

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA



**LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70279 TASAPA
PATACOLLO ZEPITA 2017**

TESIS

PRESENTADA POR:

BLADIMIRO CHAMBILLA FERNANDEZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA

PUNO – PERÚ

2019

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA**

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PRIMARIA N° 70279 TASAPA PATACOLLO ZEPITA 2017**

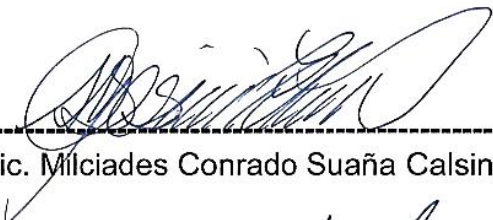
TESIS PRESENTADA POR:


BLADIMIRO CHAMBILLA FERNANDEZ




**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE : 
Lic. Milciades Conrado Suaña Calsin

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. Vidnay Noel Valero Ancco

SEGUNDO MIEMBRO : 
M.Sc. Sonia A. Bustinza Choquehuanca

DIRECTOR / ASESOR : 
Dra. Zaida Esther Callata Gallegos

Área : Gestión y Administración de La Educación.

Tema : Características del diseño y ejecución de políticas educativas.

Fecha de sustentación: 09 / Octubre / 2019

DEDICATORIA

Dedicado con gratitud a mi querido padre, Felipe Chambilla Sacari y a mi madre Faustina Fernandez Sandoval por su apoyo, confianza, consejos, paciencia y comprensión en todo momento.

Con mucho aprecio a mis hermanos por su apoyo y motivación en todo momento para poder seguir adelante en todos los aspectos de mi vida.

Con mucho cariño y aprecio a mis maestros, quienes han contribuido grandemente y han sido parte de mi formación profesional.

Dedico a ellos porque gracias a su apoyo incondicional he podido alcanzar el objetivo propuesto.

Bladimiro Chambilla Fernandez

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional del Altiplano, por haberme acogido en sus claustros universitarios, especialmente a la Facultad de Ciencias de la Educación, del mismo modo a la plana docente pertenecientes a la Escuela Profesional de Educación Primaria.

A los miembros del jurado: Lic. Milciades Suaña Calsin, Dr. Vidnay Noel Valero Ancco, M.sc. Sonia A. Bustinza Choquehuanca y Dra. Zaida Esther Callata Gallegos, por sus orientaciones y apoyo permanente.

A mis padres por su apoyo y compañía para alcanzar mis metas y ser mejor persona día a día, que siempre me dieron todo su amor, cariño, confianza y ánimos para seguir adelante.

Bladimiro Chambilla Fernandez

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE TABLAS	
RESUMEN.....	10
ABSTRACT	11
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1 Planteamiento del problema	13
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Hipótesis de la investigación	18
1.3.1. Hipótesis general	18
1.3.2. Hipótesis específicas	18
1.4. Justificación del problema de investigación	18
1.5. Objetivos de la investigación.....	20
1.5.1. Objetivo general	20
1.5.2. Objetivos específicos.....	20
II. REVISIÓN DE LITERATURA	21
2.1. Antecedentes.	21
2.2. Marco teórico	25
2.2.1.- El liderazgo.....	25
2.2.1.1. Dirección y liderazgo.....	26
2.2.1.2. Elementos del liderazgo educativo	27
2.2.1.3. Cualidades del líder educacional	28

2.2.1.4. Gestión pedagógica	29
2.2.1.5. Gestión institucional	31
2.2.1.6. Clima institucional	32
2.2.1.7 El proyecto educativo institucional	34
2.2.1.8. Capacitación del personal.....	34
2.2.1.9. Gestión administrativa	35
2.2.1.10. Procesos administrativos	36
2.2.2. Desempeño Docente.....	37
2.2.2.1. Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente.....	38
2.2.2.2. Rol del docente innovador.....	39
2.2.2.3. Rol del docente contemporáneo	40
2.3. Marco conceptual.....	43
2.3.1. Liderazgo directivo.	43
2.3.3. Desempeño docente.	44
III. MATERIALES Y MÉTODOS	45
3.1. Ubicación geográfica del estudio	45
3.2. Periodo de duración de estudio	45
3.3. Procedencia del material utilizado	45
3.4. Población y muestra de estudio	46
3.4.1. Población.	46
3.4.2. Muestra	46
3.5. Diseño estadístico	46
3.6. Procedimiento.	47
3.6.1. Técnica	47
3.6.2. Instrumentos.....	47
3.7. Variables	49
3.7.1 Variable (X) Liderazgo directivo	49

3.7.2 Variable (y) Desempeño Docente.	49
3.8. Análisis de los resultados.....	49
3.8.1 Confiabilidad del instrumento para el variable liderazgo director	49
3.8.2 Confiabilidad del instrumento desempeño docente para la variable .	52
3.8.3 Estructura de medidas del coeficiente de correlación de spearman y kendall:	54
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	56
4.1. Resultados	56
4.1.1. Liderazgo directivo	56
4.1.1.1 Gestión pedagógica	56
4.1.1.2 Gestión institucional.....	57
4.1.1.3 Gestión administrativa	58
4.1.1.4 Nivel de liderazgo directivo	59
4.1.2. Desempeño docente	61
4.1.2.1 Desempeño profesional.....	61
4.1. 2.2. Desempeño personal.....	62
4.1.2.3. Desempeño social del docente	63
4.1.2.4. Nivel de desempeño del docente	64
4.2. Discusión	66
V. CONCLUSIONES	69
VI. RECOMENDACIONES.....	70
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
ANEXOS.....	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultados de la gestión pedagógica del directivo.	57
Figura 2. Gestión Institucional del Director	58
Figura 3. Gestión administrativa del directivo.....	59
Figura 4. Nivel de liderazgo directivo.	60
Figura 5. Resultados del desempeño profesional	62
Figura 6. Resultados del desempeño personal	63
Figura 7. Desempeño Social Del Docente	64
Figura 8. Nivel De Desempeño Docente	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuadro de muestra.	46
Tabla 2 Consistencia interna del test.	49
Tabla 3 Alfa de Cronbach, para liderazgo directivo.	51
Tabla 4 Confiabilidad del instrumento.	52
Tabla 5 Alfa Cronbach, para desempeño docente.	53
Tabla 6 Regla de decisión.	54
Tabla 7 Resultados Liderazgo en la Gestión Pedagógica.del.....	56
Tabla 8 Resultados del Liderazgo en la Gestión Institucional por el Directivo.57	
Tabla 9 Resultados del Liderazgo en la Gestión Administrativa por el Directivo.	58
Tabla 10 Resultados del nivel de Liderazgo Directivo.	59
Tabla 11 Resultados del Desempeño Profesional del Docente.....	61
Tabla 12 Resultados del Desempeño Personal del Docente.....	62
Tabla 13 Resultados del Desempeño Social del Docente.	63
Tabla 14 Resultados del Nivel de Desempeño Docente.	64
Tabla 15 Regla de Decisión.	65

RESUMEN

La investigación se refiere al liderazgo que ejerce la autoridad de la Institución Educativa Primaria N° 70279 Tasapa Patacollo Zepita, durante el año 2017 y el desempeño de los docentes, el propósito central de la investigación corresponde a determinar el nivel de correlación existente entre las dos variables. La población de estudio estuvo constituida por los docentes nombrados y contratados de la institución en mención. El ejercicio del liderazgo por el director fue investigado a través de la percepción de los docentes y el desempeño de los docentes ha sido investigado a través de la percepción del director. Las técnicas de la investigación utilizada, para recoger los datos correspondientes a las dos variables, fueron la encuesta para la primera y la segunda variable, siendo sus instrumentos el cuestionario de encuesta. Los resultados que se obtuvieron son positivos por que ratifican la hipótesis y hay una correlación positiva entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes y, luego, el coeficiente de correlación existente entre las dos variables tomando en cuenta el coeficiente Pearson se ubica en 0.8, lo que debe servir para tomar decisiones con el fin de mejorar el desempeño de los docentes.

Palabras Clave: Liderazgo Directivo, Desempeño Docente.

ABSTRACT

The research refers to the leadership exercised by the authority of the educational institution of primary education No. 70279 Tasapa Patacollo Zepita, during the year 2017 and the performance of teachers. The central purpose of the study is to determine the correlation level between the two variables. The study population will be constituted by the teachers appointed and hired from the institution in question. The exercise of leadership by the director will be investigated through the perception of teachers and the performance of teachers will be investigated through the perception of the director. The research techniques to be used, to collect the data corresponding to the two variables, will be the survey for the first variable and the structured observation for the second, with its instruments being the survey questionnaire. The results obtained are positive because they ratify the hypothesis because there is a positive relationship between the leadership and the performance of teachers and, then, the correlation coefficient between the two variables taking into account the Pearson coefficient is 0.8., which should serve to make decisions in order to improve the performance of teachers.

Keywords: Executive leadership, Teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

La realidad en la que se desenvuelve el docente de educación primaria está marcada por la sociedad del conocimiento y para enfrentar esta realidad el mismo tiene que desarrollar la capacidad de aprender a aprender que le permita desenvolverse satisfactoriamente obteniendo un desempeño idóneo que sea sostenible, para ello el docente debe tener un proceso de acompañamiento por parte de las autoridades ejerciendo liderazgo directivo a partir de la Gestión Pedagógica, Institucional, Administrativa posibilitando que el docente ejerza su desempeño, profesional, personal y social hecho que permitirá el desarrollo de los educandos y la educación en general, en este sentido es que se orienta la presente investigación.

En tal virtud, la presente tesis ha sido organizada en cuatro capítulos, cuyos contenidos son los siguientes. En el capítulo I, se presenta el planteamiento de la investigación, en el cual se considera el planteamiento de problema, formulación de la misma, objetivos y justificación.

En el capítulo II, se desarrolla el marco teórico, donde se desarrolla los antecedentes de la investigación y la fundamentación a través de las bases teóricas-científicas donde se encuentra enfocada las bases epistemológicas sobre la gestión del conocimiento por parte de las autoridades y el desempeño didáctico de los docentes.

El capítulo III aborda el aspecto metodológico que precisa el sistema de hipótesis, la metodología utilizada en la investigación donde se establece el nivel de investigación,

tipo y diseño de investigación, población y muestra, la definición operativa con sus indicadores, el instrumento.

El capítulo IV contiene los resultados obtenidos, también se presenta las tablas de los resultados referidos a las variables en cuestión y por supuesto la correlación de variables.

Finalmente se aborda la síntesis de la investigación proponiendo las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

1.1 Planteamiento del problema

La era del conocimiento en que vivimos presenta a las sociedades modernas desafíos sin precedente histórico. Los vertiginosos avances en tecnología y las comunicaciones instantáneas que aceleraron el proceso de globalización y acercan a las personas y los países como jamás había sucedido, causan profundo impacto en la educación.

La mayoría de las personas están de acuerdo en afirmar que nos encontramos ante una situación nueva, una época histórica en la que el cambio se ha convertido en el principal protagonista. En la actualidad el índice de cambio es más rápido, su magnitud es mucho mayor y la cantidad y calidad del mismo es diferente, lo que hace que los responsables de las instituciones educativas tengan que enfrentarse con problemas que nunca habían visto antes.

Para que este cambio fundamental ocurra, es preciso disponer de directores capaces de asumir el liderazgo en el proceso de gestión siendo una tarea pendiente para los líderes educativos de la escuela.

Antes de que los cargos para los directivos sean por meritocracia “La mayor parte de los directores no contaban con una preparación que les permita asumir el liderazgo y estimular a los docentes ni ostenta la capacidad organizativa; especialmente en zonas rurales, es pues, necesaria fortalecer la capacidad de liderazgo de los directivos para transformar efectivamente la cultura de las instituciones escolares”. Se trata aquí de generar climas propicios para mejorar el rendimiento del trabajo docente y el desempeño de los alumnos con una gestión escolar participativa, abierta y centrada en el logro de aprendizajes.

Es fundamental, considerar la debida importancia, el papel del liderazgo en los directores para poder conducir y guiar a los miembros de la organización educativa con el fin de cumplir los objetivos y metas que la institución y el sistema educativo requiere con urgencia.

La administración y/o gerencia relacionada con el liderazgo han surgido nuevas teorías y concepciones que busca la eficacia y la efectividad en la administración. En relación a esta problemática existen diversos planteamientos y conclusiones como lo señalan: Respecto al liderazgo directivo (Alfonzo, 2013), señala “Quien enfrenta hoy el reto de dirigir una institución educativa, más que un administrador tendrá necesariamente que ser un líder Educativo, para lograr resultados óptimos en las condiciones en que vivimos”; otro punto importante es, que no basta con reunir los requisitos necesarios para

el cargo, ni acumular una larga trayectoria docente y directiva, sino también una visión de que trascienda los parámetros del centro educativo.

Las posibilidades de éxito en la actualidad se “traducen en que su pensamiento y acción va creando un clima socio psicológico adecuado que repercute decididamente sobre el sistema de relaciones interpersonales, compenetrando a las personas entre sí y estas con la organización en su conjunto”.

El sistema educativo necesita directores-líderes que armonicen adecuadamente los factores de calidad con los procesos de aprendizaje y sean movilizados del cambio pedagógico, pues las actitudes conservadoras ya son limitantes; quienes no se esfuerzan por cambiar su estructura mental de jefe a líder, jamás podrán optimizar sus logros de gestión y acción educativa.

Relacionado al liderazgo directivo Gallegos (2004), señala que por mucho tiempo, los sistemas educativos siempre estuvieron conformes con la figura del director al frente de una institución educativa, que cumpliendo con las formalidades del caso, se encargaba de las tareas administrativas y pedagógicas (amparado en una abultada y confusa reglamentación), actuando de un modo u otro de acuerdo al grado de confianza de sus colaboradores, prevaleciéndole estilo burocrático, donde lo pedagógico se ve afectado por decisiones y mecanismos de corte administrativo, lo cual parece ser que el gran “nudo” que se interpone entre la organización escolar y su eficiencia está en la ruptura de la gestión con la pedagogía, que existe en las escuelas de administración más tradicional, cuyo patrón se ajusta en mayor medida al control y la supervisión.

