la hipótesis general, indicando que existe una relación significativa entre la gestión educativa con la práctica docente, con una significancia al nivel 0.00 ($p < 0,05$ y Rho de Spearman de 0,903, es decir se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación en concordancia con el valor obtenido en Rho de Spearman es 0,887 en la presente investigación que indica una correlación positiva alta entre las variables liderazgo directivo y la variable práctica docente.

En los resultados alcanzados por Huamaní (2016) el estudio acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la institución educativa Manuel Gonzales Prada, la investigación concluyó que existe relación directa entre ambas variables, siendo esta correlación positiva y significativa. (Rho 0.813). ($p < 0,005$), así mismo en la presente investigación con una significancia (bilateral) de 0,00; valor menor a 0,05 ($< 0,05$), con un nivel de confianza del 95% y un error del 5%, el valor de Rho de Spearman obtenido es de 0,887 lo que nos indica una correlación positiva alta entre las variables liderazgo directivo y la variable práctica docente.

En el estudio realizado por Vera (2017) acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de primaria, red educativa N°18 UGEL 06, Lurigancho, la investigación concluyó que existe relación moderada entre ambas variables de acompañamiento pedagógico y desempeño docente difiriendo con la conclusión general de la presente tesis cuyo valor de Rho de Spearman obtenido de 0,887 indica una correlación positiva alta entre las variables liderazgo directivo y la variable práctica docente, es decir que a mayor desempeño del liderazgo directivo aumenta el desempeño de la práctica docente en la población de estudio. Haciendo un análisis de los resultados de la presente tesis de la comprobación de hipótesis se determina que en la hipótesis específica H1, H2 y H3 existe una correlación alta con una significancia Rho de Spearman (0,714, 0,742 y 0,738) y en la H4, H5 y H6 existe una correlación positiva moderada con Rho de Spearman (0,561, 0,671 y de 0,688).

V. Conclusiones

Existe relación entre la variable liderazgo directivo y la variable práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018, en el análisis de correlación con respecto al resultado de la significancia (bilateral) es 0,00 valor menor a 0,05 ($<0,05$), con un nivel de confianza del 95% y un error del 5%. El valor obtenido en Rho de Spearman es 0,887 indica una correlación positiva alta entre las variables liderazgo directivo y la variable práctica docente.

Existe relación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión personal de la variable práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018 en el análisis de correlación con respecto al resultado de la significancia (bilateral) es 0,00 valor menor a 0,05 ($<0,05$), con un nivel de confianza del 95% y un error del 5%. El valor obtenido en Rho de Spearman es 0,714 indica una correlación positiva alta entre la variable liderazgo directivo y la dimensión personal de la variable práctica docente.

Existe relación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión institucional de la variable práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018, en el análisis de correlación con respecto al resultado de la significancia (bilateral) es 0,00 valor menor a 0,05 ($<0,05$), con un nivel de confianza del 95% y un error del 5%. El valor obtenido en Rho de Spearman es 0,742 indica una correlación positiva alta entre la variable liderazgo directivo y la dimensión institucional de la variable práctica docente.

Existe relación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión interpersonal de la variable práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018, en el análisis de correlación con respecto al resultado de la significancia (bilateral) es 0,00 valor menor a 0,05 ($<0,05$), con un nivel de confianza del 95% y un error del 5%. El valor obtenido en Rho de Spearman es 0,738 indica una correlación positiva alta entre la variable liderazgo directivo y la dimensión interpersonal de la variable práctica docente.

Existe relación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión social de la variable práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018, en el análisis de correlación con respecto al resultado de la significancia (bilateral) es 0,00 valor menor a 0,05 ($<0,05$), con

un nivel de confianza del 95% y un error del 5% en la correlación. El valor obtenido en Rho de Spearman es 0,561 indica una correlación positiva moderada entre la variable liderazgo directivo y la dimensión social de la variable práctica docente.

Existe relación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión didáctica de la variable práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018, en el análisis de correlación con respecto al resultado de la significancia (bilateral) es 0,00 valor menor a 0,05 ($<0,05$), con un nivel de confianza del 95% y un error del 5% en la correlación. El valor obtenido en Rho de Spearman es 0,671 indica una correlación positiva moderada entre la variable liderazgo directivo y la dimensión didáctica de la variable práctica docente.

Existe relación entre la variable liderazgo directivo y la dimensión valoral de la variable práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018, en el análisis de correlación con respecto al resultado de la significancia (bilateral) es 0,00 valor menor a 0,05 ($<0,05$), con un nivel de confianza del 95% y un error del 5% en la correlación. El valor obtenido en Rho de Spearman es 0,688 indica una correlación positiva moderada entre la variable liderazgo directivo y la dimensión valoral de la variable práctica docente.

VI. Recomendaciones

Primera

Los líderes educativos de ambas escuelas que alcanzaron un óptimo desempeño en su liderazgo directivo deben continuar fortaleciendo las prácticas docentes para que el 33 % de docentes que están en proceso logren el nivel suficiente o destacado en su desempeño especialmente de las dimensiones social, didáctica y la dimensión valoral.

Segunda

El directivo debe facilitar el desarrollo de la didáctica del docente, promoviendo diversas estrategias de aprendizaje continuo y trabajo cooperativo, especialmente en el conocimiento del currículo bajo el enfoque por competencias y la conducción del proceso educativo para que los docentes realicen actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y complejo de sus estudiantes, tomando en cuenta sus intereses y necesidades, saberes previos, realizando investigaciones usando recursos de su contexto y enseñando a partir de las evidencias y propósitos de aprendizaje.

Tercera

Promocionar la dimensión social y valoral de la práctica docente en diversos contextos de la institución educativa, crear espacios oportunos, actividades vivenciales, de integración de todos los actores de la comunidad educativa para que puedan reflejar sus valores personales a través de sus actos para ayudar a sus alumnos, padres de familia y pares docentes.

Cuarta

Los directores de las instituciones educativas deben ejercer su cargo bajo el enfoque de liderazgo sistémico y pedagógico para desarrollar capacidades docentes de integración, articulación de las diversas acciones entre los distintos niveles de gestión escolar para lograr aprendizajes de calidad a través de prácticas innovadoras.

Referencias

- Ahumada, F. *Teoría y cambio en las organizaciones*. Ediciones universitarias de Valparaíso. Santiago Chile, 2001.
- Ahumada, F, Pino, M, y Galdames, S. *Marco para el Liderazgo Sistémico y el aprendizaje en Red: Los desafíos de la colaboración en Contextos de Competencia*. Líderes Educativos. Santiago de Chile, 2016.
- Bernal, C. *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México D.F.: Pearson Educación, 2010.
- Camarero, M. *Dirección escolar y liderazgo: Análisis del desempeño de la figura directiva en centros de Educación Primaria de Tarragona*. Madrid, 2015.
- Davini, C. *La formación en la práctica docente*. Buenos Aires: PAIDOS, 2015.
- Díaz, H. *Nuevas Tendencias y Desafíos de la Gestión Escolar*. Lima: Ediciones SM S.A.C., 2013.
- Fierro, C, Fortoul, B y Rosas L. *Transformando la práctica docente*. México D.F: PAIDOS, 2000.
- Freire, P. *La educación como práctica de la libertad*. Rio de Janeiro, 1969.
- Freire, P. *Política de la educación*. Madrid: Ediciones Paidós Ibérica S.A, 1990.
- Gioconda, N. *Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente, en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule Provincia de Guayas*. Ecuador, 2017.
- Grande, I. y Abascal, E. *Fundamentos y técnicas d investigación comercial*. Madrid: ESIC. España 2014.
- Guzmán, A. *Incidencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en las escuelas primarias bolivarianas pertenecientes al municipio escolar N°9, Tinaco estado Cojedes Valencia*. Venezuela, 2013.
- Hernández, R, Fernández, C, y Baptista, P. *Metodología de la Investigación*. 6ta. Edición. México D. F.: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V., 2014.
- Huamaní, F. *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la institución educativa Manuel Gonzales Prada*. Lima, 2016.
- Ibáñez, C. *El proyecto de educación infantil y su práctica en el aula*. Madrid, España: Editorial la Muralla, 2010.

