

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**ESCUELA DE POSGRADO FACULTAD DE**  
**EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**



**Liderazgo del Equipo Directivo y su relación con el  
Desempeño Docente de la Institución Educativa Enrique  
López Albújar, Piura – 2018”**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación  
con Mención en Docencia Universitaria e  
investigación Pedagógica**

**AUTOR :**

**Ortiz Guerrero, Fanny del Socorro**

**ASESORA: Sandoval de**

**Vegas, Claudina**

**PIURA – PERU**

**2019**

## INDICE

|  |    |
|--|----|
| Resumen.....   | 3  |
| Abstract.....  | 4  |
| I. INTRODUCCION .....  | 5  |
| 1.1 Antecedentes y fundamentación científica .....               | 5  |
| 1.2 Justificación de la investigación .....                      | 24 |
| 1.3 Problema .....   | 25 |
| 1.3.1 Planteamiento del problema.....                            | 25 |
| 1.3.2 Formulacion del problema.....                              | 27 |
| 1.4 Conceptualización y Operacionalización de las variables..... | 28 |
| 1.5 Hipòtesis.....   | 31 |
| 1.6 Objetivos.....   | 32 |
| II. MATERIAL Y METODOS .....                                     | 34 |
| 2.1 Tipo y Diseño de Investigación .....                         | 34 |
| 2.2 Población y muestra .....                                    | 35 |
| 2.3 Técnicas e instrumentos de investigación.....                | 35 |
| 2.4 Procesamiento y análisis de la información .....             | 36 |
| III. ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS .....                    | 37 |
| 3.1 Analisis de resultados .....                                 | 37 |
| 3.2 Discusion de resultados .....                                | 43 |
| IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....                          | 45 |
| 4.1 Conclusiones .....   | 45 |
| 4.2 Recomendaciones .....  | 47 |
| Agradecimiento .....   | 48 |
| Bibliografía .....   | 49 |

**Palabras Clave:** Liderazgo directivo, desempeño docente

|                     |           |
|---------------------|-----------|
| <b>TEMA</b>         | Formación |
| <b>ESPECIALIDAD</b> | Educación |

**Keywords:** Leadership management , teaching performance

|                  |           |
|------------------|-----------|
| <b>THEME</b>     | Training  |
| <b>SPECIALTY</b> | Education |

### **Línea de investigación de OCDE**

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>Línea de investigación</b> | <b>Teorías que fundamentan la educación</b>  |
| <b>Área</b>                   | <b>Ciencias Sociales</b>                     |
| <b>Sub área</b>               | <b>Otras Ciencias Sociales</b>               |
| <b>Disciplina</b>             | <b>Ciencias Sociales Interdisciplinarias</b> |

## Resumen

El objetivo de esta investigación será determinar el liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018. Para su desarrollo, se utilizará el tipo de investigación correlacional debido a que se pretende relacionar ambas variables y de esta forma comprender en que medida se afectan y trascienden en el quehacer educativo. Del mismo modo precisar los aspectos más relevantes que encuentran estrecha vinculación con el desempeño docente. Esta investigación es transversal o transaccional, de diseño no experimental; porque recolecta datos en un momento determinado. Al evaluar las variables de estudio y luego haciendo uso del coeficiente de correlación de Spearman se establece la relación entre ambas variables, objetivo principal de la investigación. En la presente investigación se utilizará un muestreo no probabilístico por conveniencia, con 70 docentes entre contratados y nombrados de la Institución educativa Enrique López Albújar, durante el primer semestre del 2018. La técnica utilizada para la recolección de información será la encuesta, ya que permite obtener, de manera sistemática y ordenada, información sobre las variables que intervienen en la investigación y la entrevista dirigida al director de la escuela.

**PALABRAS CLAVE:** liderazgo directivo, desempeño docente

## Abstract

The objective of this research will be to determine the leadership of the management and its relationship with the teaching performance at the Enrique López Albújar Educational Institution, Piura - 2018. For its development, the type of correlational research will be used because it is intended to relate both variables and in this way understand to what extent they are affected and transcend in the educational task. In the same way specify the most relevant aspects that are closely linked to the teaching performance. This research is transversal or transactional, of non-experimental design; because it collects data at a certain time. When evaluating the study variables and then making use of the Spearman correlation coefficient, the relationship between both variables is established, the main objective of the investigation. In the present investigation a non-probabilistic sampling will be used for convenience, with 64 teachers contracted and appointed from the Enrique López Albújar educational institution, during the first semester of 2018. The technique used for the collection of information will be the survey, since it allows obtain, in a systematic and orderly manner, information about the variables that intervene in the investigation and the interview addressed to the school principal.

**KEY WORDS:** leadership management , teaching performance

## **I. INTRODUCCION**

### **1.1 Antecedentes y fundamentación científica**

#### **1.1.1 Antecedentes**

##### **Antecedentes Internacionales**

Montenegro (2014) “*Evaluación del Desempeño Docente*”. Para obtener el grado de Magister en la Universidad Nacional de Bogotá, Colombia. La misma tuvo como objetivo evaluar el desempeño docente en la calidad de proceso educativo. Su metodología, estuvo en el marco de una investigación no experimental y de enfoque cuantitativo. Tuvo una muestra aleatoria de 176 docentes. Asimismo, la investigación alcanzó las siguientes conclusiones, los docentes en su mayoría lograron un nivel alto de desempeño docente en un 54%, un 25% en un nivel medio y un 21% se encuentra en un bajo de desempeño docente. Por consiguiente, se afirma que el desempeño docente se considera un factor de éxito en la calidad y gestión educativa.

Reeves (2013) presentó la investigación titulada “*Liderazgo Directivo en las Escuelas de altos niveles de vulnerabilidad social*”. Con la cual accedió al grado de Magister en la Universidad de Chile. Su metodología corresponde a un diseño no experimental, sobre la variable desempeño y liderazgo directivo. Asimismo, el estudio tuvo un nivel descriptivo que evaluó a 76 directores y 28 docentes de las 10 escuelas municipales en estudio. Asimismo, la investigación tuvo las siguientes conclusiones. El 56% de directores de escuelas fueron calificados en un nivel bueno, un 30% en un nivel regular y un 24% en un nivel malo. Estos

resultados indican que muchos de los docentes tienen altas expectativas en el director de las instituciones educativas en estudio.

Montes (2012) presentó la tesis titulada “El Liderazgo y el Desempeño Directivo en el Proyecto Educativo de la Escuela Primaria Francisco Sarabia”, con la cual obtuvo el grado de Magister en el Centro Chihuahuense de Postgrado, México. Asimismo, tuvo como propósito investigar las manifestaciones de liderazgo en la directora y su influencia en el proyecto educativo desde la percepción de los docentes. Respecto a la metodología, fue un estudio de enfoque cuantitativo, tipo básica, de alcance descriptivo correlacional y de corte transversal. La población de estudio estuvo constituida por 95 directores de la ciudad de Ojinaga – Chihuahua, seleccionados de manera intencional. Los resultados descriptivos señalaron que el liderazgo de los directivos se encuentra en su mayoría en un nivel regular con un 49%, en un nivel alto con un 30% y en un nivel bajo un 21%. Concluyendo que existe relación entre el liderazgo y el desempeño directivo en un nivel de significancia de  $P = 0.000$  con el estadístico de correlación de Rho Spearman. Validando su relación significativa.

Rojas (2013) tituló su investigación “Significado que los Profesores de un Colegio Particular Pagado le otorgan a los Estilos de Liderazgo en esa Unidad Escolar al Equipo Directivo”. Realizado para optar el grado de Magister en la Universidad de Chile, Santiago de Chile. Su metodología, se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, y de nivel descriptivo y de corte transversal. Tuvo una muestra aleatoria de 67 docentes. La investigación concluyó en lo siguiente, el desempeño docente es percibido en un nivel bueno con un 46%, lo que significa que los docentes enseñan a otros compañeros a adaptarse a un nuevo escenario en función de las circunstancias del entorno y

consecuentemente deberían estar atento a los ajustes de su comportamiento de otros docentes con el fin de ayudarlos a mejorar sus desempeños en el aula y de coordinación. Del mismo modo la investigación concluye que existe relación entre ambas variables de estudio con un coeficiente de 0.82 de Rho Spearman.

