



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Liderazgo directivo y autonomía docente en la Red Educativa
Institucional 12, Huaycán, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Pinares Shupingahua, Milagros Lourdes (ORCID 0000 0002-5894-3154)

ASESOR:

Mg. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolás Alejandro
(ORCID: 0000-0002-0684-8542)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria:

A mis tres amados hijos que son mi motor y motivo en mis metas profesionales, y a mis padres que están en el cielo, por su gran apoyo incondicional en el logro de mis objetivos trazados en la vida.

Agradecimiento:

A nuestro padre celestial por ser mi guía espiritual que me fortalece en lograr mis objetivos profesionales.

A todos mis maestros de la Universidad César Vallejo, y muy en especial al asesor: Mg. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolás Alejandro, por haberme apoyado y guiado en hacer este presente trabajo posible.

Índice de contenido

Carátula	
Dedicatoria:	ii
Agradecimiento:	iii
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2 Variables y operacionalización	23
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN	35
V. CONCLUSIONES	41
VI. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	¡Error! Marcador no definido.

Índice de tablas

Tabla 1 Baremos variable Liderazgo	19
Tabla 2 Baremos variable Autonomía docente	20
Tabla 3 Juicio de expertos	21
Tabla 4 Niveles de la variable liderazgo directivo	22
Tabla 5 Niveles de las dimensiones de la variable liderazgo directivo	23
Tabla 6 Niveles de la variable autonomía docente	24
Tabla 7 Niveles de cada una de las dimensiones de la variable autonomía del docente	25
Tabla 8 Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov	26

Índice de figuras

Figura 1 Modelo de liderazgo directivo

11

Resumen

Teniendo en cuenta la importancia que tiene el sector educativo en la sociedad, y considerando como se lleva a cabo dicho proceso en Perú, es necesario comprender el rol de los diversos actores que forman parte del mismo. Y uno de los actores, es el docente, quien realiza su labor con los estudiantes siguiendo ciertas pautas, protocolos y directrices, quien a su vez actúa con cierta libertad y autonomía tomando como eje central el cumplimiento de los logros y el desarrollo de sus estudiantes. Y tomando en cuenta esta perspectiva, se tuvo como objetivo principal, el de determinar la relación entre la gestión adecuada del programa en función al currículo y la autonomía docente, Red Educativa Institucional 12 de Huaycán 2021.

A fin de poder llevarla a cabo, se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, con un diseño transversal y no experimental, en el que se aplicó una encuesta del Liderazgo educativo se tomaron en cuenta 18 ítems, mientras que la variable Autonomía docente fueron 39 ítems. Se aplicó una encuesta virtual a 50 docentes.

Llegando a las conclusiones que no hay una relación significativa entre el liderazgo directivo y la autonomía en los docentes de la Red Educativa Institucional 12 de Huaycán. Y en referencia a los resultados descriptivos, los docentes encuestados consideraron que había un buen liderazgo, mientras que, en autonomía, el 72% sostuvo que tienen alta autonomía en el desarrollo de sus funciones.

Palabras claves: Autonomía, proceso educativo, liderazgo, institución educativa

Abstract

Taking into account the importance of the educational sector in society, and considering how this process is carried out in Peru, it is necessary to understand the role of the various actors that are part of it. And one of the actors is the teacher, who carries out his work with the students following certain guidelines, protocols and directives, who in turn acts with certain freedom and autonomy taking as a central axis the fulfillment of the achievements and development of his students. And taking into account this perspective, the main objective was to determine the relationship between the proper management of the program according to the curriculum and teacher autonomy, Institutional Educational Network 12 of Huaycán 2021.

In order to carry it out, it was developed under a quantitative approach, of correlational scope, with a cross-sectional and non-experimental design, in which a survey was applied in which 18 items were taken into account for educational leadership, while 39 items were taken into account for the variable teaching autonomy. A virtual survey was applied to 50 teachers.

The conclusions were that there is no significant relationship between managerial leadership and autonomy in the teachers of the Institutional Educational Network 12 of Huaycán. And in reference to the descriptive results, the teachers surveyed considered that there was good leadership, while for autonomy, 72% said that they have high autonomy for the development of their functions.

Key words: Autonomy, educational process, leadership, educational institution.

I. INTRODUCCIÓN

La dirección escolar, cumple un rol fundamental en el desempeño docente y sus acciones eficaces; si bien es cierto el Estado y el equipo directivo, norman, acompañan y motivan el accionar docente, este último es además un actor activo dentro del centro educativo y de la comunidad en general, que requiere de autonomía profesional, a fin de poder llevar sus funciones con independencia y libertad, en el marco de ser un adulto modelo, mediador, moldeador; y pieza fundamental del proceso formativo (Rojas de Rojas, 2004; OCDE (2009). Entre las directrices actuales del liderazgo, se infiere que existe el reclamo social de un líder comprometido, que asuma el cambio constante y que proponga nuevas y mejores formas de organización; directores que promuevan la transformación de la enseñanza y de la escuela; que dinamicen actividades colegiadas y colaborativas entre y con los docentes en los centros educativos, que les permite avanzar en el ejercicio de la autonomía pedagógica, organizativa y de gestión de las instituciones educativas (Calatayud, 2015).

Cabe mencionar que, uno de los factores que ha afectado la autonomía docente, es el reduccionismo profesional, resultado de cambios políticos; un ejemplo de ello , fueron las rutas de aprendizaje que se implementaron en el Perú en la década anterior, con el fin de brindar pautas metodológico didácticas y evaluativas a los docentes sobre cómo lograr los aprendizajes planificados, no obstante estas impresiones podrían haber tenido sus propios intereses; ya que estas rutas no fueron concebidas como una receta rígida, sino que por el contrario se buscó que el docente las adecue a su realidad haciendo uso de sus conocimientos y creatividad (Latorre, 2013; Guerrero, 2015).

Es relevante señalar que ninguna política estatal debe intentar cambiar la esencia de las escuelas como organización autónoma, cuya base es el trabajo colegiado a otra quizás, de gestión más centralizada y controladora del trabajo del docente, reduciendo su función a una categoría “ejecutora” de pautas y procesos elaborados por especialistas ajenos a la realidad del día a día dentro de un aula (Giroux, 1990). En esa línea, Trahtemberg (2019) indica que es requisito indispensable que los estudiantes se sientan emocionalmente bien en

la escuela y por ende tengan un buen desempeño, que el clima institucional sea apropiado y que este bienestar socioemocional esté presente en los directores y profesores, quienes deben sentirse pertenecientes, valorados, apoyados y reconocidos y sostenidos; ello, se requiere de dos aspectos fundamentales: una buena formación psicopedagógica y la suficiente autonomía “tomar iniciativas profesionales a fin de lidiar con los asuntos de sus clases, sin la asfixia de los protocolos, estándares, competencias predefinidas del grado, etc.”(párr. 3) y por lo menos en el último aspecto, el rol del directivo es esencial.

Gimeno (2009) respalda la importancia de la autonomía del docente sosteniendo que, “la educación incumbe a agentes distintos, además de los profesores, y que la autonomía es liberadora y dignificadora de las personas que la ejercen, en caso de ser responsables de algún proyecto valioso de los intereses generales” (p. 12); no obstante, independientemente de las características personales de cada profesional de la educación, un aspecto relevante para que el docente sea autónomo, es el rol que juega el director y sus formas de liderar la institución; evidencias de investigación educativa, han dado muestras de que son factores de importante influencia en los aprendizajes, en primer lugar, la acción del docente, seguido del componente liderazgo pedagógico del directivo (Minedu, 2018; Deroncele, Gross y Medina, 2021).