- Jiménez, C. *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. Bogotá D.C. Colombia, 2014.
- Lecaros, R. *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín-El Agustino*. Lima, 2017.
- Leithwood, K. *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Área de Educación, Fundación Chile. Santiago de Chile, 2009.
- Mairena, E. *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas Managua*. Nicaragua, 2015.
- Mestanza, S. *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional del docente en la I. E. San Antonio de Jicamarca*. Lima, 2017.
- Pacheco, A. *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de San José Luís Bustamante y Rivero*. Arequipa, 2016.
- Parra, J. *El desarrollo de las capacidades docentes*. 99 vols. Bogotá, 2016.
- Pérez, L. *Apuntes sobre la investigación cuantitativa y cualitativa*. Cuadernos monográficos Educativos. Carabobo. Venezuela, 2007.
- Quino, Q. *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en Instituciones Educativas de San Martín de Porres*. Lima, 2016.
- Vera, G. *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de primaria, Red Educativa N°18 UGEL 06 San Juan de Lurigancho*. Lima, 2017.

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

Título: liderazgo directivo y la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018

Autora: Betty Pozo Sánchez

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>Problema específico 1</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión personal de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018?</p> <p>Problema específico 2</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y la dimensión institucional de la práctica docente en las Instituciones Educativas</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión personal de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre el liderazgo directivo y la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión personal de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018.</p>	Variable 1:Liderazgo directivo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			1.Determinación de rumbos.	1.1 Construye una visión compartida. 1.2 Fomenta la aceptación de metas grupales. 1.3 Genera altas expectativas de rendimiento.	1-6	1=Muy deficiente 2=Deficiente 3=En proceso 4=Suficiente 5=Destacado	En Proceso=[17 -21 > Suficiente=[21,1-25 > Destacado=[25,1-29>
2.Desarrollo de personas.	2.1 Ofrece estímulo intelectual. 2.2 Entrega apoyo individualizado. 2.3 Provee un modelo adecuado.	7-13		En Proceso = [21 -26 > Suficiente = [26,1-31 > Destacado = [31,1-36>			
3.Rediseño de la organización.	3.1 Fortalece la cultura escolar. 3.2 Modifica estructuras organizacionales. 3.3 Crea una relación productiva con la	14-22		En Proceso=[29 -34 > Suficiente =[34,1-39 > Destacado =[39,1-44>			

<p>N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018?</p> <p>Problema específico 3</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y la dimensión interpersonal de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018?</p> <p>Problema específico 4</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y la dimensión social de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018?</p> <p>Problema específico 5</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión didáctica de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de</p>	<p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión institucional de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018.</p> <p>Objetivo específico 3</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión interpersonal de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018.</p> <p>Objetivo específico 4</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión social de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018.</p>	<p>Hipótesis específica 2</p> <p>Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión personal de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018.</p> <p>Hipótesis específica 3</p> <p>Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión institucional de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018.</p> <p>Hipótesis específica 4</p> <p>Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión social de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018.</p>	<p>4. Gestión del programa de estudio.</p>	<p>familia y comunidad. 3.4 Construye procesos colaborativos</p> <p>4.1 Dota de personal. 4.2 Provee apoyo técnico a los docentes. 4.3 Monitoreo de las prácticas docentes y aprendizajes. 4.4 Evita distracción del personal.</p>	<p>23-32</p>		<p>En Proceso=[33 -38,5 > Suficiente =[38,6-43,5 > Destacado =[43,6-48,5 ></p> <p>En proceso= [08 -10,78 > Suficiente = [10,79- 12,78 > Destacado= [12,79- 15,78 ></p> <p>En proceso = [09 -12 > Suficiente = [12,1-13,5 > Destacado = [13.6-15 ></p>
Variable 2:Práctica docente							
Dimensiones		Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos		
1. Dimensión personal.	1.1 Reflexiona sobre su historia personal con su trayectoria profesional.	1-3	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	En proceso= [08 -10,78 > Suficiente = [10,79- 12,78 > Destacado= [12,79- 15,78 >			
2. Dimensión institucional.	2.1 Reconoce la influencia de la institución escolar sobre la práctica de cada maestro. 3.1 Construye relaciones	4-6		En proceso = [09 -12 > Suficiente = [12,1-13,5 > Destacado = [13.6-15 >			

<p>Miraflores, Lima en el año 2018?</p> <p>Problema específico 6</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo en la dimensión valoral de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018?</p>	<p>Objetivo específico 5</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión didáctica de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018.</p> <p>Objetivo específico 6</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión Valoral de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018.</p>	<p>Hipótesis específica 5</p> <p>Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión didáctica de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018.</p> <p>Hipótesis específica 6</p> <p>Existe relación entre el liderazgo directivo y la dimensión valoral de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2018.</p>	<p>3. Dimensión interpersonal.</p> <p>4. Dimensión Social.</p> <p>5. Dimensión Didáctica.</p> <p>6. Dimensión Valoral</p>	<p>interpersonales en el espacio de la institución.</p> <p>4.1 Aborda la igualdad de oportunidades educativas.</p> <p>5.1 Facilita el conocimiento y la conducción del proceso educativo.</p> <p>6.1 Refleja valores basados esencialmente en sus actos.</p>	<p>7-10</p> <p>11-12</p> <p>13-17</p> <p>18-20</p>		<p>En proceso = [12 -14,5 > Suficiente = [14,6-17 > Destacado = [17,1-19,5></p> <p>En proceso = [06 -7,5 > Suficiente = [07,6-9> Destacado = [09,1-10,5></p> <p>En proceso = [16 -19 > Suficiente = [19,1-22> Destacado = [22.1-25></p> <p>En proceso = [08 -10,78 > Suficiente = [10,79-12,78 > Destacado = [12,79-15,78></p>
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Tipo: Cuantitativo no experimental</p> <p>Diseño: Transaccional o transversal descriptivo</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población Censal: Docentes de las I.E.I N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores. N=11</p> <p>Tamaño de muestra: Muestreo poblacional N=30</p>	<p>Variable 1: Liderazgo directivo</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario estructurado</p> <p>Autor: Betty Pozo Sánchez</p> <p>Año: 2018</p> <p>Aplicación: Diciembre 2018</p> <p>Ámbito de Aplicación: I.E.I N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores</p> <p>Forma de Administración: Directa</p> <p>Autor Metodista: Leithwood</p> <p>Año: 2009</p>		<p>DESCRIPTIVA: Estadística descriptiva en escala ordinal</p> <p>INFERENCIAL: Regresión Ordinal</p>			

		<p>Variable 2: Práctica docente Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario estructurado Autor: Betty Pozo Sánchez Año: 2018 Aplicación: Diciembre 2018 Ámbito de Aplicación: I.E.I N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores Forma de Administración: Directa Autor Metodista: Fierro, Fortoul y Rosas Año:2009</p>	
--	--	--	--

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

El siguiente cuestionario de 32 ítems, con 5 escalas de medición para 4 dimensiones del Liderazgo directivo, cada ítem esta codificado en una escala tipo Likert de cinco puntos (desde 1=Muy deficiente, 2= Deficiente, 3= En proceso, 4=Suficiente y 5= Destacado).

Dimensiones:

Determinación de rumbos. Comprende los ítems 1-6

Desarrollo de personas. Comprende los ítems 7-13

Rediseño de la organización. Comprende los ítems 14-22

Gestión del programa de estudio. Comprende los ítems 23-32

Instrucciones:

Lea con mucha atención cada uno de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque solo una respuesta con una equis (x) en el número que considere que se aproxime más a su realidad.