Nieves (2013) presentó una tesis titulada “Desempeño Docente y Clima Organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, Estado de Aragua”. Realizado para optar el grado de Magister en la Universidad Pedagógica Experimental, Venezuela. La investigación propuso como objetivo analizar el desempeño docente y el clima organizacional. En cuanto a su metodología, fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de alcance descriptivo. La población muestral fue de 35 profesores. La investigación logró las siguientes conclusiones: el desempeño docente alcanzó en su mayoría un nivel bajo con un 39%, un nivel medio en 36% y un nivel alto en un 25%. Para la prueba de hipótesis se concluye que existe relación entre ambas variables de estudio de manera significativa y positiva con un valor de 0.80 determinando una alta correlación entre las variables citadas anteriormente.

### **Antecedentes Nacionales**

Zárate (2011), ejecutó una investigación titulada “Liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones Educativas de Primaria del distrito de Independencia, Lima”. Tuvo como objetivo establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de Primaria. Trabajó con una muestra de conformada por los directores, docentes y alumnos que incluyó 5 directores, 201 docentes y 729 estudiantes. Concluyo que existe una alta relación; entre el liderazgo directivo y



desempeño docente con sus respectivas dimensiones. Esto significa que existe una dependencia.

Oscoco (2013) presentó una investigación titulada “El Liderazgo Pedagógico y su relación con el Desempeño Docente en estudiantes del 3ro, 4to y 5to grados de educación secundaria de la I.E N° 20955 Monitor Huáscar de Juan Velasco Alvarado del distrito de Ricardo Palma, UGEL 15 de Huarochirí – 2012”. para optar el grado de Magister en la Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle". La Cantuta, Lima, Perú. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en estudiantes del 3ro, 4to y 5to grados de educación secundaria Con una metodología de tipo básico, de enfoque cuantitativo y alcance correlacional. La muestra fue de 60 estudiantes, escogidos de forma intencional. Asimismo, el estudio concluyo que el 53,3% de los encuestados ubica a la variable de liderazgo pedagógico en un nivel medio, y respecto al desempeño docente se encuentra en un nivel alto con un 90%.. Y al final se determinó una correlación de Pearson a un nivel de 0,05 de significación.

Ayquipa (2013) presentó la tesis titulada “Liderazgo Institucional y Desempeño Docente en la Carrera Profesional de Construcción Civil y Computación e Informática del Instituto Superior Tecnológico de Abancay, Período 2012 - 2011”. La cual tuvo como objetivo determinar si el liderazgo institucional influye en el desempeño docente. Mostrando metodologicamente un diseño no experimental y enfoque cuantitativo. La población de estudio estuvo conformada por 2121 sujetos con una muestra de carácter intencional. Por ultimo, se concluyo que el liderazgo influye significativamente en el desarrollo institucional y en el desempeño de los docentes en las carreras profesionales de

Construcción Civil y Computación e Informática, en el ISTP de Abancay, período 2012- II.

Chauillco (2015) realizó una investigación titulada sobre “Relación de Liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle de Chumbao de la Provincia de Andahuaylas”. Tuvo como objetivo determinar la relación del liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle de Chumbao. Tuvo una población de 6867 personas y una muestra aleatoria de 385 personas. Con un diseño metodológico *expo facto* - no experimental, de tipo descriptivo correlacional y de corte transaccional. Se concluyó que, entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente existe un alto grado de correlación de acuerdo al coeficiente de Pearson 0,76. Por tanto, es una correlación positiva considerable entre ambas variables de estudio.

Mera A. (2015) en su tesis titulada “liderazgo directivo: factores que determinan su estilo de la I.P.E Algarrobos de Chiclayo. Para optar el grado de maestro de la facultad ciencias de la educación de la universidad de Piura. Tuvo como objetivo general; Describir los factores que determinan el estilo del liderazgo directivo en la IE Algarrobos de Chiclayo 2014. Con una investigación de enfoque no experimental y de carácter descriptivo; obtuvo como conclusión; que el estilo de liderazgo predominantemente transformacional del directivo de la IEP. Algarrobos está determinado por distintos factores, entre los que sobresalen sus características personales; los factores motivacionales de manera especial motivación de logro y de poder socializado. Reflejando que no existe un solo factor que determine el estilo de un líder, la participación de quienes trabajan con él, es indispensable con su modo de pensar, dedicación, lealtad, etc.

De allí la importancia de trabajar en el crecimiento personal de cada uno de los trabajadores.

### **Antecedentes Locales**

Córdova (2014), ejecutó una tesis titulada “Identificación de los estilos de Liderazgo que ejerce la coordinación del proyecto Mejora del sistema educativo con equidad para el Desarrollo humano sostenible de la población del distrito de Frías, Sierra Altoandina de la Región Piura”, en la cual se tuvo como objetivo identificar los estilos de liderazgo. La muestra estuvo conformada por 16 personas. En sus conclusiones se destaca que el liderazgo instruccional señala que el líder tiene claros y definidos los logros y metas que se pretenden alcanzar en la organización; además el coordinador posee un liderazgo transformacional, dado que este estilo tiene las siguientes características: serenidad, cordialidad, delicadeza en el trato, lealtad, sinceridad, laboriosidad y humildad.

Flores (2014), ejecutó la tesis titulada “Estilos de liderazgo de los directores de los colegios parroquiales de Piura”, teniendo como objetivo identificar el estilo de liderazgo de los Directores de los Colegios Parroquiales de Piura. Este estudio tuvo una muestra de 35 docentes de 2 Instituciones Educativas denominadas Ay B. En sus conclusiones destaca que los docentes opinan en un 73% que el Director ejerce un liderazgo transformacional. Asimismo, en el tipo B el 66% de los docentes manifiesta que posee dicho Liderazgo. En la muestra estudiada encontramos predominancia del Estilo Transformacional, en comparación con los otros estilos presentados.

Purizaca C. (2014) en su investigación titulada “Los factores del liderazgo transformacional en la dirección de instituciones educativas particulares de la

ciudad de Piura” tuvo como objetivo general; conocer los factores del liderazgo transformacional que se manifiestan en los miembros del consejo educativo del Colegio Particular Stella Maris”. Con un estudio de carácter descriptivo y de diseño no experimental se obtuvo las siguientes conclusiones; Los factores que prevalecen en mayor medida son: Carisma, el cual se pone en evidencia en la capacidad de los directivos por transmitir entusiasmo, confianza y respeto en las relaciones interpersonales, las cuales se reflejan cuando el directivo con su ejemplo y coherencia en su comportamiento, influyendo en las motivaciones y en las capacidades de los profesores, así como en la situación y en el ambiente escolar logrando que el profesor se identifique con sus propuestas.

Gonzaga (2015) en su investigación titulada “El perfil del liderazgo del director en la organización escolar de la institución educativa N°15513 "Nuestra señora de guadalupe" el cual tuvo como objetivo identificar el perfil de liderazgo del director en la organización escolar. Para lo cual se concluyó que el perfil del liderazgo que presenta la directora de la institución educativa N° 15513 Nuestra Señora de Guadalupe se encuentra en predominancia de las dimensiones de inspiración y carisma.. Esta investigación permite valorar el esfuerzo que realizan los directivos en su trabajo, que a pesar de que no fueron formados para esta labor han buscado desarrollar algunas conductas que promueven implicancias en sus seguidores.

Ruiz (2015) en su estudio titulado “Modelo de gestión basado en el liderazgo transformacional para mejorar el estilo de liderazgo de las instituciones educativas unidocentes nivel inicial Ugel-Huarmaca-2015” Se tuvo como objetivo diseñar un modelo de gestión basado en el liderazgo transformacional; sustentado en la teoría de liderazgo transformacional (Bass). La investigación se

trabajó con una muestra de 50 padres de familia y/o apoderados integrantes de las Instituciones educativas. Asimismo se concluyó que el modelo se debe basar en cuatro componentes: la consideración individual, estimulación intelectual, motivación inspiracional, influencia idealizada con líderes competentes y transformacionales capaz de aplicar el estilo de liderazgo de acuerdo a la situación y en qué circunstancias.

## **1.1.2 Fundamentación Científica**

### **1.1.2.1 Desempeño Docente**

Acevedo (2012) define que el desempeño docente:

“...Es la actuación del docente en relación a cada uno de los aspectos relevantes del ejercicio de su profesión. En esta definición se trata de enfatizar la actuación del docente, lo que hace, cómo enseña, pues esto es en ocasiones la única vía de realización del perfil propuesto” (p.85).

Igualmente, Vidarte (2015) considera que:

“El desempeño docente no solo debe abarcar su capacidad de transmisión de sus conocimientos sino también debe tener el tino para aprovechar al máximo los escasos recursos educativos. Y agrega que la falta de mobiliarios y recursos educativos en determinados centros educativos no debe ser la disculpa para decir que la calidad de la enseñanza podría ser mejor si se contara con tales recursos.”(p.45).