En los momentos actuales hay una revaloración del rol del director, que es considerado junto con los docentes como elementos claves para impedir o promover cambios y/o innovaciones en los centros educativos, siempre y cuando existan nuevas actitudes que aseguren condiciones necesarias para que los aprendizajes puedan darse de la mejor manera posible, en función a que los alumnos aprendan lo que se supone deban aprender, para garantizar la calidad.

El desafío – más complejo aun- es concebir y propiciar el desarrollo de un nuevo modelo de conducción de los centros educativos, mediante la figura del director-líder que encarne muchas mentalidades, nuevas actitudes y valores dentro de la difícil tarea que es liderar en educación, donde el futuro de las instituciones dependerá de la capacidad para formar adecuadamente a sus miembros de acuerdo a lo que el nuevo entorno institucional demanda.

Calero (2012), Es importante que el director de centro educativo tome conciencia de su rol de líder, que debe inspirar respeto y debe ganar apoyo por lo que él sostiene, por lo que él representa y por sus formas de relacionarse con sus colegas. El líder tiene poder, autoridad, tiene influencia. El líder es poderoso no porque tiene autoridad legal, sino porque representa, articula y difunde en la organización valores que representan las más altas aspiraciones de los miembros de la misma. También señala: Que el liderazgo es influencia, es el proceso de influir sobre las personas para que intenten, con buena disposición y entusiasmo, lograr metas de grupo.

Los líderes no sólo motivan a sus subordinados a satisfacer sus propias metas y necesidades personales, sino también en la realización de los objetivos deseados para la organización. El estilo de liderazgo que es eficaz para un lugar puede no serlo para el

otro, varía según la organización, las personas y las tareas. El liderazgo es una nueva filosofía de dirección para movilizar todos los recursos de la organización, especialmente los potenciales humanos, en el logro de la misión. El liderazgo incrementa la calidad del trabajo al dinamizar la

Comunicación, el compromiso y la capacidad del conjunto social para conseguirla calidad total.

El desafío – más complejo aun- es concebir y propiciar el desarrollo de un nuevo modelo de conducción de los centros educativos, mediante la figura del director-líder que encarne muchas mentalidades, nuevas actitudes y valores dentro de la difícil tarea que es liderar en educación, donde el futuro de las instituciones dependerá de la capacidad para formar adecuadamente a sus miembros de acuerdo a lo que el nuevo entorno institucional demanda. (Calero, 1998), Es importante que el director de centro educativo tome conciencia de su rol de líder, que debe inspirar respeto y debe ganar apoyo por lo que él sostiene, por lo que él representa y por sus formas de relacionarse con sus colegas. El líder tiene poder, autoridad, tiene influencia. El líder es poderoso no porque tiene autoridad legal, sino porque representa, articula y difunde en la organización valores que representan las más altas aspiraciones de los miembros de la misma. También señala: Que el liderazgo es influencia, es el proceso de influir sobre las personas para que intenten, con buena disposición y entusiasmo, lograr metas de grupo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E.P. N° 70279 Tasapa Patacollo Zepita?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo en que se encuentra el director de la I.E.P. N° 70279 Tasapa Patacollo Zepita?

¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la IEP N° 70279 Tasapa Patacollo Zepita?

1.3. Hipótesis de la investigación

1.3.1. Hipótesis general

El grado de correlación que existe es regular entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la IEP N° 70279 Tasapa Patacollo Zepita.

1.3.2. Hipótesis específicas

El nivel de liderazgo directivo de la IEP N° 70279 Tasapa Patacollo Zepita, es regular.

El nivel de desempeño docente en la IEP N° 70279 Tasapa Patacollo Zepita, es regular.

1.4. Justificación del problema de investigación

La investigación acerca del liderazgo directivo relacionada con el desempeño docente es una propuesta que está orientada fundamentalmente a contribuir el

mejoramiento de la educación en el país a través del desarrollo adecuado del liderazgo que es un factor importante que contribuye a lograr los objetivos, metas educativas y por tanto lograr una buena labor del docente.

Para ello, es importante que el director sea un líder en las instituciones educativas, ya que teniendo un director con liderazgo garantizará que los miembros y componentes de la institución educativa cumplan con su función y lo que se espera de ellos. La presente investigación es importante por las siguientes razones:

- A. Permitirá conocer el liderazgo que tiene el director en la institución educativa primaria N° 70279 Tasapa Patacollo del distrito de Zepita. describiendo su actuación y labor en su centro de trabajo.
- B. Habilitará a conocer, si el director cumple las labores que caracteriza y debe tener un líder directivo en la institución educativa. Asimismo, permitirá conocer el nivel de desempeño que presentan los docentes.
- C. Permitirá continuar más investigaciones respecto al estilo de liderazgo del director en distintos ámbitos (distritos, provincias) de nuestra región viendo la gran importancia que tiene para el logro de los objetivos y metas institucionales.
- D. El estudio también es importante porque permitirá al director conocer y tener a su disposición un trabajo de investigación que refleja validez y confiabilidad respecto a la relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente buscando de esta manera corregir y buscar mejorar en la labor directiva.

Con la investigación propuesta se pretende probar que un buen liderazgo por parte del director permitirá el mejoramiento del desempeño docente y, de esta manera, mejorar la formación de los estudiantes. Esta comprobación, exige que primero se determine el

grado de correlación que existe entre las dos variables, a partir de la identificación del coeficiente de correlación. Estos resultados deben beneficiar directamente a los directivos de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Zepita.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

Determinar si existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E.P. N° 70279 Tasapa Patacollo Zepita.

1.5.2. Objetivos específicos

Identificar el nivel de liderazgo directivo en que se encuentra el director de la IEP. N° 70279 Tasapa Patacollo Zepita.

Identificar el nivel de desempeño docente en la IEP N° 70279 Tasapa Patacollo Zepita.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes.

En la ciudad de Puno se han encontrado escasos trabajos relacionados con el liderazgo del director y el desempeño docente. Rincon (2005), en su tesis cuyo objetivo fue determinar la conexión entre el liderazgo del director y la actuación de maestros del Valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas, sobre una muestra estratificada que ha sido considerada proporcionalmente de los colegios que conformaron el universo, logrando llegar a las siguientes conclusiones: : Los datos evidenciaron que entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente existe alto grado de correlación (0,76 de correlación de acuerdo al coeficiente de Pearson es una correlación positiva considerable) en las instituciones educativas del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas.

Raxuleu (2014) realizó un estudio descriptivo correlacional considerando como propósito principal, describir la vinculación del liderazgo del director con el desempeño pedagógico del docente, para lo cual contó con una población de 237 participantes en esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta, concluyendo que existe una alta vinculación entre estas variables.

Rodriguez (2010), planteándose como objetivo identificar la “Percepción de los Estudiantes de Enfermería sobre los Estilos de Liderazgo de los docentes del departamento académico de enfermería de la UNMSM; trabajó con una muestra de 147 estudiantes obtenida mediante el muestreo probabilística estratificado aleatorio simple de

los 5 años de estudios del universo de 490 estudiantes de enfermería. Señala las siguientes conclusiones: Que existe un porcentaje considerable (53%) de estudiantes que tienen una percepción desfavorable sobre los estilos de liderazgo de los docentes del D.A.E., Ello, está relacionado a que el docente demuestra desinterés por la participación del estudiante, indiferencia ante las situaciones difíciles que este atraviesa o es rígido ante esta situación, hace diferencia en su trato con el estudiante, es desatento, mantiene una mala comunicación, impone su criterio o forma de pensar, es indiferente al desarrollo de las fortalezas y/o potencialidades, y permanentemente insiste en los errores de los estudiantes.

Mansilla (2005), en su tesis cuyo objetivo fue establecer “Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001 - 2005 en la institución “Inmaculada Concepción” de Los Olivos; llegando a las siguientes conclusiones: 1. en los años de servicio educativo 2001-2005, el director D1 (2002), evidenció un estilo permisivo, quien contaba con 10 años de experiencia logro 25 puntos considerado como moderado grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes. 2. El director D2 cuyo estilo directivo fue autocrático contaba con 15 años de experiencia y logro 22 puntos considerado como bajo grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes. 3. El director D3 cuyo estilo directivo fue democrático, contaba con 20 años de experiencia y obtuvo 28 puntos considerado como alto grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes.

Hilares(2015) realizó una investigación cuyo objetivo fue demostrar la relación entre liderazgo directivo y Desempeño docente en un Centro de Educación Técnico Productivo considerándose una población y muestra de 80 profesionales a los cuales se

les aplicó una encuesta de 18 preguntas con 2 partes, una de liderazgo y otra para desempeño docente; empleándose para su medición la escala de ítems de Rensis Likert, llegando a la conclusión que existe una relación directa entre liderazgo y desempeño docente.

Osorio (2006), se planteó como objetivo determinar la relación entre “el desempeño docente y el rendimiento académico en formación especializada de los estudiantes de matemático y física de las facultades de educación en las universidades de la sierra central del Perú”; De la investigación realizada se llega a las siguientes conclusiones: El desempeño de los docentes de Matemática y Física de las Facultades de Educación en las tres universidades es en promedio buena ya que obtienen 14,56 puntos como producto de los datos proporcionados por los estudiantes, docentes, y jefes de departamento mediante encuestas de dominio tecnológicos, científicos, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y formación en valores éticos en la que obtienen 13.36, 14.62, 15.28, 14,25 y 14.73 puntos respectivamente, el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de matemática y física y física de la facultades de educación de las tres universidades es en promedio deficiente porque obtienen 07.15 puntos obtenida de la prueba de conocimientos aplicada sobre matemática, el coeficiente de Correlación entre los conocimientos en matemáticas y física y el rendimiento académico en formación especializada según las actas promocionales de los estudiantes de la especialidad de matemática y física de las facultades de estas tres universidades es 0,78; la cual demuestra que existe una alta correlación donde los resultados de las pruebas de conocimiento muestran el deficiente nivel de rendimiento académico en la que se encuentran los estudiantes de estas tres universidades, el desempeño del docente universitario de matemática y física se relaciona

significativamente con el rendimiento académico en formación especializada de estudiantes de la especialidad de matemática y física de las facultades de educación debido a que en la universidad donde hay un mejor desempeño docente hay un mejor rendimiento académico, en la prueba de correlación múltiple se obtiene $r=0,373979$.

Charry (2005, 128), se planteó como objetivo determinar la “Relación entre el desempeño didáctico del docente y la capacitación del egresado para elaborar la tesis de grado en la Maestría de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de la investigación realizada se llega a las conclusiones: los resultados de la investigación demuestran que los métodos aplicados por los docentes lograron en los maestristas, el aprendizaje óptimo del proceso de investigación científica tal como se evidencia en las calificaciones obtenidas por los alumnos, en opinión de los propios encuestados; entre el aprendizaje y los métodos didácticos o desempeño didáctico, la correlación es fuertemente positiva, cuyo valor es de 0.8949; lo que demuestra que los maestristas si han tenido un buen nivel de aprendizaje producto del desempeño didáctico del docente de investigación científica; la correlación entre los ítems de calificación alta vs didáctica (bastante) demuestra una relación directa ($r_s=5.27$), lo que significa que los maestristas que han tenido calificaciones altas señalan que el desempeño didáctico ha sido bueno, no obstante, esto se da desde el punto de vista teórico, puesto que en la práctica no es así, se puede comprobar, que pasados los 5 años después de la culminación de los estudios realizados, la gran mayoría no logra elaborar la tesis de grado.

Ramirez (2006), se planteó como objetivo identificar “Evaluación integral del desempeño profesional de los docentes de Educación Secundaria de menores de la UGEL N° 06 de Lima para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y educación”; trabajó

con una muestra de 55 docentes que se consideró del universo de 700 profesores de secundaria. Siendo, además encuestados los padres de familia y alumnos de las 5 instituciones educativas. El autor llega a las conclusiones: en la autoevaluación más del 50% de los docentes consideran su trabajo como excelente y muy bueno; en la encuesta de opinión de los alumnos más del 50% de los alumnos consideran que el docente tiene las dos alternativas, un buen y muy buen desempeño; en la encuesta sobre gestión directriz los docentes en un 50% consideran que a veces el director los apoya en la mejora de su desempeño profesional.

2.2. Marco teórico

2.2.1.- El liderazgo

Koontz y Weihrich (2001), afirma que el liderazgo se define como influencia, es decir, como el arte o proceso de influir en la gente, con la finalidad de que ofrezcan con voluntad y entusiasmo, un esfuerzo para el logro de objetivos comunes. Idealmente la gente le corresponde verse estimulada a desarrollar no solo con la voluntad, sino también con pasión y confianza respecto al trabajo.

Farre y Lasheras (2002), menciona que el liderazgo directivo es la tarea distinguida por la fijación de normas, la organización del trabajo y la concentración en las metas, es muy eficaz para mantener a un grupo centrado en una misión. El líder directivo es aquel que tiene capacidad suficiente para impartir órdenes apropiadas.

2.2.1.1. Dirección y liderazgo

Calero (1998) señala que tener actitudes tradicionales de jefe formal es limitante e inconveniente para la organización. Tener ascendencia en el grupo con el que se trabaja, aplicar las técnicas de liderazgo, son potenciadoras de productividad y de acrecentamiento personal y empresarial.

Para ejercer de mejor modo la dirección de una institución es deseable hacerlo con características y cualidades del liderazgo. La administración renovada exige del director no un jefe clásico sino un director líder. Un director que encarne nuevas mentalidades, nuevas actitudes, para generar mística en toda la organización.

