

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**INCIDENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL  
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA ANDAHUASI DEL DISTRITO DE  
SAYAN-2018**

**PRESENTADO POR:**

**Junior Enrique Salazar Espinoza**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA DE LA  
EDUCACIÓN**

**ASESOR:**

**Carlos Alberto Gutiérrez Bravo**

**HUACHO - 2020**

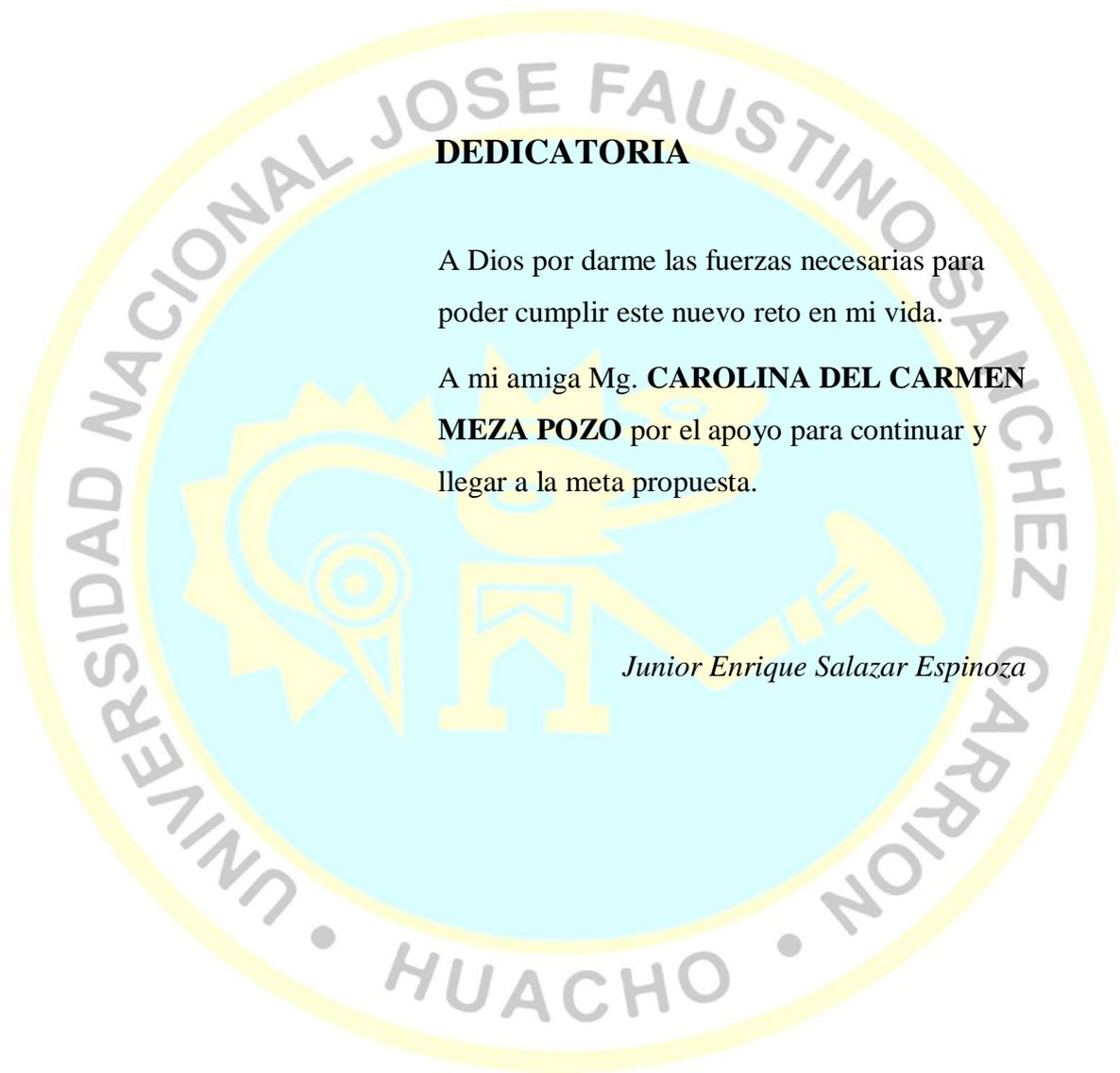
**INCIDENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL DESEMPEÑO  
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANDAHUASI DEL  
DISTRITO DE SAYAN-2018**

**Junior Enrique Salazar Espinoza**

**TESIS DE MAESTRÍA**

**ASESOR: Carlos Alberto Gutiérrez Bravo**

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRO EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN  
HUACHO  
2020**



## **DEDICATORIA**

A Dios por darme las fuerzas necesarias para poder cumplir este nuevo reto en mi vida.

A mi amiga Mg. **CAROLINA DEL CARMEN MEZA POZO** por el apoyo para continuar y llegar a la meta propuesta.

*Junior Enrique Salazar Espinoza*

## AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirme cumplir mis metas trazadas.

A la Universidad JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION por la ayuda que brinda a los profesionales para seguir creciendo y por el compromiso que tiene por la mejora de la calidad educativa en nuestro país.

A los docentes que formaron parte de mi formación profesional y del logro de este reto emprendido.



*Junior Enrique Salazar Espinoza*

# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iv</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>x</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>1</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Descripción de la realidad problemática</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Formulación del problema</b>	<b>3</b>
<b>1.2.1 Problema general</b>	<b>3</b>
<b>1.2.2 Problemas específicos</b>	<b>3</b>
<b>1.3 Objetivos de la investigación</b>	<b>3</b>
<b>1.3.1 Objetivo general</b>	<b>3</b>
<b>1.3.2 Objetivos específicos</b>	<b>3</b>
<b>1.4 Justificación de la investigación</b>	<b>4</b>
<b>1.5 Delimitaciones del estudio</b>	<b>5</b>
<b>1.6 Viabilidad del estudio</b>	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>7</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>7</b>
<b>2.1 Antecedentes de la investigación</b>	<b>7</b>
<b>2.1.1 Investigaciones internacionales</b>	<b>7</b>
<b>2.1.2 Investigaciones nacionales</b>	<b>9</b>
<b>2.2 Bases teóricas</b>	<b>12</b>
<b>2.3 Definición de términos básicos</b>	<b>20</b>
<b>2.4 Hipótesis de investigación</b>	<b>22</b>
<b>2.4.1 Hipótesis general</b>	<b>22</b>
<b>2.4.2 Hipótesis específicas</b>	<b>22</b>
<b>2.5 Operacionalización de las variables</b>	<b>22</b>
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>25</b>
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>25</b>
<b>3.1 Diseño metodológico</b>	<b>25</b>
<b>3.2 Población y muestra</b>	<b>25</b>
<b>3.2.1 Población</b>	<b>26</b>
<b>3.2.2 Muestra</b>	<b>26</b>

3.3	Técnicas de recolección de datos	26
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	26
<b>CAPÍTULO IV</b>		<b>29</b>
<b>RESULTADOS</b>		<b>29</b>
4.1	Análisis de resultados	29
4.2	Contrastación de hipótesis	37
<b>CAPÍTULO V</b>		<b>48</b>
<b>DISCUSIÓN</b>		<b>48</b>
5.1	Discusión de resultados	48
<b>CAPÍTULO VI</b>		<b>50</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>		<b>50</b>
6.1	Conclusiones	50
6.2	Recomendaciones	51
<b>REFERENCIAS</b>		<b>52</b>
7.1	Fuentes bibliográficas	52
<b>ANEXOS</b>		<b>55</b>

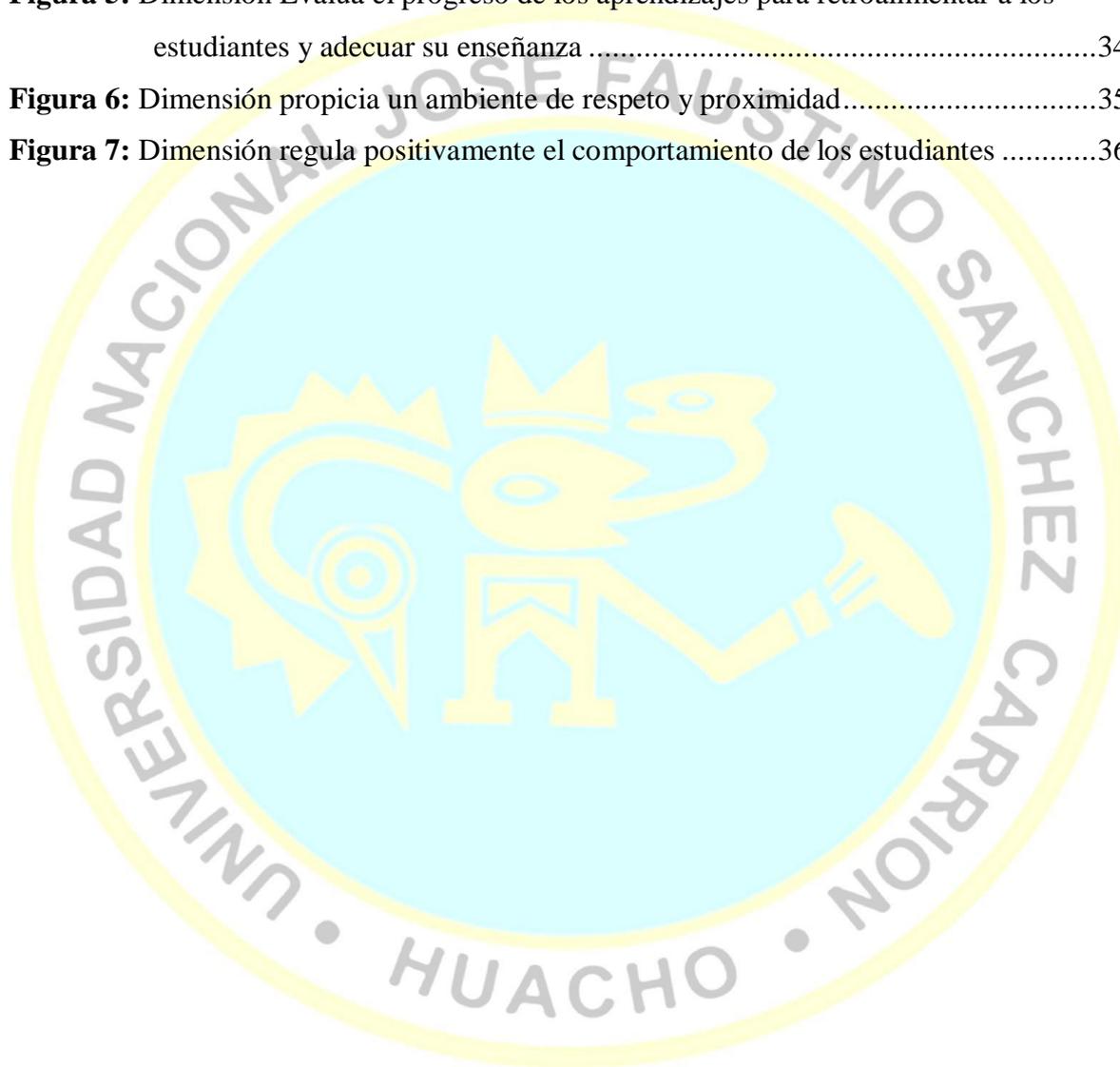


## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Dominios y competencias del directivo de una Institución Educativa .....	16
<b>Tabla 2:</b> Desempeños del docente de una Institución Educativa.....	18
<b>Tabla 3:</b> Variable 1: Liderazgo directivo .....	23
<b>Tabla 4:</b> Variable 2: Desempeño Docente.....	24
<b>Tabla 5:</b> Dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.....	29
<b>Tabla 6:</b> Dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes .....	31
<b>Tabla 7:</b> Dimensión Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje .....	32
<b>Tabla 8:</b> Dimensión Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico .....	33
<b>Tabla 9:</b> Dimensión Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza .....	34
<b>Tabla 10:</b> Dimensión Propicia un ambiente de respeto y proximidad .....	35
<b>Tabla 11:</b> Dimensión Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes .....	36
<b>Tabla 12:</b> Tabla de Frecuencias - Dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje .....	38
<b>Tabla 13:</b> Pruebas de Chi Cuadrado –Dimensión Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.....	38
<b>Tabla 14:</b> Tabla de Frecuencias - Dimensión Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico .....	39
<b>Tabla 15:</b> Pruebas de Chi Cuadrado - Dimensión Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.....	39
<b>Tabla 16:</b> Tabla de Frecuencias - Dimensión Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.....	40
<b>Tabla 17:</b> Pruebas de Chi Cuadrado - Dimensión Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza .....	40
<b>Tabla 18:</b> Tabla de Frecuencias - Dimensión Propicia un ambiente de respeto y proximidad .....	41
<b>Tabla 19:</b> Pruebas de Chi Cuadrado - Dimensión Propicia un ambiente de respeto y proximidad .....	41
<b>Tabla 20:</b> Tabla de Frecuencias - Dimensión Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes .....	42
<b>Tabla 21:</b> Pruebas de Chi Cuadrado - Dimensión Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes .....	42
<b>Tabla 22:</b> Correlaciones Primera hipótesis.....	43
<b>Tabla 23:</b> Correlaciones Segunda hipótesis.....	44
<b>Tabla 24:</b> Correlaciones Tercera hipótesis .....	45
<b>Tabla 25:</b> Correlaciones Cuarta hipótesis.....	46
<b>Tabla 26:</b> Correlaciones Quinta hipótesis .....	47

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes .....	30
<b>Figura 2:</b> Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes ....	31
<b>Figura 3:</b> Dimensión Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje .	32
<b>Figura 4:</b> Dimensión Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico .	33
<b>Figura 5:</b> Dimensión Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza .....	34
<b>Figura 6:</b> Dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad.....	35
<b>Figura 7:</b> Dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes .....	36



## RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la incidencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de la Institución Educativa Andahuasi del distrito de Sayán - 2018. Con este fin se aplicaron los instrumentos a 32 docentes de la Institución Educativa en estudio. Las hipótesis formuladas planteaban que si existe relación significativa entre las variables. El estudio planteado fue no experimental, transeccional. La información se recolectó a través de la aplicación del cuestionario como instrumento principal. Para el procesamiento estadístico se utilizó la prueba chi cuadrado y la correlación de Pearson el programa SPSS. Los resultados encontrados permitieron comprobar las hipótesis planteadas, es decir que el liderazgo directivo se relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Andahuasi. Se formularon las conclusiones y recomendaciones del caso

Palabras clave: Aprendizaje, Desempeño Docente, Docente, Gestión, Liderazgo, Liderazgo Directivo, Proceso Pedagógico.