Marco del buen desempeño docente (2017)

Define la visión de la profesión del desempeño docente “Su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto al saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto. Además, es

una profesión que se realiza necesariamente a través y dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y con sus pares, un conjunto complejo de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar” (p.15)

### **1. Evaluación del Desempeño Docente**

Valdés (2010) afirma que la evaluación del desempeño docente es: “El proceso de recogida y tratamiento de informaciones pertinentes, válidas y fiables para permitir, a los actores interesados, tomar las decisiones que se impongan para mejorar las acciones y los resultados” (p.54).

Dado que el trabajo del docente es el principal factor que determina el aprendizaje de los estudiantes, la evaluación del desempeño docente se halla definida como estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa en los países desarrollados y en los que se encuentran en vías de desarrollo.

De acuerdo a la ponencia de Valdés (2010) se establecía que: En América Latina muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que éste se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño. Otros actores educativos, sin embargo, obstaculizan todo esfuerzo porque se instauren políticas de este tipo en sus sistemas educativos, a partir de posiciones básicamente gremiales que, tratando de “proteger al docente”, olviden el derecho de los alumnos en recibir una educación cualitativamente superior e incluso no reflexionan en el derecho que tienen los docentes a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyen al mejoramiento de su trabajo. (p.68)

Valdés (2014) en su ponencia presentada en Cuba decía: “Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación” (p.61).

Rodríguez (2009) expresa lo siguiente:

La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos (p.48)

Asimismo el Ministerio de Educacion

## **2. Rubricas para la evaluacion del desempeño docente**

- Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

- Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.

Usa de manera efectiva el tiempo, logrando que, durante toda o casi toda la sesión los estudiantes estén ocupados en actividades de aprendizaje

- Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la

comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias

- Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.

Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.

- Propicia un ambiente de respeto y proximidad.

Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía

- Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.

### **3. Componentes del Desempeño Docente**

A nivel nacional e internacional, existen múltiples trabajos que, basados en distintas versiones de la concepción del desempeño docente, así como en diversos criterios de análisis pedagógico, han presentado alternativas de diversos sistemas de componentes del desempeño docente, tales como:



Cahuana (2016) quien basándose en la teoría de la modelación matemática sugiere: “Aplicar la función de productividad educativa del desempeño docente, íntegramente basado en la investigación, descomponiéndolo en tres dimensiones: investigación científica, investigación tecnológica e investigación rutinaria”. (p. 105)

Según López (2005) la teoría y movimiento de las Escuelas Eficaces incluye:

Diversos componentes propios del desempeño docente en el patrón característico de estas instituciones, incluyendo la participación docente en las decisiones didácticas, performance propia de profesional experto, compromiso personal con la institución, formación y desarrollo docente continuo, clima de reconocimiento, motivación y refuerzo de los docentes, etc., basándose para ello en un paradigma epistemológico hermenéutico e investigaciones de corte etnográfico naturalista, en las que primaba la observación y comprensión de los procesos y no el análisis estadístico de grandes muestras (p.67).

Algunas investigaciones concretas como Gutiérrez (2013) también aportan diversas perspectivas de análisis acerca del desempeño docente: En este caso, desde un enfoque predominantemente empírico, se consideró cuatro dimensiones: didáctica (procedimientos de enseñanza, dominio de la materia, y empleo de técnicas), personalidad (comportamiento ético, cumplimiento, orden), motivación (generación de expectativas, participación en clase, reforzamiento de interés) y orientación (atención de necesidades individuales de aprendizaje y absolución de consultas académicas). (p.44)

Travers (2011) también considera:

“Una postura grandemente sintetizadora de las cualidades de los grandes maestros y, a la vez historicista- tradicionalista, se distinguen tres componentes o habilidades claves en el desempeño docente: carisma o poder de una personalidad magnética, conocimiento de las materias que ha de enseñar y capacidades pedagógicas”. (p.71).

De acuerdo al Marco del buen desempeño docente (2012) se presenta dimensiones compartidas y específicas como lo hace mencion en su texto: “La docencia participa de un conjunto de dimensiones presentes hoy en otras profesiones” y, a su vez, reconocemos dimensiones específicas en ella” (p 10)

Presentándonos: la colegiada, reflexiva, relacional, ética, pedagógica, política y cultural

De acuerdo a la exposicion del trabajo del (Ministerio de Educacion, 2012 - 2013)

Dimension pedagogica

La dimensión pedagógica esta concebido como la base del saber pedagógico en el docentes al plasmar en su tarea academica la reflexión teórico-práctica, y cumplir su rol de manera efectiva, lo que puede suscitar la disposición, interés y compromiso de los estudiantes para aprender y formarse.

Dimension ética

Se manifiesta principalmente en el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana. Desde ese angulo el docente atiende a diversos grupos de estudiantes y de forma individual configurando en ellos los valores fundamentales de acuerdo a sus derechos y

deberes fundamentales. Exige del profesor idoneidad profesional, comportamiento moral y la búsqueda sistemática de medios y estrategias que promuevan el aprendizaje de cada uno de los estudiantes. y que se constituya más bien en un referente de conductas y actitudes éticas en su entorno social.

#### Dimensión colegiada

En ella se pide del docente una predisposición a organización y planificación de las competencias previstas, así como su desarrollo de la práctica profesional en coordinación institucional con la escuela, para ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela. Esta situación que se advierte en la vida institucional posibilita el trabajo colectivo y la reflexión sistemática sobre las características y alcances de sus prácticas de enseñanza. La identidad profesional de los docentes se construye, en gran medida, en los espacios sociales y laborales que ella promueve. En la escuela, las decisiones más relevantes

#### **1.2.2 Liderazgo del equipo directivo**

Para (Gorrochotegui Martell , 2010) liderazgo es el rol que desempeña un tipo de líder, capaz de ayudar a los demás a tomar conciencia de sus posibilidades y capacidades, de liderar sus actividades dentro de la organización, pensando en su crecimiento y desarrollo profesional. El líder puede ser capaz de infundir, a una organización, valores que explicitan el por qué y el para qué de la actividad de la organización. Cabe destacar también que un líder es un guía, alguien que va por delante mostrando un camino a otras personas. Líder es quien va primero debido a sus virtudes y disposiciones positivas. También y tomando como base la palabra guía, puede decirse que el líder es un guía, entonces va mostrando el camino, y por tanto, lo conoce mejor que nadie, o tiene las capacidades mejor desarrolladas para hacer el papel de conductor que va por

delante orientando a los seguidores y colaboradores para que lleguen a un destino seguro.

Según (Via Borda, 2009) se define liderazgo como influencia, como el arte o proceso de influir sobre las personas para que intenten con buena disposición y entusiasmo lograr metas de grupo. Se puede ampliar este concepto para que implique no solo la disposición para trabajar sino también una disposición para trabajar con afán y confianza (p.22)

Para efecto del presente trabajo se ha considerado una integración de los dos conceptos para ser la más completa. El liderazgo es parte de un rol, no es algo que uno simplemente salga y haga. Siempre involucra relaciones, ya que lideramos en relación con otros. El liderazgo es el proceso que se usa para ejercer el rol en las relaciones con otros, como por ejemplo un líder político, un gerente de una empresa, un director de una institución educativa, etc. Los líderes actúan para ayudar a un grupo a lograr objetivos mediante la aplicación al máximo de sus capacidades. El líder se coloca frente al grupo para inspirarlos en el logro de las metas de la organización.

El liderazgo ocurre dentro de un contexto, la naturaleza del liderazgo cambia según el contexto; en el ejercicio del liderazgo en nuestros tiempos es característico que debamos considerar el contexto y que debamos ser adaptables a los cambios en los roles y las relaciones.

Otro aspecto a considerar es que el liderazgo empieza con uno mismo, en cómo nos vemos y en qué aportamos al rol y al proceso. Todos hemos experimentado la transparencia de liderar. Podemos ver si el líder es congruente con quien dice ser y cómo actúa. Para resumir el concepto de liderazgo comprende aspectos que

son fundamentales como: que el liderazgo es un proceso, que es parte de un rol, que ocurre dentro de un contexto y que empieza por uno mismo.