ÍTEM	CUESTIONARIO N° 1 DE LIDERAZGO DIRECTIVO					
	INVESTIGACIÓN: LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA PRÁCTICA DOCENTE					
	INVESTIGADOR: BETTY POZO SANCHEZ					
	ENTIDAD: INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 513 “NIÑOS DE MARÍA” Y N° 514 “EL CARMEN”					
	DEPENDENCIA: UGEL 01 S.J.M. -MINEDU					
N°	desde 1=Muy deficiente, 2= Deficiente, 3= En proceso, 4=Suficiente y 5= Destacado	1	2	3	4	5
	Dimensión 1.-Determinacion de rumbos					
	1.1.-Construye una visión compartida					
1	El director compromete al personal de la institución a desarrollar su visión de vida personal.					
2	El director Implementa procesos de reflexión colectiva sobre el logro de metas.					
	1.2.-Fomenta la aceptación de metas grupales					
3	El director ayuda al personal para puedan alcanzar metas grupales en un tiempo.					
4	El director brinda oportunidades para la resolución pacífica de los conflictos en la institución.					
	1.3.-Genera altas expectativas de rendimiento					
5	El director confía que el personal logre las metas planteadas en la institución.					
6	El director tiene altas expectativas sobre el éxito de los docentes que participan en proyectos de mejora institucional.					
	Dimensión 2.-Desarrollo de personas					
	2.1.- Ofrece estímulo intelectual					
7	Cuando ha necesitado el director ha atendido su solicitud en forma oportuna.					
8	El director siempre le entusiasma a dar lo mejor de usted.					
9	El director reconoce la calidad de su práctica pedagógica.					
	2.2.-Entrega apoyo individualizado					
10	El director tiene la habilidad de movilizar sus capacidades productivas hacia la realización de metas comunes.					

11	El director corrige con respeto sus errores pedagógicos buscando su formación continua.						
	2.3.-Provee un modelo adecuado						
12	Durante el último año tuvo acompañamiento pedagógico individualizado por parte del director.						
13	El director guía con un modelo su planificación curricular.						
	Dimensión 3.-Rediseño de la organización.						
	3.1.-Fortalece la cultura escolar						
14	El director convoca a actividades colaborativas entre docentes y los líderes.						
15	El director fomenta el trabajo en conjunto para el análisis de resultados de los compromisos de gestión escolar.						
	3.2.-Modifica estructuras organizacionales						
16	El director crea espacios comunes para la planificación.						
17	El director establece una estructura distribuida de funciones del personal para la resolución de problemas.						
	3.3.-Crea una relación productiva con la familia y la comunidad						
18	El director organiza la participación de la mayoría de los padres de familia en el sostenimiento de la calidad de la institución.						
19	El director guía a los docentes para poner en práctica diversas estrategias de relaciones con los padres.						
20	El director organiza a los padres líderes para participar en procesos de toma de decisiones.						
	3.4.-Contruye procesos colaborativos						
21	El director integra los recursos de las entidades que prestan servicios a la institución.						
22	El director aprovecha las oportunidades de apoyo de las organizaciones hacia el logro de la misión-visión compartida de la institución.						
	Dimensión 4.- Gestionar el programa de estudio						
	4.1.-Dotación de personal						
23	El director realiza la distribución del personal, secciones, horarios según la normativa del MINEDU.						
24	El director selecciona al personal docente que va reemplazar al titular que esta de licencia máximo hasta por tres meses.						
	4.2.-Provee apoyo técnico a los docentes						
25	El director provee estrategias didácticas a los docentes para que desarrollen el currículo.						
26	El director distribuye los recursos de la institución pensando siempre en la mejora de los aprendizajes.						
27	Las rutinas del director están orientadas a la mejora de la enseñanza aprendizaje.						
	4.3.-Monitorea las practicas docentes y aprendizajes						
28	El director recoge información de su clase varias veces en el año para ver el progreso de su práctica docente.						
29	El director después de monitorear su clase le brinda retroalimentación con un diálogo reflexivo.						
30	El director promueve intervenciones de reforzamiento en caso de alumnos que no están progresando según las expectativas.						
	4.4.-Evita distracción del personal						
31	El director respalda un programa de actividades extracurriculares fuera de la hora de clases.						
32	El director facilita los servicios de apoyo de salud, alimentación, recreación sin interrumpir las horas pedagógicas de los alumnos.						

INSTRUMENTO DE PRÁCTICA DOCENTE

El siguiente cuestionario consta de 20 ítems, para medir 6 dimensiones de la práctica docente, cada ítem esta codificado en una escala tipo Likert de cinco puntos, desde 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces, 4=Casi siempre y 5= Siempre.

Dimensiones:

Personal. Comprende lo ítems 1-3

Institucional. Comprende lo ítems 4-6

Interpersonal. Comprende lo ítems 7-10

Social. Comprende lo ítems 11-12

Didáctica. Comprende lo ítems 13-17

Valoral. Comprende lo ítems 18-20

Í T E M	CUESTIONARIO N° 02 DE PRÁCTICA DOCENTE					
	INVESTIGACIÓN: LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA PRÁCTICA DOCENTE					
	INVESTIGADOR: BETTY POZO SANCHEZ					
	ENTIDAD: INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 513 “NIÑOS DE MARÍA” Y N° 514 “EL CARMEN”					
	DEPENDENCIA: UGEL 01 S.J.M. -MINEDU					
	Instrucciones: Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque solo una respuesta con una equis (x) en el número que considere que se aproxime más a su realidad.					
N°	Preguntas	1=Nunca	2= Casi nunca	3=A veces	4= Casi siempre	5= Siempre
	1.-Dimensión personal					
	Historia personal con su trayectoria profesional					
1	¿Se han complementado su historia personal y su trayectoria profesional?					
2	¿Su trabajo docente ha contribuido a su realización personal?					
3	¿Las circunstancias que lo llevaron a ser maestro es el aspecto económico?					
	2.-Dimensión institucional					
	Influencia de la Institución escolar sobre la práctica de cada maestro					
4	¿Fomenta la misión para transformar la institución educativa?					
5	¿Propicia innovaciones educativas en coordinación con el equipo docente?					
6	¿Participa en espacios de decisión en la gestión educativa?					

	3.-Dimensión interpersonal					
	Relaciones interpersonales en el espacio de la escuela					
7	¿Manifiesta con libertad sus intereses de su quehacer docente a los actores de la escuela?					
8	¿Concilia sus diferencias con el personal en el marco del espacio común de la escuela?					
9	¿Percibe frecuentemente buenas relaciones entre los docentes de la escuela?					
10	¿Brinda espacios de participación a padres de familia para la toma de decisiones a favor de sus alumnos?					
	4.-Dimensión Social					
	Igualdad de oportunidades educativas					
11	¿Apoya a los alumnos cuyas condiciones familiares los ponen en desventaja para el aprendizaje?					
12	¿Aborda situaciones significativas del contexto de sus alumnos en sus sesiones de aprendizaje?					
	5.-Dimensión Didáctica					
	Acceso al conocimiento y conducción del proceso educativo					
13	¿Las actividades de aprendizaje que realiza en el aula promueven el pensamiento crítico de sus alumnos?					
14	¿Toma en cuenta los saberes previos de sus alumnos en el proceso de enseñanza aprendizaje?					
15	¿Realiza investigaciones con sus alumnos utilizando materiales del entorno?					
16	¿Las estrategias que utiliza para manejar la disciplina en el aula promueven un clima favorable para el aprendizaje?					
17	¿Registra los aprendizajes de sus alumnos después de cada sesión de clase?					
	6.-Dimensión Valoral					
	Valores basados esencialmente en actos					
18	¿En su práctica docente refleja algunos de sus valores personales?					
19	¿Muestra disposición para ayudar a sus alumnos?					
20	¿Es transparente para evaluar el aprendizaje de sus alumnos?					

INSTRUMENTO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

El siguiente cuestionario de 32 ítems, con 5 escalas de medición para 4 dimensiones del Liderazgo directivo, cada ítem esta codificado en una escala tipo Likert de cinco puntos (desde 1=Muy deficiente, 2= Deficiente, 3= En proceso, 4=Suficiente y 5= Destacado).

Dimensiones:

Establecer rumbos. Comprende los ítems 1-6

Desarrollar a las personas. Comprende los ítems 7-13

Rediseño de la organización. Comprende los ítems 14-22

Gestionar el programa de estudio. Comprende los ítems 23-32

Instrucciones:

Lea con mucha atención cada uno de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque solo una respuesta con una equis (x) en el número que considere que se aproxime más a su realidad.