Empíricamente, esta investigación gira sobre el problema de identificar la relación entre el liderazgo directivo y la autonomía docente dentro de un contexto pandémico, en el que ninguno de los agentes educativos estaba preparado en esta situación y donde esta adaptación a sesiones remotas ha dependido en gran medida de la gestión y liderazgo del directivo, así como de la motivación, claridad y cumplimiento de las actividades inherentes al rol del maestro; en ese marco se han observado instituciones educativas cuyos directivos y docentes han tomado la iniciativa de reunirse en equipo docente, hacer adecuaciones a las orientaciones brindadas por el MINEDU y brindar la atención respectiva a diversas situaciones problemáticas que han surgido, mediante el trabajo colegiado, mientras que hay casos de instituciones que se limitaron a enviar cada cierto tiempo las actividades a los padres de familia por WhatsApp, teniendo

como resultado en muchos casos una alta deserción (Moreno, 2021; Cepal – Unesco, 2020).

Entonces, el conocer los resultados de cada variable documentan los hallazgos en esta red educativa es relevante ya que no se conocen estudios al respecto, además de determinar si existe vínculo entre ambas variables considerando que hay pocos estudios al respecto, como se aprecia en el acápite antecedentes, por lo que se considera pertinente investigar la asociación, y determinar si cuando un directivo presenta mejores cualidades de líder en la acción educativa, estos resultados se vinculan con la libertad del docente al proponer, hacer, innovar, cambiar y mejorar sus actividades en el cumplimiento de su funciones.

Se tomó en cuenta a las Instituciones Educativas (IE) de la Red Educativa Institucional 12 en Huaycán, espacio donde se observan distintas situaciones, en el marco de lo antes descrito, directivos con cualidades de líder en mayor o menor medida, cuyos docentes presentan actitudes diversas del trabajo autónomo y colegiado, lo que se podría deber a factores individuales o del medio, es por ello que se planteó como problema de investigación general conocer ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la autonomía docente en la Red Educativa Institucional 12 de Huaycán-2021? y como problemas específicos: ¿Cuáles son los niveles de liderazgo directivo y autonomía docente, Red Educativa Institucional 12 de Huaycán-2021?; ¿Qué relación existe entre la definición y comunicación de la misión de las IE y la autonomía docente, Red Educativa Institucional 12 Huaycán-2021? ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión adecuada del programa en función al currículo y la autonomía docente, Red Educativa Institucional 12 de Huaycán 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo del clima de aprendizaje y la autonomía docente, Red Educativa Institucional 12 de Huaycán 2021?

La justificación tiene una gran importancia en educación y en la sociedad ya que permitió relacionar el liderazgo Directivo y la autonomía docente en la REI 12 en Huaycán .La justificación teórica aportó a nivel teórico al intentar dar luces sobre la relación existente entre ambas variables contribuyendo al campo del conocimiento de la gestión educativa; ; además desde la perspectiva de

Gajardo & Ulloa (2016) y Rojas de Rojas (2004) se realizaron dos cuestionarios para medir las variables liderazgo directivo y autonomía docente correspondientemente, la justificación metodológica a la recogida de datos sobre las temáticas tratadas de la investigación, se busca realizar futuras mejoras en las diferentes áreas educativas. La justificación social se requiere de una educación moderna y abierta en relaciones, con buena convivencia, respeto, en ese marco el rol del líder implica una vinculación directa en la mejora de los aprendizajes, que hace más fuerte la organización educativa y el trabajo docente, a través de sus experiencias y el trabajo diario con sus estudiantes.

El objetivo general que movió la investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la autonomía docente en la Red Educativa Institucional 12 de Huaycán-2021, y como objetivos específicos, determinar los niveles de liderazgo directivo y autonomía docente, Red Educativa Institucional 12 de Huaycán-2021, determinar la relación que existe entre la definición y comunicación de la misión de las IE y la autonomía docente, Red Educativa Institucional 12 Huaycan-2021, determinar la relación que existe entre la gestión adecuada del programa en función al currículo y la autonomía docente, Red Educativa Institucional 12 – Huaycán de 2021 y determinar la relación que existe entre el desarrollo del clima de aprendizaje y la autonomía docente, Red Educativa Institucional 12 de Huaycán 2021.

En esa línea, las hipótesis propuestas fueron, como hipótesis general; existe una relación directa entre el liderazgo directivo y la autonomía docente en la Red Educativa Institucional 12- Huaycán de 2021 y las específicas: existe una relación directa entre la definición y comunicación de la misión de las IE y la autonomía docente, Red Educativa Institucional 12 Huaycan-2021, existe relación directa entre la gestión adecuada del programa en función al currículo y la autonomía docente, Red Educativa Institucional 12 – Huaycán de 2021 y por último existe relación entre el desarrollo del clima de aprendizaje y la autonomía docente, Red Educativa Institucional 12 de Huaycán 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se presenta un análisis de las diversas investigaciones vinculadas al tema de la presente tesis. Se inició con aquellos desarrollados en el extranjero. En el trabajo de Gilbert et al., (2017), el objetivo estuvo orientado a identificar la relación que había el liderazgo transformacional con la autonomía y salud psicológica de los colaboradores, y fue llevado a cabo bajo un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, con un diseño transversal y no experimental. Los instrumentos utilizaron en la encuesta y se aplicó a 512 colaboradores. Los resultados determinaron la relación entre el liderazgo transformacional con el bienestar psicológico y el cansancio (agotamiento) de los colaboradores, sin embargo, ello tenía como variable interviniente a la autonomía y al control psicológico. Aporta en el entendimiento de la importancia del liderazgo en el comportamiento y actitud de los colaboradores relacionándolos con la autonomía.

Por otro lado, el caso de Erdel & Takkac (2019) identificó la relación entre los estilos de liderazgo docente y la autonomía que presentan los estudiantes. Esta se realizó dentro del enfoque cuantitativo, ello, tuvo un alcance correlacional, y el diseño fue no experimental y transversal, donde se aplicó un cuestionario a 305 estudiantes. Se obtuvo como resultado que los docentes con estilos de liderazgo transaccional y transformacional mostraban una mayor correlación con la autonomía por parte del estudiante debido a las características que tienen. El aporte radica en la comparación entre los resultados con la presente investigación, las variables son las del estudio.

Waglay et al (2020) tuvo como objetivo el identificar la relación entre la variable inteligencia emocional y la autonomía. El enfoque de este fue cuantitativo, con un alcance correlacional, un diseño transversal. La muestra fue por conveniencia, con un total de 226 colaboradores, en los que 60 eran “jefes” y 166 los “supervisados”. Se aplicó una encuesta que tuvo como resultados la importancia de inteligencia emocional en la relación del liderazgo y el desempeño de los colaboradores. Este antecedente utiliza una de las variables de estudio permite entender la importancia de la autonomía. Massry & Arar (2019) el objetivo principal fue analizar la percepción docente en Israel en torno al liderazgo y la motivación que ejerce. Para poder desarrollarlo, se

enmarcó en un enfoque cualitativo y se aplicaron entrevistas a 18 profesores, concluyendo que los estilos de liderazgo estuvieron centrados en tres elementos relevantes, el nivel de entrega por parte del director frente a las funciones del colegio, el nivel de autonomía dado a los docentes y la relación entre el director y los docentes. Este antecedente aporta al conceptualizar la variable de liderazgo a pesar de ser un enfoque cualitativo.