De acuerdo al Marco del buen desempeño directivo (2012) se plantea que “Una gestión democrática orientada al cambio institucional que debe garantizar una enseñanza de calidad y comprometerse con los aprendizajes. (p 13)

## **1. Características del liderazgo**

Entre las principales características del líder tenemos:

- Proporcionar lineamientos de y dirección para coordinar los esfuerzos de los subordinados, el líder posee inteligencia, confianza en sí mismo y fuerza de voluntad.
- El líder se caracteriza por un fuerte impulso hacia la responsabilidad y hacia la terminación de tareas, vigor y perseverancia en la prosecución de metas, aventurado y original en la solución de problemas, tiene un impulso para ejercer iniciativa en situaciones sociales, confianza en sí mismo y un sentimiento de identidad personal, disposición a aceptar las consecuencias de sus propias decisiones y acciones, disposición para mitigar tensiones interpersonales, disposición para tolerar frustración y retrasos, habilidad para influir sobre otras personas y capacidad para estructurar sistemas de interacción social para lograr el propósito que tiene a la vista. (Via Borda, 2009)
- Los mejores líderes son los que saben escuchar. Cuando los líderes escuchan a los que les siguen y usan lo que han escuchado para introducir mejoras que beneficien a los que alzaron la voz y a la organización,

entonces los seguidores ponen su confianza en ellos. Cuando los líderes hacen lo contrario y no escuchan, dañan la relación con sus seguidores. Brian Tracy, citado por Maxwell (2007) manifiesta que escuchar edifica la confianza, la cual es el fundamento de todas las relaciones duraderas (p.59)

- Los seguidores hacen posible que haya líderes. Los grandes seguidores posibilitan la existencia de grandes líderes. Si nunca aprende esa lección como líder, su eficiencia nunca llegará al nivel más alto, y se la pasará reclutando constantemente miembros para un equipo con mucho movimiento de personal. Las personas valoran cuando trabajan para alguien que las aprecia. (Maxwell, 2007, p. 258)
- El liderazgo pedagógico está referido a la efectividad del director y directora para lograr en la escuela, las actividades de gestión institucional, organizativas, curriculares y de recursos humanos, estén alineados en función de garantizar buenas prácticas pedagógicas en el mejoramiento de aprendizajes efectivos y significativos en el aula.

Los buenos líderes deberían poseer muchas características para poder sacar lo mejor de cada una de las personas de su grupo, y lo que es más importante no se debe olvidar de la ética. Un comportamiento ético al estar apoyado en los hábitos, implica que la ética personal y la profesional son inseparables, ya que nacen del corazón y de la inteligencia de la persona que busca la verdad. Y esa coherencia nos hace líderes, en primer lugar de nosotros mismos y, en consecuencia, provoca un sentimiento de autoridad sobre los demás. En un buen líder sus buenas obras son consecuencia de que él mismo es una buena persona.

## **2. Funciones del liderazgo**

Para (Via Borda, 2009) el líder tendría las metas siguientes:

- El logro de los objetivos de la organización, para ello el líder tiene que planificar, organizar el trabajo y controlar la actuación a través del ejercicio del poder.
- Planificación, el líder tiene la responsabilidad de planificar actividades del grupo y coordinarlas con los objetivos. Organización del trabajo, el líder tiene que integrar los recursos humanos y físicos en todo lo operacional. Control de la actuación, solo se puede establecer el control si se tienen estándares o guías para medir la actuación.
- La integración del grupo, el líder deberá asignar papeles, fomentar la comunicación entre los miembros del grupo, ser su maestro o ideólogo, servir de ejemplo, actuar como símbolo, ser soporte de los demás, promover las buenas relaciones, etc.

## **3. Dimensiones e indicadores del liderazgo directivo**

El liderazgo directivo ensalza la labor del director como una persona profesionalmente capaz de obtener el respeto y la admiración de sus dirigidos. De acuerdo a Bolívar (citado por el Ministerio de Educación de Perú, 2012) las prácticas eficaces de liderazgo son: la definición de metas y expectativas, la gestión de recursos de manera estratégica, la gestión del currículum, la evaluación de los aprendizajes, el desarrollo profesional de los docentes y el aseguramiento de un entorno agradable. Se presenta el siguiente cuadro para detallar las dimensiones principales del liderazgo del director escolar:

Entre las dimensiones tenemos

- La gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.

Según el Ministerio de Educación, (2012) son aquellas competencias que desempeñan los directivos de la escuela para construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para la mejora de aprendizajes a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias y comunidad; y evaluando sistemáticamente la gestión de la institución educativa.

- Orientación y acompañamiento del proceso pedagógico

Según el Ministerio de Educación, (2012) comprende las competencias del directivo enfocadas hacia el desarrollo de la profesionalidad docente y el proceso de acompañamiento sistemático al docente para la mejora de los aprendizajes.

Sus indicadores:

1. Promueve espacios y mecanismos de comunicación, colaboración, organización y participación en la toma de decisiones.
2. Aplica estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos, mediante el diálogo, el consenso y la negociación.
3. Genera un clima escolar basado en la comunicación permanente y el respeto a la diversidad.
4. Gestiona oportunidades de formación y actualización docente en el área pedagógica.
5. Genera espacios y mecanismos de trabajo cooperativo entre docentes para la socialización de las prácticas pedagógicas.



6. Incentiva las buenas prácticas docentes en el campo pedagógico.
7. Promueve la socialización de las buenas prácticas docentes.
8. Acompaña y orienta el uso de estrategias de aprendizaje, recursos metodológicos y materiales de calidad.
9. Desarrolla un proceso de autoevaluación, evaluación docente y de los aprendizajes para la toma de decisiones compartidas.

### **1.2 Justificación de la investigación**

La investigación se justifica porque sus resultados explicarán la situación actual del liderazgo directivo y el desempeño docente de la I.E Enrique López Albújar, Piura, así como también su relación y/o dependencia. Lo que permitirá que la institución y autoridades educativas, tomen conciencia de que el liderazgo directivo tiene una alta trascendencia en el desempeño docente y por ende en el proceso, calidad y fortalecimiento del desarrollo de capacidades y aprendizajes de los estudiantes.

En las instituciones educativas asumir el liderazgo directivo es primordial porque es relevante tanto para los docentes, como para los estudiantes e incluso para el mismo director, ya que a partir de los resultados se puede construir un liderazgo constructivo que tome en cuenta su entorno para dar un giro a una labor netamente administrativa, y la delegación absoluta de la parte pedagógica a los docentes y manifestar posibles sugerencias.

## **1.3 Problema**

### **1.3.1 Planteamiento del problema**

Se conoce que cuando las personas trabajan en óptimas condiciones, hay una mayor productividad y mayores oportunidades para el crecimiento profesional, lo que redundaría en beneficio de una Institución. En una Institución Educativa el desempeño docente depende del líder, quien debería tener una relación horizontal con el personal docente, mantener una comunicación asertiva, un trato equitativo, reconocer la labor docente, entre otros aspectos.

Sin embargo un estudio de (Zarate Ramirez, 2011) muestra que la mayor parte de los directores no cuenta con una preparación que les permita asumir el liderazgo y estimular a los docentes para un buen desempeño; es por eso, necesario fortalecer la capacidad de liderazgo de los directivos para transformar efectivamente la cultura de las instituciones escolares. Respecto a ello, el informe del Estudio Internacional sobre enseñanza y aprendizaje TALIS, (Teaching and Learning International Survey) España obtiene la puntuación más baja en liderazgo pedagógico, en relación con otros países europeos. La aportación más notable es que los directores que ejercen un destacado liderazgo pedagógico son, en general, los que también ejercen mejor el liderazgo administrativo. Ambos tipos de liderazgo son comparativamente débiles en España. (Teaching and Learning International Survey, 2013)

En Chile, por ejemplo los directores no poseen facultades para la selección, contratación o despido de personal docente y esta incapacidad directiva para administrar recursos humanos impide que se tomen decisiones por ejemplo cuando un docente tiene muchas faltas consecutivas. El personal directivo

tampoco posee facultades para administrar recursos financieros y cuando hay necesidad se tiene que recurrir a los departamentos de educación municipal para solicitarlos, esta situación limita la capacidad de gestión porque no se puede comprar materiales educativos, capacitar al personal docente, etc. Por último y lo que afecta en gran magnitud la parte pedagógica es que dedican mucho más tiempo a la labor administrativa que a la parte pedagógica, y esto se justifica con la falta de tiempo, por lo tanto el trabajo pedagógico con el personal docente queda relegado, pues los directores no se involucran y miran la escuela desde afuera. (Ulloa y Col. 2012) Lo anteriormente mencionado evidencia las debilidades directivas para cumplir efectivamente el rol de líder y guiar a la escuela hacia metas comunes.