ÍTEM	CUESTIONARIO N° 1 DE LIDERAZGO DIRECTIVO					
	INVESTIGACIÓN: LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA PRACTICA DOCENTE					
	INVESTIGADOR: BETTY POZO SANCHEZ					
	ENTIDAD: INSTITUCION EDUCATIVA N° 513 "NIÑOS DE MARIA" Y 514 "EL CARMEN"					
	DEPENDENCIA: UGEL 01 S.J.M. -MINEDU					
N°	desde 1=Muy deficiente, 2= Deficiente, 3= En proceso, 4=Suficiente y 5= Destacado	1	2	3	4	5
Dimensión 1.-Establecer rumbos						
1.1.-Construye una visión compartida						
1	El director compromete al personal de la institución a desarrollar su visión de vida personal.			X		
2	El director implementa procesos de reflexión colectiva sobre el logro de metas.					X
1.2.-Fomenta la aceptación de metas grupales						
3	El director ayuda al personal para puedan alcanzar metas grupales en un tiempo.				X	
4	El director brinda oportunidades para la resolución pacífica de los conflictos en la institución.			X		
1.3.-Genera altas expectativas de rendimiento						
5	El director confía que el personal logre las metas planteadas en la institución.				X	
6	El director tiene altas expectativas sobre el éxito de los docentes que participan en proyectos de mejora institucional.					X
Dimensión 2.-Desarrollar a las personas						
2.1.- Ofrece estímulo intelectual						
7	Cuando ha necesitado el director ha atendido su solicitud en forma oportuna.					X
8	El director siempre le entusiasma a dar lo mejor de usted.					X
9	El director reconoce la calidad de su práctica pedagógica.				X	
2.2.-Entrega apoyo individualizado						
10	El director tiene la habilidad de movilizar sus capacidades productivas hacia la realización de metas comunes.			X		

11	El director corrige sus errores pedagógicos con respeto buscando su formación continua.					X
2.3.-Provee un modelo apropiado						
12	Durante el último año tuvo acompañamiento pedagógico individualizado por parte del director.					X
13	El director guía con un modelo su planificación curricular.				X	
Dimensión 3.-Rediseño de la organización.						
3.1.-Fortalece la cultura escolar						
14	El director convoca a actividades colaborativas entre docentes y los líderes.				X	
15	El director fomenta el trabajo en conjunto para el análisis de resultados de los compromisos de gestión escolar.					X
3.2.-Modifica estructuras organizacionales						
16	El director crea espacios comunes para la planificación.			X		
17	El director establece una estructura distribuida de funciones del personal para la resolución de problemas.				X	
3.3.-Crea una relación productiva con la familia y la comunidad						
18	El director organiza la participación de la mayoría de los padres de familia en el sostenimiento de la calidad de la institución.					X
19	El director guía a los docentes para poner en práctica diversas estrategias de relaciones con los padres de familia.			X		
20	El director organiza a los padres líderes para participar en procesos de toma de decisiones.					X
3.4.-Contruye procesos colaborativos						
21	El director integra los recursos de las entidades que prestan servicios a la institución.				X	
22	El director aprovecha las oportunidades de apoyo de las organizaciones hacia el logro de la misión-visión compartida de la institución.					X
Dimensión 4.- Gestionar el programa de estudio						
4.1.-Dotacion de personal						
23	El director realiza la distribución del personal, secciones, horarios según la normativa del MINEDU.				X	
24	El director selecciona al personal docente que va reemplazar al titular que esta de licencia máximo hasta por tres meses.					X
4.2.-Provee apoyo técnico a los docentes						
25	El director provee estrategias didácticas a los docentes para que desarrollen el currículo.			X		
26	El director distribuye los recursos de la institución pensando siempre en la mejora de los aprendizajes.					X
27	Las rutinas del director están orientadas a la mejora de la enseñanza aprendizaje.					X
4.3.-Monitorea las practicas docentes y aprendizajes						
28	El director recoge información de su clase varias veces en el año para ver el progreso de su práctica docente.			X		
29	El director después de monitorear su clase le brinda retroalimentación con un diálogo reflexivo.					X
30	El director promueve intervenciones de reforzamiento en caso de alumnos que no están progresando según las metas de las áreas en cada trimestre.				X	
4.4.-Evita distracción del personal						
31	El director respalda un programa de actividades extracurriculares fuera de la hora de clases.					X
32	El director facilita los servicios de apoyo de salud, alimentación, recreación sin interrumpir las horas pedagógicas de los alumnos.				X	

Practica Docente

INSTRUMENTO DE PRÁCTICA DOCENTE

El siguiente cuestionario consta de 20 ítems, para medir 6 dimensiones de la práctica docente, cada ítem esta codificado en una escala tipo Likert de cinco puntos, desde 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces, 4=Casi siempre y 5= Siempre.

Dimensiones:

Personal. Comprende lo ítems 1-3

Institucional. Comprende lo ítems 4-6

Interpersonal. Comprende lo ítems 7-10

Social. Comprende lo ítems 11-12

Didáctica. Comprende lo ítems 13-17

Valoral. Comprende lo ítems 18-20

CUESTIONARIO N° 02 DE PRÁCTICA DOCENTE						
ÍTEM	INVESTIGACIÓN: LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA PRÁCTICA DOCENTE					
	INVESTIGADOR: BETTY POZO SANCHEZ					
	ENTIDAD: INSTITUCION EDUCATIVA N° 513 "NIÑOS DE MARIA" Y 514 "EL CARMEN"					
	DEPENDENCIA: UGEL 01 S.J.M. -MINEDU					
	Instrucciones: Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque solo una respuesta con una equis (x) en el número que considere que se aproxime más a su realidad.					
N°	Preguntas	1=Nunca	2= Casi nunca	3=A veces	4= Casi siempre	5= Siempre
	1.-Dimensión personal					
	Historia personal con su trayectoria profesional					
1	¿Se han complementado su historia personal y su trayectoria profesional?					X
2	¿Su trabajo docente ha contribuido a su realización personal?				X	
3	¿Las circunstancias que lo llevaron a ser maestro es el aspecto económico?					X
	2.-Dimensión institucional					
	Influencia de la Institución escolar sobre la práctica de cada maestro					
4	¿Fomenta la misión para transformar la institución educativa?				X	
5	¿Propicia innovaciones educativas en coordinación con el equipo docente?				X	
6	¿Participa en espacios de decisión en la gestión educativa?				X	

	3.-Dimensión interpersonal					
	Relaciones interpersonales en el espacio de la escuela					
7	¿Manifiesta con libertad sus intereses de su quehacer docente a los actores de la escuela?				X	
8	¿Concilia sus diferencias con el personal en el marco del espacio común de la escuela?				X	
9	¿Percibe frecuentemente buenas relaciones entre los docentes de la escuela?				X	
10	¿Brinda espacios de participación a padres de familia para la toma de decisiones a favor de sus alumnos?				X	
	4.-Dimensión Social					
	Igualdad de oportunidades educativas					
11	¿Apoya a los alumnos cuyas condiciones familiares los ponen en desventaja para el aprendizaje?				X	
12	¿Aborda situaciones significativas del contexto de sus alumnos en sus sesiones de aprendizaje?					X
	5.-Dimensión Didáctica					
	Acceso al conocimiento y conducción del proceso educativo					
13	¿Las actividades de aprendizaje que realiza en el aula promueven el pensamiento crítico de sus alumnos?			X		
14	¿Toma en cuenta los saberes previos de sus alumnos en el proceso de enseñanza aprendizaje?				X	
15	¿Realiza investigaciones con sus alumnos utilizando materiales del entorno?				X	
16	¿Las estrategias que utiliza para manejar la disciplina en el aula promueven un clima favorable para el aprendizaje?					X
17	¿Registra los aprendizajes de sus alumnos después de cada sesión de clase?				X	
	6.-Dimensión Valoral					
	Valores basados esencialmente en actos					
18	¿En su práctica docente refleja algunos de sus valores personales?					X
19	¿Muestra disposición para ayudar a sus alumnos?				X	
20	¿Es transparente para evaluar el aprendizaje de sus alumnos?				X	

Beatriz B. L.
Docente



CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

La que suscribe, Directora de la Institución Educativa N° 514 "El Carmen" del distrito de San Juan de Miraflores UGEL 01, autoriza a la Srfa.:

POZO SÁNCHEZ, BETTY

DNI 10473654

A realizar su trabajo de investigación (tesis) "Liderazgo directivo y la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018"

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

San Juan de Miraflores, 4 de diciembre del 2018

Atentamente,

The block contains a handwritten signature in blue ink over a circular official stamp. The stamp is from the "MINISTERIO DE EDUCACIÓN" and "UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 1 SAN JUAN DE MIRAFLORES". Below the stamp, the text reads "Betty Pozo Sánchez", "DIRECTORA", and "I.E.I. N° 513 'NIÑOS DE MARÍA'".