El liderazgo es un aspecto importante de la administración. La capacidad para guiar y dirigir con efectividad es uno de los requisitos clave para ser administrador excelente. La esencia del liderazgo es el seguimiento, el deseo de las personas por seguir a alguien, al líder, a quien perciben como medio para lograr sus propios deseos, motivos y necesidades. El liderazgo y la motivación están íntimamente interconectados. Los líderes pueden no solo responder a esos motivadores, sino también acentuarlos y disminuirlos a través del clima organizacional que se establezcan.

El liderazgo, a diferencia del simple ejercicio del poder, es inseparable de las necesidades y objetivos de los que los siguen y alcanzan, estimulándose mutuamente, niveles de motivación y moralidad más elevados. Eleva el nivel de comportamiento y de aspiración ética del que dirige y del dirigido, tiene un efecto transformador sobre ambos.

El líder despierta la confianza en sus seguidores, se sienten más capaces de alcanzar los objetivos que ellos y el comparten.

2.2.1.2. Elementos del liderazgo educativo

Gallegos (2004) señala que, reconociendo al liderazgo como un proceso, se consideran los siguientes elementos:

- a) **Objetivo.** Propósitos a alcanzar en lo institucional e individual. El líder debe tener claro la finalidad educativa, apelando a nexos comunes y buscando la unidad.
- b) **Poder.** El liderazgo es una forma de ejercicio del poder. Las cualidades del líder permiten la adhesión voluntaria de los agentes educativos, cuando ven credibilidad e integridad en sus acciones.
- c) **Estilo.** Conducta que manifiesta el líder en el ejercicio de su poder, para integrar intereses y lograr objetivos, evitando los extremos: la autocracia y la pusilanimidad, aspectos reñidos con el verdadero significado de liderazgo
- d) **Seguidores.** La esencia del liderazgo es la cohesión, subordinación, el seguimiento y la emulación de los integrantes del grupo. Se sigue a un líder cuando es correcto, es decir “cuando hace lo que dice y dice lo que hace”.

Afirma Gallegos, (2004) que el liderazgo es un proceso que abarca estos cuatro elementos ya que la presencia de ellos es importante para hablar de liderazgo. El primero elemento (objetivo) tener los propósitos o metas establecidos de tal forma que el líder y los seguidores en la organización estar al corriente para trabajar hacia ellos. El segundo elemento (poder) es una facultad que tiene el líder para conducir y guiar al grupo en una

organización donde el uso de sus capacidades, habilidades y conocimientos del liderazgo permita influir en las personas de manera voluntaria. Ejercer el liderazgo es ejecutar el poder debido a la influencia, movilización, voluntades y acciones que logra el líder en su organización. El tercer elemento (estilo) es otro elemento del liderazgo donde se manifiesta en la conducta y forma de relacionarse del líder con el grupo; en el ejercicio de su poder está siempre presente el liderazgo, sea mostrando un estilo democrático, liberal o autoritario, veremos al líder asumiendo uno de estos estilos o combinando alguno de ellos. El cuarto elemento (los seguidores) elemento de liderazgo importante, ya que ellos son las personas del grupo que hay que movilizar, cohesionar y lograr influir para que sigan el camino que traza el líder que lógicamente para alcanzar las metas y/o objetivos.

2.2.1.3. Cualidades del líder educacional

Alfonzo, (2001) señala que las cualidades esenciales de líder en una institución educacional son:

- a) Coincidencia plena y consciente con el proyecto social que se trata de impulsar.
- b) Identificación con los problemas que le preocupan al colectivo.
- c) Estilo propio en la dirección. (Sello personal)
- d) Conocimiento de la labor que realiza.
- e) Seguridad, confianza y autoridad.
- f) Ejemplo personal en su vida laboral, política y social.
- g) Resultados en su desempeño profesional específico (como especialista en determinada área).

- h) Cultura general.
- i) Capacidad para asimilar y aplicar de forma creativa los resultados de la Ciencia de la Dirección.
- j) Objetividad e imparcialidades en las decisiones y sobre todo en la evaluación y estimulación al trabajo.
- k) Capacidad para la comunicación con el colectivo de trabajo.
- l) Iniciativa.
- m) Visión de futuro o perspectiva.
- n) Capacidad para asimilar los cambios provenientes de análisis y valoraciones objetivas.
- o) Capacidad para delegar, organizar, planificar y controlar las tareas fundamentales.
- p) Carisma personal para la dirección de un determinado colectivo.

2.2.1.4. Gestión pedagógica

Está definida como el conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que emprende el colectivo de una escuela -liderado por el equipo directivo- para promover y garantizar el logro de los aprendizajes.

MINEDU, (2013) En este escenario, las escuelas asumen la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos. En el marco de una cultura ética y participativa, se construye una visión común de toda la comunidad educativa que inspira, orienta y acompaña el fortalecimiento de capacidades y el compromiso de sus miembros para crear condiciones favorables y hacerse responsables del logro de aprendizajes de las y los estudiantes. Así también, la escuela redefine su organización para hacerla más

abierta, informada y democrática, promoviendo el protagonismo estudiantil y adecuándose a las necesidades de sus estudiantes y del contexto. Además, se autoevalúa continua y colectivamente para extraer lecciones en base a su propia experiencia.

Toda institución educativa necesita liderazgo directivo. Persona o personas que asuman la conducción de la organización en relación a las metas y objetivos. La reforma de la escuela requiere configurar este rol desde un enfoque de liderazgo pedagógico. Un líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico.

Es una opción necesaria y pertinente a la propuesta de escuela que queremos; que aspira a organizarse y conducirse en función de los aprendizajes y que, para ello, logre vincular el trabajo docente, clima escolar acogedor y la participación de las familias y comunidad.

Una gestión democrática orientada al cambio institucional debe garantizar una enseñanza de calidad y comprometerse con los aprendizajes. Esta forma de gestión puede visibilizarse en:

El ejercicio del liderazgo pedagógico, a fin de hacer transitar a la institución educativa hacia estándares superiores de enseñanza y posibilitar que se comprometa con sus resultados.

La promoción de la organización autónoma de sus estudiantes para generar participación en la vida escolar.

Una organización interna abierta, comunicativa y flexible, más democrática en sus procedimientos de toma de decisiones.

La institucionalización de la evaluación como práctica docente colectiva y del aprendizaje de la experiencia de manera continua; es decir, que toda la comunidad educativa aprenda a mirarse y a valorar la evaluación como una oportunidad para aprender, tanto de los logros como de los errores.

El liderazgo pedagógico de las escuelas se constituye, en este escenario, en un factor importante para el mejoramiento de la educación y en una prioridad en las agendas de las políticas educativas.

Calero (2010). En la Gestión pedagógica debe tomar decisiones que faciliten a los docentes desarrollar con satisfacción y eficiencia profesional el hecho pedagógico. Poder decidir acertadamente para crear condiciones favorables hacia el aspecto pedagógico, requiere que el director tenga una gran comprensión del fenómeno educativo en general y en particular: que variables o factores lo afectan positiva y negativamente, bajo qué condiciones se puede esperar resultados, instrumentos necesarios para la medición de la calidad pedagógica, etc.

2.2.1.5. Gestión institucional

Se refiere a los factores que inciden en la conducción de una institución. El tratamiento de este concepto implica el abordaje de problema de índole administrativa, organizacional, de planificación, etc.

Calero (2012). En la Gestión Institucional, el director decide, de alguna manera, sobre la institución como un todo. Debe tomar decisiones para buscar relacionar la institución de la mejor forma posible con la comunidad social: Con los padres de familia, con el gobierno, la parroquia, las personas e instituciones educativas. Este tipo de decisiones requiere, por parte del director, un gran conocimiento del entorno social, de las expectativas e intereses de otras instituciones, de las limitaciones y posibilidades tanto de la institución que dirige como de los grupos y entidades con los cuales se debe relacionar. Debe tomar decisiones para garantizar que la institución educativa se adecue y responda a las necesidades y expectativas de las comunidades que atiende en las que está ubicada.

Alvarado (1999), afirma que “puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales”.

2.2.1.6. Clima institucional

Se refiere al ambiente que se produce como resultado de las interacciones entre las personas que trabajan en la institución. Crear un clima organizacional adecuado es función de todo cuerpo directivo y del director en especial. Esto significa desarrollar un ambiente donde las personas se sientan verdaderamente comprometidas con los objetivos de la institución educativa, lo cual es posible si hay respeto, participación y buena comunicación.

Según Martín (2000), el clima institucional: Viene a ser la percepción colectiva de la organización en su conjunto, constituyéndose en el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir de la cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada organización educativa. Entendida en esta dimensión el clima institucional puede ser vínculo u obstáculo para el desempeño de la organización, constituyéndose en un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran; expresión que se manifiesta en términos de compromiso con la institución: cohesión entre el personal, participación, cooperación y ayuda, confianza, responsabilidad, etc.

Debemos entender, entonces, que el clima institucional es, en primer término, un elemento subjetivo que corresponde al ámbito de las relaciones interpersonales en la vida de una institución. En él intervienen las personas que forman parte de la organización y corresponde al cuerpo directivo el velar por el mantenimiento del adecuado clima organizacional.

Por otro lado, el clima institucional involucra una serie de elementos cuyo conocimiento contribuirá al mejor manejo. Entre ellos podemos mencionar las relaciones humanas, la personalidad, la motivación, las actitudes, el medio ambiente, etc. Lo difícil de todo esto es cómo gestionar para satisfacer las expectativas de los usuarios internos, donde los actores educativos orienten su trabajo profesional y técnico hacia los objetivos que se han establecido en la planificación estratégica.

2.2.1.7 El proyecto educativo institucional

Es el instrumento eje para la conducción de las acciones de la institución educativa con el propósito de alcanzar los objetivos de la misión, orientado por la visión. Entre otras, tiene las siguientes características: Fijar los objetivos para la mejora de la institución educativa, satisfacer las expectativas educativas de los padres y alumnos, debe ser elaborado por los actores educativos (los servidores de la organización educativa) con la intervención de los alumnos y padres, y debe constituirse en elemento motivador para el desarrollo de la acción educativa. Por otro lado, entre los propósitos fundamentales de elaborar el proyecto educativo institucional se pueden considerar los siguientes:

Establecer la identidad de la institución educativa, respondiendo a la cuestión ¿Quiénes somos y que pretendemos llegar a ser?

Explicitar los objetivos que la institución educativa se propone en cuanto a la formación que ofrece, respondiendo a la cuestión ¿Cuál es la especificidad de la propuesta educativa? Precisar los aspectos organizacionales y funcionales de la institución educativa, respondiendo a la cuestión ¿Cómo nos organizamos y cómo vamos a funcionar?

2.2.1.8. Capacitación del personal

Es una dimensión que se desarrolla en el proceso de conversión del rol profesional a través del perfeccionamiento, entendido como una instancia para la creación de condiciones que permitan al docente comprender los problemas presentados en su práctica, de manera que pueda elaborar respuestas originales para cada una de las

situaciones en las cuales le corresponde actuar, y asumir responsabilidades cualitativamente diferentes con soluciones diversas.

Capacitarse es estar preparado para enfrentar nuevas eventualidades, nuevas realidades, nuevas situaciones. En el mundo de hoy, las personas tienen que adicionar a su licenciatura o estudios técnicos, nuevos estudios que lo mantengan actualizado con los cambios que se producen cada día debido al incremento incesante del conocimiento en todas las áreas del saber.

Senlle y Gutierrez (2005), afirman “es un elemento crucial para el camino hacia la excelencia. Por ello, las instituciones deben invertir en el desarrollo del cuerpo docente y del personal a través de la formación continua” (p. 53). La capacitación del personal tiene que entenderse como la capacitación continua de todos los recursos humanos que tiene la institución educativa.

2.2.1.9. Gestión administrativa

Bachen y Heimer, (2016), definen a la gestión administrativa como el proceso de toma de decisiones realizado por los órganos de dirección, administración y control de una entidad, basado en los principios y métodos de administración, en su capacidad corporativa.

En la gestión Administrativa tiene que tomar decisiones sobre los procesos administrativos e institucionales para garantizar que el servicio educativo ocurra de una forma sostenida, regulada y de acuerdo a normas y propósitos enunciados a nivel institucional. Poder decidir en este nivel, requiere una gran comprensión del centro

educativo como una institución social. El colegio o la escuela no sólo es el lugar a donde los alumnos van a recibir clases, es un espacio social en donde se tramitan símbolos, valores, lenguajes y relaciones específicas. Es también el lugar en donde la sociedad hace legítimos y válidos los saberes que juzga, es una parte fundamental del currículo. Los alumnos no aprenden solamente de lo que ocurre en la clase; aprenden también de la forma como discurre diariamente toda la institución escolar. Por eso las decisiones sobre la forma de definir y concebir el espacio físico, los horarios, la disciplina, los símbolos escolares, la forma como deben relacionarse los profesores con los alumnos y los profesores entre sí, la forma y el tipo de celebraciones, fiestas, etc.; son decisiones que un director debe pensar cuidadosamente porque todas ellas tienen implicancias educativas.

2.2.1.10. Procesos administrativos

Delgado y Ena (2008) la administración es un proceso muy particular consístete en las actividades de planeación, organización, ejecución y control, desempeñadas para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos; sin ellos es imposible hablar de Gestión Administrativa.

- a) **Planificar.** Delgado y Ena (2008) aluden que comienza el proceso con la visión y misión de la organización, fijar objetivos, las estrategias y políticas organizacionales, usando como herramienta el mapa estratégico, todo esto está teniendo en cuenta las fortalezas/debilidades de la organización y las oportunidades/amenazas del contexto (Análisis FODA). La planificación abarca el largo plazo (de 5 años a 10 o más años), el mediano plazo (entre 1 año a 5 años) y el corto plazo donde se desarrolla el presupuesto anual más detalladamente.

- b) **Organizar.** Delgado y Ena (2008) organizar es el modo de diseñar la estructura de un negocio o empresa. Incluye la determinación de las tareas a realizar, quien las debe realizar, como se agrupan las tareas, quienes reportan a quien y donde se toman las decisiones. La estructura organizacional debe diseñarse e tal manera que quede claramente definido quien tiene que hacer determinadas tareas y quien es responsable de los resultados.
- c) **Dirigir.** Delgado y Ena (2008) es la influencia, persuasión que se practica por medio del liderazgo sobre los individuos para la consecuencia de los objetivos fijados; basado esto en la toma de decisiones usando modelo lógicos y también intuitivos de toma de decisiones.
- d) **Control.** Delgado y Ena (2008) define como la medición del desempeño de los ejecutado, comparándolo con los objetivos y metas fijadas, se detectan los desvíos y se toman.

2.2.2. Desempeño Docente

MINEDU (2013) sustenta en el marco del buen desempeño docente, que de ahora en adelante el marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el estado, los docentes y la sociedad entorno a las competencias que se espera que 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.

2.2.2.1. Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente

- a) Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- b) Impulsar que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- c) Promover la revaloración social y profesional de los docentes para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en práctica de la enseñanza.
- d) Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

Montenegro, (2003), señala que mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas

que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación.

2.2.2.2. Rol del docente innovador

Bravo, Alminagorta y Cajavilca (2006), señalan que actualmente, la competencia, el profesionalismo y la dedicación que se nos exigen, hace que recaiga en el docente una gran responsabilidad. Que los estudiantes, las niñas y los niños comprendan lo que hacen depende en gran parte del trabajo que les damos, es decir, como los motivamos, como les presentamos los contenidos, como los organizamos.

Todas estas interacciones se basan en la actividad conjunta que debemos realizar con ellos, ya que entendemos que la enseñanza y el aprendizaje son un proceso de construcción compartida. Por consiguiente, es primordial que asumamos un nuevo rol que implica una serie de funciones a realizar:

- a) Planificar actividades de aprendizaje que respondan a los intereses de los estudiantes.
- b) Propiciar un ambiente de respeto y confianza.
- c) Promover canales de comunicación.
- d) Facilitar que los estudiantes aprendan a aprender.
- e) Valorar el esfuerzo de los estudiantes.
- f) Conocer las características de los estudiantes a nuestro cargo.
- g) Estimular la creatividad e innovación.
- h) Promover la actividad mental.

- i) Ofrecer apoyo para construir aprendizajes.
- j) Tener en cuenta las aportaciones de los estudiantes.

El rol del docente innovador para los autores Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo; menciona que, el docente tiene una gran responsabilidad que cumplir; por ello el docente desarrollará al máximo su competencia, investigación y dedicación para con su trabajo. El docente logrará que el alumno aprenda y comprenda lo que estudia, usará para ello técnicas de motivación, contenidos interesantes y amenos relacionados con su realidad; el docente organizará su labor a través de la preparación adecuada del plan de clase. En el proceso de construcción de la enseñanza aprendizaje el docente tendrá presente que la enseñanza se realiza en el aprendizaje (no a la inversa).

La enseñanza sin aprendizaje no es enseñanza. La enseñanza es en la medida que el alumno aprende, no simplemente cumplir, la programación, las horas de clase, etc. Por tanto, el docente realiza una serie de funciones esenciales para lograr un aprendizaje verdadero, duradero y significativo en los alumnos.

2.2.2.3. Rol del docente contemporáneo

Bravo, Cajavilca y Cornejo (2006,124), señalan que los roles del docente contemporáneo se pueden clasificar en las siguientes dimensiones:

a) Dimensión Profesional

Planificar adecuadamente el proceso educativo que responde a los intereses y necesidades de los alumnos.

Contribuir a un adecuado clima de trabajo en el aula.

Utilizar una variedad de estrategias para lograr aprendizajes de calidad de nuestros alumnos.

Registrar permanentemente información sobre el avance del aprendizaje de nuestros alumnos.

Participar en las sesiones metodológicas y en la jornada de reflexión entre los docentes.

Asumir responsabilidades personales en la toma de decisiones de la institución.

Revisar el sentido de lo que hacemos o dejamos de hacer en nuestro desempeño docente.

Contribuir a la construcción de la comunidad docente vinculado por un PEI.

Propiciar un ambiente de respeto y confianza.

Respetar a sus alumnos como persona.

Generar auto conceptos positivos en nuestros alumnos.

Proponer evaluaciones sin tensiones respetando el ritmo y modo de aprendizaje de cada alumno.

Incentivar el compañerismo, la solidaridad la tolerancia y la cooperación.

Actuar como mediador de los conflictos en el aula sin demostrar favoritismo.

Cumplir con las indicaciones, exigencias y ofrecimientos para no crear desconfianza ni descrédito.

Estimular el desarrollo de hábitos, orden e higiene personal.

Promover canales de participación mediante: La organización de debates y discusiones sobre temas de interés y de conocimiento del grupo, creando espacios para ideas y opiniones.

Aceptar las intervenciones, aunque no sean claras o concretas, buscando la forma de aclararlas sin cortar la espontaneidad.

Incentivar la intervención de los alumnos los menos espontáneos mediante preguntas sencillas y claras.

Facilitar que los alumnos aprendan a aprender.

Valorar el esfuerzo de los alumnos para el logro de aprendizajes.

Estimular la creatividad.

Promover la actividad mental.

b) Dimensión Personal

Asumir una actitud innovadora, crítica, creativa, y perseverante en el aula, institución educativa y comunidad.

Comunicarse asertivamente en todos los niveles de relación.

Preocuparse por desarrollar permanentemente su autoconocimiento, el conocimiento de su tarea educativa.

Esforzarse continuamente en su perfeccionamiento personal, cultural y profesional.

Cultivar una sana autoestima que le permita superar los conflictos y frustraciones personales, laborales y sociales.

Compartir nuestra experiencia docente para fortalecer las cualidades personales y tener confianza en lo que se hace.

Evidenciar vocación de servicio y de compromiso frente a vuestros alumnos y al país.

Esforzarse en desarrollar una personalidad equilibrada con principios, creencias y valores definidos, demostrando coherencia entre lo que se dice y se hace.

Reconocer el uso práctico de la educación en la vida del ser humano. Reconocer y ejercitar procesos internos (cognitivo, motivacionales y emocionales) y conductas que promueven su desarrollo afectivo y eficiente.

c) **Dimensión Social**

Considerar que el rol docente en la sociedad actual es, la de hacer hombres y preparar líderes.

Identificarse con la comunidad donde labora, siendo participe de sus proyectos y apoyo en la solución de los problemas que afrontan.

Ser ejemplo de trabajo y perseverancia dentro de su comunidad.

Orientar, animar, prevenir, ayudar a los miembros de la comunidad.

Fomentar todo tipo de expresiones culturales, deportivas y recreativas que refuercen la identidad nacional.

Actuar como verdaderos agentes de cambio en la comunidad.

2.3. Marco conceptual.

2.3.1. Liderazgo directivo.

Es poseer la capacidad de liderazgo, ya sea en una escuela o en cualquier tipo de institución, cuyo papel es fundamental ya que juegan un rol muy importante dentro de la educación siendo, la ejecución de reglamentaciones que provienen del poder central del sistema educativo.

Debe ocuparse e interesarse por la parte moral, intelectual y funcional, debe tener la capacidad de poder organizar.

2.3.3. Desempeño docente.

El desempeño docente es un concepto que se construye de acuerdo a múltiples aspectos que lo determinan. De forma llana, cuando se aborda el término de “desempeño” se hace alusión a una acción, que, en este caso en particular, corresponde a las acciones o prácticas inherentes a la profesión docente. Con el fin de aclarar el concepto se identifica que éste toma sentido en función de los componentes que se le atribuyen, así como de la forma en la que se le juzgue; puede existir un buen desempeño en contraposición con un mal desempeño, pero es, sin duda, el buen desempeño docente es el que prevalece en las descripciones de este concepto pues representa las acciones que se espera ejecuten los docentes como parte de su práctica de enseñanza.

Otra noción que resulta interesante resaltar es, el desempeño docente se valora en términos de la movilización de recursos intelectuales profesionales para utilizar determinados objetos de aprendizaje mediante metodologías didácticas pertinentes con profesionalismo ético en un contexto definido (Castro; 2015).

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ubicación geográfica del estudio

La ubicación geográfica, de la investigación se ubica en el centro poblado Tasapa, distrito Zepita, provincia Chucuito y departamento Puno. La población con la que se trabajó son los docentes contratados, nombrados y directivo de la IEP N°70279 “Tasapa Patacollo” Zepita.

3.2. Periodo de duración de estudio

La investigación, cuya finalidad es determinar la relación entre el liderazgo que ejerce el director y el desempeño docente de la IEP N°70279 “Tasapa Patacollo” Zepita, tuvo una duración de tres meses (Noviembre, diciembre de 2017 y enero de 2018) en donde se obtuvo resultados que serán expuestos en este informe.

3.3. Procedencia del material utilizado

Para ambos variables Liderazgo directivo y Desempeño docente el instrumento (cuestionario) fue recopilado de una investigación cuya autora es Dilma Zarate Ramirez, y posteriormente su confiabilidad fue validada por el M.Sc. Nilton Cesar Mayta Jara, averiguando su consistencia interna, es decir el grado de correlación y de equivalencia de sus ítems. Con este propósito, se usó el coeficiente de Alfa de Cronbach que va de 0 a 1.

3.4. Población y muestra de estudio

3.4.1. Población.

La población de estudio está conformada por los docentes contratados, nombrados y directivo de la IEP N°70279 “Tasapa Patacollo” Zepita.

3.4.2. Muestra

La muestra fue de 15 docentes que fueron elegidos mediante el muestreo no probabilístico de tipo disponible.

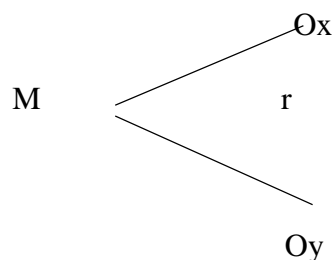
Tabla1. Cuadro de muestra.

GRADO	POBLACIÓN		
	VARONES	MUJERES	TOTAL
Docentes y directivo	10	05	15

Fuente: Cuadro de asignación del Personal.
Elaboración: El investigador.

3.5. Diseño estadístico

El estudio corresponde a una investigación de tipo no experimental, pues trata de responder a un problema de corte teórico y tiene por finalidad describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia temporal–espacial determinada, así como caracterizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables (Sánchez y Reyes,2006). En cuanto al diseño de investigación es correlacional Hernández (2010), puesto que el objetivo fue determinar el grado de relación que existe entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente. Este diseño puede ser representado de la siguiente forma:



Donde:

M: Muestra de investigación

Ox: Observación de Liderazgo directivo

Oy: Observación del desempeño docente

r: Relación entre las variables

3.6. Procedimiento.

3.6.1. Técnica

Para la variable (X) Liderazgo directivo, y para la variable (Y) Desempeño docente la técnica que se utilizó fue la encuesta.

3.6.2. Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron para ambos variables fueron el cuestionario de escala Likert la misma que fue aplicada al directivo y docentes contratados y nombrados de la IEP N°70279 “Tasapa Patacollo” Zepita.

Este instrumento ha sido validado en el contexto o ámbito de estudio (docentes contratados, nombrados y directivo de la IEP N°70279 “Tasapa Patacollo” Zepita) Esta prueba piloto permitió consustanciar la estructura de los ítems y su inteligibilidad respecto del observador y docentes en el desempeño didáctico. Los resultados de esta prueba piloto

confirmaron la aplicabilidad del instrumento donde la totalidad de ítems fueron comprendidos. El tiempo de duración de la prueba oscila entre 50 a 60 minutos.

Donde las escalas son las siguientes:

Variable X

Siempre :4

Casi siempre:3

Pocas veces:2

Nunca:1

Nivel Óptimo:88-116

Nivel Regular:59-87

Nivel Bajo: 30-58

Nivel Nulo: 0-29

Variable Y

Siempre:4

Casi siempre:3

Pocas veces:2

Nunca:1

Nivel Óptimo:97-128

Nivel Regular:65-96

Nivel Bajo:33-64

Nivel Nulo:0-32

Este instrumento se fundamenta en el procesamiento de la información como base del proceso de desempeño de los docentes y el liderazgo ejercido por el director.

3.7. Variables

3.7.1 Variable (X) Liderazgo directivo

Dimensiones.

- A. Gestión Pedagógica
- B. Gestión Institucional
- C. Gestión Administrativa

3.7.2 Variable (y) Desempeño Docente.

Dimensiones.

- A. Profesional
- B. Personal
- C. Social

3.8. Análisis de los resultados

3.8.1 Confiabilidad del instrumento para el variable liderazgo director

La confiabilidad del test fue establecida averiguando su consistencia interna, es decir el grado de correlación y de equivalencia de sus ítems. Con este propósito, se usó el coeficiente de Alfa de Cronbach que va de 0 a 1, siendo 1 indicador de la máxima consistencia. El resultado es el siguiente:

Tabla 2. *Consistencia interna del test.*

ESCALA TOTAL	ESCALA TOTAL
N° de Ítems	36
Coefficiente Alfa	0,944

El Coeficiente Alfa obtenido es muy alto, lo cual permite decir que la Test en su versión de 36 ítems tiene una alta consistencia interna. Para el presente análisis sólo se ha

tomado en cuenta los ítems que indican la presencia y/o ausencia de la variable independiente y la medición de la variable independiente. Existe la posibilidad de determinar si al excluir algún ítem o pregunta de la encuesta aumente o disminuya el nivel de confiabilidad interna que presenta el test, esto nos ayudaría a mejorar la construcción de las preguntas u oraciones que utilizaremos para capturar la opinión o posición que tiene cada individuo. Este proceso compromete el deseo inequívoco de búsqueda de una mejora continua en el proceso de investigación. Luego de varios tratamientos, consejos y reformulaciones de las preguntas alcanzamos el siguiente nivel de índices con ausencia de los ítems.