En la realidad en la institución educativa Enrique López Albújar se observa que el liderazgo directivo es un factor crítico de primer orden en la mejora de la educación, el liderazgo, está relacionado con la capacidad de ejercer influencia de forma positiva, en un equipo de profesores, con la finalidad de trabajar en condiciones óptimas y guiarlos en su propio desarrollo; de esta misma manera es conocido que las Instituciones Educativas están conformadas por personas con personalidad diversa, y esto muchas veces ocasiona conflictos, entre el personal docente y el personal directivo, debido a que no todos comparten la misma forma de pensar, ni las mismas metas en común. La capacidad para mejorar una Institución Educativa depende de manera relevante, del equipo directivo con liderazgo que contribuyan a dinamizar, apoyar y animar que aprenda a desarrollarse, contribuyendo a construir la capacidad interna de mejora. (Bolívar, 2010). En el caso de las instituciones educativas la tarea de la directiva se ve seriamente confrontada

con la gestión burocrática, sin atención a las demandas educativas actuales. La exigencia docente por una mayor integración en las decisiones del liderazgo institucional se ve sin el apoyo directivo para fomentar un desempeño docente óptimo.

### **1.3.2 Formulación del problema**

Es ante la problemática anterior que se pretende realizar una investigación que permita responder a la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación del liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018?

### 1.4 Conceptualización y Operacionalización de las variables

| VARIABLE          | DEFINICION CONCEPTUAL  | DEFINICION OPERACIONAL  | DIMENSION  | INDICADORES   | INTRUMENTO   | ESCALA DE VALORACION  |
|-------------------|--|---|------------|---|--------------|---|
| DESEMPEÑO DOCENTE | De acuerdo a la postura del ministerio de educación la actuación del docente esta en relación con su desempeño pedagógico, que implica lo que hace y cómo enseña. Asimismo su actuar ético y colegiado para coordinar y planificar su trabajo. Ministerio de Educacion (2012 - 2013) | Es la forma de evaluación del desempeño docente se mide a través de un cuestionario de escala ordinal con 5 categorías de evaluación. | Pedagógica | <p>Nivel de Procedimientos de enseñanza</p> <p>Nivel de Reconocimiento de diversas formas de aprender e interpretar</p> <p>Nivel de valoración de las necesidades y posibilidades de aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Nivel de generación de expectativas</p> <p>Nivel de participación en clase</p> <p>Nivel de reforzamiento de interés</p> <p>Nivel de lazos personales con</p> | Cuestionario | <p>Ordinal</p> <p>Bajo: 1 – 6</p> <p>Regular: 7 - 18</p> <p>Alto: 19 - 30</p> |

|  |  |           |  |  |                 |
|--|--|-----------|--|--|-----------------|
|  |  |           | los estudiantes  |  | Bajo: 1 – 4     |
|  |  | Ética     | Nivel de comportamiento ético                              |  | Regular: 5 - 12 |
|  |  |           | Nivel de participación en trabajo colectivo                |  | Alto: 13 – 20   |
|  |  | Colegiada | Nivel de expresión de sus decisiones a través de consensos |  | Bajo: 1 – 2     |
|  |  |           |  |  | Regular: 3 - 6  |
|  |  |           |  |  | Alto: 7 - 10    |

| VARIABLE               | DEFINICION<br>CONCEPTUAL  | DEFINICION<br>OPERACIONAL   | DIMENSION   | INDICADORES  | INTRUMENTO   | ESCALA DE<br>VALORACION   |
|------------------------|---|---|---|--|--------------|---|
| LIDERAZGO<br>DIRECTIVO | De acuerdo al ministerio de educación el liderazgo directivo ensalza la gestión que se realiza para la mejora de las condiciones que optimiza los aprendizajes y da una orientación y acompañamiento del proceso pedagógico Ministerio de Educacion, (2013) | Es la capacidad de conducir la gestión institucional y los procesos pedagógicos de la escuela y se mide a través de un cuestionario de escala ordinal con 5 categorías de evaluación. | La gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. | <p>Nivel de promoción de espacios y mecanismos de comunicación, colaboración, organización y participación en la toma de decisiones.</p> <p>Nivel de aplicación de estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos, mediante el diálogo, el consenso y la negociación.</p> <p>Nivel de clima escolar basado en la comunicación permanente y el respeto a la diversidad.</p> <p>Nivel de gestión de oportunidades de formación y actualización docente en el área pedagógica.</p> | Cuestionario | <p>Ordinal</p> <p>Bajo: 1 – 5</p> <p>Regular: 6 - 15</p> <p>Alto: 16 - 25</p> |

|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  | <p>Orientación y acompañamiento del proceso pedagógico</p> | <p>Nivel de generación de espacios y mecanismos de trabajo cooperativo entre docentes para la socialización de las prácticas pedagógicas.</p> <p>Nivel de las buenas prácticas docentes en el campo pedagógico.</p> <p>Nivel de promoción de la socialización de las buenas prácticas docentes.</p> <p>Nivel de acompañamiento y orientación en el uso de estrategias de aprendizaje, recursos metodológicos y materiales de calidad.</p> <p>Nivel de autoevaluación, evaluación docente y de los aprendizajes para la toma de decisiones compartidas.</p> |  | <p>Bajo: 1 – 8</p> <p>Regular: 9 - 24</p> <p>Alto: 25 - 40</p> |
|--|--|--|--|--|--|--|



## **1.5 Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Ha: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018.

Ho: El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018.

### **Hipotesis específicas**

Ha1: La gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018

Ho1: La gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018

Ha2: La orientación y acompañamiento del proceso pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018

Ho2: La orientación y acompañamiento del proceso pedagógico no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018.

## **1.6 Objetivos:**

### **General:**

Determinar el liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018

### **Objetivos Específicos**

- Determinar la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018
- Determinar la orientación y acompañamiento del proceso pedagógico y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018

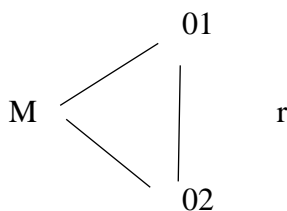
## II. MATERIAL Y METODOS

### 2.1 Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de investigación es cuantitativa, correlacional y trasversal.

Es correlacional ya que pretende reconocer la relación bidireccional que produce la relación del liderazgo directivo y el desempeño docente (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Esta investigación es trasversal y no experimental; porque recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único teniendo como propósito de analizar su incidencia e interacción de la variable en estudio en un momento dado. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).



Dónde:

M: Docentes de la Institución Educativa Enrique López Albújar

01: Liderazgo directivo

02: Desempeño docente

r: Coeficiente de correlación

## 2.2 Población y muestra

Población: estará constituida por 70 docentes de la Institución Educativa Enrique López Albújar

Muestra: estará constituida por la totalidad de población.

## 2.3 Técnicas e instrumentos de investigación

Para llevar a cabo el presente trabajo de investigación se utilizará la técnica de la encuesta para la recolección de los datos de las 2 variables de estudio: Desempeño docente y liderazgo directivo (Ver Anexos)

### FICHA DE VAIDACION DE INSTRUMENTOS

| <b>Ficha tecnica de desempeño de docente y liderazgo de equipo directivo</b> |  |
|--|--|
| Autor principal  | : Bolivar (2012)   |
| Autor de referencia  | : Ministerio de educacion<br>2012  |
| Dimensiones de desempeño docente<br>Colegiada                                | : Pedagogica, Etica y  |
| Dimensiones de liderazgo de equipo directivo                                 | : La gestión de las<br>condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación y acompañamiento<br>del proceso pedagógico |

**Para la validez del instrumento;** Este será sometido a juicio de expertos para su validez; pudiendo participar 03 profesionales especialistas en docencia universitaria

Alfa conmbrach: 0.75 y 0.81

#### **2.4 Procesamiento y análisis de la información**

Los datos se procesarán en el paquete estadístico SPSS versión 21, y se usara la estadística. Los resultados serán discutidos teniendo en cuenta el marco teórico y los antecedentes de estudio y se utilizara el coeficiente de correlacion de Pearson

### III. ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

#### 3.1 Análisis de resultados

##### Resultados de Objetivo General:

Determinar el liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018

Tabla 1: El liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar

|            |                          | DESEMPEÑO DOCENTE         |                        | Total  |        |
|------------|--------------------------|---------------------------|------------------------|--------|--------|
|            |                          | Regular desempeño docente | Alto desempeño docente |        |        |
|            | Regular liderazgo        | N                         | 21                     | 0      | 21     |
| LIDERAZGO  | directivo                | %                         | 65,6%                  | 0,0%   | 30,0%  |
| DIRECTTIVO | Alto liderazgo directivo | N                         | 11                     | 38     | 49     |
|            |                          | %                         | 34,4%                  | 100,0% | 70,0%  |
| Total      |                          | N                         | 32                     | 38     | 70     |
|            |                          | %                         | 100,0%                 | 100,0% | 100,0% |