CONSTANCIA

La que suscribe, Directora de la Institución Educativa N° 513 "Niños de María" del distrito de San Juan de Miraflores UGEL 01, hace constar que la Srta.:

POZO SÁNCHEZ, BETTY

DNI 10473654

Aplico los instrumentos de su trabajo de investigación (tesis) "Liderazgo directivo y la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N°514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018"

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

San Juan de Miraflores, 30 de diciembre del 2018

Atentamente,

The block contains a handwritten signature in blue ink. Below the signature is a circular official stamp of the UGEL 01. To the right of the stamp is a printed name and title: "Betty Pozo Sánchez", "DIRECTORA", and "I.E.I. N° 513 'NIÑOS DE MARÍA'".



CONSTANCIA

La que suscribe, Directora de la Institución Educativa N° 513 "Niños de María" del distrito de San Juan de Miraflores UGEL 01, hace constar que la Srta.:

POZO SÁNCHEZ, BETTY

DNI 10473654

Aplico los instrumentos de su trabajo de investigación (tesis) "Liderazgo directivo y la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N°514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018"

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

San Juan de Miraflores, 30 de diciembre del 2018

Atentamente,

The block contains a handwritten signature in blue ink. Below the signature is a circular official stamp of the UGEL 01. To the right of the stamp is a rectangular stamp with the text: "Betty Pozo Sánchez", "DIRECTORA", and "I.E.I. N° 513 'NIÑOS DE MARÍA'".



INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N°514 "EL CARMEN" UGEL 01 S.J.M



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

La que suscribe, Directora de la Institución Educativa N° 514 "El Carmen" del distrito de San Juan de Miraflores UGEL 01, autoriza a la Srta.:

POZO SÁNCHEZ, BETTY

DNI 10473654

A realizar su trabajo de investigación (tesis) "Liderazgo directivo y la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018"

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

San Juan de Miraflores, 4 de diciembre del 2018

Atentamente,


DIRECTORA
I.E.I. N° 514 - UGEL N° 01 S.J.M.

Jr. Genaro Numa Llona Cdra. 1 s/n Zona "A" S.J.M. Telef. 450-2369



**INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N°514
"EL CARMEN" UGEL 01 S.J.M**



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

CONSTANCIA

La que suscribe, Directora de la Institución Educativa N° 514 "El Carmen" del distrito de San Juan de Miraflores UGEL 01, hace constar que la Srta.:

POZO SÁNCHEZ, BETTY

DNI 10473654

Aplicó los instrumentos de su trabajo de investigación (tesis) "Liderazgo directivo y la práctica docente en las instituciones educativas N° 513 Niños de María y N° 514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018"

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

San Juan de Miraflores, 29 de diciembre del 2018

Atentamente,



Liliana Mollari Caroto
DIRECTORA
I.E.I. N° 514 - UGEL 01 S.J.M



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a) (ita): Doctor Abner Chávez Leandro

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Post grado con mención en Docencia y Gestión Educativa de la UCV, en la sede de Lima Norte, promoción 2018 II, aula N°212 pabellón B, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es "Liderazgo directivo y la práctica docente en las Instituciones Educativas N°513 Niños de María y N°514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Firma

Apellidos y nombre:
Pozo Sánchez, Betty
D.N.I: 10473654

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PRÁCTICA DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Dimensión personal							
1	¿Se han complementado su historia personal y su trayectoria profesional?	/		✓		/		
2	¿Su trabajo docente ha contribuido a su realización personal?	/		✓		✓		
3	¿Las circunstancias que lo llevaron a ser maestro es el aspecto económico?	✓		✓		/		
	DIMENSIÓN 2 Dimensión institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Fomenta la misión para transformar la institución educativa?	✓		✓		/		
5	¿Propicia innovaciones educativas en coordinación con el equipo docente?	✓		✓		/		
6	¿Participa en espacios de decisión en la gestión educativa?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Dimensión interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Manifiesta con libertad sus intereses de su quehacer docente a los actores de la escuela?	/		✓		/		
8	¿Concilia sus diferencias con el personal en el marco del espacio común de la escuela?	✓		✓		✓		
9	¿Percibe frecuentemente buenas relaciones entre los docentes de la escuela?	/		✓		✓		
10	¿Brinda espacios de participación a los padres de familia para la toma de decisiones?	✓		✓		/		
	DIMENSIÓN 4 Dimensión Social	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Apoya a los alumnos cuyas condiciones familiares los ponen en desventaja para el aprendizaje?	/		✓		✓		
12	¿Aborda situaciones significativas del contexto de sus alumnos en sus sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5 Dimensión Didáctica	Si	No	Si	No	Si	No	

13	¿Las actividades de aprendizaje que realiza en el aula promueven el pensamiento crítico de sus alumnos?	✓		✓		✓	
14	¿Toma en cuenta los conocimientos y experiencias previas de sus alumnos en el proceso de enseñanza aprendizaje?	✓		✓		✓	
15	¿Realiza investigaciones con sus alumnos utilizando materiales de su entorno?	✓		✓		✓	
16	¿Las estrategias que utiliza para manejar la disciplina en el aula promueven un clima favorable para el aprendizaje?	✓		✓		✓	
17	¿Registra los aprendizajes de sus alumnos después de cada sesión de clase?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6 Dimensión Valoral							
18	¿En su práctica docente refleja algunos de sus valores personales?	✓		✓		✓	
19	¿Muestra disposición para ayudar a sus alumnos?	✓		✓		✓	
20	¿Es transparente para evaluar el aprendizaje de sus alumnos?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Chavez Ricardo Alvar DNI: 72464265

Especialidad del validador: Estadística - Metodología

.....de Diciembre del 2018

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Determinación de rumbos.							
1	El director compromete al personal de la institución a desarrollar su visión de vida personal.	✓		✓		✓		
2	El director implementa procesos de reflexión colectiva sobre el logro de metas.	✓		✓		✓		
3	El director ayuda al personal para que puedan alcanzar metas grupales en un tiempo.	✓		✓		✓		
4	El director brinda oportunidades para la resolución pacífica de los conflictos en la institución.	✓		✓		✓		
5	El director muestra confianza en el personal para el logro de metas.	✓		✓		✓		
6	El director genera altas expectativas sobre el éxito de las docentes que participan en proyectos de mejora institucional.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Desarrollo de personas.							
7	Cuando ha necesitado el director ha atendido su solicitud en forma oportuna.	✓		✓		✓		
8	El director siempre le entusiasma a dar lo mejor de usted.	✓		✓		✓		
9	El director reconoce la calidad de su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
10	El director tiene la habilidad de movilizar sus capacidades productivas hacia la realización de metas comunes.	✓		✓		✓		
11	El director corrige con respeto sus errores pedagógicos buscando su formación continua.	✓		✓		✓		
12	Durante el último año tuvo acompañamiento pedagógico individualizado por parte del director.	✓		✓		✓		
13	El director guía con un modelo su planificación curricular.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Rediseño de la organización.							
14	El director convoca a actividades colaborativas entre docentes y los líderes.	✓		✓		✓		
15	El director fomenta el trabajo conjunto para el análisis de los resultados de los compromisos de gestión escolar.	✓		✓		✓		
16	El director crea espacios comunes para la planificación.	✓		✓		✓		
17	El director establece una estructura distribuida de funciones del personal para la resolución de problemas.	✓		✓		✓		
18	El director organiza la participación de la mayoría de los padres de familia en el sostenimiento de la calidad de la institución.	✓		✓		✓		
19	El director guía a los docentes para poner en práctica diversas estrategias de relaciones con los padres.	✓		✓		✓		
20	El director organiza a los padres líderes para participar en procesos de toma de decisiones	✓		✓		✓		