## ABSTRACT

The objective of the study was to determine the incidence of management leadership in the teaching performance of the Andahuasi Educational Institution of Sayan district – 2018. To this end, the instruments were applied to 32 teachers of the Educational Institution under study. The formulated hypotheses suggested that if there is a significant relationship between the variables. The proposed study was non-experimental, transectional. The information was collected through the application of the questionnaire as the main instrument. For the statistical processing the chi-square test was used and the Pearson correlation was the SPSS program. The results found allowed to verify the hypotheses, that is to say that the directive leadership is directly related to the teaching performance in the Educational Institution Andahuasi. The conclusions and recommendations of the case were formulated.

Keywords: Learning, Teacher Performance, Teacher, Management, Leadership, Directive Leadership, Pedagogical Process

## INTRODUCCIÓN

Comentar sobre la crisis de la educación en nuestro país, es mencionar no solo a los estudiantes, nivel académico, situación económica y social de las familias, también nos corresponde estudiar el otro lado del sector educativo, como el, liderazgo del director, es importante conocer que tan eficaces resultan las direcciones de los directivos y cómo influyen en el desempeño del personal docente en las aulas de clases en las instituciones educativas del país.

Este liderazgo es importante porque además de dirigir el aspecto académico, los directores son responsables de la infraestructura, mobiliario y equipamiento, así como el abastecimiento de los recursos y materiales pedagógicos en las instituciones educativas que están a su cargo

Aceptamos que la educación es un fenómeno social multifactorial, resulta difícil y complicado identificar, entre todas, el origen de la crisis; sin embargo, los estudios actuales realizados, han puesto de manifiesto que una de las causas que impacta en la mejora de la calidad de la educación es, después del desempeño de los docentes, el estilo de liderazgo directivo que ejercen los directores en las instituciones educativas.

Bajo esta situación, se ha estructurado el presente trabajo de investigación con la finalidad de determinar la influencia que tiene el liderazgo directivo en el desempeño docente de la Institución Educativa Andahuasi. Por ello, los temas se organizan en el análisis de la problemática y aspectos teóricos que respalden el tema; con una investigación descriptiva para recabar información real del problema y así, plantear una propuesta que haga tomar conciencia sobre el desarrollo de capacidades en los estudiantes.

Se estudió información bibliográfica sobre algunos aspectos teóricos concernientes al tema. Para sustentar el estudio y desde la perspectiva del problema planteado, la investigación se delimitó en un marco conceptual y teorías que condujeron el análisis de los datos.

Esta investigación ha sido estructurada en cinco capítulos en los que se delinearán de manera concisa y detallada el fundamento teórico, el desarrollo de la investigación y los resultados obtenidos después del análisis estadístico.

En el Capítulo I abordamos el planteamiento del problema en estudio, la formulación del problema general, objetivos generales y la justificación de la investigación.

En el Capítulo II se desarrollan el marco teórico, antecedentes de la investigación, bases teóricas – científicas, definición de conceptos y la formulación de la hipótesis.

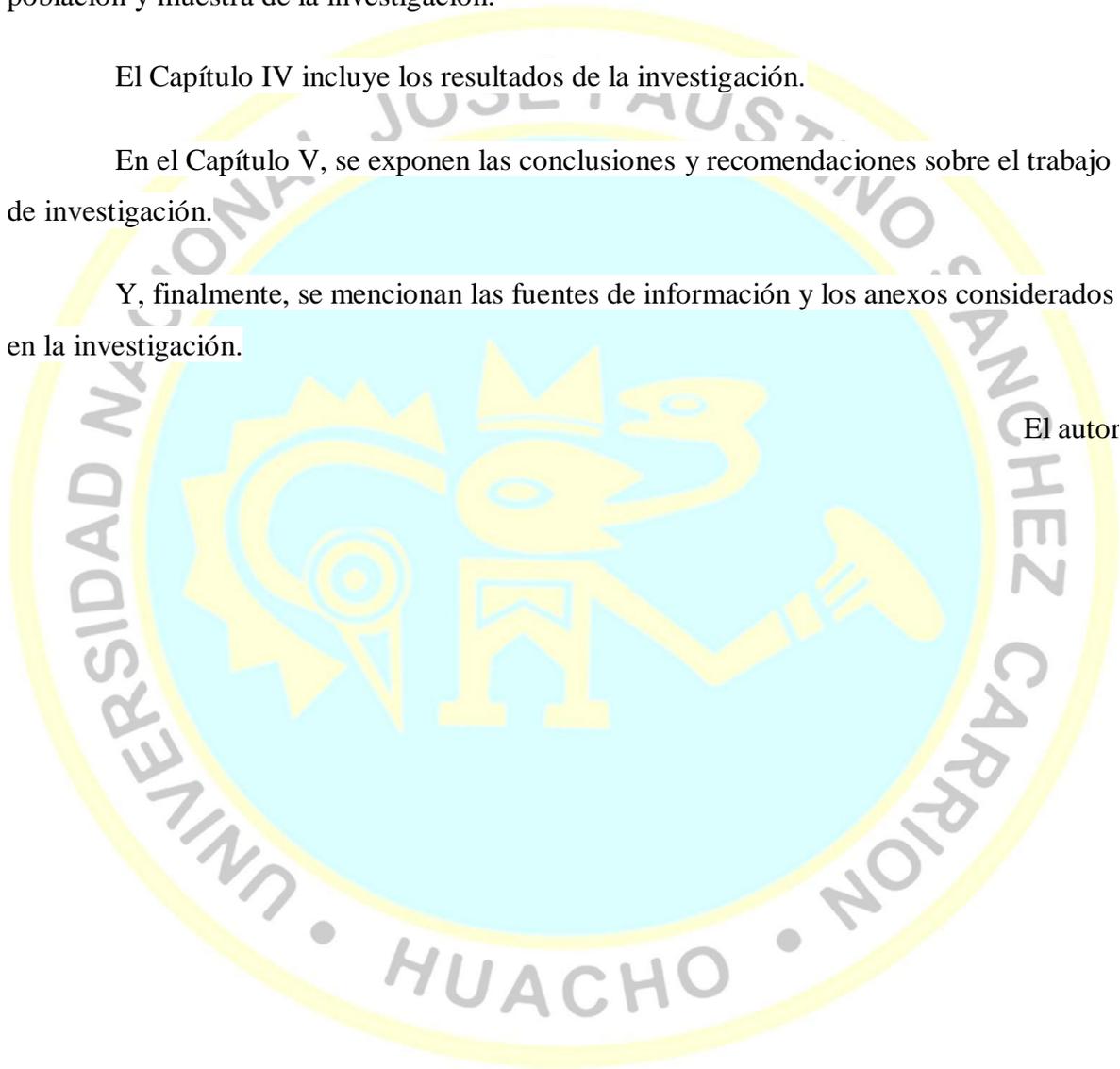
El Capítulo III trata sobre la metodología de la investigación, técnicas, tipo, población y muestra de la investigación.

El Capítulo IV incluye los resultados de la investigación.

En el Capítulo V, se exponen las conclusiones y recomendaciones sobre el trabajo de investigación.

Y, finalmente, se mencionan las fuentes de información y los anexos considerados en la investigación.

El autor



# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

Actualmente el tema del liderazgo se ha convertido en uno de las principales preocupaciones en las diversas organizaciones, no solo educativas sino de los diferentes rubros a nivel nacional e internacional. En la naturaleza de las organizaciones educativas se suele entender por liderazgo cualquier intento que pretenda influir sobre la conducta de otro individuo o grupo, dentro de los cuales podríamos resaltar que para liderar una organización o institución se necesita de habilidades y capacidades.

La necesidad de responder con éxito a las demandas de una sociedad cada día más exigente, han llevado a las organizaciones educativas a realizar grandes esfuerzos de mejoramiento hacia el logro de la calidad, adoptando nuevos conceptos teóricos válidos, orientados hacia la reestructuración funcional formal.

En el ámbito latinoamericano la educación está viviendo una crisis sin precedentes, caracterizada por la falta de liderazgo que asumen los directores en las instituciones educativas al momento de dirigir las actividades desempeñadas por los docentes

A nivel nacional, el MINEDU viene implementando políticas educativas para enfrentar la mencionada crisis e innovar en el acto educativo, con el fin de detectar las fortalezas, oportunidades, amenazas y debilidades para incorporar nuevas estrategias, promover el proceso de cambio para mejorar el rol que cumplen tanto los directores como los docentes en las instituciones educativas, uno, es el Marco de Buen Desempeño del Directivo (MBDDir), y, el otro, el Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD). Estas herramientas han sido elaboradas con la participación activa de directivos y docentes de todo el país, teniendo como base el conocimiento y experiencia en los asuntos pedagógicos y

administrativos, los que han sido complementados con las expectativas y demandas sociales y económicas del país, y en un contexto de globalización. (MINEDU, 2016)

Es así que, podemos afirmar que el Sistema Educativo peruano requiere de directores que logren ejercer un buen liderazgo, deben ser líderes, guías, con pensamiento sistémico; además tienen que promover cambios en las políticas educativas de la institución a su cargo, involucrando a toda la comunidad en general.

En ese sentido, (Peña, 1990) señala que "el líder es un intelectual que posee una visión crítica, habilidad, conocimientos necesarios para crear espacios abiertos a la participación y al cambio" (p. 10), de acuerdo al autor, nos preguntamos ¿los directores de las instituciones educativas serán líderes? ¿Las políticas que el MINEDU viene impartiendo serán suficientes para garantizar el buen desarrollo del proceso educativo a nivel nacional? ¿Los docentes de las instituciones educativas se sentirán representados por sus directivos?

Es así que, se realizó una encuesta inopinada a 20 docentes de diversas Instituciones Educativas tomando como referencia las preguntas arriba planteadas, obteniendo en los tres casos respuestas negativas en un 65%, manifestando que, con las últimas políticas del MINEDU se sienten desprotegidos laboralmente y no sienten el apoyo pedagógico de sus directores, sumado a la poca capacidad pedagógica y administrativa de muchos directores, lo que influye en su quehacer diario y por ende en el rendimiento académicos de sus estudiantes. Somos conscientes que son muchos los factores problemáticos que aquejan la educación de nuestro país; pero, al mismo tiempo, creemos que, el liderazgo que ejercen los equipos directivos en las instituciones educativas son determinantes para conseguir logros importantes en los aprendizajes.

Todo lo expuesto anteriormente, evidencia la marcada problemática que genera una dirección mal conducida, ya que podría promover una inadecuada gestión pedagógica, un desarrollo de los procesos pedagógicos deficiente y por ende una educación que no responda los estándares de calidad; los que acentúan generalmente en las Instituciones Educativas.

Es por ello la inquietud de la presente investigación, de saber de qué manera el liderazgo del director y el desempeño de los docentes de una institución educativa podrían tener relación directa con los indicadores de la calidad educativa.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cómo incide el liderazgo directivo en el desempeño docente en la Institución Educativa Andahuasi del distrito de Sayan-2018?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿De qué manera incide el liderazgo directivo en el proceso de involucramiento activo a los estudiantes en el proceso de aprendizaje de los docentes?

¿Cómo incide el liderazgo directivo en la promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los docentes?

¿De qué manera incide el liderazgo directivo en la evaluación del progreso de los aprendizajes de los docentes?

¿De qué manera incide el liderazgo directivo en propiciar un ambiente de respeto y proximidad de los docentes?

¿Cómo incide el liderazgo directivo en la regulación positiva del comportamiento de los estudiantes por parte de los docentes?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la incidencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en la Institución Educativa Andahuasi del distrito de Sayan-2018?

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Conocer la incidencia del liderazgo directivo en el proceso de involucramiento activo a los estudiantes en el proceso de aprendizaje de los docentes.

Determinar la incidencia del liderazgo directivo en la promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los docentes.

Establecer la incidencia del liderazgo directivo en la evaluación del progreso de los aprendizajes de los docentes.

Conocer la incidencia del liderazgo directivo en propiciar un ambiente de respeto y proximidad de los docentes.

Determinar la incidencia del liderazgo directivo en la regulación positiva del comportamiento de los estudiantes por parte de los docentes.

#### **1.4 Justificación de la investigación**

Vista la problemática que se presenta en las instituciones educativas a nivel nacional, el presente estudio tiene una importancia significativa, puesto que hace énfasis en dos aspectos muy relacionados con el desarrollo del contexto educativo como son: “Liderazgo Directivo y Desempeño Docente”.

##### **Conveniencia**

La necesidad de un adecuado liderazgo en las Instituciones Educativas del distrito, trajo como consecuencia la exigencia de mejorar la calidad educativa de la sociedad actual, debiendo adoptarse las acciones pertinentes a fin de que tanto directivos como docentes posean las mejores herramientas para una mejor preparación; lo que en gran medida es responsabilidad de los directivos de todos los niveles educativos, quienes deberán orientar su trabajo adoptando estrategias metodológicas con los nuevos enfoques, donde el estudiante, sea el centro de este proceso y el constructor de sus propias capacidades fundamentales como ser crítico, comprensivo, creativo, con actitud y valores favorables a una mayor sociabilidad, participación y cooperación.

##### **Relevancia Social**

El presente trabajo fue relevante para la sociedad porque contribuye en mejorar de la calidad educativa en nuestro país, planteando que el liderazgo es importante en el accionar social-educativo y en el rol de los docentes al interior de sus aulas de aprendizaje.

##### **Implicaciones prácticas**

Posee implicaciones prácticas porque el liderazgo repercute en el buen desempeño del docente, pues un educador bien capacitado, con buena autoestima y excelente liderazgo puede desenvolverse de mejor manera en los diferentes contextos educacionales.

## **Valor teórico**

En cuanto al aporte que la presente investigación ofrece, son conocimientos relacionados al liderazgo directivo en ambientes educativos, por lo tanto, sirve de soporte y apoyo para futuras investigaciones relacionadas al tema.