Tabla 3. *Alfa de Cronbach, para liderazgo directivo.*

	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
El director se interesa por el aprendizaje de los alumnos.	941
El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.	941
El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.	942
El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.	942
El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.	942
Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la I.E.	942
El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.	957
El director promueve el trabajo en equipo.	942
Logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.	942
El director logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión	942
El director promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.	942
El director desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento d la I.E	942
El director mantiene un adecuado clima institucional en el centro educativo.	942
El director demuestra una comunicación horizontal generalmente	942
El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E.	942
La institución educativa tiene el PEI	941
La institución educativa aplica el PEI.	942
El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella.	941
El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.	941
El director es ejemplo de persona en su vida laboral y social.	942
El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	942
El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas.	942
El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.	942
El director es imparcial para sancionar faltas e incumplimientos del docente.	957
El director se actualiza y capacita permanentemente.	942
Se siente satisfecho por la gestión que realiza el director.	942
El director cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.	942
El director tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.	942
El director es emprendedor laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones.	942
El director administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.	942
El director mantiene y promueve la mejora de los recursos materiales de la institución para una mejor labor educativa	942
El director tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.	942
El director muestra un estilo anárquico o liberal (dejar hacer, dejar pasar)	941
El director es democrático en el desarrollo de sus funciones	942
El director en la realización de sus funciones muestra un estilo autoritario	941
El director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida	941

La tabla nos demuestra que el test en su totalidad presenta gran consistencia interna, la cual no se modifica significativamente ante la ausencia de alguno de los ítems.

3.8.2 Confiabilidad del instrumento desempeño docente para la variable

La confiabilidad del test fue establecida averiguando su consistencia interna, es decir el grado de intercorrelación y de equivalencia de sus ítems. Con este propósito, se usó el coeficiente de Alfa de Cronbach que va de 0 a 1, siendo 1 indicador de la máxima consistencia. El resultado es el siguiente:

Tabla 4. *Confiabilidad del instrumento.*

ESCALA TOTAL	ESCALA TOTAL
N° de Items	32
Coefficiente Alfa	0.939

El Coeficiente Alfa obtenido es muy alto, lo cual permite decir que la Test en su versión de 32 ítems tiene una alta consistencia interna. Para el presente análisis sólo se ha tomado en cuenta los ítems que indican la presencia y o ausencia de la variable independiente y la medición de la variable independiente. Existe la posibilidad de determinar si al excluir algún ítem o pregunta de la encuesta aumente o disminuya el nivel de confiabilidad interna que presenta el test, esto nos ayudaría a mejorar la construcción de las preguntas u oraciones que utilizaremos para capturar la opinión o posición que tiene cada individuo. Este proceso compromete el deseo inequívoco de búsqueda de una mejora continua en el proceso de investigación. Luego de varios tratamientos, consejos y reformulaciones de las preguntas alcanzamos el siguiente nivel de índices con ausencia de los ítems.

Tabla 5. *Alfa Cronbach, para desempeño docente.*

	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
El profesor permite el orden y disciplina en clase.	936
El profesor prepara y planifica su clase.	936
El profesor hace que su desarrollo de sesiones sea comprensible	936
El profesor realiza su programación anual en marzo.	936
El profesor se capacita y actualiza para mejorar su desempeño laboral.	936
El profesor es motivador en clase.	936
El profesor usa metodología actualizada en su clase.	936
El profesor se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.	936
El profesor conoce suficiente de su materia como para impartirla	936
El profesor fomenta la participación de profesionales de diferentes especialidades en la tarea educativa.	936
El profesor tiene sus documentos técnico-pedagógicos al día.	936
El profesor está capacitado para desempeñar sus labores en clase	936
El profesor evalúa de manera justa y adecuada.	936
El profesor entrega puntualmente los temas, actividades de trabajo y fechas de evaluación.	936
El profesor promueve la creatividad facilita que los alumnos construyan su aprendizaje.	936
El profesor se esfuerza por mejorar cada día su desempeño laboral.	936
El profesor tiene vocación para la enseñanza.	936
El profesor es responsable y puntual en el colegio y el aula.	936
El docente cumple y hace cumplir las normas establecidas por la I.E. y el MED.	936
El docente tiene vocación de servicio y de compromiso frente a sus alumnos.	936
El docente fomenta la práctica de los valores en la I.E.	936
El docente actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus alumnos.	936
El profesor demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase.	936
El profesor demuestra coherencia entre lo que dice y hace.	936
El profesor demuestra una alta identificación con al I.E.	937
El profesor promueve el mejoramiento y la innovación pedagógica en la I.E.	936
El profesor participa y colabora en las actividades que realiza la I.E.	937
El profesor es orientador y consejero con sus alumnos.	936
El profesor es ejemplo de trabajo y perseverancia en la I.E.	936
El profesor fomenta las expresiones culturales, deportivas y creativas para con sus alumnos.	937
El profesor se interrelaciona y tiene buen trato con los alumnos.	936
El profesor promueve un ambiente de respeto y cordialidad en el aula.	936

La tabla nos demuestra que el test en su totalidad presenta gran consistencia interna, la cual no se modifica significativamente ante la ausencia de alguno de los ítems.

3.8.3 Estructura de medidas del coeficiente de correlación de spearman y kendall:

La fórmula de correlación es el siguiente:

$$p = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

P = Coeficiente de correlación de Spearman.

n = Población.

D^2 = Diferencia de los valores de las variables elevado al cuadrado.

a) Determinación de la hipótesis estadística.

$H_1 = R_{xy} \neq 0$ (Quiere decir que hay algún grado de relación entre los dos valores).

$H_0 = R_{xy} = 0$ (Quiere decir que no hay algún grado de relación entre los dos valores).

b) Regla de decisión:

Para tomar una decisión respecto del coeficiente de correlación que se obtienen se ha considerado como parámetro de decisión de la siguiente tabla:

Tabla 6

Regla de decisión.

Coeficiente cualitativo	Coeficiente cuantitativo
(+, -) Correlación nula o inexistente	$0,00 \leq r \leq 0,00$
(+, -) Correlación positiva o negativa muy baja	$0,01 \leq r \leq 0,20$
(+, -) Correlación positiva o negativa baja	$0,21 \leq r \leq 0,40$
(+, -) Correlación positiva o negativa moderada	$0,41 \leq r \leq 0,60$
(+, -) Correlación positiva o negativa alta	$0,61 \leq r \leq 0,80$
(+, -) Correlación positiva o negativa muy alta	$0,81 \leq r \leq 0,99$
(+, -) Correlación positiva o negativa perfecta	$1,00 \leq r \leq 1,00$

Fuente. Regla de Decisión de Spearman y kendall.

El signo indica la dirección de la correlación. Los principales programas computacionales de análisis estadístico reportan si el coeficiente es o no significativo de la siguiente manera:

S=0.001 significancia

0.7831 valor del coeficiente

Si es menor del valor 0.05, se debe decir que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si es menor a 0.01, el coeficiente es significativo a nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error).

O bien otros programas como SPSS los presentan en una tabla, se señala con asterisco el nivel de significancia: donde un asterisco (*) implica una significancia menor a 0.05 (quiere decir que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05, la probabilidad de error es menor de 5%) y dos asteriscos (**) una significancia menor a 0.01 (la probabilidad de error es menor de 1%) la probabilidad de error es menor de 5%).

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

En este capítulo se presenta los resultados de la investigación.

4.1.1. Liderazgo directivo

4.1.1.1 Gestión pedagógica

Tabla 7. Resultados Liderazgo en la Gestión Pedagógica.

Gestión Pedagógica	Motivación para el desempeño docente.		Interés por el aprendizaje de los alumnos		Fomento de la enseñanza.		Reconocimiento del desempeño docente.		Cumplimiento eficaz de la función docente.		Toma de decisiones.		Promoción del trabajo en equipo.		Innovador y visionario.		Logro del compromiso docente para mejorar la enseñanza.		Logro de los resultados y objetivos pedagógicos.	
	f	%	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Siempre	7	47	6	40	4	27	2	13	4	27	6	40	2	13	3	20	7	47	4	27
Casi Siempre	6	40	5	33	7	46	4	27	3	20	5	33	6	40	3	20	5	33	4	27
Pocas Veces	2	13	4	27	4	27	6	40	6	40	4	27	6	40	8	53	3	20	4	27
Nunca	0	0	0	0	0	0	3	20	2	13	0	0	1	7	1	7	0	0	3	19
TOTAL	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100

Fuente. Cuestionario

Para Calero (2005), La Gestión pedagógica debe tomar decisiones que faciliten a los docentes desarrollar con satisfacción y eficiencia profesional el hecho pedagógico, los resultados muestran que los docentes en un 47% siempre se sienten motivados, además el 40% asume que el director muestra interés por el aprendizaje de los estudiantes, el 40% de docentes sume que el director toma buenas decisiones otro porcentaje alto está relacionado con el hecho que el director compromete a los docentes en la mejora continua de la enseñanza. Estos resultados nos permiten concluir que la gestión pedagógica esta regularmente conducida por el directo.

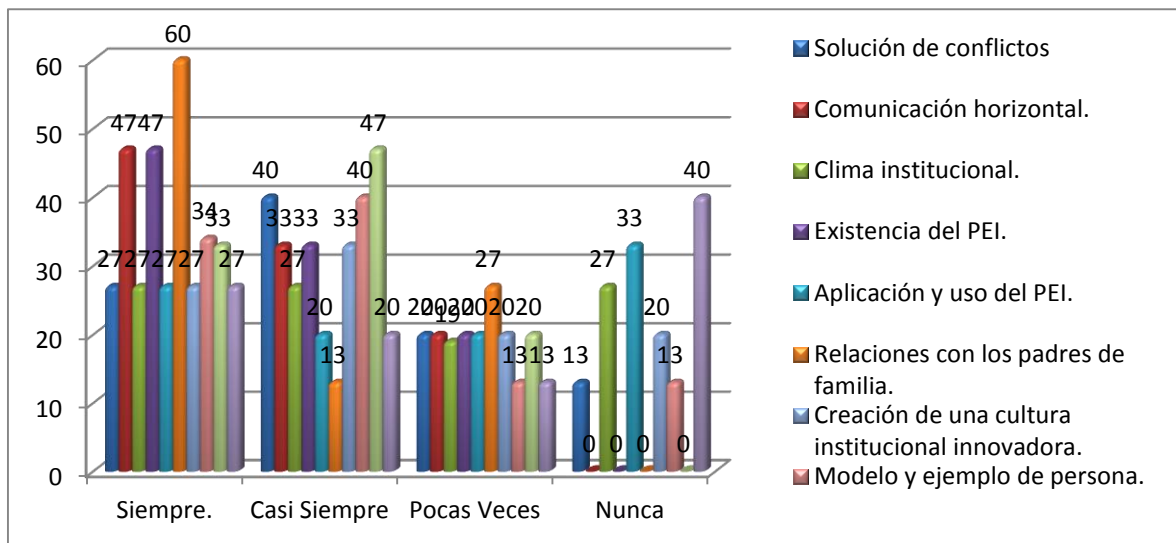


Figura 1. Resultados de la gestión pedagógica del directivo.
Fuente. Tabla 7

4.1.1.2 Gestión institucional

Tabla 8. Resultados del Liderazgo en la Gestión Institucional por el Directivo.

Gestión Institucional	Solución de conflictos		Comunicación horizontal		Clima institucional		Existencia del PEI		Aplicación y uso del PEI		Relaciones con los padres de familia		Creación de una cultura institucional innovadora		Modelo y ejemplo de persona		Cumplimiento de las normas y reglamentos		Colaboración y participación del docente	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Siempre	4	27	7	47	4	27	7	47	4	27	9	60	4	27	5	34	5	3	4	27
Casi Siempre	6	40	5	33	4	27	5	33	3	20	2	13	5	33	6	40	7	4	3	20
Pocas Veces	3	20	3	20	3	19	3	20	3	20	4	27	3	20	2	13	3	2	2	13
Nunca	2	13	0	0	4	27	0	0	5	33	0	0	3	20	2	13	100	0	6	40
TOTAL	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	10	15	0

Fuente. Cuestionario

Calero, (1998) afirma que a través de la gestión institucional el director debe tomar decisiones para buscar relacionar la institución de la mejor forma posible con la comunidad social, el 40 % de docentes afirma que casi siempre el director intervienen en la solución de conflictos además el 47 % suma que la IEP cuenta con el PEI mientras que

el 60% de quince docentes afirma que el director asume buenas relaciones con los padres de familia en cambio que el 40 % afirma que el director es un modelo de persona estos resultados tomando los más elevados nos permite concluir que la Gestión Institucional está siendo liderada regularmente.

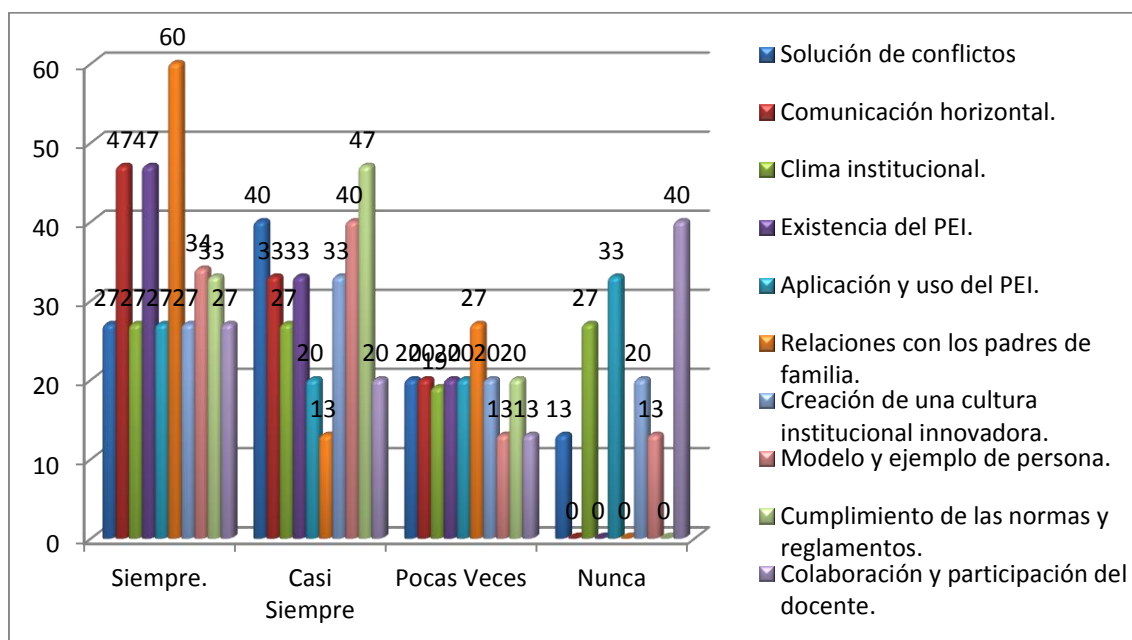


Figura 2. Gestión Institucional del Director
Fuente. Tabla N°8

4.1.1.3 Gestión administrativa

Tabla 9 Resultados del Liderazgo en la Gestión Administrativa por el Directivo.

Gestión Administrativa	Actualización y capacitación del director		Eficacia y eficiencia en sus funciones.		Imparcialidad para sancionar faltas e incumplimientos		Satisfacción por la gestión del director.		Respeto y apoyo de los docentes.		Responsabilidad y laboriosidad directiva		Conocimiento y capacidad directiva.		Administración de los recursos humanos.		Mantenimiento o mejoramiento de los recursos materiales		Calidades para desempeñarse en el cargo.	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
Siempre	4	27	7	47	4	27	8	54	7	47	6	40	3	20	7	47	6	40	4	27
Casi Siempre	4	27	3	20	4	27	2	13	2	13	6	40	3	20	3	20	5	33	2	13
Pocas Veces	5	33	4	27	4	27	5	33	1	7	3	20	4	27	2	13	4	27	6	40
Nunca	2	13	1	6	3	19	0	0	5	33	0	0	5	33	3	20	0	0	3	20
TOTAL	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100

Fuente. Cuestionario.

Alfonzo, (2001) asume que el director tiene que tener la capacidad para delegar, organizar, planificar y controlar las tareas fundamentales y el ejercicio del liderazgo en la gestión administrativa se expresa en lo expresado por la autora por otro lado los resultados obtenidos, arrojan que los docentes manifiestan en un 47% que el director siempre es eficaz y eficiente en el desarrollo de sus funciones por otro lado el 54% de docentes se muestra satisfecho con la gestión del director además el 47% de docentes manifiestan que el director siempre administra adecuadamente los recurso humanos. Analizados estos resultados asumimos que la gestión administrativa es liderada satisfactoriamente por el directivo.

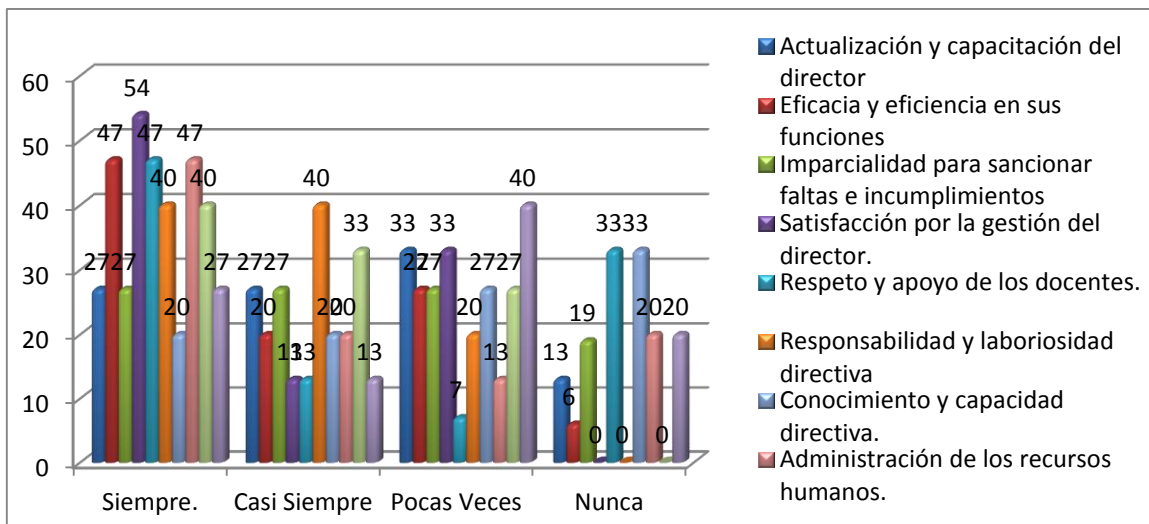


Figura 3. Gestión administrativa del directivo.

Fuente. Tabla N.º 9

4.1.1.4 Nivel de liderazgo directivo

Tabla 10

Resultados del nivel de Liderazgo Directivo.

LIDERAZGO DIRECTIVO	GESTIÓN PEDAGÓGICA		GESTIÓN INSTITUCIONAL		GESTIÓN ADMINISTRATIVA	
	f	%	f	%	f	%
NIVEL ÓPTIMO	7	47	9	60	6	40
NIVEL REGULAR	8	53	6	40	5	33
NIVEL BAJO	0	0	0	0	4	27
NIVEL NULO	0	0	0	0	0	0
TOTAL	15	100	15	100	15	100

Fuente. Cuestionario

En la tabla 06, se observa los niveles de liderazgo directivo en la IEP N°70279 “Tasapa Patacollo” Zepita -Chucuito 2017. En el indicador Gestión pedagógica se tiene las siguientes cifras, de 15 docentes el 53% asumen que el director realiza un liderazgo directivo regular, el 47% de docentes asumen que el liderazgo pedagógico lo ejerce de forma óptima, por otro lado en cuanto al liderazgo institucional el 60 % que representa a 9 docentes sostiene que es óptimo y el 40% asume que es regular, del mismo modo la gestión administrativa el 40% se ubica en el nivel óptimo y solo el 27% de docentes se ubica en el nivel bajo.

En consecuencia, valorando las dos categorías representativas presentadas se tiene que el liderazgo directivo que se ejerce en la IEP en mención es regular.

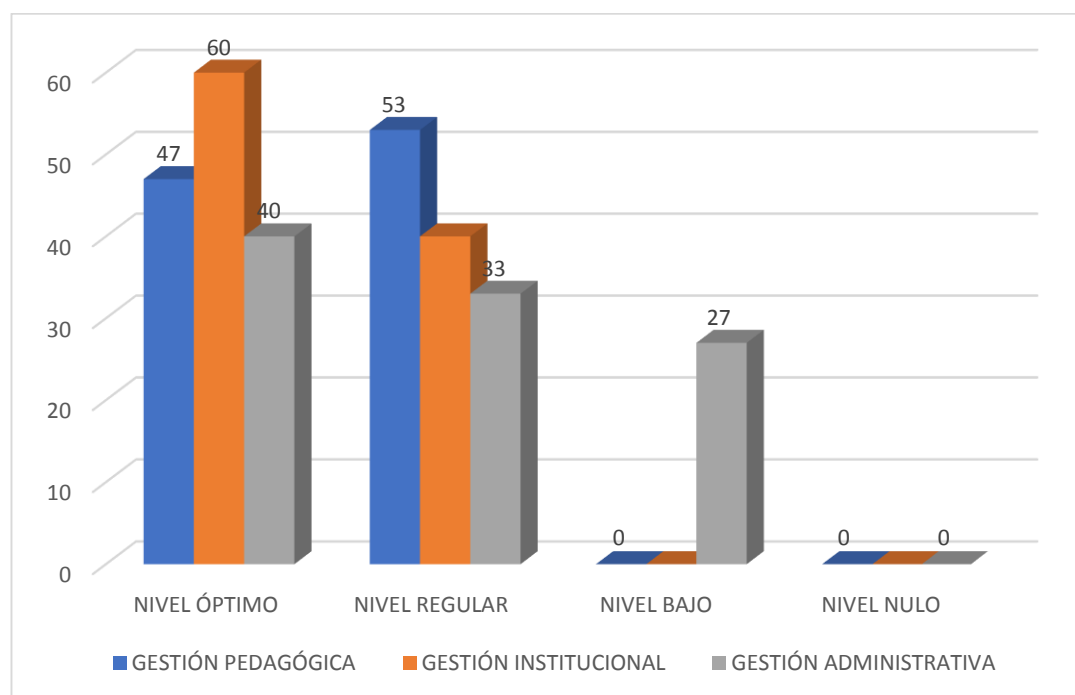


Figura 4. Nivel de liderazgo directivo.
Fuente. Tabla N.º 10

4.1.2. Desempeño docente

4.1.2.1 Desempeño profesional

Tabla 11 Resultados del Desempeño Profesional del Docente.

Desempeño Profesional.	Capacidad para hacer interesante su materia.		Grado de dominio de la materia.		Comunicación verbal clara y fluida		Manejo de orden y disciplina en clase.		Preocupación por el rendimiento del alumno.		Planificación de la clase.		Evaluación justa y adecuada.		Fomenta la participación activa en clase.		Utilización de estrategias para el aprendizaje.		Contribución a la formación de valores.	
	F	%	f	%	f	%	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Siempre	8	53	7	47	7	47	5	33	4	27	4	27	4	27	8	54	7	47	7	47
Casi Siempre	2	13	3	20	5	33	7	47	3	20	4	27	3	20	2	13	3	20	2	13
Pocas Veces	5	34	2	13	3	20	3	20	3	20	3	19	3	20	5	33	2	13	5	33
Nunca	0	0	3	20	0	0	0	0	5	33	4	27	5	33	0	0	3	20	1	7
TOTAL	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100

Fuente. Cuestionario.

Bravo, Alminagorta , y Cajavilca (2006) sostiene que el docente debe contribuir a un adecuado clima de trabajo en el aula, utilizar una variedad de estrategias para lograr aprendizajes de calidad acciones que expresan su desempeño en la dimensión profesional, los resultados más elevados encontramos que en un 53% de docentes promueven que sus asignaturas se desarrollen en la expectativa, el 54% fomenta la participación activa en clase, el 47% de docentes contribuye en la formación de valores en sus estudiantes. Por tanto, el desempeño profesional de los docentes es medianamente satisfactorio.

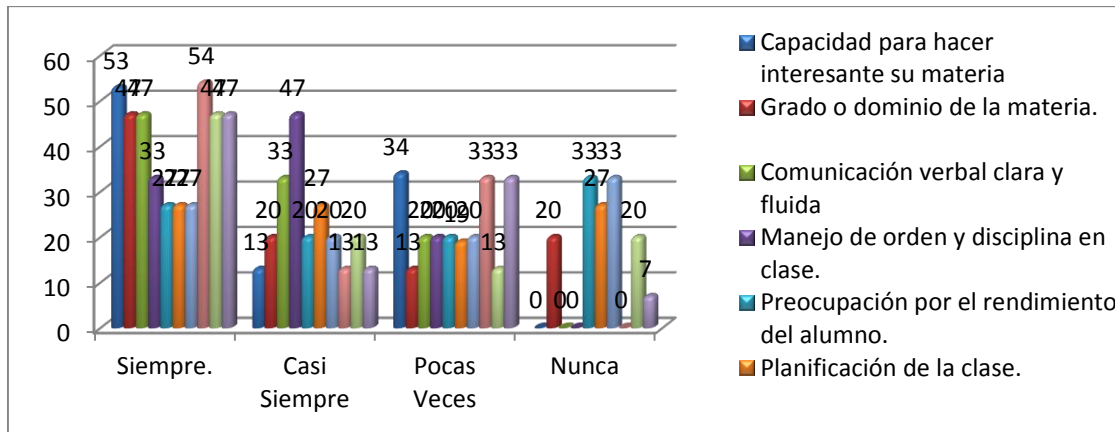


Figura 5. Resultados del desempeño profesional
Fuente. Tabla 11

4.1. 2.2. Desempeño personal

Tabla 12 Resultados del Desempeño Personal del Docente.

Desempeño Persona l	Vocación pedagógica.		Actuación con imparcialidad y justicia.		Autoestima elevada.		Satisfacción en el trabajo.		Asistencia y puntualidad en el trabajo.		Cumplimiento de las horas de clase.		Vocación de servicio .		Comunicación e interacción con el alumno		Perfeccionamiento profesional	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Siempre	3	20	5	33	7	47	8	53	7	47	7	46	6	40	4	27	6	40
Casi Siempre	4	27	4	27	7	47	6	40	3	20	6	40	6	40	5	33	4	27
Pocas Veces	3	20	1	7	1	6	1	7	3	20	1	7	0	0	6	40	3	20
Nunca	5	33	5	33	0	0	0	0	2	13	1	7	3	20	0	0	2	13
TOTAL	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100

Fuente: Cuestionario.

Los rasgos más destacados del desempeño personal resaltan según Bravo, Alminagorta , y Cajavilca (2006), comunicarse asertivamente en todos los niveles de relación, preocuparse por desarrollar permanentemente su autoconocimiento, el conocimiento de su tarea educativa. Los resultados más elevados destacan que el 33% de docentes actúan con imparcialidad en el desempeño de sus funciones, el 47% tiene la autoestima elevada, el 53 % asiste puntualmente a sus labores, el 46% cumple siempre con sus horarios de clases. Esto resultados nos permite concluir que el desempeño personal del docente en la IEP en estudio es adecuado.

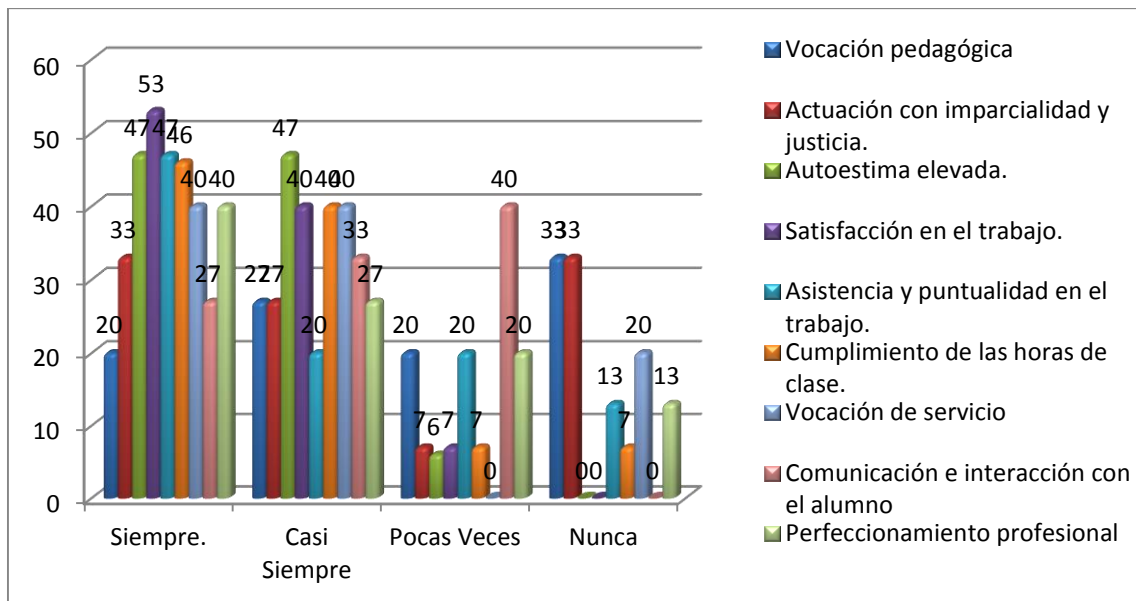


Figura 6. Resultados del desempeño personal
Fuente. Tabla N° 12

4.1.2.3. Desempeño social del docente

Tabla 13 Resultados del Desempeño Social del Docente.

Desempeño Social	Participación e integración en las actividades.		Compromiso para el mejoramiento institucional		Identificación con la I.E.		Ejemplo de trabajo, valores y virtudes.		Orientación, consejo y ayuda al alumno		Fomento de las expresiones culturales.		Buen trato a los alumnos.		Promoción de un ambiente de respeto en el aula	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Siempre	5	33	8	53	8	53	7	47	9	60	6	40	9	60	7	47
Casi Siempre	3	20	6	40	7	47	6	40	6	40	4	27	5	33	6	40
Pocas Veces	5	33	1	7	0	0	1	7	0	0	3	20	1	7	2	13
Nunca	2	14	0	0	0	0	1	6	0	0	2	13	0	0	0	0
Total	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100

Fuente. Cuestionario.

En la tabla 13, se observa de 15 docentes 33%, 20% y 33% participan en las actividades siempre, casi siempre y pocas veces. Por otro lado, el 53%, 47% muestra compromiso con el mejoramiento de la institución siempre casi siempre respectivamente. El 53% y 47% se identifica con la institución siempre casi siempre. El 47% y 40% trabaja con valores y virtudes, el 60% y 40% brinda ayuda y consejos a los estudiantes siempre

y casi siempre, el 40% y 27% fomenta las expresiones culturales siempre y casi siempre, el 60% y 33% brinda un buen trato a los alumnos siempre y casi siempre y el 47% y 49% promueve un ambiente de respeto siempre y casi siempre respectivamente.

En consecuencia, valorando los resultados más altos se tiene que los docentes de la IEP N°70279 “Tasapa Patacollo” Zepita -Chucuito 2017. Ejerce un desempeño social regular.

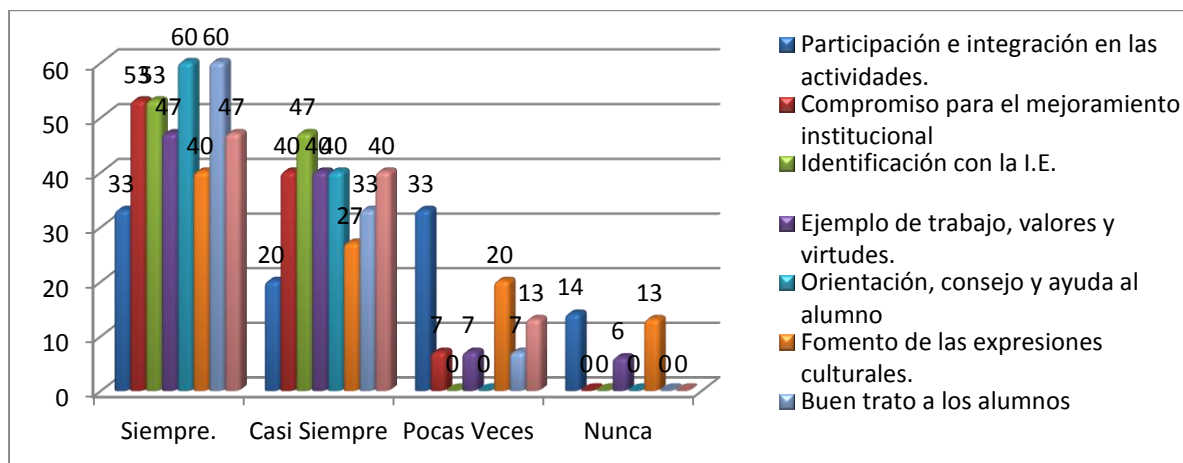


Figura 7. Desempeño Social Del Docente
Fuente. Tabla 13

4.1.2.4. Nivel de desempeño del docente

Tabla 14 Resultados del Nivel de Desempeño Docente.

DESEMPEÑO DOCENTE	PROFESIONAL		PERSONAL		SOCIAL	
	F	%	F	%	f	%
NIVEL ÓPTIMO	9	60	7	47	8	53
NIVEL REGULAR	4	27	7	47	7	47
NIVEL BAJO	2	13	1	6	0	0
NIVEL NULO	0	0	0	0	0	0
TOTAL	15	100	15	100	15	100

Fuente. Tabla N° 12

En la tabla N° 14 se observa que de 15 docentes el 60%, 27% y 13% tienen un desempeño profesional óptimo, regular y bajo respectivamente, en cambio 47%, 47% y 6% tienen un desempeño personal óptimo, regular y bajo respectivamente. Además observamos que 53% y 47% tienen un desempeño social óptimo y regular respectivamente. En consecuencia, realizado el análisis de resultados asumo que el desempeño docente es regular.

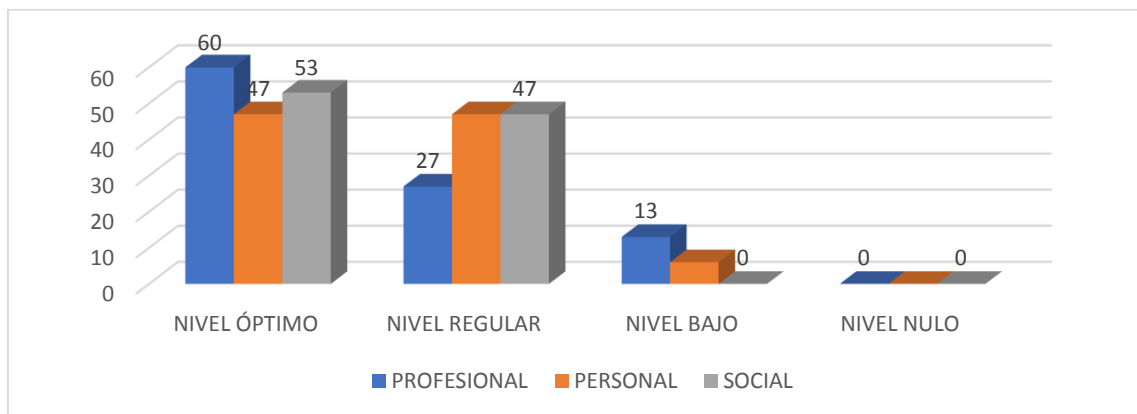


Figura 8. Nivel De Desempeño Docente
Fuente. Tabla 14

4.1.3. Resultados generales de la Correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

Tabla de contingencia X * Y

Tabla 15 Regla de Decisión.

Coefficiente cualitativo	Coefficiente cuantitativo
(+, -) Correlación nula o inexistente	$0,00 \leq r \leq 0,00$
(+, -) Correlación positiva o negativa muy baja	$0,01 \leq r \leq 0,20$
(+, -) Correlación positiva o negativa baja	$0,21 \leq r \leq 0,40$
(+, -) Correlación positiva o negativa moderada	$0,41 \leq r \leq 0,60$
(+, -) Correlación positiva o negativa alta	$0,61 \leq r \leq 0,80$
(+, -) Correlación positiva o negativa muy alta	$0,81 \leq r \leq 0,99$
(+, -) Correlación positiva o negativa perfecta	$1,00 \leq r \leq 1,00$

Fuente. Regla de Decisión de Spearman y kendall.

El cuadro muestra que la correlación es positiva porque en la escala cuantitativa después de realizar pruebas de hipótesis de spearman y kendall esta se ubica entre 0,81 $\leq r \leq 0,99$. La correlación entre las dos variables es positiva con tendencia a subir. Este rango de medidas entre los componentes de gestión y desempeño. Significa entonces que si existe una imbricación o interrelación entre los elementos constituyentes.

Prueba de hipótesis de spearman y kendall

$$P = 1 - \frac{6(100,8)}{15(15^2 - 1)}$$

$$P = 1 - \frac{604,8}{3360}$$

$$P = 1 - 0,18$$

4.2. Discusión

Se analiza los resultados obtenidos en concordancia con los objetivos de la investigación. El primer objetivo base de la discusión es: determinar si existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E.P. N° 70279 Tasapa Patacollo Zepita. Los resultados de la prueba de hipótesis de spearman y kendall muestran una correlación positiva (0.82), la cual quiere decir que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución mencionada. Frente a los resultados obtenidos concordamos con Raxuleu (2014) quien realizó un estudio descriptivo correlacional considerando como propósito principal, describir la vinculación del liderazgo del director con el desempeño pedagógico del docente, concluyendo que existe una alta vinculación entre estas variables.

En cuanto al objetivo, Identificar el nivel de liderazgo directivo en que se encuentra el director de la IEP. N° 70279 Tasapa Patacollo Zepita. En el indicador Gestión pedagógica se tiene las siguientes cifras, de 15 docentes el 53% asumen que el director realiza un liderazgo directivo regular, el 47% de docentes asumen que el liderazgo pedagógico lo ejerce de forma óptima, por otro lado en cuanto al liderazgo institucional el 60 % que representa a 9 docentes sostiene que es óptimo y el 40% asume que es regular, del mismo modo la gestión administrativa el 40% se ubica en el nivel óptimo y solo el 27% de docentes se ubica en el nivel bajo. En consecuencia, valorando las dos categorías representativas presentadas se tiene que el liderazgo directivo que se ejerce en la IEP en mención es regular.

Con relación a lo indicado por Calero (1998), creemos que debe haber mejoras en el liderazgo directivo, porque indica (Calero) que el liderazgo directivo debe estar en nivel óptimo, puesto que es un aspecto importante de la administración. La capacidad para guiar y dirigir con efectividad es uno de los requisitos clave para ser administrador excelente. La esencia del liderazgo es el seguimiento, el deseo de las personas por seguir a alguien, al líder, a quien perciben como medio para lograr sus propios deseos, motivos y necesidades. El liderazgo y la motivación están íntimamente interconectados. Los líderes pueden no solo responder a esos motivadores, sino también acentuarlos y disminuirlos a través del clima organizacional que se establezcan.

Así mismo en cuanto al objetivo, Identificar el nivel de desempeño docente en la IEP N° 70279 Tasapa Patacollo Zepita, se observa que de 15 docentes el 60%, 27% y 13% tienen un desempeño profesional óptimo, regular y bajo respectivamente, en cambio 47%, 47% y 6% tienen un desempeño personal óptimo, regular y bajo respectivamente

Además observamos que 53% y 47% tienen un desempeño social óptimo y regular respectivamente.

En consecuencia, realizado el análisis de resultados se asume que el desempeño docente es regular.

En lo indicado en, MINEDU (2013) 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 del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el estado, los docentes y la sociedad entorno a las competencias que se espera que 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. Por lo tanto, debe haber mejorías en cuanto al desempeño docente para que los aprendizajes en los estudiantes sean significativos.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA. Las implementaciones de un liderazgo por parte de los directivos se constituyen en herramientas de mejora continua pues permiten el desarrollo del desempeño docente en las dimensiones profesional, personal y social situaciones que repercuten en logro de competencias de los estudiantes de la IEP en mención, los resultados de la prueba de hipótesis de Spearman y Kendall muestran una correlación positiva (0.82)

SEGUNDA. El nivel de liderazgo por parte del director de la IEP N° 70279 “Tasapa Patacollo” Zepita -Chucuito 2017. Se expresa en el liderazgo pedagógico, institucional y administrativo realizado el análisis de estos resultados nos permite concluir que el liderazgo de los directivos es regular, confirmándose la hipótesis-

TERCERA. El nivel de desempeño docente se expresa en las dimensiones profesional, personal y social de 15 docentes evaluados por el director se obtiene que el 60% tienen un desempeño profesional óptimo, 47% tiene un desempeño personal regular y el 53% tiene un desempeño social óptimo. Estos resultados nos permiten concluir que el desempeño de los docentes es regular confirmándose de esta manera la hipótesis específica.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA. A los directivos y docentes de las instituciones educativas del nivel primario implementar mejora continua en el liderazgo porque este repercute sustancialmente en el desempeño de los docentes, con el propósito de tener directores y docentes que sean agentes de cambios, comprometidos con su institución.

SEGUNDA. A los directivos de las instituciones educativas del nivel primario para que se comprometan y que implemente políticas institucionales de planificación del liderazgo pedagógico, institucional y administrativa.

TERCERA. Promover más investigaciones a fin de establecer diagnósticos de gestión de directores y en su capacitación en temas de liderazgo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonzo, A. (2013). *La excelencia gerencial en educación*. Lima: Derrama Magisterial.
- Alvarez, F. y. (2002). *La dirección escolar ante los*. Lima: San Marcos.
- Bravo, C., Alminagorta , D., & Cajavilca , J. (2006). *Seminario de Didáctica General*. Lima: San Marcos.
- Cabanillas, G. (2004). *Influencia de la enseñanza directa en el mejoramiento de la comprensión lectora de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNSCH*. Influencia de la enseñanza directa en el mejoramiento de la comprensión lectora de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la EdUniversidad Nacional Mayor de San Marcos, , Lima.
- Calero, M. (1998). *Hacia la excelencia de la educación*. Lima: San Marcos.
- Canaza-Choque, F. A., & Huanca-Arohuanca, J. W. (2018). Perú 2018: hacia una Educación Intercultural Bilingüe sentipensante. *Sciendo*, 21(4), 515–522. <https://doi.org/10.17268/sciende.2018.058>
- Charry. (2005). *“Relación entre el desempeño didáctico del docente y la capacitación del egresado para elaborar la tesis de grado en la Maestría de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Informe de Tesis. Recuperado el 02 de Agosto de 2018
- Dominguez, H. (1999). *El desempeño docente, las metodologías didcticas y el rendimiento de los alumnos de la esceula academica profesional de obstetricia de la facultad de medicina*. Informe de Tesis, UNMSM, Lima. Recuperado el 12 de Agosto de 2017
- Gallegos. (2004). *Gestión educativa en el proceso descentralizacion*. San Marcos.

- Gallegos, A. (2004). *Gestión educativa en el proceso de descentralización*. Lima: San Marcos.
- Huanca-Arohuanca, J. W. (2016a). *Breve historia de la sociedad inca*. Puno: Impresiones Lucero.
- Huanca-Arohuanca, J. W. (2016b). *Desalienación de la Historia del Perú*. Puno: Impresiones Lucero.
- Huanca-Arohuanca, J. W. (2019). *El discurso filosófico y la violencia política en la Nación Aymara - Ácora*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Huanca-Arohuanca, J. W., & Canaza-Choque, F. A. (2019). Puno: Educación rural y pensamiento crítico. Hacia una educación inclusiva. *Revista Helios*, 3(1), 97–108. <https://doi.org/10.22497/Helios.31.3106>
- Huanca-Arohuanca, J. W., Canaza-Choque, F. A., Escobar-Mamani, F., & Vargas, D. R. (2020). En defensa del pluralismo latinoamericano: las esferas de la justicia y la igualdad compleja en Michael Walzer. Un dilema pendiente por atender. *Revista Chakiñan*, (10), 68–78.
- Huanca-Arohuanca, J. W., Sucari, W., Moriano, J., & Sapana-Valdivia, N. (2019). Valoración caósica de la globalización en los sistemas educativos: una aproximación crítica desde la filosofía decolonial. *Revista Innova Educación*, 1(4), 411–421. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.04.001>
- Lepeley, M. (2001). *Gestión y calidad en educación*. Santiago de Chile: Mc Graw Hill Interamericana.
- Mansilla, M. (2005). *“Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001 - 2005 en la institución “Inmaculada Concepción” de Los Olivos*. Informe de Tesis. Recuperado el 24 de Abril de 2019

- MINEDU. (2013). *Marco del buen desempeño docente*. Lima.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogota: San Marcos.
- Moral, C. (2010). *Didáctica teoría y práctica de la enseñanza*. Lima: Pirámide.
- Orellana, O. (2003). *Enseñanza y Aprendizaje*. Lima Peru: San Marcos.
- Osorio, J. (2006). "El desempeño docente y el rendimiento académico en formación especializada de los estudiantes de matemático y física de las facultades de educación en las universidades de la sierra central del Perú. Informe de Tesis, Universidad nacional del centro. Recuperado el 12 de setiembre de 2017
- Paredes. (2006). *Desempeño del docente en el 4to año de la promoción 2000 y 2002 de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, octubre2004-febrero 2006*. Informe de Tesis, UNMSM. Recuperado el 23 de Noviembre de 2017
- Pinzás, J. (1997). *Leer Pensando Serie Fundamentos de la lectura*. Lima -Peru: 1ra edición.
- Ramirez. (2006). *Evaluación integral del desempeño profesional de los docentes de Educación Secundaria de menores de la UGEL N° 06 de Lima para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y educación*. Informe de Tesis. Recuperado el 12 de Junio de 2017
- Rincon, A. (2005). *Relacion entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del valle del Chumbao de la Provincia de Andahuaylas*. Informe de Tesis, UNMSM. Recuperado el 23 de Enero de 2018
- Rodriguez, M. (2005). *Percepcion de los estudiantes de enfermeria sobre los estilos de liderazgo de los docentes del departamento academico de enfermeria de la UNMSM*. Informe de Tesis, Lima . Recuperado el 05 de Marzo de 2018

ANEXOS

ANEXO A: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
<p>Liderazgo directivo</p>	<p>Gestión Pedagógica</p>	<p>Motivación para el desempeño docente. Interés por el aprendizaje de los alumnos. Fomento del mejoramiento de la enseñanza. Reconocimiento del desempeño docente. Cumplimiento eficaz de la función docente. Toma de decisiones. Promoción del trabajo en equipo. Innovador y visionario. Logro del compromiso docente para mejorar la enseñanza. Logro de los resultados y objetivos pedagógicos. Desarrollo de la visión con los docentes. Promoción de la innovación y capacitación del docente</p>	<p>Siempre :4 Casi siempre:3 Pocas veces:2 Nunca:1</p>
	<p>Gestión Institucional</p>	<p>Solución de conflictos. Comunicación horizontal. Clima institucional. Existencia del PEI. Aplicación y uso del PEI. Relaciones con los padres de familia. Creación de una cultura institucional innovadora. Modelo y ejemplo de persona. Cumplimiento de las normas y reglamentos. Colaboración y participación del docente.</p>	<p>Nivel Óptimo:109-144 Nivel Regular:73-108 Nivel Bajo: 37- 72 Nivel Nulo: 0-36</p>
	<p>Gestión Administrativa</p>	<p>Actualización y capacitación del director Eficacia y eficiencia en sus funciones. Imparcialidad para sancionar faltas e incumplimientos. Satisfacción por la gestión del director. Respeto y apoyo de los docentes. Responsabilidad y laboriosidad directiva. Conocimiento y capacidad directiva. Administración de los recursos humanos. Mantenimiento y mejoramiento de los recursos materiales. Cualidades para desempeñarse en el cargo.</p>	<p>A:1 B:2 C:3 D:4</p>

Desempeño docente	Profesional	<p>Capacidad para hacer interesante su materia. Grado o dominio de la materia. Comunicación verbal clara y fluida. Manejo de orden y disciplina en clase. Preocupación por el rendimiento del alumno. Planificación de la clase. Evaluación justa y adecuada. Fomenta la participación activa en clase. Utilización de estrategias para el aprendizaje. Contribución a la formación de valores. Entendimiento de la clase. Motivación en clase. Uso de materiales educativos. Informe sobre actividades y la evaluación. Facilitación de la construcción de aprendizaje</p>	<p>Siempre :4 Casi siempre:3 Pocas veces:2 Nunca:1 Nivel Óptimo:97-132 Nivel Regular:65-96 Nivel Bajo: 33-64 Nivel Nulo: 0-32</p>
	Personal	<p>Vocación pedagógica. Actuación con imparcialidad y justicia. Autoestima elevada. Satisfacción en el trabajo. Asistencia y puntualidad en el trabajo. Cumplimiento de las horas de clase. Vocación de servicio. Comunicación e interacción con el alumno Perfeccionamiento profesional</p>	<p>A:1 B:2 C:3 D:4</p>
	Social	<p>Participación e integración en las actividades. Compromiso para el mejoramiento institucional Identificación con la I.E. Ejemplo de trabajo, valores y virtudes. Orientación, consejo y ayuda al alumno. Fomento de las expresiones culturales. Buen trato a los alumnos. Promoción de un ambiente de respeto en el aula</p>	

ANEXO B MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Liderazgo Directivo Y El Desempeño Docente En La Institución Educativa Primaria N° 70279 “Tasapa Patacollo” Zepita 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/DIMENSIONES		
<p>¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la IEP N° 70279 Tasapa Patacollo Zepita?</p> <p>¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo en que se encuentra el director de la IEP N° 70279 Tasapa Patacollo Zepita?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la IEP N° 70279 Tasapa Patacollo Zepita?</p>	<p>General: Determinar si existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la IEP N° 70279 Tasapa Patacollo Zepita.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de liderazgo directivo en que se encuentra el director de la IEP N° 70279 Tasapa Patacollo Zepita. • Identificar el nivel de desempeño docente en la IEP N° 70279 Tasapa Patacollo Zepita. 	<p>General: El grado de correlación que existe es alto y positivo entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la IEP N° 70279 Tasapa Patacollo Zepita, es regular.</p> <p>El nivel de desempeño del director de la IEP N° 70279 Tasapa Patacollo Zepita, es regular</p> <p>El nivel de desempeño docente en la IEP N° 70279 Tasapa Patacollo Zepita, es regular.</p>	<p>LIDERAZGO DIRECTIVO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pedagógica • Institucional • Administrativa <p>DESEMPEÑO DOCENTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profesional • Personal • Social 	<p>Investigación</p> <p>Descriptiva</p> <p>Correlacional</p> <p>Ox</p> <p>M</p> <p>R</p> <p>Oy</p> <p>Dónde: M: Muestra Ox : Nivel de liderazgo directivo Oy : Nivel de desempeño docente r: relación entre ambas variables</p>	<p>Nivel De Liderazgo Directivo:</p> <p>Cuestionario: escala Likert</p> <p>Nivel De Desempeño Docente: Cuestionario: escala Likert</p>

ANEXO C: Cuestionario

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR.

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

4	Siempre.
3	Casi Siempre
2	Pocas Veces
1	Nunca

N°	ITEMS	1	2	3	4
	GESTION PEDAGOGICA				
1	El director se interesa por el aprendizaje de los alumnos.				
2	El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.				
3	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.				
4	El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.				
5	El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.				
6	Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la I.E.				
7	El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.				
8	El director promueve el trabajo en equipo.				
9	Logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.				
10	El director logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión				
11	El director promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.				
12	El director desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento d la I.E				
13	El director mantiene un adecuado clima institucional en el centro educativo.				
14	El director demuestra una comunicación horizontal generalmente				
15	El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E.				
16	La institución educativa tiene el PEI				
17	La institución educativa aplica el PEI.				
18	El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella.				
19	El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.				
20	El director es ejemplo de persona en su vida laboral y social.				
21	El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.				
22	El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas.				
23	El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.				
24	El director es imparcial para sancionar faltas e incumplimientos del docente.				
25	El director se actualiza y capacita permanentemente.				
26	Se siente satisfecho por la gestión que realiza el director.				
27	El director cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.				
28	El director tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.				
29	El director es emprendedor laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones.				
30	El director administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.				
31	El director mantiene y promueve la mejora de los recursos materiales de la institución para una mejor labor educativa				
32	El director tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.				
33	El director muestra un estilo anárquico o liberal (dejar hacer, dejar pasar)				
34	El director es democrático en el desarrollo de sus funciones				
35	El director en la realización de sus funciones muestra un estilo autoritario				
36	El director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida				

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

PRESENTACION:

Distinguido director en el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor del docente en la I.E. donde usted dirige. Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 4 y el puntaje menos favorable el 1. Marcar solo una respuesta a cada pregunta.

4	Siempre.
3	Casi Siempre
2	Pocas Veces
1	Nunca

N°	ITEMS	1	2	3	4
DIMENSION PROFESIONAL					
1	El profesor demuestra orden y disciplina en clase.				
2	El profesor prepara y planifica su clase.				
3	El profesor hace entender fácilmente sus clases.				
4	El profesor realiza su programación anual en marzo.				
5	El profesor se capacita y actualiza para mejorar su desempeño laboral.				
6	El profesor es motivador en clase.				
7	El profesor usa metodología actualizada en su clase.				
8	El profesor se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.				
9	El profesor conoce suficiente de su materia como para impartirla				
10	El profesor fomenta la participación de profesionales de diferentes especialidades en la tarea educativa.				
11	El profesor tiene sus documentos técnico-pedagógicos al día.				
12	El profesor está capacitado para desempeñar sus labores en clase				
13	El profesor evalúa de manera justa y adecuada.				
14	El profesor entrega puntualmente los temas, actividades de trabajo y fechas de evaluación.				
15	El profesor promueve la creatividad facilita que los alumnos construyan su aprendizaje.				
DIMENSION PERSONAL					
16	El profesor se esfuerza por mejorar cada día su desempeño laboral.				
17	El profesor tiene vocación para la enseñanza.				
18	El profesor es responsable y puntual en el colegio y el aula.				
19	El docente cumple y hace cumplir las normas establecidas por la I.E. y el MED.				
20	El docente tiene vocación de servicio y de compromiso frente a sus alumnos.				
21	El docente fomenta la práctica de los valores en la I.E.				
22	El docente actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus alumnos.				
23	El profesor demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase.				
24	El profesor demuestra coherencia entre lo que dice y hace.				
DIMENSION SOCIAL					
25	El profesor demuestra una alta identificación con al I.E.				
26	El profesor promueve el mejoramiento y la innovación pedagógica en la I.E.				
27	El profesor participa y colabora en las actividades que realiza la I.E.				
28	El profesor es orientador y consejero con sus alumnos.				
29	El profesor es ejemplo de trabajo y perseverancia en la I.E.				
30	El profesor fomenta las expresiones culturales, deportivas y creativas para con sus alumnos.				
31	El profesor se interrelaciona y tiene buen trato con los alumnos.				
32	El profesor promueve un ambiente de respeto y cordialidad en el aula.				