21	El director integra los recursos de las entidades que prestan servicio a la institución.	✓		✓		✓		
22	El director aprovecha las oportunidades de apoyo de las organizaciones hacia el logro de la visión-misión de la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 Gestión del programa de estudio.								
23	El director realiza la distribución del personal, secciones, horarios según la normativa del MINEDU.	✓		✓		✓		
24	El director selecciona al personal docente que va reemplazar al titular que esta de licencia máximo hasta tres meses.	✓		✓		✓		
25	El director provee estrategias didácticas a los docentes para que desarrollen el currículo.	✓		✓		✓		
26	El director distribuye los recursos de la institución pensando siempre en la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
27	Las rutinas del director están orientadas a la mejora de la enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
28	El director recoge información de su clase varias veces en el año para ver el progreso de su práctica docente.	✓		✓		✓		
29	El director después de monitorear su clase le brinda retroalimentación con un diálogo reflexivo.	✓		✓		✓		
30	El director promueve intervenciones de reforzamiento en caso de estudiantes que no están progresando según las expectativas.	✓		✓		✓		
31	El director respalda un programa de actividades extracurriculares fuera de la hora de clases.	✓		✓		✓		
32	El director facilita los servicios de apoyo de salud, alimentación, recreación sin interrumpir las horas pedagógicas de los alumnos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. 0 Dr/ Mg: María Leandrea Aburto DNI: 22469265

Especialidad del validador: Estadística - Matemáticas

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de Diciembre del 20.18



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a) (ita): Doctor Felipe Guizado Oscco

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Post grado con mención en Docencia y Gestión Educativa de la UCV, en la sede de Lima Norte, promoción 2018 II, aula N°212 pabellón B, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Liderazgo directivo y la práctica docente en las Instituciones Educativas N°513 Niños de María y N°514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Firma

Apellidos y nombre:
Pozo Sánchez, Betty
D.N.I: 10473654

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Determinación de rumbos.							
1	El director compromete al personal de la institución a desarrollar su visión de vida personal.	✓		✓		✓		
2	El director implementa procesos de reflexión colectiva sobre el logro de metas.	✓		✓		✓		
3	El director ayuda al personal para que puedan alcanzar metas grupales en un tiempo.	✓		✓		✓		
4	El director brinda oportunidades para la resolución pacífica de los conflictos en la institución.	✓		✓		✓		
5	El director muestra confianza en el personal para el logro de metas.	✓		✓		✓		
6	El director genera altas expectativas sobre el éxito de las docentes que participan en proyectos de mejora institucional.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Desarrollo de personas.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Cuando ha necesitado el director ha atendido su solicitud en forma oportuna.	✓		✓		✓		
8	El director siempre le entusiasma a dar lo mejor de usted.	✓		✓		✓		
9	El director reconoce la calidad de su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
10	El director tiene la habilidad de movilizar sus capacidades productivas hacia la realización de metas comunes.	✓		✓		✓		
11	El director corrige con respeto sus errores pedagógicos buscando su formación continua.	✓		✓		✓		
12	Durante el último año tuvo acompañamiento pedagógico individualizado por parte del director.	✓		✓		✓		
13	El director guía con un modelo su planificación curricular.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Rediseño de la organización.	Si	No	Si	No	Si	No	
14	El director convoca a actividades colaborativas entre docentes y los líderes.	✓		✓		✓		
15	El director fomenta el trabajo conjunto para el análisis de los resultados de los compromisos de gestión escolar.	✓		✓		✓		
16	El director crea espacios comunes para la planificación.	✓		✓		✓		
17	El director establece una estructura distribuida de funciones del personal para la resolución de problemas.	✓		✓		✓		
18	El director organiza la participación de la mayoría de los padres de familia en el sostenimiento de la calidad de la institución.	✓		✓		✓		
19	El director guía a los docentes para poner en práctica diversas estrategias de relaciones con los padres.	✓		✓		✓		
20	El director organiza a los padres líderes para participar en procesos de toma de decisiones	✓		✓		✓		

21	El director integra los recursos de las entidades que prestan servicio a la institución.	✓	✓	✓	
22	El director aprovecha las oportunidades de apoyo de las organizaciones hacia el logro de la visión-misión de la institución.	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 4 Gestionar el programa de estudio.	✓			
23	El director realiza la distribución del personal, secciones, horarios según la normativa del MINEDU.	✓	✓	✓	
24	El director selecciona al personal docente que va reemplazar al titular que esta de licencia máximo hasta tres meses.	✓	✓	✓	
25	El director provee estrategias didácticas a los docentes para que desarrollen el currículo.	✓	✓	✓	
26	El director distribuye los recursos de la institución pensando siempre en la mejora de los aprendizajes.	✓	✓	✓	
27	Las rutinas del director están orientadas a la mejora de la enseñanza aprendizaje.	✓	✓	✓	
28	El director recoge información de su clase varias veces en el año para ver el progreso de su práctica docente.	✓	✓	✓	
29	El director después de monitorear su clase le brinda retroalimentación con un diálogo reflexivo.	✓	✓	✓	
30	El director promueve intervenciones de reforzamiento en caso de estudiantes que no están progresando según las expectativas.	✓	✓	✓	
31	El director respalda un programa de actividades extracurriculares fuera de la hora de clases.	✓	✓	✓	
32	El director facilita los servicios de apoyo de salud, alimentación, recreación sin interrumpir las horas pedagógicas de los alumnos.	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. O Dr/Mg:

Guillermo Osorio Velazco

DNI: *31461557*

Especialidad del validador:

Docente metodólogo

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de *Dic.*del 201*8*


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PRÁCTICA DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Dimensión personal							
1	¿Se han complementado su historia personal y su trayectoria profesional?	✓		✓		✓		
2	¿Su trabajo docente ha contribuido a su realización personal?	✓		✓		✓		
3	¿Las circunstancias que lo llevaron a ser maestro es el aspecto económico?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Dimensión institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Fomenta la misión para transformar la institución educativa?	✓		✓		✓		
5	¿Propicia innovaciones educativas en coordinación con el equipo docente?	✓		✓		✓		
6	¿Participa en espacios de decisión en la gestión educativa?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Dimensión interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Manifiesta con libertad sus intereses de su quehacer docente a los actores de la escuela?	✓		✓		✓		
8	¿Concilia sus diferencias con el personal en el marco del espacio común de la escuela?	✓		✓		✓		
9	¿Percibe frecuentemente buenas relaciones entre los docentes de la escuela?	✓		✓		✓		
10	¿Brinda espacios de participación a los padres de familia para la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 Dimensión Social	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Apoya a los alumnos cuyas condiciones familiares los ponen en desventaja para el aprendizaje?	✓		✓		✓		

12	¿Aborda situaciones significativas del contexto de sus alumnos en sus sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5 Dimensión Didáctica							
13	¿Las actividades de aprendizaje que realiza en el aula promueven el pensamiento crítico de sus alumnos?	✓		✓		✓	
14	¿Toma en cuenta los conocimientos y experiencias previas de sus alumnos en el proceso de enseñanza aprendizaje?	✓		✓		✓	
15	¿Realiza investigaciones con sus alumnos utilizando materiales de su entorno?	✓		✓		✓	
16	¿Las estrategias que utiliza para manejar la disciplina en el aula promueven un clima favorable para el aprendizaje?	✓		✓		✓	
17	¿Registra los aprendizajes de sus alumnos después de cada sesión de clase?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6 Dimensión Valoral							
18	¿En su práctica docente refleja algunos de sus valores personales?	✓		✓		✓	
19	¿Muestra disposición para ayudar a sus alumnos?	✓		✓		✓	
20	¿Es transparente para evaluar el aprendizaje de sus alumnos?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Gerardo Omar Felipe* DNI: *34164557*

Especialidad del validador:..... *Docente*

.....de *Dic*.....del 20*18*

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma manuscrita]

Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a) (ita): Doctor Ángel Salvatierra Melgar

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Post grado con mención en Docencia y Gestión Educativa de la UCV, en la sede de Lima Norte, promoción 2018 II, aula N°212 pabellón B, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Liderazgo directivo y la práctica docente en las Instituciones Educativas N°513 Niños de María y N°514 El Carmen del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Firma