## **Utilidad metodológica**

La presente investigación abordó el estudio de la incidencia del liderazgo directivo, su aporte metodológico en el quehacer pedagógico, sus relaciones interpersonales, participación y fortalecimiento de valores con los docentes. Este trabajo contribuye en el campo pedagógico-didáctico mejorando la calidad educativa de la Institución Educativa en estudio. Por ello, mediante la presente investigación, esperamos plantear aportes que abran caminos y sirvan de base para futuras investigaciones.

### **1.5 Delimitaciones del estudio**

Para realizar el presente trabajo, se realizó las coordinaciones con el personal directivo y administrativo de Institución Educativa Básica Regular Andahuasi. Para el desarrollo del trabajo se tomó en cuenta con los recursos financieros necesarios, en lo que respecta a recursos humanos, el asesor de la investigación será un docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

En cuanto a las variables involucradas en el estudio, abarco el liderazgo directivo y el desempeño docente, variable independiente y dependiente respectivamente.

Los límites de estudio referente a la población están centrados en el total de docentes nombrados y contratados de la Institución Educativa en mención. Existen limitaciones de tiempo ya que para el trabajo de campo está previsto en el periodo de dos meses.

### **1.6 Viabilidad del estudio**

La presente investigación fue posible gracias a la facilidad que nos brinda el personal directivo y docente de la Institución Educativa Andahuasi.

### **Técnica**

Este trabajo de investigación cumplió con todos los requisitos establecidos por la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

### **Ambiental**

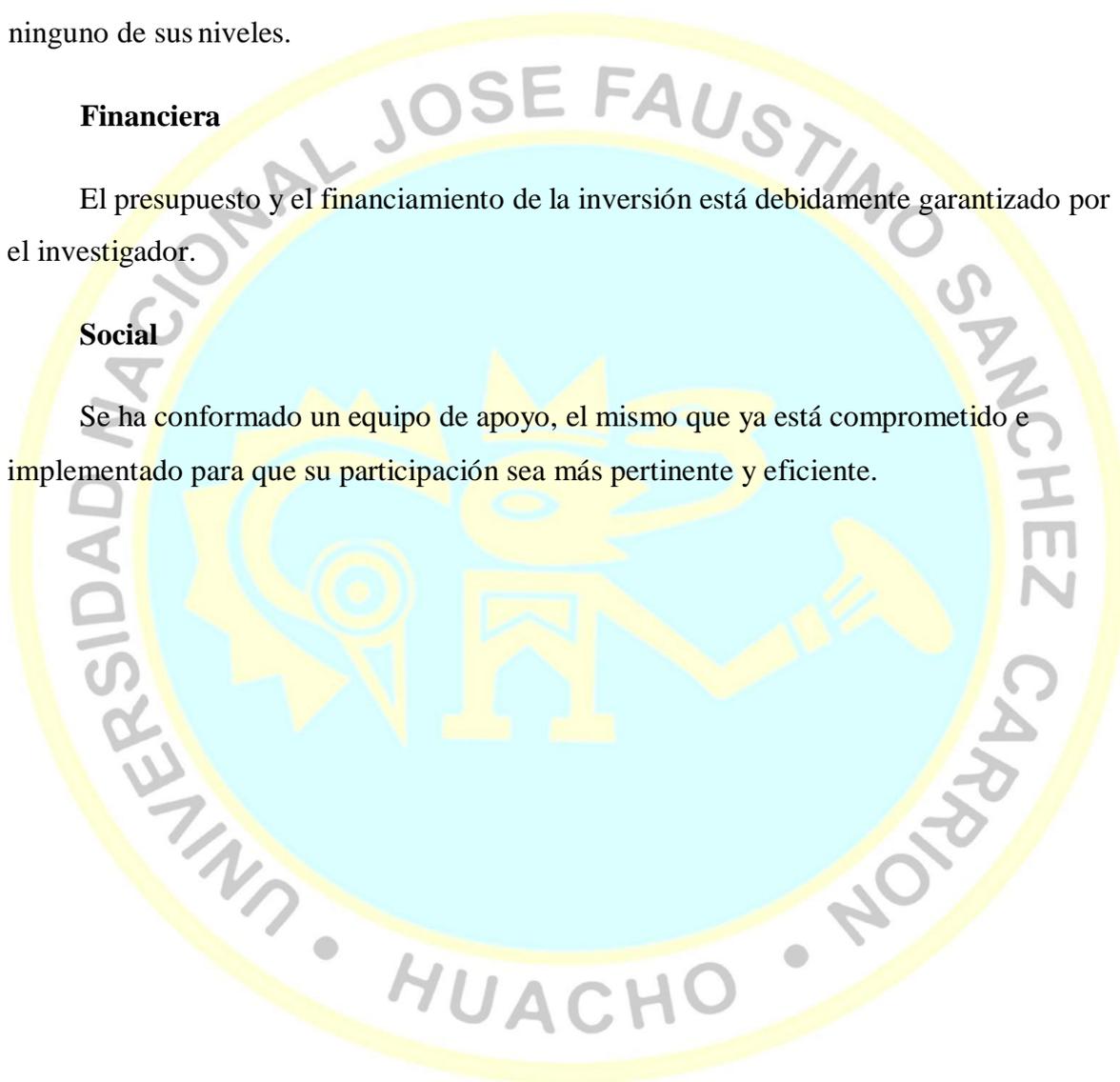
Nuestra investigación por ser netamente académica, no afecto el medio ambiente en ninguno de sus niveles.

### **Financiera**

El presupuesto y el financiamiento de la inversión está debidamente garantizado por el investigador.

### **Social**

Se ha conformado un equipo de apoyo, el mismo que ya está comprometido e implementado para que su participación sea más pertinente y eficiente.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1 Investigaciones internacionales

(Monroy, 2013) realizó la investigación: “Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente”, en la Universidad de Carabobo para obtener el grado académico de Maestro, con el objetivo de analizar el liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente de la Escuela Básica Estadal Rafael Saturno Guerra, Parroquia Miguel Peña del Municipio Valencia, Estado Carabobo. (p. 31)

Tipo de investigación: Esta investigación es de carácter descriptivo. (p. 75)

Instrumentos: Se utilizó un cuestionario con 22 ítems de tipo cerrado. (p. 47)

Muestra: Está conformada por los 24 docentes de aula que laboran en la Escuela Estadal Rafael Saturno Guerra. (p. 74)

Conclusiones: El investigador llegó a la siguiente conclusión que el tipo de Liderazgo que prevalece en los Gerentes Educativos de la Escuela Estadal Rafael Saturno Guerra, es un liderazgo autoritario, ya que no evidencia ser efectivo al cumplir sus metas y no toma en cuenta el trabajo de sus colaboradores; a su vez, éstos se dejan influenciar si el líder satisface sus necesidades, igualmente se le dificulta compatibilizar los objetivos institucionales con los objetivos personales de los actores escolares. En este delicado equilibrio de intersubjetividades, el papel del directivo es una pieza esencial en los procesos actuales de transformación educativa. (p. 124 – 125)

(Raxuleu, 2014) presentó su investigación "Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente", Estudio realizado con directores, docentes y estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 del municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala, con el objetivo de Describir la vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente en los institutos de educación básica del Distrito Escolar No. 07-06-03, Aldea La Ceiba, Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá. (p. 36)

Tipo de investigación: Esta investigación es de tipo cuantitativo y su diseño es descriptivo. (p. 61)

Instrumentos: Se utilizó una Autoevaluación del liderazgo del director, Evaluación del liderazgo del director aplicado a los docentes y a los estudiantes. (p. 47)

Muestra: Se aplicó una fórmula muestral estratificada para selección a los 158 estudiantes que participaron como informantes, de los 268 que conforman la población total de estudiantes de tercero básico de todos los institutos. En el caso de los directores y docentes se trabajó con la población total, 9 y 70 respectivamente. (p. 50)

Conclusiones: El investigador llegó a la conclusión que los informantes coincidieron en la confirmación de la existencia de una vinculación lineal directa entre las variables de liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. Una amplia mayoría de respuestas obtenidas apuntan a que el desenvolvimiento de los directores mediante cada acción que impulsan afectan o influyen el accionar pedagógico de los docentes en las aulas. Señalaron que la vinculación entre las dos variables es alta. (p. 81)

(Jimenez, 2014) presentó su 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 la Universidad Católica de Colombia, para obtener el grado académico de Maestro en Psicología, con el objetivo de Identificar la relación existente entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa, con el desempeño laboral de los docentes de una facultad en una universidad privada en la ciudad de Bogotá, D.C. (p. 38)

Tipo de investigación: El diseño de la investigación aplicado a este trabajo es descriptivo correlacional. (p. 41)

Instrumentos: Se utilizó un Cuestionario de motivación hacia el trabajo, Cuestionario de Estilos de Liderazgo, Formato Evaluación de Desempeño Docente de la institución educativa. (p. 43)

Muestra: Se contó con la participación total de 73 docentes. (p. 43)

Conclusiones: Los investigadores llegaron a la conclusión que los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos CMT, CELID y la evaluación de desempeño de la institución educativa, se concluye que no existe una relación entre el liderazgo transformacional, la motivación hacia el trabajo y el desempeño laboral docente, confirmando los resultados obtenidos por Eres (2011), Murisha (2011), Curral & Marques – Quinteiro (2009) y respecto a los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos se puede observar que el desempeño laboral tienen una correlación significativa con toda la motivación interna como un solo constructo. (p. 64 -65)

### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

(Arana & Coronado, 2017) presentaron su investigación: “Liderazgo directivo y desempeño docente En una Institución Educativa Parroquial del Distrito de San Isidro Universidad Marcelino Champagnat”, para obtener el título de maestro en Educación, con el objetivo de determinar la relación de los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro. (p. 21)

Tipo de investigación: El presente estudio Es una investigación con un diseño no experimental, transaccional y correlacional. (p. 59)

Instrumentos: Se utilizó un Cuestionario de liderazgo directivo. (p. 105)

Muestra: La muestra es igual a la población conformada 48 docentes en los tres niveles educativos. (p. 101)

Conclusiones: Los docentes presentan altos niveles de desempeño docente, debido a la buena gestión realizada por el directivo y por el estilo de liderazgo predominante en la institución educativa. Existen una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel de educación inicial y primario en la

Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro, predominando el estilo Transformacional. (p. 127)

(Macahuachi & Gonzáles, 2017) presentaron su investigación: “Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza del Distrito Tambopata Puerto Maldonado - 2016”, para optar el título profesional de Licenciada en Educación, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, con el propósito de conocer la relación existe entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado – 2016. (p. 43)

Tipo de investigación: El presente estudio corresponde a una Investigación Básica es una investigación de tipo descriptivo correlacional causal. (p. 58)

Instrumentos: Se utilizó una Encuesta – Cuestionario y la Observación. (p. 64)

Muestra: La muestra es igual a la población conformada por 25 trabajadores de la I.E. Nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado. (p. 63)

Conclusiones: En la investigación se llegó a la conclusión que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo consultivo Liderazgo participativo del director y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado. Sustentado en la tabla 7 y gráfico 5, se observa que el 52% de los docentes manifiestan que el liderazgo participativo del director está en la categoría regular, el 36% de los docentes manifiestan que el liderazgo participativo del director está en la categoría bueno y 12% de los docentes manifiestan que el liderazgo participativo del director está en la categoría muy bueno. (p. 78)

(Redolfo, 2015) presentó su investigación: “Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario de la Ugel Jauja Departamento de Junín- 2015”, tesis para optar al Grado Académico de Magíster en Ciencias de la Educación Mención: Gestión Educacional en la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, con el propósito de Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la U gel Jauja, departamento de Junín, 2015. (p. 17)

Tipo y diseño de la Investigación: La investigación es de tipo correlacional. El tipo de diseño de investigación a emplearse en el presente estudio es no experimental de tipo transaccional. (p. 76)

Muestra: La muestra estuvo integrada por 142 docentes. (p. 77)

Instrumentos: Cuestionario de tipo cuantitativo con escala de actitudes de Likert (con puntaje para correlacionar de 1 a 5), contiene ítems sobre las dimensiones e indicadores de las dos variables en estudio (uno para liderazgo pedagógico y otro para desempeño docente). (p. 79)

Conclusiones:

Según los resultados obtenidos el investigador afirma que, si existe relación estadísticamente significativamente entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Ugel Jauja, departamento de Junín, 2015, y eso se determina en la preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión de la escuela y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones del nivel secundario. (p. 117 – 118)

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Liderazgo directivo**

#### **Definición de liderazgo**

Terry (2006) citado por (Monroy, 2013), define el liderazgo como: “la relación en la cual una persona influye en otras para trabajar voluntariamente en tareas relacionadas para alcanzar los objetivos deseados por el líder y/o el grupo. Implica influir e interactuar con la gente para realizar objetivos”. (p. 73)

De acuerdo a Hogg y Vaughan (2010) citado por (Raxuleu, 2014) el liderazgo “es una relación en la que algunos miembros de un grupo, son capaces de influir en el resto para que acepte como propios nuevos valores, actitudes y objetivos y que se esfuercen para alcanzarlos”. (p.11)

Asimismo, (Hogg & Vaughan, 2010) afirman que “el liderazgo depende de las demandas de la tarea o de la situación y no es simplemente una propiedad de la personalidad, aunque las cualidades personales pueden desempeñar un papel”. (p. 32)

(Madrigal, 2011) sostiene: “Liderazgo es la acción de influir en los demás; actitudes, conductas, orientar, motivar, vincular, integrar y optimizar el quehacer de las personas y grupos para lograr los objetivos deseados, y promover el desarrollo de sus integrantes” (p. 18).

Podemos decir entonces que liderazgo es hacer que el personal a nuestro cargo se sienta representado y motivado para desempeñar sus funciones y por ende se logren los objetivos comunes.

#### **Definición de Director**

En el aspecto educativo, consideramos como director al personal que tiene la responsabilidad de dirigir en el aspecto institucional, pedagógico y administrativo una Institución Educativa y que cumple el perfil adecuado para realizar las actividades encomendadas por la entidad inmediatamente superior. (Definición propia)

## **Elementos Esenciales del Liderazgo**

Para (Alvarado, 2006) citado por (Monroy, 2013) los elementos esenciales para definir la capacidad de liderazgo son:

**Honestidad:** El líder debe ser una figura transparente para lograr credibilidad en su gestión.

**Visión compartida:** El líder debe tener en cuenta la participación de sus colaboradores en la visión de los procesos de cambio.