Fuente: Cuestionario estructurada al docente de la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018

Tabla 2: El liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar

|                         | Valor | Sig. aproximada   |
|-------------------------|-------|-------------------|
| R de Pearson            | ,713  | ,000 <sup>c</sup> |
| Correlación de Spearman | ,713  | ,000 <sup>c</sup> |
| N de casos válidos      | 70    |                   |

Fuente: Cuestionario estructurada al docente de la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018

En la tabla 1 al asociar las variables se estableció que un 65.6% de los docentes encuestados opinan que existe un regular liderazgo directivo tomando en consideración a los 32 docentes que perciben un regular desempeño docente. Por el contrario, existe un 34.4% de docentes encuestados de ese conjunto cuya opinión es que existe un alto liderazgo directivo; y en la misma proporción un regular desempeño docente. Estos resultados evidencian un alcance medio en el desarrollo de la gestión de las condiciones de mejorar para los aprendizajes, así como también en la orientación y acompañamiento lo cual está inminentemente asociado al regular desempeño docente. De otro lado en la tabla 2 se puede observar la relación de la variable del liderazgo directivo y el desempeño docente de manera bidireccional. Esto quiere decir que el coeficiente de correlación de Pearson y Spearman obtuvo como valor 0,713 lo cual evidencia que existe una relación positiva fuerte entre las variables de estudio. De esta forma se puede explicar que el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente y viceversa; esta relación se da a notar en el 100% de las unidades de análisis que se muestreo. Además, el “sig.” nos ayudó a medir el nivel de significancia que se encuentra por debajo del valor estándar ( $p < 0,05$ ) cuyo valor es 0,000, lo cual nos permite validar la hipótesis alterna de este estudio de investigación, señalando que existe una relación del liderazgo directivo y el desempeño docente.

## Resultados del objetivo específico N°1

Determinar la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018

Tabla 3: La gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y su relación con el desempeño docente

|   |  | DESEMPEÑO DOCENTE    |                   |        | Total  |
|---|--|----------------------|-------------------|--------|--------|
|   |  | Regular<br>desempeño | Alto<br>desempeño |        |        |
| GESTION DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES | Regular nivel de gestión de conocimientos para la mejora de los aprendizajes | N                    | 27                | 27     | 27     |
|   |  | %                    | 62,5%             | 18,4%  | 38,6%  |
|   | Alto nivel de gestión de conocimientos para la mejora de los aprendizajes    | N                    | 12                | 31     | 43     |
|   |  | %                    | 37,5%             | 81,6%  | 61,4%  |
| <b>APRENDIZAJES</b>   |  |                      |                   |        |        |
| Total   |  | N                    | 32                | 38     | 70     |
|   |  | %                    | 100,0%            | 100,0% | 100,0% |

Fuente: Cuestionario estructurada al docente de la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018

Tabla 4: El liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar

|                         | Valor | Sig. aproximada   |
|-------------------------|-------|-------------------|
| R de Pearson            | ,451  | ,000 <sup>c</sup> |
| Correlación de Spearman | ,451  | ,000 <sup>c</sup> |
| N de casos válidos      | 70    |                   |

Fuente: Cuestionario estructurada al docente de la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018



En la tabla 3 al asociar las variables se estableció que un 62.5% de los docentes encuestados opinan que existe un regular nivel de gestión de conocimientos para la mejora de los aprendizajes, tomando en consideración a los 32 docentes que perciben un regular desempeño docente. Por el contrario, existe un 37.5% de docentes encuestados de ese conjunto cuya opinión es que existe un alto nivel de gestión de conocimientos para la mejora de los aprendizajes; y en la misma proporción un regular desempeño docente. De otro lado existe un grupo de 38 docentes que consideran a un 81.6% de docentes encuestados con un alto nivel de gestión de conocimientos para la mejora de los aprendizajes asociado y un alto nivel desempeño docente. Estos resultados evidencian un alcance medio en el desarrollo de la gestión de conocimientos para la mejora de los aprendizajes, inminentemente asociado al regular desempeño docente porque se evidencian dos grupos de docentes que tienen percepciones diferentes. De otro lado en la tabla 4 se puede observar la relación de la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente de manera bidireccional. Esto quiere decir que el coeficiente de correlación de Pearson ( $r$  de Pearson) obtuvo como valor 0,451 lo cual evidencia que existe una relación positiva media entre las variables de estudio. De esta forma se puede explicar que la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes fortalece a nivel regular el desempeño docente y viceversa; este impacto se da a notar en el 100% de las unidades de análisis que se muestreo. Además el “sig.” nos ayudó a medir el nivel de significancia que se encuentra por encima del valor estándar ( $p < 0,05$ ) cuyo valor es 0,001 lo cual nos permite validar la hipótesis alterna de este estudio de investigación, señalando que existe una relación de la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente.

## Resultados del objetivo específico N°2

Determinar la orientación y acompañamiento del proceso pedagógico y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018

Tabla 5: La orientación y acompañamiento del proceso pedagógico y su relación con el desempeño docente

|  |   |   | DESEMPEÑO DOCENTE         |                        | Total  |
|--|---|---|---------------------------|------------------------|--------|
|  |   |   | Regular desempeño docente | Alto desempeño docente |        |
| ORIENTACIÓN Y<br>ACOMPANAMIENTO<br>DEL PROCESO<br>PEDAGÓGICO | Regular orientación y acompañamiento del proceso pedagógico | N | 26                        | 0                      | 26     |
|  |   | % | 81.2%                     | 0,0%                   | 37.1%  |
|  | Alta orientación y acompañamiento del proceso pedagógico    | N | 6                         | 38                     | 44     |
|  |   | % | 18.8%                     | 100,0%                 | 62.9%  |
| Total  |   | N | 32                        | 38                     | 70     |
|  |   | % | 100,0%                    | 100,0%                 | 100,0% |

Fuente: Cuestionario estructurada al docente de la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018

Tabla 6: La orientación y acompañamiento del proceso pedagógico y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar

|                         | Valor | Sig. aproximada   |
|-------------------------|-------|-------------------|
| R de Pearson            | ,838  | ,000 <sup>c</sup> |
| Correlación de Spearman | ,838  | ,000 <sup>c</sup> |
| N de casos válidos      | 70    |                   |

Fuente: Cuestionario estructurada al docente de la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018

En la tabla 5 al asociar las variables se estableció que un 81.2% de los docentes encuestados opinan que existe un regular nivel de orientación y acompañamiento del proceso pedagógico, tomando en consideración a los 32 docentes que perciben un regular desempeño docente. Por el contrario, existe un 18.8 % de docentes encuestados de ese conjunto cuya opinión es que existe un alto nivel de orientación y acompañamiento del proceso pedagógico; y en la misma proporción un regular desempeño docente. De otro lado existe un grupo de 38 docentes que consideran al 100% de docentes encuestados con un alto nivel de orientación y acompañamiento del proceso pedagógico asociado y un alto nivel desempeño docente. Estos resultados evidencian un alcance alto en el desarrollo de la orientación y acompañamiento del proceso pedagógico, inminentemente asociado a un alto desempeño docente porque se evidencian dos grupos de docentes que tienen percepciones diferentes, aunque es más evidente la percepción positiva de la orientación y acompañamiento. En la tabla 6 se puede observar la relación de la orientación y acompañamiento del proceso pedagógico y el desempeño docente de manera bidireccional. Esto quiere decir que el coeficiente de correlación de Pearson ( $r$  de Pearson) obtuvo como valor 0,838 lo cual evidencia que existe una relación positiva fuerte entre las variables de estudio. De esta forma se puede explicar que la orientación y acompañamiento del proceso pedagógico afecta mayoritariamente el desempeño docente y viceversa; esta relación se da a notar en el 100% de las unidades de análisis que se muestreo. Además, el “sig.” nos ayudó a medir el nivel de significancia que se encuentra por debajo del valor estándar ( $p < 0,05$ ) cuyo valor es 0,000, lo cual nos permite validar la hipótesis alterna de este estudio de

investigación, señalando que existe la relación de la orientación y acompañamiento del proceso pedagógico y el desempeño docente.

### **3.2 Discusion de resultados**

De acuerdo a la exposición de los resultados se pudo determinar el liderazgo del equipo directivo y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018 a partir de la observación hecha en la tabla 2 que señala la relación de la variable del liderazgo del equipo directivo y el desempeño docente. Esto quiere decir que el coeficiente de correlación de Pearson (r de Pearson) obtuvo como valor 0,713 y un  $P < 0.05$ ; lo cual evidencia que existe una relación positiva fuerte entre las variables de estudio. Así lo valida Montes (2012) quien señala que existe una relación entre el liderazgo y el desempeño directivo con un nivel de significancia de  $P = 0.000$  con el estadístico de correlación de Rho Spearman. Validando su relación significativa. Coincidiendo con los resultados en este estudio encontrando un nivel de significancia que se encuentra por debajo del valor estándar ( $p < 0,05$ ) cuyo valor es 0,001

De otro lado en la tabla 4 se puede observar la relación de la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente. Esto quiere decir que el coeficiente de correlación de Pearson (r de Pearson) obtuvo como valor 0,451 lo cual evidencia que existe una relación positiva media entre las variables de estudio. Además el “sig.” nos ayudó a medir el nivel de significancia que se encuentra por debajo del valor estándar ( $p < 0,05$ ) cuyo valor es 0,00. coincidiendo el aporte de Ayquipa (2013) quien señala que el liderazgo institucional influye en el desempeño docente. Validando su relación significativa. Coincidiendo con los resultados en este estudio encontrando un

nivel de significancia que se encuentra por debajo del valor estándar ( $p < 0,05$ ) cuyo valor es 0,000

Por último, el aporte de la tabla 6 se puede observar la relación de la orientación y acompañamiento del proceso pedagógico y el desempeño docente. Esto quiere decir que el coeficiente de correlación de Pearson ( $r$  de Pearson) obtuvo como valor 0,838 lo cual evidencia que existe una relación positiva fuerte entre las variables de estudio. Además, el “sig.” nos ayudó a medir el nivel de significancia que se encuentra por debajo del valor estándar ( $p < 0,05$ ) cuyo valor es 0,000 coincidiendo con el aporte de Chauillco (2015) quien concluyo que, entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente existe un alto grado de correlación de acuerdo al coeficiente de Pearson 0,76. Por tanto, es una correlación positiva considerable entre ambas variables de estudio. Validando su relación significativa. Coincidiendo con los resultados en este estudio encontrando un nivel de significancia que se encuentra por debajo del valor estándar ( $p < 0,05$ ) cuyo valor es 0,000

## IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1 Conclusiones

1. Existe una relación positiva fuerte del liderazgo del equipo directivo y el desempeño docente. Esto quiere decir que el coeficiente de correlación de Pearson (r de Pearson) obtuvo como valor 0,713. Y el valor de significancia es  $P = 0,000$  lo cual nos permite validar una relación significativa entre sus variables. Esto implica reconocer que al asociar las variables el 100% de más de la mitad de docentes encuestados señalan que existe un alto liderazgo del equipo directivo; y en la misma proporción un alto desempeño docente
2. Existe una relación relacion positiva nedia de la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente. Esto quiere decir que el coeficiente de correlación de Pearson (r de Pearson) obtuvo como valor 0,451. Asimismo, el nivel de significancia que se encuentra por encima del valor estándar ( $p < 0,05$ ) cuyo valor es 0,000 nos permite validar una relación significativa entre sus variables. Esto implica reconocer que al asociar las variables el 81.6 % de más de la mitad de docentes encuestados señalan que existe un alto nivel de gestión de conocimientos para la mejora de los aprendizajes; y en la misma proporción un alto desempeño docente.
3. Existe una relación positiva fuerte de la orientación y acompañamiento del proceso pedagógico y el desempeño docente. Esto quiere decir que el coeficiente de correlación de Pearson (r de Pearson) obtuvo como valor 0,838 lo cual evidencia que existe una relación fuerte entre las variables de estudio.

Asimismo, el nivel de significancia se encuentra por debajo del valor estándar ( $p < 0,05$ ) cuyo valor es 0,000. Lo cual nos permite validar la hipótesis alterna de este estudio de investigación, señalando que existe la relación de la orientación y acompañamiento del proceso pedagógico y el desempeño docente. Esto implica reconocer que al asociar las variables el 100% de más de la mitad de docentes encuestados señalan que existe un alto liderazgo de orientación y acompañamiento del proceso pedagógico; y en la misma proporción un alto desempeño docente

## **4.2 Recomendaciones**

1. Los directores (as) deben realizar al auto diagnóstico, auto evaluación, auto renovación de la gestión en las instituciones educativas para así saber cuál es el camino que se debe seguir, logrando desarrollar este modelo en diferentes instituciones educativas.
2. Se sugiere desarrollar talleres para los directores para que participen con las actividades programadas en el modelo de gestión propuesto basado en los cuatro componentes de liderazgo transformacional..
3. Inducir y potenciar en las comunidades educativas los debates capaces de generar acciones consensuadas que permitan la transformación de la realidad y cumplir con la pertinencia a través de su personalidad social con la sociedad..



## Agradecimiento

Agradezco a Dios que me inspiró.

Agradezco a mi esposo que

Estuvo apoyándome siempre.

## **Bibliografía**

- Ayquipa, E. (2013). *Liderazgo Institucional y Desempeño Docente en la Carrera Profesional de Construcción Civil y Computación e Informática del Instituto Superior Tecnológico de Abancay, Período 2012 -2011*. Peru.
- Bolivar, A. (2010). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones*. España: Universidad de Granada.
- Chaulco, Y. (2015). *Relación de Liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle de Chumbao de la Provincia de Andahuaylas*. Andahuaylas - Peru.
- Gorrochotegui Martell , A. A. (2010). *Como asumir el liderazgo de un centro educativo*. Chile: Universidad de los Andes.
- Montenegro, L. (2014). *Evaluacion del desempeño docente*. Bogota - Colombia.
- Montes, F. (2012). *El Liderazgo y el Desempeño Directivo en el Proyecto Educativo de la Escuela Primaria*. Mexico.
- Nieves, D. (2013). *Desempeño Docente y Clima Organizacional en el Liceo Agustín*. Venezuela.
- Oscó, R. (2013). *El Liderazgo Pedagógico y su relación con el Desempeño Docente en estudiantes del 3ro, 4to y 5to grados de educación secundaria de la I.E N° 20955 Monitor Huáscar de Juan Velasco Alvarado del distrito de Ricardo Palma, UGEL 15 de Huarochirí – 2012*. Lima.
- Reeves, K. (2013). *Liderazgo Directivo en las Escuelas de altos niveles de vulnerabilidad social*. Chile.

Rojas. (2012). *Significado que los Profesores de un Colegio Particular Pagado le otorgan a los Estilos de Liderazgo en esa Unidad Escolar al Equipo Directivo*. Chile.

Teaching and Learning International Survey. (2013). *Estudio internacional de la enseñanza y el aprendizaje*. Madrid - España.

Via Borda, M. (2009). *Motivación y liderazgo*. Lima - Peru: CONCYTEC.

Zarate Ramirez, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia*. Lima.

# ANEXOS

## ANEXOS

### Encuesta para validar el desempeño docente

La siguiente encuesta pretende medir el desempeño docente frente a criterios pedagógicos que pueden mejorar el trabajo docente. En atención a esto se presenta la siguiente encuesta y por cada pregunta deberá marcar con un (X) donde considere conveniente.

Se le pide total sinceridad y orden en sus respuestas:

| ITEMS   | Nunca | Casi<br>Nunca | A veces | Casi<br>siempre | Siempre |
|---|-------|---------------|---------|-----------------|---------|
| DIMENSION<br>PEDAGOGICA   |       |               |         |                 |         |
| 1. Se conducen de forma adecuada los procedimientos de enseñanza que se efectúan en aula.                           |       |               |         |                 |         |
| 2. Existe un reconocimiento adecuado de diversas formas de aprender e interpretar de acuerdo a la temática del área |       |               |         |                 |         |
| 3. ¿Con qué frecuencia valora las necesidades y posibilidades de aprendizaje de los estudiantes?                    |       |               |         |                 |         |
| 4. ¿Cada cuánto incentiva y genera expectativas en  |       |               |         |                 |         |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| las actividades de aula?  |  |  |  |  |  |
| 5. ¿Cada cuánto motiva la participación en clases a partir de las sesiones programadas?                               |  |  |  |  |  |
| 6. ¿Con qué frecuencia refuerza el interés de los estudiantes a partir de las estrategias de aprendizaje que efectúa? |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSIÓN ÉTICA</b>  |  |  |  |  |  |
| 7. ¿Con qué frecuencia establece lazos personales con los estudiantes?  |  |  |  |  |  |
| 8. Posee un comportamiento ético en el trato respetuoso con los estudiantes?  |  |  |  |  |  |
| 9. Se hace responsables de las actividades curriculares que conlleva su asignación                                    |  |  |  |  |  |
| 10. Realiza con orden las actividades que figuran en su programa curricular o en la gestión institucional             |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSIÓN COLEGIADA</b>  |  |  |  |  |  |
| 11. ¿Interactúa con sus   |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| <p>pares y directivos de la institución para planificar, ejecutar y evaluar el trabajo educativo?</p>      |  |  |  |  |  |
| <p>12. ¿Las decisiones más relevantes que afectan a la comunidad educativa se toman a nivel colegiado?</p> |  |  |  |  |  |

**Encuesta para validar el liderazgo directivo**

La siguiente encuesta pretende medir el liderazgo directivo frente a criterios pedagógicos que pueden mejorar su trabajo. En atención a esto se se presenta la siguiente encuesta y por cada pregunta debera marcar con un (X) donde cosidere conveniente.

Se le pide total sinceridad y orden en sus respuestas:

| <b>ITEMS</b>   | <b>Nunca</b> | <b>Casi<br/>Nunca</b> | <b>A veces</b> | <b>Casi<br/>siempre</b> | <b>Siempre</b> |
|--|--------------|-----------------------|----------------|-------------------------|----------------|
| <b>DIMENSIÓN LA GESTIÓN DE LAS<br/>CONDICIONES PARA LA<br/>MEJORA DE LOS<br/>APRENDIZAJES.</b>   |              |                       |                |                         |                |
| 1. Con qué frecuencia la dirección convoca a jornadas de diálogo y consenso para atender asuntos vinculados a la labor educativa                       |              |                       |                |                         |                |
| 2. ¿Con qué frecuencia la dirección, aplica estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos, para atender asuntos del proceso educativo? |              |                       |                |                         |                |
| 3. ¿Con qué frecuencia impulsa acciones de fomento del trato respetuoso entre los docentes?  |              |                       |                |                         |                |
| 4. ¿Con qué frecuencia impulsa acciones de   |              |                       |                |                         |                |



|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| fomento del trato respetuoso con los estudiantes?  |  |  |  |  |  |
| 5. ¿Cada cuánto tiempo impulsa procesos y talleres de formación, actualización y capacitación del personal docente?  |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSIÓN DE ORIENTACIÓN<br/>Y ACOMPAÑAMIENTO<br/>DEL PROCESO<br/>PEDAGÓGICO</b>  |  |  |  |  |  |
| 6. Con qué frecuencia programa sesiones de trabajo cooperativo entre los docentes para el mejoramiento del programa curricular o gestión institucional?    |  |  |  |  |  |
| 7. ¿Cada cuánto incentiva y premia las buenas prácticas de los docentes en el campo pedagógico?  |  |  |  |  |  |
| 8. ¿Cada cuánto se socializa las iniciativas de los docentes en función de las buenas prácticas generadas en el campo pedagógico en reuniones programadas? |  |  |  |  |  |
| 9. Con qué frecuencia  |  |  |  |  |  |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| orienta y asesora el uso de estrategias de aprendizaje en el proceso aprendizaje?   |  |  |  |  |  |
| 10. Con qué frecuencia orienta y asesora el uso de recursos metodológicos en el proceso aprendizaje?  |  |  |  |  |  |
| 11. ¿Cada cuánto reúne a los docentes a evaluar el desarrollo de los procesos de aprendizaje en el aula para el cumplimiento de los objetivos establecidos? |  |  |  |  |  |
| 12. Con qué frecuencia realiza actividades de evaluación del desempeño de los docentes en el campo pedagógico?  |  |  |  |  |  |
| 13. ¿Cada cuánto impulsa jornadas de trabajo con los agentes educativos para reflexionar sobre los resultados de aprendizaje?                               |  |  |  |  |  |

## FICHA DE VAIDACION DE INSTRUMENTOS

| <b>Ficha tecnica de desempeño de docente y liderazgo de equipo directivo</b> |  |
|--|--|
| Autor principal  | : Bolivar (2012)   |
| Autor de referencia  | : Ministerio de educacion 2012   |
| Dimensiones de desempeño docente   | : Pedagogica, Etica y Colegiada  |
| Dimensiones de liderazgo de equipo directivo                                 | : La gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación y acompañamiento del proceso pedagógico |
| Alfa conmbrach: 0.75 y 0.81  |  |

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMA  | OBJETIVOS  | HIPOTESIS  | VARIABLE                 | INDICADORES  |
|---|--|--|--------------------------|--|
| <p>Pregunta general:<br/>¿Cuál es la relación del liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar, Jec. Piura – 2018?</p> <p>Preguntas específicas:<br/>¿Cuál es la relación de la</p> | <p>Objetivo General:<br/>Determinar el liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018</p> <p>Objetivos Específicos<br/>Determinar la</p> | <p>Hipótesis general<br/>Ha: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018.<br/>Ho: El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018.</p> <p>Hipótesis operacionales<br/>Ha1: La gestión de un adecuado ambiente para el aprendizaje se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar,</p> | <p>Desempeño Docente</p> | <p>Procedimientos de enseñanza,<br/>Reconocimiento de diversas formas de aprender e interpretar<br/>Valora las necesidades y posibilidades de aprendizaje de los estudiantes<br/>Generación de expectativas<br/>Participación en clase<br/>Reforzamiento de interés<br/>Establece lazos personales con los estudiantes</p> |

|   |   |   |  |  |
|---|---|---|--|--|
| <p>gestión de un adecuado ambiente para el aprendizaje y el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación de la orientación y acompañamiento del proceso pedagógico y el desempeño docente en la</p> | <p>gestión de un adecuado ambiente para el aprendizaje y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018</p> <p>Determinar la orientación y acompañamiento del proceso pedagógico y su relación con el desempeño</p> | <p>Piura – 2018</p> <p>Ho1: La gestión de un adecuado ambiente para el aprendizaje no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018</p> <p>Ha2: La orientación y acompañamiento del proceso pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018</p> <p>Ho2: La orientación y</p> |  | <p>Comportamiento ético</p> <p>Participa en trabajo colectivo</p> <p>Expresan sus decisiones a través de consensos.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promueve espacios y mecanismos de comunicación, colaboración, organización y participación en la toma de decisiones.</li> <li>2. Aplica estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos, mediante el diálogo, el consenso y la negociación.</li> <li>3. Genera un clima escolar basado en la comunicación permanente y el respeto a la diversidad.</li> <li>4. Gestiona oportunidades de formación y actualización docente en el área pedagógica.</li> </ol> |
|---|---|---|--|--|

|   |  |   |                            |  |
|---|--|---|----------------------------|--|
| <p>Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018?</p> | <p>docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018</p> | <p>acompañamiento del proceso pedagógico no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Enrique López Albújar, Piura – 2018.</p> | <p>Liderazgo directivo</p> | <p>5. Genera espacios y mecanismos de trabajo cooperativo entre docentes para la socialización de las prácticas pedagógicas.</p> <p>6. Incentiva las buenas prácticas docentes en el campo pedagógico.</p> <p>7. Promueve la socialización de las buenas prácticas docentes.</p> <p>8. Acompaña y orienta el uso de estrategias de aprendizaje, recursos metodológicos y materiales de calidad.</p> <p>9. Desarrolla un proceso de autoevaluación, evaluación docente y de los aprendizajes para la toma de decisiones compartidas</p> |
|---|--|---|----------------------------|--|

## MATRÍZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA

| TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN  | TIPO DE INVESTIGACIÓN   | POBLACIÓN Y MUESTRA  | VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS  | PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN   |
|--|---|--|---|---|
| <p>Para llevar a cabo el presente se utilizará la técnica de la encuesta para la recolección de los datos de las 2 variables de estudio.</p> | <p>El tipo de investigación es cuantitativa, correlacional y transversal.</p> | <p>Población: estará constituida por 70 docentes de la Institución Educativa Enrique López Albújar</p> <p>Muestra: estará constituida por la totalidad de población.</p> | <p>Para la validez del instrumento; Este será sometido a juicio de expertos para su validez; pudiendo participar 03 profesionales especialistas en docencia universitaria</p> | <p>Los datos se procesarán en el paquete estadístico SPSS versión 21, y se usara la estadística</p> <p>Los resultados serán discutidos teniendo en cuenta el marco teórico y los antecedentes de estudio y se utilizara el coeficiente de correlacion</p> |