Apellidos y nombre:
Pozo Sánchez, Betty
D.N.I: 10473654

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Determinación de rumbos.							
1	El director compromete al personal de la institución a desarrollar su visión de vida personal.	✓		✓		✓		
2	El director implementa procesos de reflexión colectiva sobre el logro de metas.	✓		✓		✓		
3	El director ayuda al personal para que puedan alcanzar metas grupales en un tiempo.	✓		✓		✓		
4	El director brinda oportunidades para la resolución pacífica de los conflictos en la institución.	✓		✓		✓		
5	El director muestra confianza en el personal para el logro de metas.	✓		✓		✓		
6	El director genera altas expectativas sobre el éxito de las docentes que participan en proyectos de mejora institucional.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Desarrollo de personas.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Cuando ha necesitado el director ha atendido su solicitud en forma oportuna.	✓		✓		✓		
8	El director siempre le entusiasma a dar lo mejor de usted.	✓		✓		✓		
9	El director reconoce la calidad de su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
10	El director tiene la habilidad de movilizar sus capacidades productivas hacia la realización de metas comunes.	✓		✓		✓		
11	El director corrige con respeto sus errores pedagógicos buscando su formación continua.	✓		✓		✓		
12	Durante el último año tuvo acompañamiento pedagógico individualizado por parte del director.	✓		✓		✓		
13	El director guía con un modelo su planificación curricular.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Rediseño de la organización.	Si	No	Si	No	Si	No	
14	El director convoca a actividades colaborativas entre docentes y los líderes.	✓		✓		✓		
15	El director fomenta el trabajo conjunto para el análisis de los resultados de los compromisos de gestión escolar.	✓		✓		✓		
16	El director crea espacios comunes para la planificación.	✓		✓		✓		
17	El director establece una estructura distribuida de funciones del personal para la resolución de problemas.	✓		✓		✓		
18	El director organiza la participación de la mayoría de los padres de familia en el sostenimiento de la calidad de la institución.	✓		✓		✓		
19	El director guía a los docentes para poner en práctica diversas estrategias de relaciones con los padres.	✓		✓		✓		
20	El director organiza a los padres líderes para participar en procesos de toma de decisiones	✓		✓		✓		

21	El director integra los recursos de las entidades que prestan servicio a la institución.	✓		✓	✓		
22	El director aprovecha las oportunidades de apoyo de las organizaciones hacia el logro de la visión-misión de la institución.	✓		✓	✓		
DIMENSIÓN 4 Gestión del programa de estudio.							
23	El director realiza la distribución del personal, secciones, horarios según la normativa del MINEDU.	✓		✓	✓		
24	El director selecciona al personal docente que va reemplazar al titular que esta de licencia máximo hasta tres meses.	✓		✓	✓		
25	El director provee estrategias didácticas a los docentes para que desarrollen el currículo.	✓		✓	✓		
26	El director distribuye los recursos de la institución pensando siempre en la mejora de los aprendizajes.	✓		✓	✓		
27	Las rutinas del director están orientadas a la mejora de la enseñanza aprendizaje.	✓		✓	✓		
28	El director recoge información de su clase varias veces en el año para ver el progreso de su práctica docente.	✓		✓	✓		
29	El director después de monitorear su clase le brinda retroalimentación con un diálogo reflexivo.	✓		✓	✓		
30	El director promueve intervenciones de reforzamiento en caso de estudiantes que no están progresando según las expectativas.	✓		✓	✓		
31	El director respalda un programa de actividades extracurriculares fuera de la hora de clases.	✓		✓	✓		
32	El director facilita los servicios de apoyo de salud, alimentación, recreación sin interrumpir las horas pedagógicas de los alumnos.	✓		✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. 0 Dr/ Mg: Angel delatorre Melgar DNI: 19873523

Especialidad del validador: Matemáticas - Estadística

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de Diciembre del 20.18


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PRÁCTICA DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Dimensión personal							
1	¿Se han complementado su historia personal y su trayectoria profesional?	✓		✓		✓		
2	¿Su trabajo docente ha contribuido a su realización personal?	✓		✓		✓		
3	¿Las circunstancias que lo llevaron a ser maestro es el aspecto económico?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Dimensión institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Fomenta la misión para transformar la institución educativa?	✓		✓		✓		
5	¿Propicia innovaciones educativas en coordinación con el equipo docente?	✓		✓		✓		
6	¿Participa en espacios de decisión en la gestión educativa?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Dimensión interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Manifiesta con libertad sus intereses de su quehacer docente a los actores de la escuela?	✓		✓		✓		
8	¿Concilia sus diferencias con el personal en el marco del espacio común de la escuela?	✓		✓		✓		
9	¿Percibe frecuentemente buenas relaciones entre los docentes de la escuela?	✓		✓		✓		
10	¿Brinda espacios de participación a los padres de familia para la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 Dimensión Social	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Apoya a los alumnos cuyas condiciones familiares los ponen en desventaja para el aprendizaje?	✓		✓		✓		
12	¿Aborda situaciones significativas del contexto de sus alumnos en sus sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5 Dimensión Didáctica	Si	No	Si	No	Si	No	

13	¿Las actividades de aprendizaje que realiza en el aula promueven el pensamiento crítico de sus alumnos?	✓		✓		✓	
14	¿Toma en cuenta los conocimientos y experiencias previas de sus alumnos en el proceso de enseñanza aprendizaje?	✓		✓		✓	
15	¿Realiza investigaciones con sus alumnos utilizando materiales de su entorno?	✓		✓		✓	
16	¿Las estrategias que utiliza para manejar la disciplina en el aula promueven un clima favorable para el aprendizaje?	✓		✓		✓	
17	¿Registra los aprendizajes de sus alumnos después de cada sesión de clase?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6 Dimensión Valoral							
18	¿En su práctica docente refleja algunos de sus valores personales?	✓		✓		✓	
19	¿Muestra disposición para ayudar a sus alumnos?	✓		✓		✓	
20	¿Es transparente para evaluar el aprendizaje de sus alumnos?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. D. Mg: *Angel Salvatierra Melgar* DNI: *19873533*

Especialidad del validador: *Matemática estadística*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de *Diciembre* del 20*18*


 Firma del Experto Informante.