**Compromiso:** El compromiso del líder es la confluencia de sus intereses personales, los intereses institucionales y los intereses de sus colaboradores. Requiere el compromiso de la organización en el respaldo de su gestión. (Manes, 2009).

**Paciencia:** El líder debe entender el comportamiento de cada uno de sus colaboradores sabiendo que cada individuo es singular. Debe tener la paciencia necesaria para articular en forma sinérgica la pluralidad de conductas de sus colaboradores hacia el cumplimiento de los objetivos.

**Ejemplaridad:** El mejor camino para legitimar la autoridad del líder directivo es pregonar con el ejemplo. Los privilegios dejan de tener sentido; por lo tanto, es el momento del consenso y la ejemplaridad” (p. 53 -54)

### **Tipos de liderazgo**

Robbins y Coulter (1999) citados por (Macahuachi & González, 2017) indican que existen los siguientes tipos:

**Autoritario.** - Impone todas sus órdenes y vigila que se sigan al pie de la letra. Toma las decisiones solo y no delega funciones

**Democrático – Participativo.** - Delega autoridad y comparte el control Toma las decisiones en conjunto y delega funciones

**Carismático.** - El grupo le otorga el poder de decidir por sus habilidades. La confianza surge de la buena relación que tiene con el grupo. Los seguidores se sienten motivados por el líder debido a su profesionalismo.

**Liberal.** - El grupo toma las decisiones y ejerce todas las funciones del líder La confianza es total hacia los seguidores quienes son libres de motivarse de cualquier forma.

**Situacional.** - Las decisiones las toma solo o en conjunto según sea el caso y da confianza al grupo dependiendo de la situación El tipo de motivación que emplea la selecciona de acuerdo con el grupo que lidera”. (p. 28 – 29)

Para (UNESCO, 2005):

un buen liderazgo escolar consiste en transformar los sentimientos, actitudes y opiniones, así como las prácticas, con objeto de mejorar la cultura de la escuela. A la misma vez, reconoce que en escuelas aisladas y con pocos recursos, la motivación e incentivos para ser un director/a innovativo, previsor y participativo pueden ser mucho menores que en escuelas con contextos socioeconómicos más favorables. (p. 195)

### **Definición de Liderazgo directivo**

Teniendo en cuenta las definiciones anteriores, podemos afirmar que liderazgo directivo son las acciones del director y/o coordinador de una Institución Educativa, actitudes, conductas y habilidades para dirigir, orientar, motivar, vincular, integrar y optimizar el quehacer de toda la comunidad educativa, en forma eficiente y eficaz, de modo que se logren en plazos determinados objetivos institucionales. (Definición propia)

### **Perfil de un líder directivo**

Especificar el perfil del líder dentro de la Institución Educativa es fundamental porque se especifican las competencias del cargo, las mismas que permiten desempeñar con éxito las funciones y tareas del mismo.

Para ello presentamos a continuación las funciones o tareas, las habilidades, las características y las barreras que limitan el ejercicio del liderazgo.

### **Funciones**

(Vásquez, s/f) presenta algunas de las tareas que corresponde realizar al líder:

- Crear un clima organizacional satisfactorio.

- Potenciar relaciones positivas entre los miembros.
- Potenciar la participación.
- Aunar y armonizar intereses colectivos.
- Tomar decisiones.
- Resolver conflictos.
- Guiar en momentos de crisis.
- Motivar a los compañeros con los que trabaja
- Facilitar el trabajo en equipo.
- Cultivar los valores solidarios y democráticos.
- Crear y preservar una atmósfera tolerante.
- Procurar que los profesores se identifiquen con el centro.
- Despertar el compromiso de los miembros con la organización.
- Generar colaboración.
- Buscar el rumbo de la organización, aportar una visión de futuro.
- Representar al centro ante todos los sectores.
- Impulsar la innovación.
- Gestionar y administrar.
- Orientar y guiar.
- Dirigir.
- Estimular el pensamiento y la creatividad.
- Impulsar el desarrollo profesional y el perfeccionamiento.
- Persuadir, convencer y seducir.
- Eliminar barreras y/o obstáculos personales/materiales.
- Definir las políticas y objetivos.
- Desarrollar una buena relación profesional con otros centros.
- Preservar la cultura del centro". (p. 2 -3)

### **Marco de Buen Desempeño del Directivo**

El MINEDU, en la perspectiva de promover, desarrollar y fortalecer capacidades de dirección viene trabajando con los directivos herramientas estratégicas de implementación de una política integral para su eficiente desarrollo, cuya característica principal sea lograr

en las instituciones educativas una gestión de cambio en los procesos pedagógicos, centrando la atención de toda la organización escolar en los aprendizajes de las/os estudiantes,

En el Marco de Buen Desempeño del Directivo, según el (Minedu, 2016) tiene como propósitos:

Establecer una visión compartida sobre el liderazgo pedagógico centrado en los aprendizajes, que revalore la importancia del rol directivo en la escuela.

Identificar las prácticas de un directivo eficaz, orientando el desarrollo profesional de los directivos.

Guiar los procesos de selección, evaluación del desempeño, formación y desarrollo profesional de los directivos.” (p.30)

Esta herramienta estratégica de gestión educativa está estructurada en: Dominios, Competencias y Desempeños como se puede observar en la tabla N° 01, según la propuesta del Ministerio de Educación, comprende: 02 Dominios, 06 Competencias y 21 Desempeños. (p. 33)

**Tabla 1:** Dominios y competencias del directivo de una Institución Educativa

Dominios	Competencias
<p><b>Dominio 1</b></p> <p><b>Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</b></p> <p>Abarca las competencias que lleva a cabo el directivo para construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para la mejora de aprendizajes a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias y comunidad; y evaluando sistemáticamente la gestión de la Institución Educativa.</p>	<p><b>Competencia 1</b></p> <p>Conduce de manera participativa la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno; orientándolas hacia el logro de metas de aprendizaje.</p> <p><b>Competencia 2</b></p> <p>Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad a favor de los aprendizajes; así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.</p> <p><b>Competencia 3</b></p> <p>Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros; as. Como previniendo riesgos.</p>

	<p><b>Competencia 4</b> Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de la rendición de cuentas, en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes.</p>
<p><b>Dominio 2</b> <b>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</b></p> <p>Comprende las competencias del directivo enfocadas hacia el desarrollo de la profesionalidad docente y el proceso de acompañamiento sistemático al docente para la mejora de los aprendizajes.</p>	<p><b>Competencia 5</b> Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje</p> <p><b>Competencia 6</b> Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa, a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta, con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.</p>

Fuente: (Minedu, 2016)

## 2.2.2 Desempeño docente

### Definición de Desempeño Docente

Según (Fernández, 2008): “El desempeño del docente es el conjunto de actividades que realiza el docente para cumplir los procesos de enseñanza hacia los estudiantes (p. 385).

### Marco del Buen Desempeño Docente

#### Definición

Según el (MINEDU, 2012)

el Marco del Buen Desempeño Docente, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. (p. 17)

## Los dominios del Marco del Buen Desempeño Docente

El Marco del Buen Desempeño Docente, contiene las competencias y capacidades que forman parte del perfil del docente en su quehacer educativo dentro y fuera de las aulas en los niveles educativos de la Educación Básica Regular.

En este contexto, este documento, según el (MINEDU, 2012)

agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes. (p. 18)

En así que, el primer dominio “se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad” (p. 18)

### Definición de competencia

Las competencias según el (MINEDU, 2012) “se entiende por competencia un conjunto de características que se atribuyen al sujeto que actúa en un ámbito determinado” (p. 20)

**Tabla 2:** Desempeños del docente de una Institución Educativa

Desempeño	Indicadores
<b>Desempeño 1</b> <b>Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje</b> Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.	<ul style="list-style-type: none"><li>• El docente no ofrece oportunidades de participación. O más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento.</li><li>• El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas.</li><li>• El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas.</li><li>• EL docente involucra activamente a todos o casi a todos los estudiantes en las actividades propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.</li></ul>

<p><b>Desempeño 2</b></p> <p><b>Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico</b></p> <p>Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas – tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro del texto, la pizarra o otros recursos presentes en el aula.</li> <li>• El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.</li> <li>• El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.</li> <li>• El docente promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.</li> </ul>
<p><b>Desempeño 3</b></p> <p><b>Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.</b></p> <p>Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecua las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25% de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo. O el docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incomprensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.</li> <li>• El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación</li> <li>• elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta o señala donde encontrarla)</li> <li>• El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle que hacer para encontrar la respuesta) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.</li> <li>• El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda al menos en una ocasión, retroalimentación por descubrimiento o reflexión, guiándolos en el análisis para encontrar por ellos mismos la solución o una estrategia para mejorar.</li> </ul>
<p><b>Desempeño 4:</b></p> <p><b>Propicia un ambiente de respeto y proximidad.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</li> <li>• El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es</li> </ul>

<p>Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y los transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas y físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.</p>	<p>cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y le transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas.</li> </ul>
<p><b>Desempeño 5:</b> <b>Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.</b> Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos negativos y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). O no intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula. O para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con una o más estudiantes.</li> <li>• El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz.</li> <li>• El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.</li> <li>• El docente siempre utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz</li> <li>• Marque “Si”, si el docente faltó respeto a algún estudiante durante la sesión observada.</li> </ul>

Fuente: (MINEDU, 2012)

### 2.3 Definición de términos básicos

**Aprendizaje:** Según (Escamilla & Lagares, 2006) “es conjunto de procesos de cambio y mejora que se desarrollarán en los sujetos como consecuencia de su implicación activa en situaciones y oportunidades educativas formales y/o no formales”. (p. 105)

**Desempeño docente:** (Collao, 2010) Cumplimiento de las funciones del docente tanto en las relaciones con sus alumnos como con el director y personal administrativo. (p. 49)

**Docente:** (Picardo, 2004) Profesional cuya función es el ejercicio de la docencia o conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje en un nivel educativo dado, también conocido como profesor o maestro. (p. 92)

**Gestión:** (Crisólogo, 2004) Acción y efecto de administrar o de gestionar el funcionamiento de un sistema organizacional. (p. 169)

**Liderazgo:** (Crisólogo, 2004) Es la acción de mover gente en una dirección por medios no coercitivos. En la administración educativa se constituye en la función de conducir, guiar, dirigir a los colaboradores sobre la base de la fuerza de ideas, del carácter, del talento, la voluntad y la habilidad administrativa hacia los logros de los objetivos. (p 224-225)

**Liderazgo directivo:** Teniendo en cuenta las definiciones anteriores, podemos afirmar que liderazgo directivo son las acciones del director y/o coordinador de una Institución Educativa, actitudes, conductas y habilidades para dirigir, orientar, motivar, vincular, integrar y optimizar el quehacer de toda la comunidad educativa, en forma eficiente y eficaz, de modo que se logren en plazos determinados objetivos institucionales. (Definición propia)

**Proceso pedagógico:** (EDUCAYCREA, 2012) “son una secuencia de actividades que desarrolla el docente de manera intencional con el fin de influenciar eficazmente en el aprendizaje significativo del estudiante”. (p. s/n)

## **2.4 Hipótesis de investigación**

### **2.4.1 Hipótesis general**

El liderazgo directivo incide significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa Andahuasi del distrito de Sayan-2018.

### **2.4.2 Hipótesis específicas**

El liderazgo directivo incide significativamente en el proceso de involucramiento activo a los estudiantes en el proceso de aprendizaje de los docentes.

El liderazgo directivo incide significativamente en la promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los docentes.

El liderazgo directivo incide significativamente en la evaluación del progreso de los aprendizajes de los docentes.

El liderazgo directivo incide significativamente en propiciar un ambiente de respeto y proximidad de los docentes.

El liderazgo directivo incide significativamente en la regulación positiva del comportamiento de los estudiantes por parte de los docentes.

## **2.5 Operacionalización de las variables**

**Tabla 3:** Variable 1: Liderazgo directivo

<i>DIMENSIONES</i>	<i>INDICADORES</i>	<i>ITEMS</i>
<p>Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</p> <p>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</p>	<p><b>Competencia 1:</b> Conduce de manera participativa la planificación institucional.</p> <p><b>Competencia 2:</b> Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad.</p> <p><b>Competencia 3:</b> Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad.</p> <p><b>Competencia 4:</b> Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa.</p> <p><b>Competencia 5:</b> Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes.</p> <p><b>Competencia 6:</b> Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa,</p>	<p>1, 2, 3, 4</p> <p>5, 6</p>

NOTA: Elaboración propia.

**Tabla 4:** Variable 2: Desempeño Docente

<i>DIMENSIONES</i>	<i>INDICADORES</i>	<i>NIVEL</i>
Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oportunidades de participación.</li> <li>• Involucra a los estudiantes en las actividades propuestas.</li> <li>• Promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.</li> </ul>	<p>Insatisfactorio</p> <p>En proceso</p> <p>Satisfactorio</p> <p>Destacado</p>
Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El docente propone actividades para estimular el aprendizaje.</li> <li>• El docente promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</li> </ul>	
Evalúa el progreso de los aprendizajes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El docente monitorea activamente a los estudiantes.</li> <li>• Brinda retroalimentación y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.</li> <li>• Guía el análisis para encontrar por ellos mismos la solución o una estrategia para mejorar.</li> </ul>	
Propicia un ambiente de respeto y proximidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes.</li> <li>• Transmite calidez o cordialidad dentro del aula.</li> <li>• Está atento y es sensible a sus necesidades afectivas y físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.</li> </ul>	
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes.</li> <li>• El docente previene el comportamiento inapropiado o lo dirige eficazmente</li> <li>• La sesión se desarrolla sin mayores contratiempos</li> </ul>	

NOTA: Elaboración propia.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño metodológico**

El diseño de la investigación es No Experimental debido a que, según (Carrasco, S., 2006) “son aquellos cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia”. (p. 71)

El tipo de diseño no experimental es el transaccional correlacional, según (Carrasco, S., 2006) este “permite analizar y estudiar la relación de los hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia” (p. 73)

#### **3.2 Población y muestra**

La Institución Educativa Básica Regular “Andahuasi” se creó mediante Resolución Directoral Zonal N° 0355- de fecha 27 de marzo de 1984, y se ubica en el distrito de Sayán, brinda educación secundaria con el modelo Jornada Escolar Completa desde el año 2015 y pertenece a la Unidad de Gestión Educativa Local N° 09 de Huaura. Esta Institución cuenta con una población escolar de 350 estudiantes matriculados en el año lectivo 2018, distribuidos en 15 secciones (03 de primer grado, 03 de segundo grado, 03 de tercer grado, 03 de cuarto y 03 de quinto grados), además, en el presente año la institución cuenta con 33 docentes de las diferentes áreas curriculares (14 varones y 17 mujeres) y 32 docentes (11 docentes estables y 21 docentes contratados)

### 3.2.1 Población

Conjunto de docentes que laboran en el nivel secundario del distrito de Sayán en el 2018.

### 3.2.2 Muestra

Esta muestra es de tipo intencional por el medio de que el autor labora en la institución educativa Andahuasi. Hernández citado en (Castro, 2003), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

ESTRATO	MUESTRA
Varones	11
Mujeres	21

### 3.3 Técnicas de recolección de datos

Esta parte de la investigación comprende técnicas pertinentes para la investigación y se tomaron en cuenta los instrumentos más apropiados para la misma.

Las técnicas que se utilizaron para obtener la información requerida para este estudio fueron la encuesta y una ficha de observación dirigida a los docentes. La misma que permitirá recoger información precisa y confiable proveniente del trabajo de campo realizado en el ambiente de investigación.

### 3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Como instrumento para la recolección de los datos, se utilizó el cuestionario, puesto que, según (Carrasco, S., 2006) es "el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia a un gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas" (p. 318)

Para esta investigación consideramos que la fuente de información de mayor grado de confiabilidad, es el docente, pues es él, quien desarrolla el proceso pedagógico e interactúa

de manera cotidiana con el ambiente de estudio y por lo tanto, manipula los contenidos, las actividades y los métodos de evaluación utilizados, lo que es un indicador, en buena medida, de la calidad de la educación.

Para valorar el desempeño del docente en el proceso educativo, en relación con los aspectos requeridos por el modelo educativo, se consideraron los datos obtenidos en la Ficha de monitoreo al Desempeño Docente en Aula.

Considerando a la productividad como una medida a partir del desempeño de los docentes, utilizamos 2 tipos de instrumentos enfocados a los directivos y a los docentes. Dichos cuestionarios están constituidos de la siguiente manera:

**Liderazgo directivo:** El cuestionario aplicado al director, integrado por 6 preguntas (Anexo 1).

**Desempeño docente:** La ficha de monitoreo para el docente consta de 5 preguntas (Anexo 2).

Una vez estructurados los instrumentos de medición considerando las variables se realizó un piloteo, el instrumento designado a los docentes se aplicó a 5 de ellos.

**Fichas Bibliográficas:** Técnica que sirve para recopilar y organizar de la información relacionada a las variables de nuestro estudio utilizándose como instrumento las fichas: bibliográficas, hemerográficas, textual, etc.

### **Validación y confiabilidad de los instrumentos**

La validez del instrumento se determina por el grado en que mide aquello para lo cual fue diseñado; en este caso acerca de del liderazgo directivo y su incidencia en el desempeño docente. En relación a la validación del instrumento, se realizó por los diferentes procedimientos. Ellos son:

**Validez de Contenido:** Corresponde a la revisión de la teoría referida al liderazgo directivo y su incidencia en el desempeño de los docentes de la institución educativa en estudio. De allí se tomaron puntos significativos para la elaboración de los ítems del instrumento en cuestión.

**Juicio de Expertos:** Para darle mayor validez a los instrumentos, se consultó a tres docentes de Educación para que revisaran los instrumentos y realizaran oportunas correcciones y observaciones sobre el contenido, la sintaxis, la formulación de los ítems, la extensión y adecuación de los mismos.

**Prueba Piloto:** La aplicación de esta prueba ayudó al diseño y estructuración de los instrumentos a aplicar a los docentes pertenecientes a la Institución Educativa en estudio.

### **Técnicas para el procedimiento de la información**

#### **Procesamiento Manual**

En este estudio para la determinación de la relación que existe entre el liderazgo directivo y su incidencia en el desempeño de los docentes, se utilizó los instrumentos tal como se muestran en el Anexo.

#### **Procesamiento Electrónico**

Después de aplicar los instrumentos a los integrantes de la muestra, para determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y su incidencia en el desempeño de los docentes, se tabuló con el software Microsoft Excel, se procedió a la clasificación de los ítems, y se tabuló los resultados utilizando gráficos de barra y círculos gráficos. Todo esto permitió expresar los resultados en porcentajes para la descripción e interpretación de los datos obtenidos.

De la misma forma, se consideró los aportes del marco teórico y los objetivos de la investigación para realizar la interpretación de los resultados y terminar con las conclusiones y recomendaciones correspondientes.

#### **Técnicas Estadísticas**

El desarrollo de la investigación se realizó a través de una estadística descriptiva con una prueba de hipótesis, lo que nos llevó a realizar inferencias de los resultados. Para probar la hipótesis general y las hipótesis específicas se aplicó la prueba estadística no paramétrica Correlación por rangos de Rho d Spearman, en donde los valores si son mayores indican la estrechez de la relación.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de resultados

El siguiente estudio de datos obtenidos de la Institución Educativa Andahuasi, ubicado en el distrito de Sayán, está basado en los resultados de la encuesta aplicada a una muestra de 32 docentes, además es necesario estipular que el estudio se elaboró con minuciosidad, teniendo en cuenta el marco metodológico de la investigación, además de los instrumentos de recolección de datos, los que a continuación enmarcaremos en una serie de resultados analizados, las cuales, se establecen de la siguiente manera:

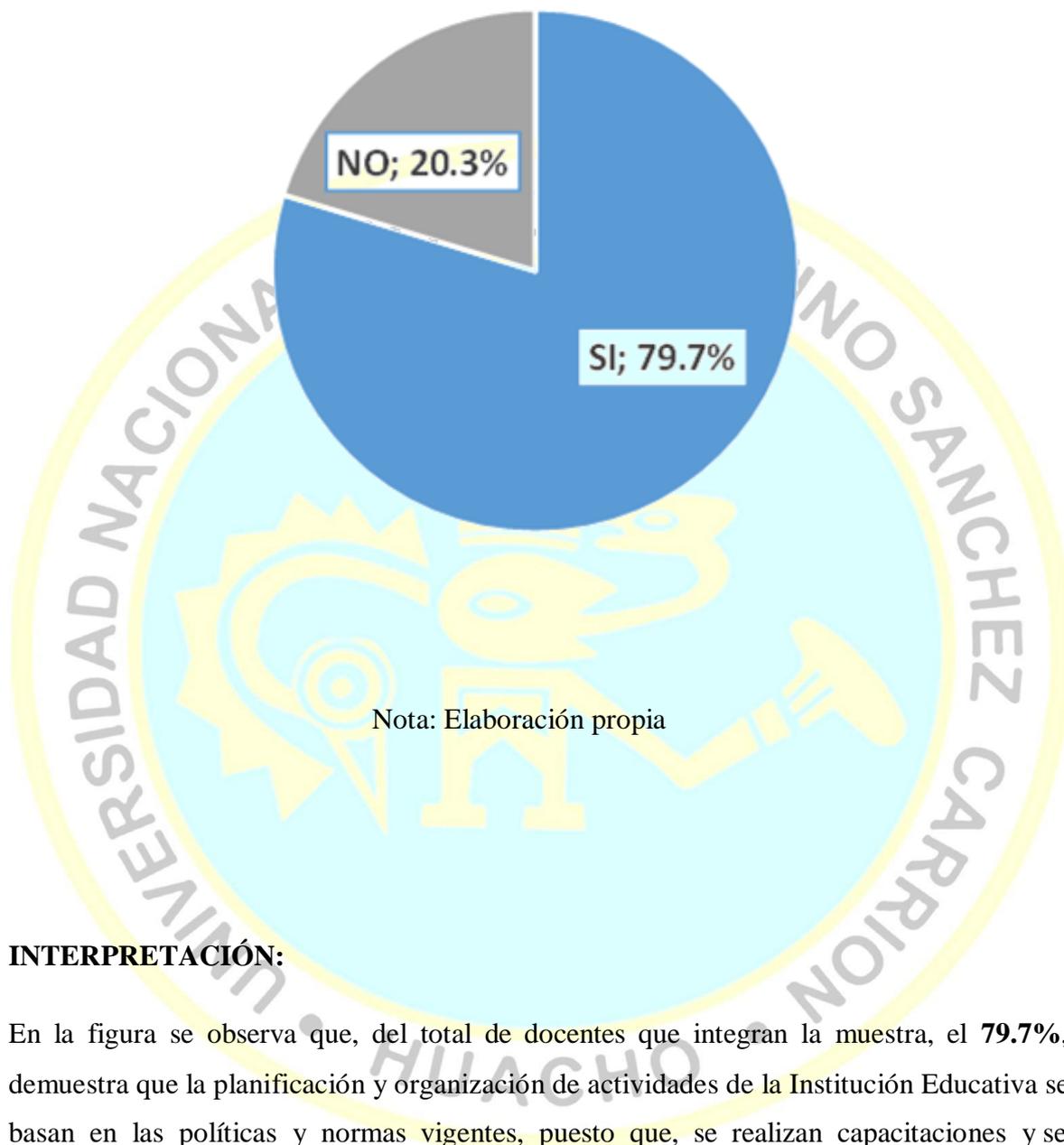
**Variable 1:** Liderazgo directivo

**Tabla 5:** Dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

<b>Dimensión / Indicadores: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</b>	<b>SI</b>		<b>NO</b>	
Conduce de manera participativa la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno; orientándolas hacia el logro de metas de aprendizaje	24	75.0	8	25.0
Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad a favor de los aprendizajes; así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.	27	84.4	5	15.6
Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros; as. Como previniendo riesgos.	25	78.1	7	21.9
Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de la rendición de cuentas, en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes.	26	81.3	6	18.7
<b>TOTAL</b>		<b>79.7</b>		<b>20.3</b>

Nota: Elaboración propia.

**Figura 1:** Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes



**INTERPRETACIÓN:**

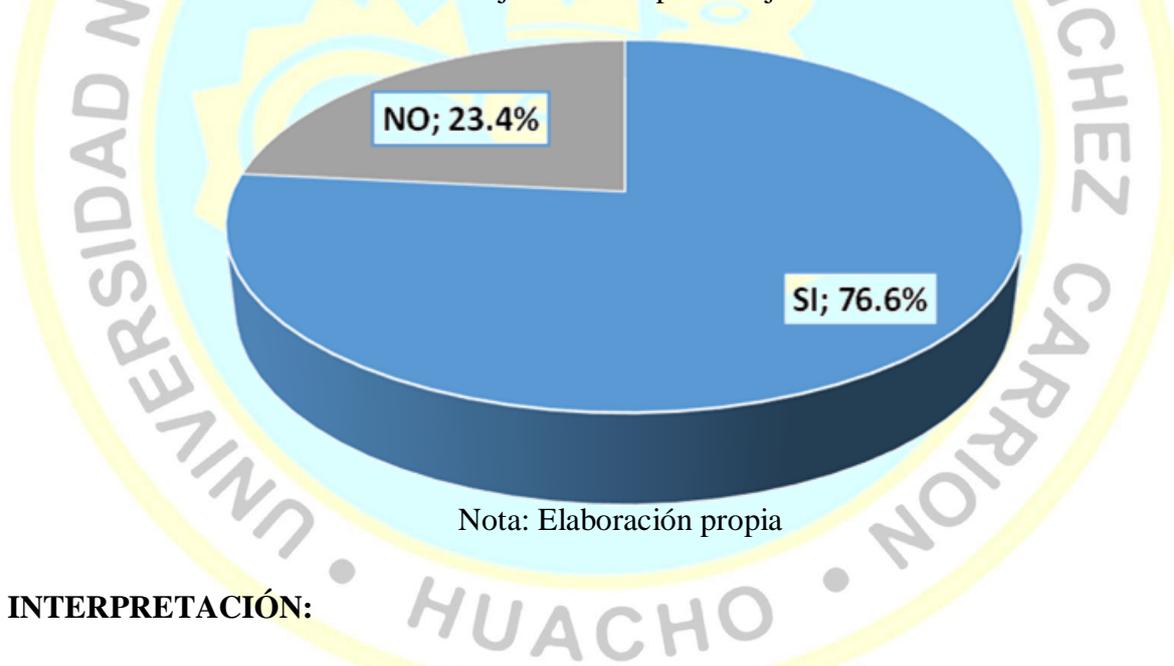
En la figura se observa que, del total de docentes que integran la muestra, el **79.7%**, demuestra que la planificación y organización de actividades de la Institución Educativa se basan en las políticas y normas vigentes, puesto que, se realizan capacitaciones y se establecen programas de apoyo y acompañamiento pedagógico a los docentes, así como también, se tienen en cuenta los derechos de los estudiantes; mientras que el **20.3%** no lo consideran de igual manera.

**Tabla 6:** Dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Dimensión / Indicadores: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	SI		NO	
	Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje	25	78.1	7
Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa, a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta, con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.	24	75.0	8	25.0
<b>TOTAL</b>		<b>76.6</b>		<b>23.4</b>

Nota: Elaboración propia.

**Figura 2:** Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes



Nota: Elaboración propia

**INTERPRETACIÓN:**

En la figura se observa que, del total de docentes que integran la muestra, el **76.6%** manifiesta que promueve y lidera una comunidad de aprendizaje basada en una colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; orientada a mejorar la práctica pedagógica y de esa manera se asegura logros de aprendizaje además se gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa, a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta, con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje , mientras que el **23.4%** no lo consideran de la misma manera.

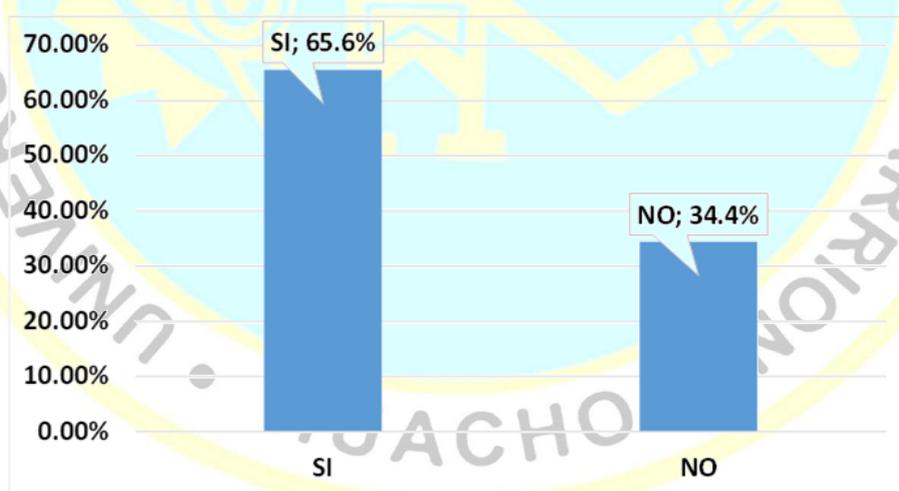
**Variable 2:** Desempeño docente

**Tabla 7:** Dimensión Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje

<b>DIMENSIÓN: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE</b>	<b>SI</b>	<b>%</b>	<b>NO</b>	<b>%</b>
El docente realiza acciones para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje	23	71.9	9	28.1
El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en la sesión	20	62.5	12	37.5
El docente promueve que los estudiantes comprendan el sentido de lo que aprenden, la importancia o utilidad de lo que se aprende	20	62.5	12	37.5
<b>TOTAL</b>		<b>65.6</b>		<b>34.4</b>

Nota: Elaboración propia

**Figura 3:** Dimensión Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje



Nota: Elaboración propia

**INTERPRETACIÓN:**

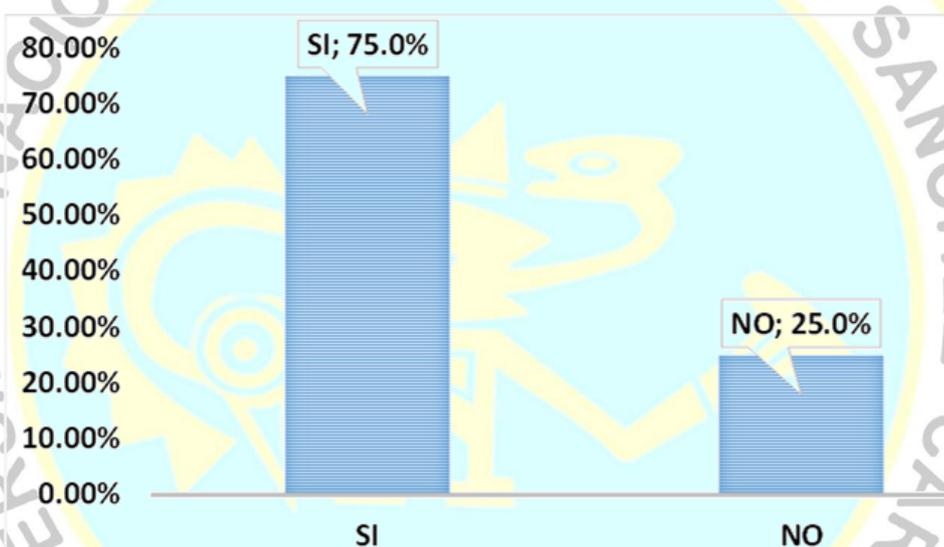
En la figura se observa que, del total de docentes que integran la muestra, el 65.6%, realizan acciones para promover la participación activa de los estudiantes, así como para que comprendan la importancia o utilidad de lo que aprenden en las actividades de aprendizaje., mientras que el 34.4% les falta fortalecer estas actividades para el proceso de aprendizaje.

**Tabla 8:** Dimensión Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico

<b>DIMENSIÓN: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRITICO</b>	<b>SI</b>	<b>%</b>	<b>NO</b>	<b>%</b>
El docente promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión entre estudiantes	25	78.1	7	21.9
El docente interactúa con otros docentes en actividades de razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico	23	71.9	9	28.1
<b>TOTAL</b>		<b>75.0%</b>		<b>25.0%</b>

Nota: Elaboración propia

**Figura 4:** Dimensión Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico



Nota: Elaboración propia

#### **INTERPRETACIÓN:**

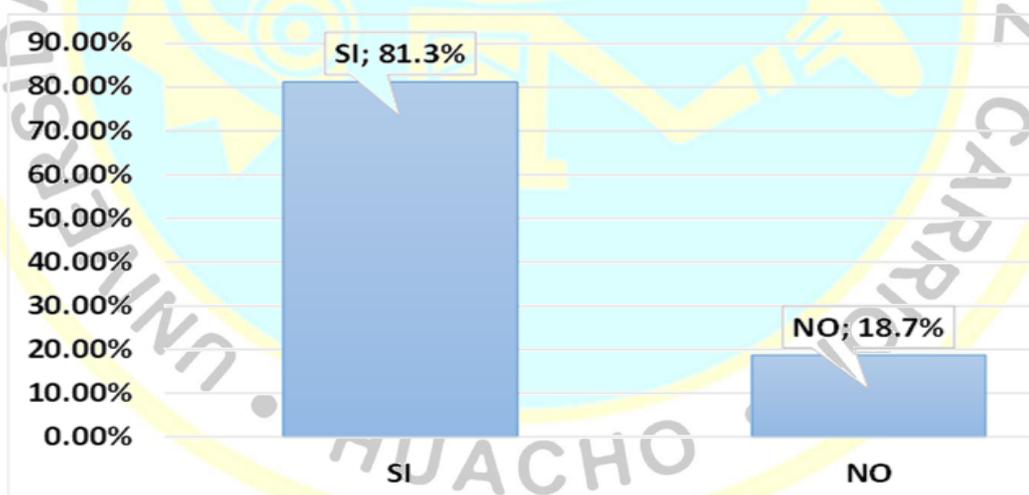
En la figura se observa que, del total de docentes que integran la muestra, el **75.0%**, promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión entre estudiantes y también con los demás docentes, mientras que el **25.0%** les falta fortalecer estas actividades.

**Tabla 9:** Dimensión Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza

<b>DIMENSIÓN: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA</b>	<b>SI</b>	<b>%</b>	<b>NO</b>	<b>%</b>
El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda al menos en una ocasión, retroalimentación por descubrimiento o reflexión, guiándolos en el análisis para encontrar por ellos mismos la solución o una estrategia para mejorar	28	87.5	4	12.5
El docente brinda retroalimentación a los estudiantes de calidad según las necesidades de aprendizaje identificadas	24	75.0	8	25.0
<b>TOTAL</b>		<b>81.3%</b>		<b>18.7%</b>

Nota: Elaboración propia

**Figura 5:** Dimensión Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza



Nota: Elaboración propia

### INTERPRETACIÓN:

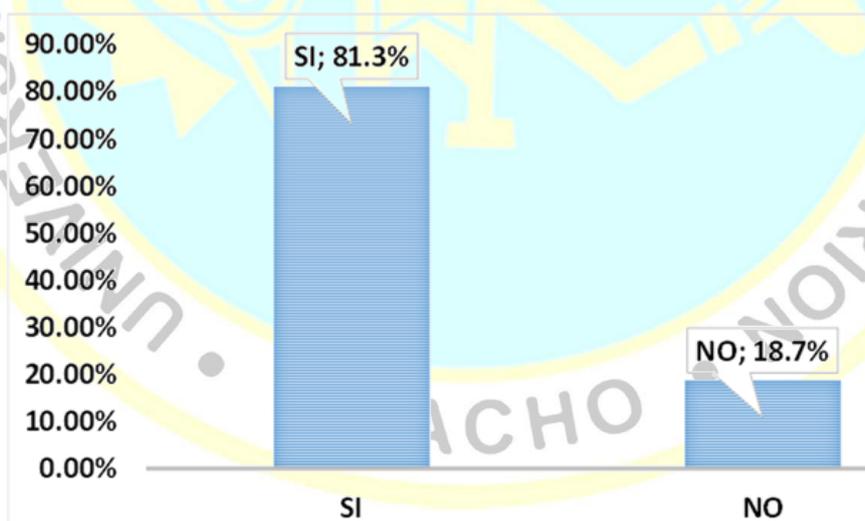
En la figura se observa que, del total de docentes que integran la muestra, el **81.3%**, evalúa el progreso de los aprendizajes y brinda retroalimentación de calidad a los estudiantes y adecuar su enseñanza, mientras que el **18.7%** les falta fortalecer estas actividades.

**Tabla 10:** Dimensión Propicia un ambiente de respeto y proximidad

DIMENSIÓN: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD	SI	%	NO	%
	El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas	29	90.6	3
El docente es cordial con ellos y le transmite calidez	25	78.1	7	21.9
El docente siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas	23	71.9	9	28.1
El docente interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes	27	84.4	5	15.6
<b>TOTAL</b>		<b>81.3%</b>		<b>18.7%</b>

Nota: Elaboración propia

**Figura 6:** Dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad



Nota: Elaboración propia

### INTERPRETACIÓN:

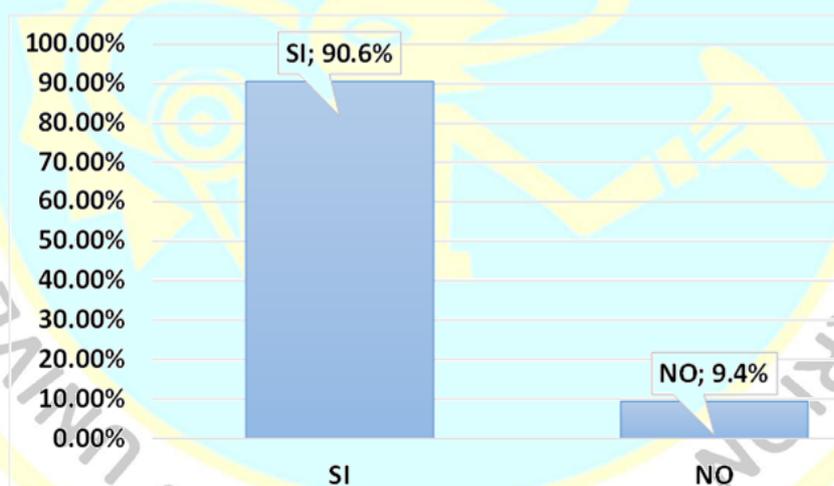
En la figura se observa que, del total de los estudiantes que integran la muestra, el **81.3%**, propicia un ambiente de respeto y proximidad, demostrando cordialidad, empatía, etc., mientras que el **18.7%** les falta fortalecer esas habilidades.

**Tabla 11:** Dimensión Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes

DIMENSIÓN:	REGULA	POSITIVAMENTE	EL	SI	%	NO	%
<b>COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES</b>							
El docente utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz	27	84.4	5	15.6			
El docente tiene en cuenta las normas de convivencia dentro y fuera del aula	28	87.5	4	12.5			
El docente promueve el respeto entre estudiantes y otros docentes	32	100.0	0	0.0			
<b>TOTAL</b>				<b>90.6%</b>		<b>9.4%</b>	

Nota: Elaboración propia

**Figura 7:** Dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes



Nota: Elaboración propia

### INTERPRETACIÓN:

En la figura se observa que, del total de los estudiantes que integran la muestra, el **90.6%**, positivamente el comportamiento de los estudiantes, utilizando mecanismos positivos y teniendo en cuenta las normas de convivencia del aula y de la institución educativa, mientras que el **9.4%** les falta fortalecer esas habilidades.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

Se ha trabajado con el software SPSS versión 21, y ahora se va a probar la Hipótesis planteada: Existe incidencia entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Andahuasi del distrito de Sayan-2018.

### HIPÓTESIS GENERAL

#### Hipótesis Nula ( $H_0$ )

La incidencia del liderazgo directivo y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Andahuasi, son independientes.

#### Hipótesis Alterna ( $H_1$ )

La incidencia del liderazgo directivo y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Andahuasi, son dependientes.

#### Regla para contrastar hipótesis

Si Valor sig > 0.05, se acepta la $H_0$ . Si Valor sig < 0.05, se rechaza $H_0$ .
---

La hipótesis que se va a demostrar es:

**La hipótesis Nula ( $H_0$ )** planteada significa que no hay incidencia entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Andahuasi del distrito de Sayan-2018.

**La Hipótesis Alternativa ( $H_1$ )** planteada significa que si hay incidencia entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Andahuasi del distrito de Sayan-2018.

## ANÁLISIS ESTADÍSTICO

### Liderazgo directivo - Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje

**Tabla 12:** Tabla de Frecuencias - Dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	21	65,6	65,6	65,6
Válidos NO	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Tabla 13:** Pruebas de Chi Cuadrado –Dimensión Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,105 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección por continuidad <sup>b</sup>	13,584	1	,000		
Razón de verosimilitudes	19,200	1	,000		
Estadístico exacto de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	16,571	1	,000		
N de casos válidos	32				

a. 2 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,41.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

$\alpha$  = nivel de significancia es 5% (0,05)

El valor estadístico de la prueba es sig asintótica bilateral 0,005

Si el sig es < que  $\alpha$ , es decir 0,000 < 0,05

Entonces, se rechaza la  $H_0$  y se acepta  $H_1$

**Esto significa, que sí hay relación o dependencia entre las variables Liderazgo directivo - Dimensión Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.**

**Liderazgo directivo - Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico**

**Tabla 14:** Tabla de Frecuencias - Dimensión Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SI	24	75,0	75,0	75,0
NO	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Tabla 15:** Pruebas de Chi Cuadrado - Dimensión Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,880 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección por continuidad <sup>b</sup>	22,004	1	,000		
Razón de verosimilitudes	27,592	1	,000		
Estadístico exacto de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	26,040	1	,000		
N de casos válidos	32				

a. 1 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,75.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

El valor estadístico de la prueba es sig asintótica bilateral 0,005

Si el sig es < que  $\alpha$ , es decir  $0,000 < 0,05$

Entonces, se rechaza la  $H_0$  y se acepta  $H_1$

**Esto significa, que sí hay relación o dependencia entre las variables Liderazgo directivo - Dimensión Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.**

**Liderazgo directivo - Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza**

**Tabla 16:** Tabla de Frecuencias - Dimensión Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SI	26	81,3	81,3	81,3
NO	6	18,8	18,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Tabla 17:** Pruebas de Chi Cuadrado - Dimensión Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,374 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección por continuidad <sup>b</sup>	21,047	1	,000		
Razón de verosimilitudes	25,143	1	,000		
Estadístico exacto de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	25,549	1	,000		
N de casos válidos	32				

a. 2 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,31.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

El valor estadístico de la prueba es sig asintótica bilateral 0,005

Si el sig es < que  $\alpha$ , es decir  $0,000 < 0,05$

Entonces, se rechaza la  $H_0$  y se acepta  $H_1$

**Esto significa, que sí hay relación o dependencia entre las variables Liderazgo directivo - Dimensión Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.**

## Liderazgo directivo - Propicia un ambiente de respeto y proximidad

**Tabla 18:** Tabla de Frecuencias - Dimensión Propicia un ambiente de respeto y proximidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	26	81,3	81,3	81,3
Válidos NO	6	18,8	18,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Tabla 19:** Pruebas de Chi Cuadrado - Dimensión Propicia un ambiente de respeto y proximidad

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,374 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección por continuidad <sup>b</sup>	21,047	1	,000		
Razón de verosimilitudes	25,143	1	,000		
Estadístico exacto de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	25,549	1	,000		
N de casos válidos	32				

a. 2 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,31.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

El valor estadístico de la prueba es sig asintótica bilateral 0,005

Si el sig es < que  $\alpha$ , es decir  $0,000 < 0,05$

Entonces, se rechaza la  $H_0$  y se acepta  $H_1$

**Esto significa, que sí hay relación o dependencia entre las variables Liderazgo directivo - Dimensión Propicia un ambiente de respeto y proximidad.**

## Liderazgo directivo - Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes

**Tabla 20:** Tabla de Frecuencias - Dimensión Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	29	90,6	90,6	90,6
Válidos NO	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Tabla 21:** Pruebas de Chi Cuadrado - Dimensión Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,823 <sup>a</sup>	1	,001		
Corrección por continuidad <sup>b</sup>	7,316	1	,007		
Razón de verosimilitudes	10,352	1	,001		
Estadístico exacto de Fisher				,007	,007
Asociación lineal por lineal	11,453	1	,001		
N de casos válidos	32				

a. 2 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,66.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

El valor estadístico de la prueba es sig asintótica bilateral 0,005

Si el sig es < que  $\alpha$ , es decir  $0,000 < 0,05$

Entonces, se rechaza la  $H_0$  y se acepta  $H_1$

**Esto significa, que sí hay relación o dependencia entre las variables Liderazgo directivo - Dimensión Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.**

## HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

### PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El liderazgo directivo incide significativamente en el proceso de involucramiento activo a los estudiantes en el proceso de aprendizaje de los docentes.

Esta hipótesis se prueba con el consolidado de la Variable 2, puesto que los resultados demuestran un buen nivel de los docentes que integran la muestra en el proceso de involucramiento activo a los estudiantes (65.60%), asimismo, el valor del sig de la prueba de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson es 0.000, lo que significa que sí hay relación o influencia entre las variables liderazgo pedagógico e involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

**Tabla 22:** Correlaciones Primera hipótesis

		Liderazgo directivo	Involucra a estudiantes
Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,731**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	32	32
Involucra a estudiantes	Coefficiente de correlación	,731**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	32	32

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

## SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El liderazgo directivo incide significativamente en la promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los docentes.

Esta hipótesis se prueba con el consolidado de la Variable 2, puesto que los resultados demuestran un buen nivel en la promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los docentes que integran la muestra (75.00%), asimismo, el valor del sig de la prueba de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson es 0.000, lo que significa que sí hay relación o influencia entre las variables liderazgo pedagógico y promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

**Tabla 23:** Correlaciones Segunda hipótesis

		Liderazgo directivo	Promueve el razonamiento y la creatividad
Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,917**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	32	32
Promueve el razonamiento y la creatividad	Coefficiente de correlación	,917**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	32	32

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

### TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El liderazgo directivo incide significativamente en la evaluación del progreso de los aprendizajes de los docentes.

Esta hipótesis se prueba con el consolidado de la Variable 2, puesto que los resultados demuestran un buen nivel en la evaluación del progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar la enseñanza de los docentes que integran la muestra (81.30%), asimismo, el valor del sig de la prueba de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson es 0.000, lo que significa que sí hay relación o influencia entre las variables liderazgo pedagógico y evaluación del progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar la enseñanza de los docentes.

**Tabla 24:** Correlaciones Tercera hipótesis

		Liderazgo directivo	Evalúa el progreso de los aprendizajes
Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,908**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	32	32
Evalúa el progreso de los aprendizajes	Coefficiente de correlación	,908**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	32	32

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

## CUARTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El liderazgo directivo incide significativamente en propiciar un ambiente de respeto y proximidad de los docentes.

Esta hipótesis se prueba con el consolidado de la variable 2, puesto que los resultados demuestran un buen nivel en propiciar un ambiente de respeto y proximidad de los docentes que integran la muestra (81.30%), asimismo, el valor del sig de la prueba de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson es 0.000, lo que significa que sí hay relación o influencia entre las variables liderazgo pedagógico y propicia un ambiente de respeto y proximidad de los docentes.

**Tabla 25:** Correlaciones Cuarta hipótesis

	Liderazgo directivo	Propicia un ambiente de respeto
Liderazgo directivo		
Coeficiente de correlación	1,000	,908**
Sig. (bilateral)	.	,000
N	32	32
Propicia un ambiente de respeto		
Coeficiente de correlación	,908**	1,000
Sig. (bilateral)	,000	.
N	32	32

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

## QUINTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El liderazgo directivo incide significativamente en la regulación positiva del comportamiento de los estudiantes por parte de los docentes.

Esta hipótesis se prueba con el consolidado de la variable 2, puesto que los resultados demuestran un buen nivel de los docentes que integran la muestra al regular positivamente el comportamiento de los estudiantes (90.60%), asimismo, el valor del sig de la prueba de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson es 0.000, lo que significa que sí hay relación o influencia entre las variables liderazgo pedagógico y regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

**Tabla 26:** Correlaciones Quinta hipótesis

	Liderazgo pedagógico	Regula el comportamiento de los estudiantes
Liderazgo pedagógico		
Coeficiente de correlación	1,000	,608**
Sig. (bilateral)	.	,000
N	32	32
Regula el comportamiento de los estudiantes		
Coeficiente de correlación	,608**	1,000
Sig. (bilateral)	,000	.
N	32	32

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

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

#### **5.1 Discusión de resultados**

Con los resultados obtenidos se ha podido demostrar la incidencia del liderazgo directivo, en el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Andahuasi, la mayoría de ellos demuestra un nivel adecuado en el desarrollo de sus labores en las aulas de clases.

Esto, sustenta nuestra hipótesis general, la cual indica lo mencionado líneas arriba, concluyendo que son los docentes los responsables de viabilizar el proceso de enseñanza aprendizaje, de allí la importancia de desarrollarlo dentro de un ambiente que brinde las garantías óptimas para lograr los objetivos pedagógicos, lo cual se cristaliza en los objetivos institucionales.

Los resultados del presente estudio corroboran lo encontrado por (Raxuleu, 2014) que coincide en la confirmación de la existencia de una vinculación lineal directa entre las variables de liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. Una amplia mayoría de respuestas obtenidas apuntan a que el desenvolvimiento de los directores mediante cada acción que impulsan afectan o influyen el accionar pedagógico de los docentes en las aulas. Señalaron que la vinculación entre las dos variables es alta. (p. 81). Además (Arana & Coronado, 2017) sostiene que los docentes presentan altos niveles de desempeño docente, debido a la buena gestión realizada por el directivo y por el estilo de liderazgo predominante en la institución educativa. Existen una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel de educación inicial y primario en la Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro, predominando el estilo Transformacional. (p. 127). Asimismo (Macahuachi & Gonzáles, 2017) afirma que existe

una relación directa y significativa entre el liderazgo consultivo Liderazgo participativo del director y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado. Sustentado en la tabla 7 y gráfico 5, se observa que el 52% de los docentes manifiestan que el liderazgo participativo del director está en la categoría regular, el 36% de los docentes manifiestan que el liderazgo participativo del director está en la categoría bueno y 12% de los docentes manifiestan que el liderazgo participativo del director está en la categoría muy bueno. (p. 78). También (Redolfo, 2015) afirma que, si existe relación estadísticamente significativamente entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Ugel Jauja, departamento de Junín, 2015, y eso se determina en la preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión de la escuela y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones del nivel secundario. (p. 117 – 118)

Según lo analizado, el liderazgo directivo es una condición esencial para dirigir las Instituciones Educativas, a través del desarrollo de competencias pertinentes para el trabajo en equipo del personal docente con una adecuada comunicación que se traduzca en un buen desempeño en el aula y fuera de ella.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

Luego de haber realizado el análisis en base a las variables establecidas en el presente trabajo de investigación, llegamos a las siguientes conclusiones:

a) Se acepta la hipótesis de la investigación, es decir, que si existe influencia significativa del liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Andahuasi. Al revisar los valores de las variables, obtenemos que ambas superan el 50%, lo que evidencia que si hay relación entre ellas.

b) Se finaliza que el éxito de las instituciones educativas radica en la proyección del liderazgo directivo en el trabajo docente, mejorando así la relación con estos y el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

c) El liderazgo directivo que ejercen los directores de la Institución Educativa Andahuasi, se caracteriza por gestionar las condiciones para la mejora de los aprendizajes (79.70%), y orientar los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes (76.60%).

d) Respecto al desempeño docente, demostraron tener un buen nivel al involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje (65.60%), al promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes (75.0%), al evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza (81.3%), al propiciar un ambiente de respeto y proximidad en sus clases (81.3%), y al regular positivamente el comportamiento de los estudiantes (90.6%).

e) Es imprescindible que el docente cuente con el perfil de formador adolescentes, es decir, debe tener las capacidades necesarias para realizar todo este proceso. Claro está que si bien es cierto la institución educativa cuenta con docentes que reúnen estos requisitos, también hay docentes que les falta desarrollar estas habilidades que requieren el perfil de un buen formador.

## 6.2 Recomendaciones

Después del análisis de la investigación en base a las variables establecidas, establecemos las siguientes recomendaciones:

- a) Se determina que si existe relación directa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, se exhorta proponer estrategias que garantice la calidad educativa en la Institución Educativa Andahuasi.
- b) Entender el liderazgo directivo como un modelo que centra su atención en el aprendizaje de los estudiantes a través de la mediación de los docentes y directivos.
- c) Compartir a los sectores educativos los resultados alcanzados, para tomar medidas sobre la aplicación de aspectos precisos para el logro de mejores resultados en los docentes de Andahuasi.
- d) Promover entre los directores y docentes la participación activa y participativa en la mejora de los aprendizajes; es decir, dirigir la calidad de los procesos pedagógicos a través del acompañamiento sistemático a las/os docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.
- e) La institución educativa debe garantizar un entorno ordenado y de apoyo, de modo que el docente ofrezca un servicio de calidad a sus estudiantes, demostrando su capacidad profesional en las clases que imparte en las aulas.
- f) En la institución educativa debe garantizar un entorno ordenado y de apoyo, como parte del buen desempeño docente en la Institución Educativa. De este modo poder ofrecer una calidad educativa adecuada y que tanto el aprendizaje en los estudiantes como los directivos de la institución produzcan y fomenten un ambiente de confianza y propicio de trabajo.

## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes bibliográficas

Alvarado, J. (2006). *El Gerente de las Organizaciones del Futuro*. Caracas Venezuela: Universidad Pedagógica Experimental El Libertador.

Álvarez de Zayas, C.;. (1990). *Fundamentos teóricos de la dirección del proceso docente-educativo en la Educación Superior Cubana*. La Habana: EMPES.

Arana, L., & Coronado, J. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente En una Institución Educativa Parroquial del Distrito de San Isidro Universidad Marcelino Champagnat*. Obtenido de Repositorio digital: <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/108/1/32.%20Tesis%20%28Arana%20Ag%C3%BCero%20y%20Coronado%20Tarrillo%29.pdf>

Blanchard, K. (2009). *Liderazgo al más alto nivel: como crear y dirigir organizaciones de alto desempeño*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.

Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos.

Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. Caracas: Uyapal.

Collao, O. (2010). *Administración y gestión educativa*. Lima: Asociación Gráfica Educativa.

Crisólogo, A. (2004). *Diccionario pedagógico*. Lima: Abedul.

EDUCAYCREA. (2012). *Los Procesos pedagógicos en la sesión de aprendizaje*. Obtenido de <https://www.educaycrea.com/2012/08/los-procesos-pedagogicos-en-la-sesion-de-aprendizaje/>

Escamilla, A., & Lagares, A. (2006). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. México.

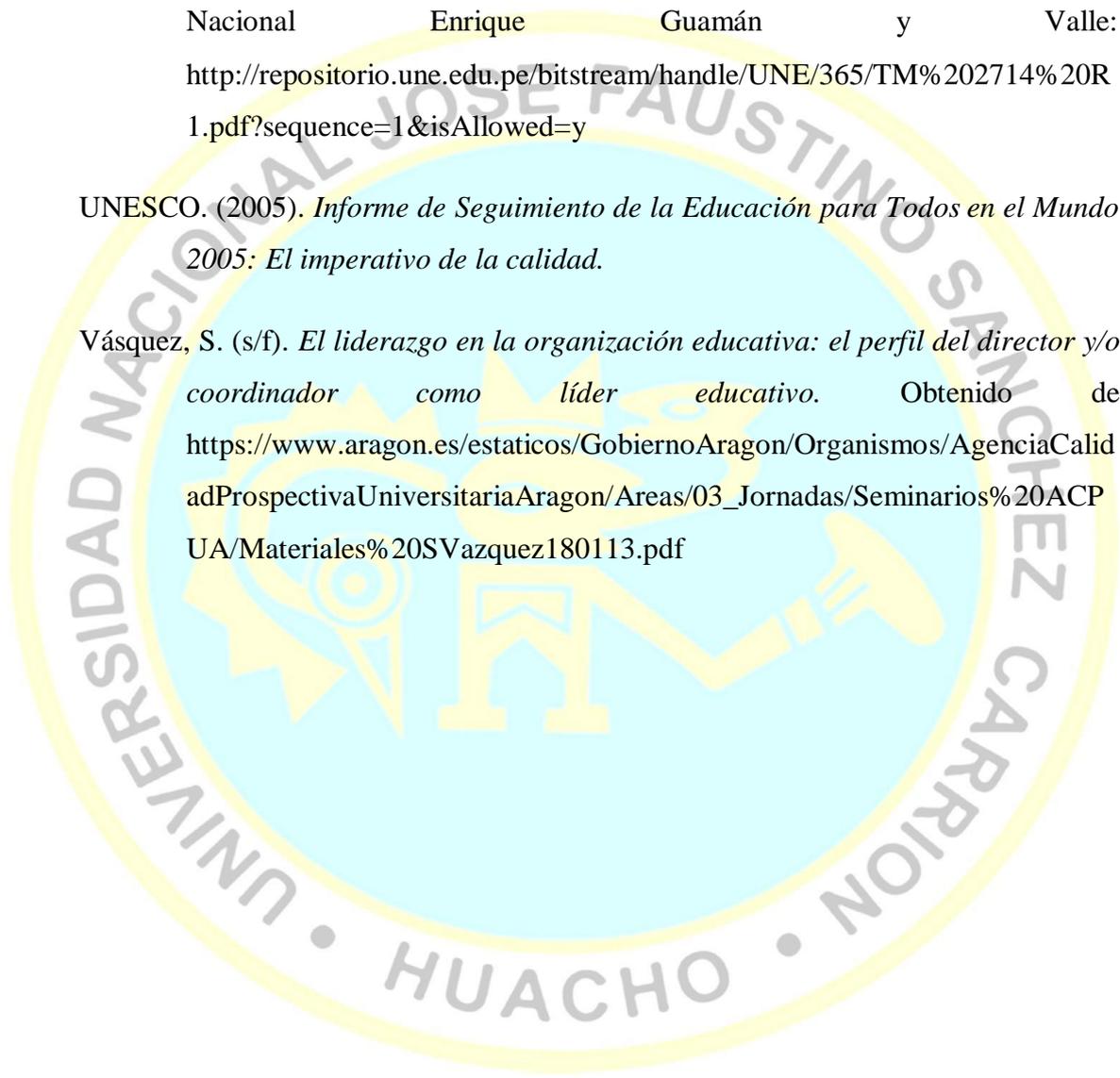
- Fernández, J. (2008). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima*. Lima: Universitas Psychologica.
- Hogg, M., & Vaughan, G. (2010). *Psicología Social*. España: Médica Panamericana S.A.
- Jimenez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada*. Obtenido de Repositorio digital: <http://metadirectorio.org/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>
- Macahuachi, P., & Gonzáles, K. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza del Distrito Tambopata Puerto Maldonado - 2016*. Obtenido de Repositorio digital: <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/228/004-1-5-001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Madrigal, B. (2011). *Liderazgo y aprendizaje*. México: Mc Graw - Hill.
- MINEDU. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima Perú: MINEDU.
- MINEDU. (2016). *Currículo Nacional de Educación Básica*. Lima Perú.
- Minedu. (2016). *Marco de Buen Desempeño*.
- Monroy, J. (2013). *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente*. Obtenido de Repositorio digital: <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/700035BB.pdf>
- Peña, L. (1990). *El maestro como líder*. Caracas Venezuela: Monte Avila.
- Picardo, O. (2004). *Diccionario Pedagógico*. Obtenido de <http://online.upaep.mx/campusvirtual/ebooks/diccionario.pdf>

Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del Director y Desempeño Pedagógico Docente*.  
Obtenido de Repositorio digital:  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>

Redolfo, L. (2015). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario de la Ugel Jauja Departamento de Junín- 2015*. Obtenido de Repositorio digital Universidad Nacional Enrique Guamán y Valle:  
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/365/TM%202714%20R1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

UNESCO. (2005). *Informe de Seguimiento de la Educación para Todos en el Mundo 2005: El imperativo de la calidad*.

Vásquez, S. (s/f). *El liderazgo en la organización educativa: el perfil del director y/o coordinador como líder educativo*. Obtenido de  
[https://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/AgenciaCalidadProspectivaUniversitariaAragon/Areas/03\\_Jornadas/Seminarios%20ACPUA/Materiales%20SVazquez180113.pdf](https://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/AgenciaCalidadProspectivaUniversitariaAragon/Areas/03_Jornadas/Seminarios%20ACPUA/Materiales%20SVazquez180113.pdf)



## ANEXOS

### ANEXO 01: LIDERAZGO DIRECTIVO

<b>Dominio 1</b>		
<b>Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</b>		
<b>Competencia 1</b>		
Conduce de manera participativa la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno; orientándolas hacia el logro de metas de aprendizaje		
<b>Competencia 2</b>		
Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad a favor de los aprendizajes; así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.		
<b>Competencia 3</b>		
Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros; as. Como previniendo riesgos.		
<b>Competencia 4</b>		
Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de la rendición de cuentas, en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes.		
<b>Dominio 2</b>		
<b>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</b>		
<b>Competencia 5</b>		
Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje		
<b>Competencia 6</b>		
Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa, a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta, con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.		

**ANEXO 02**

**FICHA DE MONITOREO AL DOCENTE**

<b>NOMBRE DE LA I.E.</b>			
<b>DIRECTOR(A):</b>		<b>CEL:</b>	
<b>NOMBRE DEL DOCENTE:</b>			
<b>NIVEL EDUCATIVO.</b>		<b>ÁREA CURRICULAR:</b>	
<b>GRADO Y SECCION:</b>		<b>TURNO:</b>	
<b>Nº ESTUD. MATRICULADOS.</b>		<b>Nº ESTUD. ASISTENTES.</b>	
<b>FECHA:</b>		<b>HORA INICIO/TÉRMINO:</b>	

<b>DIMENSIÓN: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE</b>	<b>SI</b>	<b>%</b>	<b>NO</b>	<b>%</b>
El docente realiza acciones para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje				
El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en la sesión				
El docente promueve que los estudiantes comprendan el sentido de lo que aprenden, la importancia o utilidad de lo que se aprende				
<b>DIMENSIÓN: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO</b>				
El docente promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión entre estudiantes				
El docente interactúa con otros docentes en actividades de razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico				
<b>DIMENSIÓN: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA</b>				
El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda al menos en una ocasión, retroalimentación por descubrimiento o reflexión, guiándolos en el análisis para encontrar por ellos mismos la solución o una estrategia para mejorar				
El docente brinda retroalimentación a los estudiantes de calidad según las necesidades de aprendizaje identificadas				

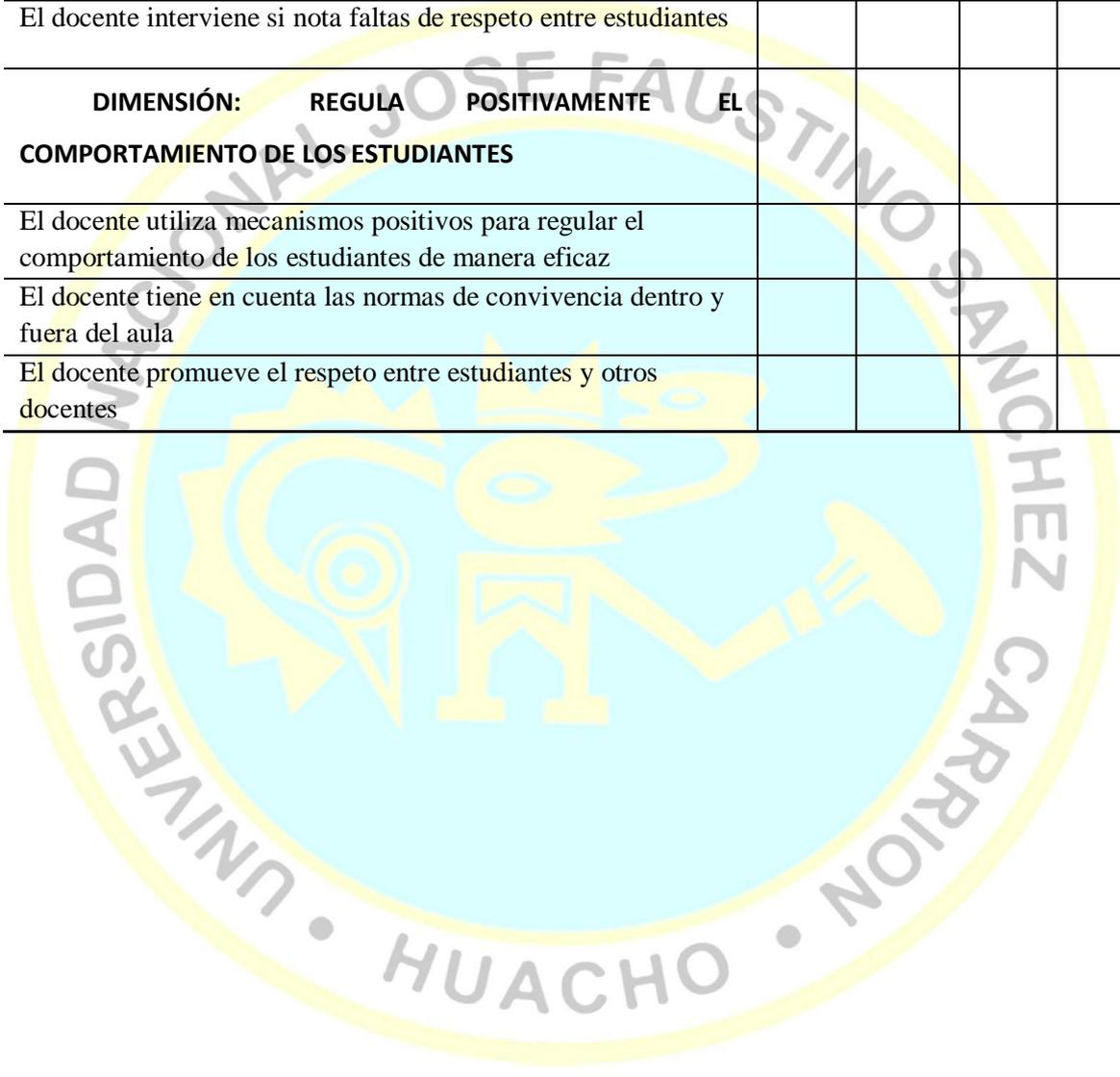
**DIMENSIÓN: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y**

**PROXIMIDAD**

El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas				
El docente es cordial con ellos y le transmite calidez				
El docente siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas				
El docente interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes				

**DIMENSIÓN: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES**

El docente utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz				
El docente tiene en cuenta las normas de convivencia dentro y fuera del aula				
El docente promueve el respeto entre estudiantes y otros docentes				



ANEXO 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS	POBLACIÓN Y MUESTRA
INCIDENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANDAHUASI DEL DISTRITO DE SAYAN - 2018.	<b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cómo incide el liderazgo directivo en el desempeño docente en la Institución Educativa Andahuasi del distrito de Sayan-2018?	<b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la incidencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en la Institución Educativa Andahuasi del distrito de Sayan-2018?	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b> El liderazgo directivo incide significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa Andahuasi del distrito de Sayan-2018?	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b> <u>LIDERAZGO DIRECTIVO</u> Gestión de las condiciones Orientación de los procesos pedagógicos	<b>DISEÑO</b> No experimental <b>INVESTIGACIÓN</b> Explicativa causal	<b>MÉTODO</b> Científico <b>TÉCNICAS</b> Observación Encuestas Fichaje	<b>DOCENTE:</b> Población: 32 Muestra: 32
	<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b> ¿De qué manera incide el liderazgo directivo en el proceso de involucramiento activo a los estudiantes en el proceso de aprendizaje de los docentes? ¿Cómo incide el liderazgo directivo	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> Conocer la incidencia del liderazgo directivo en el proceso de involucramiento activo a los estudiantes en el proceso de aprendizaje de los docentes. Determinar la incidencia del liderazgo directivo en	<b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b> El liderazgo directivo incide significativamente en el proceso de involucramiento activo a los estudiantes en el proceso de aprendizaje de los docentes. El liderazgo directivo incide	<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b> <u>DESEMPEÑO DOCENTE</u> Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el		<b>INSTRUMENTOS</b> Ficha de observación Cuestionario Formato de encuestas.	

<p>en la promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los docentes?</p> <p>¿De qué manera incide el liderazgo directivo en la evaluación del progreso de los aprendizajes de los docentes?</p> <p>¿De qué manera incide el liderazgo directivo en propiciar un ambiente de respeto y proximidad de los docentes?</p> <p>¿Cómo incide el liderazgo directivo en la regulación positiva del comportamiento de los estudiantes por parte de los docentes?</p>	<p>la promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los docentes.</p> <p>Establecer la incidencia del liderazgo directivo en la evaluación del progreso de los aprendizajes de los docentes.</p> <p>Conocer la incidencia del liderazgo directivo en propiciar un ambiente de respeto y proximidad de los docentes.</p> <p>Determinar la incidencia del liderazgo directivo en la regulación positiva del comportamiento de los estudiantes por parte de los docentes.</p>	<p>significativamente en la promoción del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los docentes.</p> <p>El liderazgo directivo incide significativamente en la evaluación del progreso de los aprendizajes de los docentes.</p> <p>El liderazgo directivo incide significativamente en propiciar un ambiente de respeto y proximidad de los docentes.</p> <p>El liderazgo directivo incide significativamente en la regulación positiva del comportamiento de los estudiantes por parte de los docentes.</p>	<p>pensamiento crítico</p> <p>Evalúa el progreso de los aprendizajes.</p> <p>Propicia un ambiente de respeto y proximidad</p> <p>Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes</p>			
--	---	--	--	--	--	--

---

**Carlos Alberto Gutiérrez Bravo**  
**ASESOR**

---

**Jorge Alberto Palomino Way**  
**PRESIDENTE**

---

**Aliam Zavala Santos**  
**SECRETARIO**

---

**Nilo Tello Pandal**  
**VOCAL**