En Huelva-España Ortega (2020) el objetivo fue describir las acciones por parte de los docentes de los colegios primarios para poder aplicar el currículo adaptado a las necesidades y contexto local. Se enfocó de manera mixta, en la que se aplicó una encuesta a 272 docentes de 58 colegios seleccionados por un muestreo aleatorio y estratificado, a ello se sumó la aplicación de entrevistas, observación participante y análisis de contenido de documentos de gestión propia del sector y de los centros educativos. Entre los resultados cuantitativos se obtuvo una correlación entre el uso de los materiales paralelos al currículo y la idiosincrasia del colegio, la asignatura y año impartido por los docentes y su condición contractual. A ello se suman los resultados producto del análisis cualitativo donde se evidencia una autonomía de los colegios Freinet, que utilizan técnicas propias adaptadas al estudiante. Este antecedente fue utilizado en la discusión al término del trabajo respecto a la autonomía. En otro trabajo, Araşkal & Kılınç (2019) planteó como objetivo analizar los impactos del liderazgo en los docentes de colegios de educación secundaria. El enfoque fue cualitativo y se aplicaron 21 entrevistas semiestructuradas a docentes de Karabuk en Turquía. Entre los resultados se obtuvo que el objetivo del liderazgo del docente ha estado vinculado con el aprendizaje del alumno, un mejoramiento del proceso educativo en el centro educativo y una mejor cultura escolar. A pesar del enfoque del antecedente, la conceptualización del liderazgo ha sido relevante del entendimiento de la misma.

Lionel & Sangseok (2018) el objetivo fue identificar la satisfacción por medio del liderazgo colectivo y autonomía. El enfoque del trabajo fue cuantitativo, aplicando una encuesta a estudiantes que se encontraban matriculados en una universidad pública que forman parte del programa a

distancia, siendo un total de 163 alumnos quienes conformaron 44 equipos en dos secciones distintas. Los resultados a los que llegaron sostuvieron que el liderazgo compartido promueve a través de la confianza la satisfacción por parte de los equipos de trabajo virtuales, además promovió la confianza y autonomía de los estudiantes. El presente antecedente se usó la discusión debido a los resultados obtenidos de la variable liderazgo y sus relaciones confirmadas.

En cuanto a antecedentes nacionales, en el trabajo de Fradkin (2021) se determinó el impacto de la autonomía docente en la motivación, satisfacción y autoeficacia de ellos mismos. Se planteó un enfoque cuantitativo utilizando un diseño transversal y no experimental en la que se aplicó una encuesta a 165 docentes de colegios de educación primaria en Estados Unidos. Entre los resultados se comprobó la hipótesis que afirmaba la relación entre la variable competencia y satisfacción laboral, a ello se le suma la importancia que tiene el liderazgo en la autonomía docente dentro del sistema educativo público en Estados Unidos. La similitud con la tesis presente amerita que sea utilizado en la discusión de los resultado. En otra investigación, Pucuhuayla (2017) el objetivo fue identificar la relación entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente. Se enmarcó en un enfoque cuantitativo, teniendo un diseño transversal. En cuanto a la recolección de datos, se usó una encuesta la cual fue aplicada a 60 docentes. El resultado muestra una correlación entre las variables de estudio. Dicha correlación confirmada en este antecedente fue contrastada con los resultados que se obtuvieron al término de la presente tesis.

Por otro lado, Pérez (2018) llevó a cabo una investigación con el propósito de identificar la relación entre la variable liderazgo pedagógico y las comunidades docentes. Dicha tesis fue llevada a cabo en tres instituciones educativas de San Juan de Lurigancho, las cuales pertenecen a la Red N° 11 UGEL 5. Al desarrollarla, esta tuvo un enfoque cualitativo y con un diseño transversal. El trabajo de campo se ejecutó aplicando encuestas a 165 profesores de la red atendiendo a un muestreo no probabilístico. Como resultado se obtuvo que se da una correlación significativa entre las dos variables, identificando un nivel alto en ella, lo que llevó a rechazar la hipótesis nula. Este antecedente permitió elaborar la discusión en el que se contrastarán

los resultados. Otra investigación fue la realizada por Antonio & Herrera (2019) en que tuvo como propósito identificar la percepción docente sobre el liderazgo pedagógico, se llevó a cabo siguiendo las pautas de un enfoque cuantitativo de diseño transversal. Se aplicó una encuesta a 59 docentes pertenecientes a IE del nivel primario de la red 16 de la Ugel03 de Lima. Se obtuvo como resultado que el liderazgo pedagógico de parte del director cumplía con los protocolos establecidos por las políticas educativas instauradas por el Ministerio de Educación, sin embargo, se consideró necesario profundizar respecto a los aspectos y motivos que lo producían. Dicho antecedente se vincula con la variable de estudio por lo que luego es utilizada para la discusión con los resultados que se obtuvieron.

En la tesis desarrollada por Casas (2018) el objetivo propuesto estuvo dirigido a determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el aprendizaje. Tuvo un enfoque cuantitativo, con alcance correlacional, dentro de un diseño no experimental y transversal, se dio una encuesta a 127 estudiantes de la institución (de un total de 188), para poder medir el liderazgo pedagógico, se aplicó una encuesta, sin embargo, para el aprendizaje se vio conveniente aplicar una prueba de aprendizaje al medir de forma adecuada el nivel. Los resultados determinaron una correlación significativa entre las dos variables de análisis. Dicho antecedente sirvió en la discusión debido a la variable de estudio y a la semejanza del diseño de estudio.

En cuanto a la conceptualización del liderazgo como término se vincula con aquella capacidad del hombre al convertirse en líder y guiar a un grupo de personas a lograr los objetivos de una organización (Lussier y Achua, 2016; Simsa & Totter, 2020), siendo el líder quien ejerce una influencia en las acciones individuales o grupales (Martínez, 2012), en el que el proceso de comunicación es determinante (Chiavenato, 2009; Bonifaz, 2012). Sin embargo, al hablar del sector educativo, la calidad en la enseñanza es el objetivo a alcanzar por parte de los actores involucrados, y de ello, contar con un liderazgo adecuado incide en una buena y adecuada relación entre la comunidad docente que se refleja en el aprendizaje de los estudiantes (Contreras, 2016). Por ello, el liderazgo directivo se ha convertido en un elemento clave de la calidad educativa (Bush,

2016), fortaleciendo las prácticas docentes y por consecuencia el aprendizaje de los estudiantes (Leiva & Vásquez, 2019, Riveros, 2016)

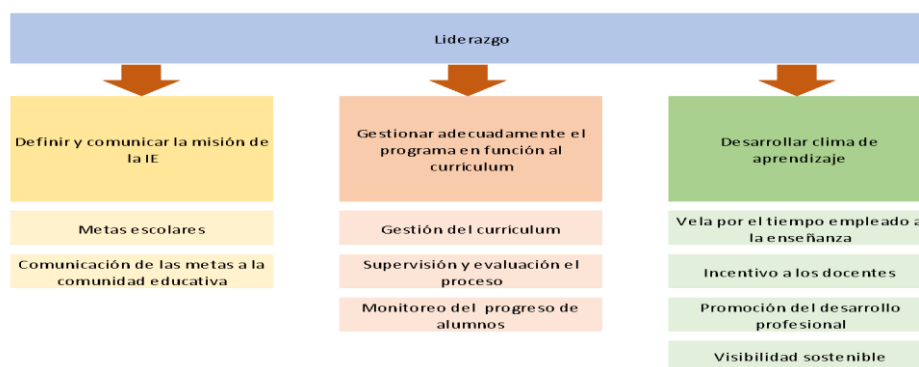
Dentro de la perspectiva de Chiavenato y Sapiro (2017) los procesos administrativos son las acciones en las que se: planifica, organiza, dirige y controla con el fin de alcanzar los objetivos de forma positiva como producto de la gestión, y de ello, el director debe tener un buen dominio de los procesos, orientados a obtener buenos resultados en la gestión, sin embargo, ello es imprescindible que los directivos dominen los procesos administrativos, puesto que ello condicionó la ejecución del mismo. Sumándole a ello que los colaboradores tengan una mayor implicancia en el proceso reflejándose en proactividad (Yagil & Oren, 2021). Este tipo de liderazgo, ha ido tomando cada vez más fuerza dentro del modelo adecuado de la dirección escolar puesto que dependiendo de la práctica ejercida de este, su incidencia se evidencia el propio proceso de enseñanza (Bolívar, 2015). Los líderes del sector educativo deben orientarse básicamente a lo pedagógico que permite incrementar el aprendizaje de los estudiantes, sin embargo, ello debe venir acompañado de la profesionalización de la posición como director que implica encontrar un equilibrio entre los aspectos administrativos y de gestión (Goldring et al 2014, Weinstein y Hernández, 2015). González (2018), el liderazgo directivo debe ser compartido, lo cual permite que los otros actores se involucren en el proceso, por tanto al implicarse en el proyecto educativo, el compromiso y responsabilidad de la comunidad educativa en general produce una dinámica positiva con buenos resultados, además, supone un respaldo de innovación durante el proceso (García & Caballero, 2019) Es importante tomar en cuenta que el líder puede formarse paulatinamente como parte de un proceso en el que la retroalimentación debe estar basada en la práctica (Lacerenza et al. 2017)

Dentro de la gestión escolar, la autonomía y los aspectos administrativos deben estar vinculados necesariamente al proceso de aprendizaje, tomándolo como prioridad en la obtención de los objetivos trazados por la IE (Vela et al., 2020), a ello se le puede el perfil transformador del líder (Vela & Villalba, 2019). Para Blanchard (2007) el liderazgo directivo está referida a la capacidad que tiene el líder de la IE para brindar roles, proponiendo objetivos y delegando tareas indicando de forma específica para luego supervisarlas, sin

embargo, a ello debe sumarse la importancia que tiene la toma de decisiones y el manejo de conflictos que puedan surgir en el camino. A dicha concepción del concepto se complementa la idea de que el liderazgo que ostenta el director de una IE está vinculado a su capacidad de poder conseguir colectiva y dinámicamente los objetivos de la IE, por tanto éste debe ser capaz de motivar, estimular y propiciar estabilidad entre los diversos actores de la comunidad educativa con el fin de lograr sinergia en función al logro de las responsabilidades asumidas por cada uno de ellos, convirtiendo al director en una persona capaz de enfrentar las diversas vicisitudes que se presenten en el camino sin desviarse de los objetivos primigenios (Leal et al., 2016; Yi, 2017,Day, 2017)

De acuerdo a la teoría y enfoques conceptuales de variables y dimensiones, respecto a la variable liderazgo directivo, se ha optado por el modelo propuesto, se ha optado por el modelo propuesto por Gajardo & Ulloa (2016), que considera que el liderazgo dentro del ámbito pedagógico y que debe ser entendido como un factor facilitador de la mejora educativa en las IE, por tanto, este debe ser entendido como una práctica dinámica hacia la comunidad educativa al alcanzar de la mejor manera los logros propuestos, y tiene tres dimensiones: la primera, referida a la definición de la misión de la IE vinculada al rol que tiene el director sobre el uso de los recursos a lo largo del periodo escolar, por tanto la función radica en delimitar y hacer conocer los objetivos de la IE. La segunda, orientada a la gestión del programa de enseñanza, por tanto, debe estar centrado en coordinar y controlar el cumplimiento del currículum, ello exige del líder o lo líderes existentes su participación activa en el proceso de motivación y control dentro del proceso de enseñanza. Y la tercera dimensión está focalizada en fomentar un adecuado clima escolar que sea capaz de lograr aprendizajes positivos, teniendo en cuenta que los premios y el fomento por la mejora continua deben formar parte del proceso. Entre las funciones se encuentra la protección y motivación que el docente desarrollo su mayor potencial profesional.

Figura 1 Modelo de liderazgo directivo



Nota: Este esquema refleja el modelo para entender el liderazgo directivo según (Gajardo & Ulloa, 2016)

Respecto a la variable autonomía docente, resulta un tanto complejo su abordaje, puesto que no es una variable unidimensional, ni unidisciplinar, se puede abordar desde la filosofía, sociología, antropología y psicología (Molina, Ramos y Sáenz, 2017); se inició enmarcándola en un ámbito general desde una perspectiva psicológica, donde se ubica al término empoderamiento psicológico laboral, referido al incremento de la motivación intrínseca de un individuo en el ámbito laboral y que se evidencia a través de cuatro componentes: el significado, entendido como el valor que un individuo le da al trabajo a partir de sus creencias, valores, personalidad, vocación, entre otros.; la competencia, que es la capacidad de realizar con éxito una tarea; la autodeterminación, relacionada con la autonomía y control en la actividades laborales y finalmente, el impacto, entendido como la creencia de los sujetos sobre su capacidad de lograr mejores resultados laborales (Appuhami, 2019).

En ese marco, se aborda a la autonomía docente, como parte del empoderamiento o *empowerment*, tema que actualmente se torna importante, fundamental y emergente cuando se habla de docencia y de situaciones sociales, debido a que las necesidades de formación y evaluación del desempeño de los profesores, como se puede observar en las competencias del Manual del Buen Desempeño del Docente del Minedu, requieren de la autonomía profesional por la necesidad de consolidar nuevas miradas en torno a la educación y en específico a la pedagogía, siendo entonces un imperativo. Es importante mencionar que este es un concepto poco trabajado, por lo que es necesario entender esta temática con una perspectiva que la entienda como un proceso dinámico y de construcción permanente, y multidimensional, donde los

aspectos personales y sociales juegan un papel preponderante, respecto al último punto por ejemplo, los docentes son referentes en la formación de ciudadanos independientes, con autodeterminación como uno de los fines educativos y mientras no existan docentes autónomos, no se pueden formar estudiantes con esta característica en diferentes niveles, se es referente de aquello que se transmite o irradia (Bazán y Gonzáles, 2007).

La autonomía, como concepto genérico, está relacionado con la capacidad de expresarse o actuar por voluntad propia, sin condicionamientos, ni restricciones, sin límites. En su acepción más profunda, tiene raíces kantianas, lleva vinculados significados de libertad, independencia intelectual y moral, potencialidad de desarrollo, realización personal, ausencia de opresión e interferencias, entre otras actitudes. Este término está enmarcado por dos frentes, por un lado, el marco de las sociedades democráticas modernas, en las que la necesidad de libertad de los sujetos o grupos es un pilar, en pro de su realización; y por otro lado, a las capacidades y rasgos de personalidad de los sujetos en ejercer esta autonomía. Desde esta perspectiva se podría decir que para lograr la autonomía se requiere de formación, para poder desarrollarla y finalmente ejercerla; esta autodeterminación hace más digno al ser humano, convirtiéndose en un estado superior de moralidad de los humanos y de los profesionales (Gimeno, 2000).

Contreras (2006) refiere que la autonomía profesional es una construcción que hace referencia a la manera en la que se actúa profesionalmente, así como de los modos deseables de relación social, dado que la autonomía, no es un concepto que se circunscribe a las características de los individuos, sino además a la forma en las que estos se relacionan. Cabe mencionar que, son pocos los autores que intentan realizar una definición puntual sobre autonomía del docente, así como alguna propuesta operativa de esta temática; el componente más desarrollado, aunque aún insuficiente, es el de la autonomía pedagógica como un enfoque que enfatiza el rol principal desde el aula, como potencialidad formativa en los actores educativos. Marja (2017) sostuvo que la autonomía docente y la evaluación nacional son elementos necesarios a la educación obligatoria, sin embargo, estas deben equilibrarse de manera significativa.

Friedman (1999) citado por Deroncele, Groos y Medina (2021), refiere que la autonomía del docente, posee cinco grados o niveles, relacionados con el entorno y las condiciones laborales, describiendo algunas de sus características. Así se puede inferir que sin autonomía: los docentes no tienen la autorización en tomar decisiones o introducir cambios en la gestión académica, gestión del aula y de la enseñanza, o en cualquier otro aspecto vinculado a la escuela, pasando por escasa autonomía, autonomía moderada, alta autonomía y finalmente completa autonomía, nivel en que los profesores tienen total libertad de tomar decisiones e implementar innovaciones, programas o currículos dentro de lo normado.

Respecto a la variable autonomía docente Rojas de Rojas (2004) autor con el que se aborda esta variable con fines de medición, la autonomía docente es un término que implica los siguientes componentes: el profesor como funcionario público, establecimiento de objetivos y propósitos de la educación, condiciones en las que se realiza el trabajo, planificación de la labor docente, desarrollo profesional, toma de decisiones, relaciones de grupo, y participación, a continuación define cada una de las dimensiones propuestas: a) *El profesor como funcionario público*, entender que el docente es un trabajador del Estado (en este caso en específico), y que está sujeto a las leyes vigentes que rigen su labor profesional, así como el control de las mismas en el marco administrativo, b) *Establecimiento de objetivos – fines y propósitos de la educación*: los que son impuestos por organismos internacionales y el Estado a través de sus respectivos ministerios, condicionando la labor del docente en el ejercicio de sus funciones; en muchas ocasiones dichos objetivos responden a ideologías que no necesariamente son compartidas por los docentes. c) *Condiciones en las cuales se realiza el trabajo docente*: diversas actividades, inicialmente la planificación, la creatividad del docente juega un rol importante, el sistema proporciona una estructura al cumplir con el trabajo docente, pero es el docente quien debe brindar esa cuota de innovación y creación de realizar esta tarea pensando en la gestión del aula a partir de sus características. d) *Planificación de la labor docente*: la autonomía en esta tarea radica en las condiciones en que debe realizarse la macro y micro planificación. e) *Desarrollo profesional*: referido al desarrollo profesional fruto de la autonomía del docente, lo que se traduce en resultados positivos en relación al desarrollo académico, mayor autoestima y

sentimiento de empoderamiento. f) *Toma de decisiones*: lo que se busca un modelo compartido de toma de decisiones entre los docentes y la colaboración de los expertos que laboran en las instituciones; si se busca destacar la responsabilidad del docente, debe ser capaz de decidir, estas decisiones pueden ser de carácter reflexivo y sobre la marcha relacionadas con los objetivos, contenidos, métodos, materiales, así como con la implementación o modificación de decisiones. g) *Relaciones de grupo*: la labor del docente debe ser reflexiva y no rutinaria, a través del trabajo colegiado y no individualizado, ni impuesto. h) *Participación*: en la elaboración activa de documentos, normativas, directrices que rigen la formación inicial de los docentes, la carrera, la formación continua, como, por ejemplo: los currículos en la formación, los programas curriculares, las innovaciones y reformas educativas, los criterios de selección de aspirantes, entre otras labores que implican su involucramiento activo dentro de su ámbito profesional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio fue de tipo básica de acuerdo a su contexto teórico y su propósito considerado un estudio sustantivo puesto que estuvo orientado a describir la realidad con el fin de comprobar la relación entre las categorías o variables y poder aportar al conocimiento teórico de la ciencia (Sánchez y Reyes, 2015) señala que la investigación no genera soluciones, cuyo aporte es incrementar el conocimiento o validar teorías. A ello se añade que el diseño es no experimental, transversal y descriptivo correlacional, puesto que no hubo manipulación de las variables, puesto que fue solo observacional; además, las hipótesis fueron comprobadas con datos recogidos en un solo momento y tiempo, lo que permitió encontrar la relación entre las variables: liderazgo directivo y la autonomía docente (Hernández et al 2014).

3.2 Variables y operacionalización

Variable: liderazgo directivo

Definición conceptual

El liderazgo es entendido como facilitador con práctica dinámica hacia la comunidad educativa de alcanzar los logros propuestos (Gajardo & Ulloa, 2016)

Definición operacional.

La variable Liderazgo Educativo fue medido a través de los 18 ítems que fueron elaborados en función a las tres dimensiones: definición y comunicación de la visión de la IE, organización y desarrollo de clima de aprendizaje. Dichos ítems utilizaron una escala tipo Likert con cinco opciones, la misma que se midieron con valor ordinal

Indicadores. Metas escolares, comunicación de las metas a la comunidad educativa, gestión del currículum, supervisión y evaluación el proceso, monitoreo del progreso de alumnos, vela por el tiempo empleado a la enseñanza, incentivo a los docentes, promoción del desarrollo profesional, visibilidad sostenible.

La matriz operacional se encuentra en el anexo 3.

Variable: Autonomía docente

Definición conceptual.

Contreras (2011) refiere que la autonomía profesional es una construcción que se actúa, la forma en las que estos se relacionan socialmente.

Definición operacional.

La variable Autonomía docente fue medida a través de los 39 ítems que fueron elaborados en función a las ocho dimensiones (Rojas de Rojas, 2004): funcionario público, establecimiento de propósitos, condiciones de trabajo, planificación laboral, relaciones de grupo, desarrollo profesional, toma de decisiones y participación. Dichos ítems utilizaron una escala tipo Likert con cinco opciones

Indicadores. Normas del control al igual que el cumplimiento de labores, objetivos que dirigen la labor docente, propósitos que dirigen la labor docente, clima favorable en el trabajo docente, clima favorable al trabajo docente, recursos materiales para el trabajo docente, forma normada que permite la planificación creativa y autónoma, conocimientos sobre planificación, docentes capacitados, autoestima docente, trabajo colegiado, decisiones sobre antes de impartir las sesiones, decisiones durante la impartición de las sesiones, trabajo colegiado, reflexión docente, participación en aspectos curriculares, participación en la organización y normatividad institucional. La matriz operacional se encuentra en el anexo 3.

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Arias et al (2016) la población se refiere al total de casos elegibles en la muestra, la cual es la cantidad específica de participantes que es necesario incluir logros de los objetivos planteados. Y en esa línea, La población estuvo conformada por los docentes de la Red Educativa Institucional 12. Por tanto, la población que se estimó según datos de la propia institución es de 100 docentes. Sin embargo, debido a las condiciones sanitarias en la que se desarrolló la presente investigación se utilizó el muestreo no probabilístico y por

conveniencia, los cuales estaban condicionados por el acceso y proximidad de las personas a encuestar (Tamayo y Tamayo 2012).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La ejecución del presente proyecto, se aplicó la encuesta como técnica de recolección de datos, al respecto, Bernal (2018) la considera como una técnica que permite establecer contacto con las unidades observables a través de los cuestionarios que han sido diseñados y estructurados en función a las variables de estudio. Es necesario tener presente que estos fueron sometidos a un juicio de expertos por tres especialistas quienes con su opinión valoraron la claridad, relevancia y pertinencia del instrumento en cuestión (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Dicho cuestionario comprendido en 18 y 39 ítems de las dos variables de estudio, además fue sometido a pruebas de confiabilidad por el método de consistencia interna, y debido al ser instrumentos con escala de medición, el Alfa de Cronbach fue el estadígrafo utilizado, el cual es un estadístico calculado en función a las correlaciones pares entre los ítems. Tomando en cuenta que los valores van de 0 a 1, y obteniendo como resultado 0.938 para Liderazgo directivo y 0.948 para Autonomía docente, según George y Mallery (2003) son considerados excelentes.

3.5. Procedimientos

El desarrollo de la tesis siguió los siguientes pasos al ejecutarla: una vez identificado la problemática acotada y con las variables de estudio definidas, se inició a realizar el estado del arte, luego continuar con la conceptualización de las dos variables, que permitieron dimensionar y operacionalizar. Con ello, se procedió a elaborar el instrumento que paso a ser evaluado por expertos, y que a través de una prueba piloto se evaluó su confiabilidad. Con el instrumento ya listo, se solicitó a través de una carta a los directores de las IE los permisos respectivos, posteriormente, a cada docente se le envió por mail la encuesta describiendo la necesidad y pertinencia del estudio, solicitándole su consentimiento informado. La encuesta se hizo de forma virtual debido a las

medidas de seguridad por el Covid. Luego de terminar con las encuestas, se procesaron los datos en SPSS para poder comprobar las hipótesis planteadas.

3.6. Método de análisis de datos

Las encuestas completadas por parte de los docentes de la Red Educativa Institucional 12 de Huaycán, fueron procesadas en el programa estadístico SPSS, se usó estadística de dos tipos: la descriptiva, en las tablas de frecuencia y gráficos de barra; mientras que para la prueba de hipótesis, se realizó la respectiva prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov hallándose una distribución distinta a la normal, por lo que se decidió procesar la data para hallar la correlación con el coeficiente de correlación Rho de Spearman, estadígrafo no paramétrico usado cuando se cuenta con una distribución de los datos distinta a la normal (Hernández et al 2014).

3.7. Aspectos éticos

En la presente investigación, se tomó en consideración la ética científica, ciñéndose a los protocolos éticos establecidos por la universidad. Destacando entre ellos la importancia del consentimiento informado de la persona que va a ser encuestada, solicitándole el permiso previo en la aplicación de los instrumentos; asimismo, la reserva de los datos, es decir, que la información brindada es absolutamente reservada y se guarda los criterios de confidencialidad de los docentes de la Red Educativa Institucional 12 de Huaycán, se tomaron en cuenta los protocolos establecidos por la UCV. Es necesario añadir que todos los datos obtenidos siguiendo los protocolos metodológicos correspondientes, mostrado resultados reales, obtenidos de la muestra.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Niveles de la variable liderazgo directivo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	13	26,0
Buen	37	74,0
Total	50	100,0

Como se observa en la tabla 1, el 74% de los docentes de la Red Educativa Institucional 12, del distrito de Huaycán manifiestan que los directivos presentan un buen liderazgo, mientras que el 26% refiere un liderazgo directivo regular.

Tabla 2*Niveles de las dimensiones de la variable liderazgo directivo*

Niveles	Definir_comunicar_visión		Organización		Desarrollar_clima_aprendizaje	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mal	0	0	2	4	0	0
Regular	10	20	9	18	18	36
Buen	40	80	39	78	32	64

La tabla 2 evidencia que respecto a las dimensiones de la variable liderazgo directivo, el 80% de los docentes encuestados manifiestan que existe una buena definición y comunicación de la visión de la IE por parte de los directivos, el 78% que existe un buen nivel de organización desde la dirección y el 64% refiere que existe un buen desarrollo del clima de aprendizaje mientras que el 36% refiere que la promoción de este clima alcanza el nivel regular.

Tabla 3*Niveles de la variable autonomía docente*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	2,0
Media	13	26.0
Alta	36	72,0
Total	50	100,0

En la tabla 3 se observa que respecto a la variable autonomía del docente, el 72% de los profesores de la Red Educativa Institucional 12, del distrito de Huaycán, manifiestan que esta es alta, mientras que el 26% que es media y el 2% que es baja.

Tabla 4*Niveles de cada una de las dimensiones de la variable autonomía del docente*

Nivel	Funcionario público		Establecimiento de propósitos		Condiciones de trabajo		Planificación de labor		Relaciones de grupo		Desarrollo profesional		Toma de decisiones		Participación	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	3	6	0	0	0	0	1	2	1	2	3	6	1	2	2	4
Media	31	62	19	38	14	28	22	44	2	4	15	30	4	8	29	58
Alta	16	32	31	62	36	72	27	54	47	94	32	64	45	90	19	38

La tabla 4 muestra los resultados obtenidos en los componentes de la variable autonomía docente. Respecto a la dimensión “el profesor como funcionario público” el 62% de los docentes de la Red Educativa Institucional 12, del distrito de Huaycán, refieren que existe autonomía media en ese aspecto, en cuanto a la dimensión “establecimiento de objetivos y propósitos de la educación” el 62% de profesores refieren que hay alta autonomía, en la dimensión “condiciones en las que se realiza el trabajo docente” el 72% manifiesta que ese mismo nivel, mientras que en la dimensión “planificación de la labor docente” el 54% refiere una alta autonomía y un 44% una media autonomía; así mismo en la dimensión “relaciones de grupo” el 94% manifiesta una alta autonomía, respecto al “desarrollo profesional” el 64% manifiesta que existe alta autonomía, en la dimensión “toma de decisiones”, el 90% refiere alta autonomía y finalmente en “participación” los docentes refieren en un 58% una autonomía media.

Pruebas de hipótesis

Al realizar la correspondiente prueba de hipótesis y dar respuesta a los objetivos planteados, se realizaron pruebas no paramétricas. La comprobación de la hipótesis se realizó usando la prueba de Rho de Spearman, estadígrafo que permite conocer el sentido y la intensidad de la correlación entre variables de tipo ordinal. Se ha considerado un nivel de significancia del 5% y $p \text{ valor} \leq 0.05$ que rechaza la hipótesis nula.

Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

Tabla 5

Correlación entre las variables liderazgo directivo y la autonomía en los docentes de la Red Educativa 12 Huaycán

		Liderazgo directivo	Autonomía docente
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,328
		N	50
	Autonomía docente	Coeficiente de correlación	-,142
		Sig. (bilateral)	,328
		N	50

La tabla 5, muestra que el valor de significancia “ p ” = 0,328 es mayor que α , lo que indica que no existe entre las variables liderazgo directivo y autonomía de los docentes de la Red Educativa Institucional 12, Huaycán. Aceptándose la hipótesis nula.

Prueba de primera hipótesis específica

Tabla 6

Correlación entre la dimensión definir y comunicar la visión institucional y la autonomía en los docentes de la Red Educativa Institucional 12, Huaycán

			Definir comunicar visión	Autonomía docente
Rho de Spearman	Definir comunicar visión	Coeficiente de correlación	1,000	-,093
		Sig. (bilateral)	.	,520
		N	50	50
Rho de Spearman	Autonomía docente	Coeficiente de correlación	-,093	1,000
		Sig. (bilateral)	,520	.
		N	50	50

En la tabla 6, se observa que el valor de significancia “p” = 0,520 es mayor que α , lo que indica que no existe relación entre la dimensión definir y comunicar la visión institucional y la autonomía en los docentes de la Red Educativa Institucional 12, Huaycán. Aceptándose la hipótesis nula.

Formulación de la segunda hipótesis específica

Tabla 7

Correlación entre la dimensión organización y la autonomía en los docentes de la Red Educativa Institucional 12 Huaycan-2021

				Organización	Autonomía
				n	Docente
Rho	de	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	-,128
		n	Sig. (bilateral)	.	,376
Spearman	de	Autonomía docente	Coefficiente de correlación	-,128	1,000
		n	Sig. (bilateral)	,376	.
			N	50	50

Se observa que en la tabla 7, el valor de significancia “p” = 0,376 es mayor que α , por ende, se acepta la hipótesis nula, lo que muestra que no existe correlación entre la dimensión organización y la autonomía en los docentes de la Red Educativa Institucional 12 Huaycan-2021.

Formulación de la tercera hipótesis específica

Tabla 8

Correlación entre dimensión desarrollar clima para el aprendizaje y la autonomía en los docentes de la Red Educativa Institucional 12 Huaycan-2021

			Desarrollar clima aprendizaje	Autonomía docente
Rho de Spearman	Desarrollar clima aprendizaje	Coeficiente de correlación	1,000	-,168
		Sig. (bilateral)	.	,243
		N	50	50
	Autonomía docente	Coeficiente de correlación	-,168	1,000
		Sig. (bilateral)	,243	.
		N	50	50

Finalmente, en la tabla 8, el valor de significancia “p” = 0,243 es mayor que α , se acepta la hipótesis nula, se muestra que no existe correlación entre la dimensión desarrollar clima de aprendizaje y la autonomía en los docentes de la Red Educativa Institucional 12 Huaycán, 2021

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo con los hallazgos encontrados en el presente estudio, los que, se generan bajo el objetivo de haber determinado la existencia de la relación o no entre el liderazgo directivo y la autonomía docente en una red educativa institucional; lo que, se evaluó la opinión de una muestra de 50 docentes de la Red Educativa Institucional 12 de Huaycán. Haciendo uso de la técnica de la encuesta, se elaboraron dos cuestionarios tipo escala de Likert en cada una de las variables. Dicho instrumento contó con la validez a través del juicio de expertos, con el objetivo de evidenciar la opinión de diferentes especialistas temáticos y sus valoraciones con respecto a la claridad, relevancia y pertinencia de este. La confiabilidad de los cuestionarios fue llevada a cabo por el método de consistencia interna mediante el Alfa de Cronbach, obteniendo un valor aceptable, lo que corrobora la interrelación y consistencia interna de todos los ítems utilizados. La encuesta fue realizada de forma virtual debido a las medidas de seguridad que establecen que, durante la pandemia, las clases se mantengan en zonas urbanas de manera virtual, estableciendo las condiciones de cada centro educativo y la coyuntura actual generada por el Covid-19, se solicitaron los permisos respectivos a la institución, por último, fue enviada a cada docente vía email con su consentimiento.

Es así como, los resultados generados de la muestra al tener una distribución distinta de la normal y la hipótesis son correlacionales, el estadígrafo utilizado fue el Rho de Spearman. Ante el contraste con cada una de las hipótesis, dio como resultado la significación observada " p " = 0,328 al ser mayor que α , se aceptó la hipótesis nula.

El objetivo general, a través de los valores obtenidos se determinó que, no existe relación entre las variables liderazgo directivo y la autonomía en los docentes de la Red Educativa Institucional 12 Huaycan-2021. Sin embargo, se afirma con la presente investigación que, el 74% de docentes considera que existe un alto nivel de buen liderazgo directivo en la jornada diaria del centro educativo. Ante esto, se acepta la propuesta de Gajardo & Ulloa (2016) al presentar al director como parte importante para determinar las acciones dentro del establecimiento educativo y lo ilustran cómo una persona capaz de enfrentar

las diversas vicisitudes que se presenten en el camino sin desviarse de los objetivos primigenios (Leal et al., 2016). También, bajo el estudio generado por Antonio Herrera (2019) titulado El liderazgo pedagógico del director desde la mirada de los docentes. Muestra una similitud en cuanto a los hallazgos obtenidos en el estudio, a pesar de que fueron aplicados tres instrumentos para la evaluación de los directivos, los docentes confirmaron casi en su totalidad la buena estimación en cuanto a la percepción del liderazgo pedagógico de los directores.

Rojas de Rojas (2004) a través del modelo de la autonomía docente, utilizado el desarrollo de la variable del presente análisis. Plantea una serie de distintos componentes para el rol del profesor como funcionario público, establecimiento de objetivos y propósitos de la educación, condiciones en las que se realiza el trabajo, planificación de la labor docente, desarrollo profesional, toma de decisiones, relaciones de grupo, y participación. Los cuales, al haber sido evaluados en el estudio, comprueban que, para el desempeño del rol de un director o un docente en el sector educativo actual, se debe considerar una formación tanto pedagógica como administrativa. Ya que, ante los distintos cambios de estilos de gestión, de los currículos escolares y de la propia autonomía escolar. Converge en un gran número de aptitudes y motivaciones que tienden a la constante variación, debido a distintos factores circunstanciales y que los actores educativos deben tener la templanza de poder afrontar, un ejemplo actual es la virtualidad adquirida de forma necesaria ante el cierre físico de los colegios. De la misma forma, fueron aplicadas y contrastadas cada una de las hipótesis específicas generadas. Los valores obtenidos en cada una de ellas muestran que la significación observada es mayor que α , aceptándose la hipótesis nula.

El primer objetivo específico, a través de los valores obtenidos se determinó que, no existe una relación directa entre la definición y comunicación de la misión de las IE y la autonomía docente, Red Educativa Institucional 12 Huaycan-2021. A pesar de esto, si se percibe mediante los resultados obtenidos que, el 80% de los maestros evaluados opina que existe un alto nivel que considera que, si se define y comunica la visión del centro educativo.

También, mediante el estudio, se obtuvieron niveles bajos en cuanto a la percepción de la planificación de las labores y las relaciones grupales, ambas con un nivel medio del 44% según la opinión de los encuestados. Esto brinda una clara referencia de que se advierte una brecha entre el contacto grupal del contenido y planificación diaria, en conjunto con el establecimiento de lazos comunicativos entre ellos. Esto podría deducirse debido a que, ante la coyuntura, no se presentan momentos de intercambio mayores a los que se dan en las aulas diarias de manera virtual. No obstante, si no se presentan propuestas a través de los resultados del estudio, podría generar consecuencias en el trabajo habitual con los estudiantes.

En base a ello, se considera el trabajo de Erdel & Takkac (2019). El cual afirma que, no solo se puede evaluar a los docentes, sino también a los estudiantes mediante las apreciaciones y devoluciones dentro de las aulas. Por otra parte, se identifican distintos niveles o tipos de liderazgos, los que, sí pueden ser determinantes en un estudio de mayor amplitud, considerando la relación entre ambas partes.

El segundo objetivo específico, a través de los valores obtenidos al aceptarse la hipótesis nula, se determinó que no existe relación directa entre la gestión adecuada del programa en función al currículo y la autonomía docente, Red Educativa Institucional 12 – Huaycán de 2021. Sin embargo, el 78% de los docentes evaluados, considera que existe una alta organización en la jornada diaria, el programa de acuerdo con la función del currículo. Con esto, al visualizar la autonomía de las variables, puede suscitar que los aspectos administrativos debe ser enfocados individualmente a la obtención de los objetivos trazados por cada institución (Vela et al., 2020). De modo complementario, se afirma la noción administrativa dentro de la perspectiva de Chiavenato y Sapiro (2017) la cual indica que los procesos administrativos son las acciones en las que se planifica, organiza, dirige y controla con el fin de alcanzar los objetivos de forma positiva. Siendo consciente que los actores educativos realizan de manera diaria este tipo de tareas, debe ser parte de su aprendizaje continuo el conocimiento de técnicas de organización, planificación, marketing y técnicas dinámicas de aprendizaje. De acuerdo con la coyuntura actual, el reto predominante consiste

en que no solo los docentes puedan entender y transmitir lo que enseñan, sino que puedan volcar y actualizar el contenido para que este adquiera un sentido para sus alumnos y logre captar su atención ante la innumerable variedad de distractores presentes en la educación a distancia. Desde elementos informáticos, la familia, la conexión, entre otras. El liderazgo del docente debe ser entendido en cuanto a la responsabilidad de que sus alumnos mantengan el interés hacia la educación en sus domicilios, para que luego, al momento del retorno a las aulas, no se extienda una brecha entre la relación con cada uno de los estudiantes.

Para la gestión adecuada del programa en función al currículo, la variable autonomía docente, entendiéndose a lo largo del estudio como el empoderamiento y capacidad de toma de decisiones percibido por cada uno, es imprescindible. Cabe resaltar que, mientras no existan docentes autónomos, no se pueden formar estudiantes con esta característica en diferentes niveles, ya que son los referentes de aquello que se transmite o irradia (Bazán y González, 2007). Friedman (1999) citado por Deroncele, Groos y Medina (2021) complementa el concepto, indicando los distintos niveles en que los profesores pueden obtener la total libertad de toma de decisiones, innovaciones, programas o currículos, etc. Además, bajo el desarrollo del estudio, se determinó que los niveles de las dimensiones de la autonomía docente fueron altos. La toma de decisiones dentro de la institución obtuvo el 90% de docentes que considera que, si forma parte de las decisiones en consenso. Sin embargo, se identificó un bajo porcentaje en cuanto a la participación, obteniendo el 38% de docentes que consideran que no son parte dentro de las acciones generadas en cuanto a reformas y trabajo con la comunidad.

Entendiendo esto, se afirma el trabajo realizado por Waglay et al (2020). La inteligencia emocional del docente juega un rol fundamental dentro del ecosistema laboral, ya que, mantiene una afinidad con cada una de las características de la institución, por ende, conlleva a distinguir su propio rol y la participación de este. Otros de los estudios analizados es el de Araşkal & Kılınç (2019) en el que menciona como el desenvolvimiento del liderazgo del docente, podría variar en función a las directrices del director. Sin embargo, las

condiciones contractuales y laborales entre los docentes establecen un límite en cuanto a su liderazgo. Lo cual es relevante para el entendimiento de la existencia de diversos factores que también influyen dentro del desarrollo de todos los participantes. y que, a partir del resultado generado, se puede afirmar en la presente investigación

Para el tercer objetivo específico, a través de los valores obtenidos al aceptarse la hipótesis nula, se determinó que, no existe relación entre el desarrollo del clima de aprendizaje y la autonomía docente, Red Educativa Institucional 12 de Huaycán 2021. Si bien no se encontró una relación estadística, el 64% de docentes evaluados, afirma que existe un clima apropiado para el aprendizaje. Lo cual es sustancial, ante una coyuntura actual en la que la concepción del líder y su aceptación como tal, debe ser parte de las motivaciones de cada uno de los participantes dentro de la organización. Sin embargo, es vital el indagar los resultados de aquellos porcentajes bajos obtenidos, con el propósito de que toda nueva planificación sea bien aceptada.

Se rechaza el estudio de Pucuhuayla (2017) ya que el autor, si determina la existencia de la correlación entre liderazgo pedagógico y su influencia en el desempeño de los profesores. A pesar de esto, por medio de su investigación señala que, para lograr establecer una correcta relación entre las variables, en toda la amplitud del caso, se debe entender que existen una serie de hechos que permitan que se dinamice la relación entre todos. Con esto, menciona que se deben promover los estándares de calidad pedagógica, la autonomía de los estudiantes, instaurar una democracia interna que permita integrar en orden la mejora continua y logre el aprendizaje paulatino, valorando los posibles errores cometidos en el proceso.

De igual forma se rechaza el estudio de Pérez (2018) a través de su trabajo, logra establecer la relación entre la variable liderazgo pedagógico y las comunidades docentes. Esta, a través de un enfoque cualitativo, con un diseño transversal y un muestreo no probabilístico. Obtuvo una correlación significativa entre las dos variables. De los resultados encontrados de este análisis, a pesar de no generar las mismas conclusiones, se puede reafirmar la necesidad de que las instituciones educativas fomenten las alianzas y estrategias de trabajo

comunitario con la sociedad. Destacando la labor de los museos, municipalidades y gestores locales que podrían permitir la aplicación en hechos de los cursos impartidos. Se puede observar el planteamiento bajo sus conclusiones a través de la eficacia expresada en una manera más activa en el proceso de formación de los estudiantes. Lo que, al retorno de las clases presenciales, puede ser fomentada a través de propuestas grupales.

Así mismo, para el entendimiento y desarrollo de la autonomía docente, se afirma lo que la obra de Huelva-España Ortega (2020) expone mediante un estudio mixto, al establecer la posibilidad de su desenvolvimiento a través de la utilización de técnicas paralelas al currículo y propias adaptadas al estudiante. Considerando esto, es importante entender que, bajo la alta variedad de labores que realizan los directores dentro de los establecimientos educativos, es imprescindible por parte de las autoridades el manejo de distintos estándares de desempeño, ampliando los factores de cada una de sus responsabilidades y mantener de esta forma la correcta práctica de estas en cada localidad.

Por último y bajo esta premisa, se verifica a través de la no relación de las variables desarrolladas, la falta de claridad y la necesidad de indagar en nuevos estudios que contrasten que no solo es imperante la percepción de los docentes, sino también identificar otras formas adicionales de evaluación del ejercicio del tipo de liderazgo individualmente.

V. CONCLUSIONES

Primera.

Se comprobó en el primer objetivo general que no hay relación entre el liderazgo directivo y la autonomía en los docentes de la Red Educativa Institucional 12 de Huaycán. Se tiene trabajo que realizar por parte de las autoridades educativas en aplicar nuevas estrategias integradoras.

Segunda.

Se comprobó en el primer objetivo específico, se halló que no existe relación entre la dimensión definir y comunicar la visión institucional y la autonomía en los docentes de la Red Educativa Institucional 12 Huaycán-2021. No hay visión Institucional a futuro, con autonomía docente.

Tercera.

Se comprobó en el segundo objetivo específico los hallazgos refieren que no existe relación entre la dimensión organización y la autonomía en los docentes de la Red Educativa Institucional 12 Huaycán-2021. No existe una adecuada organización y planificación educativa en tiempos de pandemia.

Cuarta.

Se comprobó en el tercer objetivo específico tuvo como resultado que no existe relación entre la dimensión desarrollar clima para el aprendizaje y la autonomía en los docentes de la Red Educativa Institucional 12 Huaycán-2021. El desarrollo de la convivencia es de gran importancia y la toma de decisiones por parte del docente.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Solicitar a la UGEL 06 en coordinación con la DREL enviar documentos al Ministerio de educación para generar espacios virtuales (en la plataforma de Perueduca) para fomentar políticas, capacitaciones tanto a directivos como docentes en funciones de liderazgo pedagógico y administrativo.

Segunda:

Solicitar a los directivos promover el establecimiento de alianzas estratégicas con los gestores culturales locales. Los programas culturales planificados a través del liderazgo de un docente a cargo, pueda permitir de manera grupal, mantener una educación activa.

Tercera:

Se sugiere a los directivos, bajo el contexto actual, se debe percibir un enfoque de apoyo psicológico y tener la capacidad de apoyar a los docentes y todo el personal relacionado al establecimiento educativo. La capacitación en temas de virtualidad y acompañamiento al estudiante.

Cuarta:

Se sugiere a los futuros investigadores, tomar como premisa el presente análisis, el cual, ha verificado que no existe una relación entre el liderazgo directivo y la autonomía del docente. Pero esto no quiere decir que no se pueda hacer un trabajo en consenso. El propósito del estudio se plantea a través de que puedan generarse nuevas estrategias de evaluación y de estándares de desempeño tanto para docentes como para los directivos, concretando su misión como formadores de los futuros profesionales del país.