Anexo N° 5

Base de datos

Identidad	Valores de respuestas de la variable liderazgo pedagógico																																Suma de Variables (V) y dimensiones (D)								160	125															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	D1.1	D1.2	D1.3	D2.1	D2.2	D2.3	D3.1	D3.2			D3.3	D3.4	D4.1	D4.2	D4.3	D4.4	D1	D2	D3	D4	SUMA				
E1	3	5	4	3	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	5	3	5	4	5	4	8	7	9	14	8	9	9	7	13	9	9	13	12	9	24	31	38	43	136	1	137	107	0.856		
E2	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3	5	3	3	3	5	5	3	9	8	9	13	8	9	8	7	14	8	9	11	11	8	26	30	37	39	132	1	133	104	0.832		
E3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	10	10	9	15	9	10	9	10	13	9	10	15	14	8	29	34	41	47	151	1	152	119	0.952	
E4	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	7	9	8	13	9	9	7	9	13	8	10	15	15	7	24	31	37	47	139	1	140	109	0.872			
E5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	3	9	9	10	14	9	9	10	10	14	8	10	13	14	8	28	32	42	45	147	1	148	116	0.928			
E6	4	5	4	5	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3	4	5	4	3	3	2	9	9	7	12	7	7	7	7	10	8	7	12	10	5	25	26	32	34	117	1	118	92	0.736			
E7	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	4	5	3	4	3	2	7	7	7	10	7	7	8	7	10	9	6	12	11	5	21	24	34	34	113	0	113	88	0.704		
E8	4	2	4	3	5	3	3	5	3	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	2	3	5	5	3	3	2	4	3	6	7	8	11	9	7	6	9	12	6	5	13	8	7	21	27	33	33	114	1	115	90	0.72			
E9	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	3	5	4	5	3	5	4	3	9	8	8	14	9	10	7	8	12	8	10	12	13	7	25	33	35	42	135	1	136	106	0.848		
E10	5	2	3	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	2	3	3	7	8	10	13	8	9	7	9	12	8	10	13	10	6	25	30	36	39	130	2	132	103	0.824			
E11	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	3	5	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	4	5	2	8	10	8	15	8	8	8	8	13	7	9	13	14	7	26	31	36	43	136	1	137	107	0.856		
E12	4	3	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	2	4	5	3	4	4	5	5	5	4	3	4	7	9	8	10	10	10	8	10	12	6	8	13	14	7	24	30	36	42	132	1	133	104	0.832				
E13	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	10	10	9	14	9	10	9	10	13	9	10	15	15	8	29	33	41	48	151	1	152	119	0.952			
E14	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	3	10	10	7	13	9	10	9	8	13	9	10	12	13	6	27	32	39	41	139	1	140	109	0.872			
E15	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	9	10	10	14	10	9	9	8	14	8	10	14	14	8	29	33	39	46	147	1	148	116	0.928			
E16	4	3	3	5	3	3	3	5	3	2	3	4	3	5	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3	5	3	3	4	5	5	7	8	6	11	5	7	8	8	11	6	7	13	10	10	21	23	33	40	117	1	118	92	0.736		
E17	3	2	3	4	2	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	5	3	3	4	5	4	3	3	3	5	3	3	4	4	3	4	3	5	7	5	10	9	7	7	8	12	7	6	11	11	7	17	26	34	35	112	1	113	88	0.704		
E18	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	2	8	8	8	12	8	7	8	7	8	6	6	10	12	6	24	27	29	34	114	1	115	90	0.72			
E19	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	3	5	3	5	3	4	3	4	3	5	4	3	3	5	5	5	3	9	10	9	15	8	9	9	8	11	7	7	12	13	8	28	32	35	40	135	1	136	106	0.848		
E20	5	5	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	5	2	3	3	5	5	3	4	3	5	5	4	4	10	9	7	13	8	7	9	9	11	6	10	10	14	8	26	28	35	42	131	1	132	103	0.824			
E21	5	3	4	4	3	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	8	8	8	14	8	10	9	8	13	8	8	12	15	8	24	32	38	43	137	0	137	107	0.856			
E22	5	4	5	4	4	5	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	9	9	9	10	7	9	7	8	13	7	9	13	14	8	27	26	35	44	132	1	133	104	0.832			
E23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	10	10	9	15	9	10	9	10	13	9	10	15	15	7	29	34	41	47	151	1	152	119	0.952			
E24	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	9	10	9	12	9	8	6	10	13	7	10	13	14	9	28	29	36	46	139	1	140	109	0.872		
E25	5	5	5	3	5	3	5	4	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	10	8	8	12	9	8	10	10	15	8	10	15	15	9	26	29	43	49	147	1	148	116	0.928			
E26	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	2	4	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	2	4	2	4	3	10	8	8	13	6	7	8	6	11	7	8	10	8	7	26	26	32	33	117	1	118	92	0.736
E27	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	2	6	7	7	12	7	7	7	7	11	6	7	13	10	5	20	26	31	35	112	1	113	88	0.704		
E28	4	5	4	4	5	5	4	2	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	3	3	4	3	9	8	10	10	6	5	7	8	11	7	8	10	8	7	27	21	33	33	114	1	115	90	0.72		
E29	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	8	9	8	12	9	9	9	8	14	7	9	12	14	7	25	30	38	42	135	1	136	106	0.848		
E30	5	5	5	3	3	3	5	4	4	4	3	5	5	3	3	5	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	2	10	8	6	13	7	10	6	8	12	7	9	13	15	7	24	30	33	44	131	1	132	103	0.824			

Base de datos

Identidad	Valores de respuestas de la variable de practica docente																				Sumas de variables (V) Dimensiones (D)						100	115			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	D1	D2	D3	D4	D5	D6			SUMA		
E1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	14	12	16	9	20	13	84	-1	85	98	0.852173913
E2	5	5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	4	3	5	4	3	4	4	5	3	14	13	15	9	19	12	82	-1	83	96	0.834782609
E3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	14	14	16	10	24	14	92	-1	93	107	0.930434783
E4	5	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	14	12	17	8	22	14	87	-1	88	101	0.87826087
E5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	15	14	18	10	24	14	95	-1	96	110	0.956521739
E6	3	2	5	3	5	4	2	4	3	4	4	3	4	5	2	3	2	5	3	4	10	12	13	7	16	12	70	-1	71	82	0.713043478
E7	3	3	4	3	5	4	4	2	3	3	5	3	4	4	3	4	2	5	4	3	10	12	12	8	17	12	71	-1	72	83	0.72173913
E8	4	3	4	5	3	3	4	5	4	4	5	2	3	4	3	2	4	2	4	2	11	11	17	7	16	8	70	-1	71	82	0.713043478
E9	5	3	5	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	5	5	3	3	3	5	5	13	14	15	8	20	13	83	-1	84	97	0.843478261
E10	4	4	5	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	13	12	13	7	23	14	82	-1	83	96	0.834782609
E11	4	5	3	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	12	13	17	9	20	13	84	-1	85	98	0.852173913
E12	4	3	4	5	4	3	5	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	4	5	5	11	12	16	9	20	14	82	-1	83	96	0.834782609
E13	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	14	13	18	9	24	14	92	-1	93	107	0.930434783
E14	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	13	13	16	8	23	14	87	-1	88	101	0.87826087
E15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	14	15	18	10	23	15	95	-1	96	110	0.956521739
E16	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	5	2	4	5	2	10	9	14	7	19	11	70	-1	71	82	0.713043478
E17	4	3	4	3	2	4	2	5	4	4	4	4	3	4	2	3	4	5	4	3	11	9	15	8	16	12	71	-1	72	83	0.72173913
E18	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	2	5	4	2	5	5	4	5	4	4	8	10	12	7	20	13	70	-1	71	82	0.713043478
E19	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	3	4	3	5	13	12	18	9	19	12	83	-1	84	97	0.843478261
E20	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	3	11	11	19	9	19	13	82	-1	83	96	0.834782609
E21	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	3	3	4	5	5	3	13	14	19	8	17	13	84	-1	85	98	0.852173913
E22	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	13	12	15	9	21	12	82	-1	83	96	0.834782609
E23	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	12	13	18	9	25	15	92	-1	93	107	0.930434783
E24	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	11	14	18	10	21	13	87	-1	88	101	0.87826087
E25	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	15	13	19	9	24	15	95	-1	96	110	0.956521739
E26	2	4	2	4	5	2	3	5	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	5	3	8	11	15	8	17	11	70	-1	71	82	0.713043478
E27	4	3	3	4	2	3	4	3	5	4	3	3	5	4	3	3	4	3	5	3	10	9	16	6	19	11	71	-1	72	83	0.72173913
E28	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	11	10	13	9	18	9	70	-1	71	82	0.713043478
E29	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	12	12	16	8	21	14	83	-1	84	97	0.843478261
E30	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5	5	13	12	15	8	19	15	82	-1	83	96	0.834782609

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Angel Salvatierra Melgar**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Liderazgo directivo y la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 "Niños de María" y N° 514 "El Carmen" del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018**" del (de la) estudiante **Betty Pozo Sánchez**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 13 de febrero de 2019



Angel Salvatierra Melgar

DNI: 19873533

Resumen de coincidencias X

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	11 %
2	Entregado a Universida...	7 %
3	issuu.com	2 %
4	Entregado a Universida...	<1 %
5	core.ac.uk	<1 %
6	repositorio.autonoma.e...	<1 %
7	repositorio.une.edu.pe	<1 %
8	revistas.uap.edu.pe	<1 %

24

High Resolution

Activado

Text-only Report



Liderazgo directivo y la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 513 "Niños de María" y N° 514 "F. J. Carmen" del distrito de San Juan de Miraflores, Lima 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestría en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:
Bach. Betty Pozo Sánchez

ASESOR:
Dr. Ángel Salvalierra Melgar

SECCIÓN:
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa,

PERÚ - 2019



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Pozo Sanchez, Betty
D.N.I. : 10473654
Domicilio : Conj. Hala Los Próceres Dpto 103 Block N Surco-Lima
Teléfono : Fijo : Móvil : 996281489
E-mail : pozobetty@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado
Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado
Maestría Doctorado
Grado : MAESTRA EN EDUCACIÓN
Mención : DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Pozo Sanchez, Betty
Título de la tesis:
LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS N° 513 "NIÑOS DE MARÍA" y N° 514 "EL CARMEN" DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, LIMA 2018
Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : [Signature]
Fecha : 27 de Junio del 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BETTY POZO SANCHEZ

INFORME TÍTULADO:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS N° 513 "NIÑOS DE MARÍA" y N° 514 "EL CARMEN" DEL
DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES LIMA 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA y GESTIÓN EDUCATIVA

SUSTENTADO EN FECHA: 16 DE MAYO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN