

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución
Educativa N° 89506 “Eduardo Ferrick Ring”- Coishco, 2018**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro con Mención en
Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

AUTORA

Rodríguez Contreras, Carmen Lidia

ASESOR:

Morales Ciudad, Jorge

Código Orcid_ Asesor:

0000-0002-2685-0981

Chimbote – Perú

2021

ÍNDICE

1. Palabra clave	iii
2. Título	iv
3. Resumen	v
4. Abstract	vi
5. Introducción	1
6. Metodología	26
7. Resultados	31
8. Análisis y discusión	40
9. Conclusiones	43
10. Recomendaciones	44
11. Agradecimiento	45
12. Referencia bibliográfica	46
13. Anexos y apéndice	50

PALABRAS CLAVE

Tema	Liderazgo Directivo, Desempeño Docente
Especialidad	Gestión Educativa

KEYBORD

Topic	Leadership Performance	Leadership,	Teacher
Specialty	Education Management		

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ÁREA	SUB ÁREA	DISCIPLINA
Preparación de docentes y desarrollo profesional	Ciencias Sociales	Ciencias de la educación	Educación general

TÍTULO

Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 89506 “Eduardo Ferrick Ring”- Coishco, 2018.

TITLE

Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la I.E. N° 89506 “Eduardo Ferrick Ring”- Coishco, 2018.

RESUMEN

El estudio realizado considero como objetivo el determinar la existencia de relación entre liderazgo directivo con el desempeño del docente dentro de la Institución N° 89506 del distrito de Coishco en el año 2018; para lo cual se asumió el tipo de investigación correlacional, siendo el diseño No experimental - transeccional - correlacional, en una población integrada por 20 profesores de los niveles de Inicial y Primaria; la muestra es igual en número a la población seleccionados a través de muestreo no probabilístico del tipo por conveniencia, recolectándose información mediante la encuesta como técnica, teniendo al cuestionario como instrumento de la investigación, uno para cada variable. Del procesamiento de datos, se obtuvo como resultados que el liderazgo directivo evidencia un nivel deficiente con 50 % y la variable desempeño docente un nivel deficiente con 45 % evidenciando relación positiva alta de valor $r = 0,674^*$, con un nivel significativo igual a $p < 0,024$ con lo cual el estudio concluye que el liderazgo de los directivos presenta relación significativa con el desempeño docente en la I.E. 89506 del distrito de Coishco en el año 2018.

ABSTRACT

The study carried out considered as an objective to determine the existence of a relationship between managerial leadership with the performance of the teacher within the Institution No. 89506 of the district of Coishco in the year 2018; for which the type of correlational research was assumed, being the Non-experimental - transactional - correlational design, in a population made up of 20 teachers from the Initial and Primary levels; the sample is equal in number to the population selected through non-probabilistic sampling of the convenience type, collecting information through the survey as a technique, having the questionnaire as the research instrument, one for each variable. From the data processing, it was obtained as results that the directive leadership shows a deficient level with 50% and the teaching performance variable a deficient level with 45%, evidencing a high positive relationship of value $r = 0.674 *$, with a significant level equal to $p < 0.024$ with which the study concludes that the leadership of the directors presents a significant relationship with the teaching performance in the IE 89506 of the Coishco district in 2018.

INTRODUCCIÓN

Entre las investigaciones seleccionadas se encuentra el aporte de

Monroy (2014), quien presentó el estudio temático de liderazgo en directivos con el desempeño en docentes, donde el objetivo fue Analizar la gestión ejecutiva como un detalle estratégico dentro de la efectividad de la enseñanza del desempeño. La técnica fue de análisis documentos con trabajo de campo. La población está representada mediante el uso de 24 maestros de aula que trabajan en la institución que se encuentra mencionada anteriormente, cuya muestra es un censo intencional. El dispositivo empleado en la recolección de la información ha sido el cuestionario que incorpora 24 ítems. Concluye que:

El director en la institución indica una mentalidad de superioridad, con rasgos de directivo pasivo y poco motivador, utilizando muy pocas formas de controlar el desempeño de los actores educativos, que hacen que pinte en un entorno desfavorable, para la toma de alguna decisión; apareciendo en diferentes fases como una personalidad con falta de autoridad. El personal necesita ser apoyado e inspirado para asegurar logros en el desempeño del instructor (p. 131)

Así también, Martínez (2014), presentó la tesis sobre liderazgo directivo en relación al desempeño del docente, su motivo se convirtió en investigar el diploma de trascendencia del liderazgo respecto al desempeño general de los docentes. La metodología pasó a ser descriptiva y cambió a basada totalmente en la investigación disciplinaria. La población que se muestra a continuación se transformó en maestros, apareciendo como directores, coordinadores, maestros de aula y especialistas, que hicieron un total de 27 que se habían tomado como patrón. El enfoque asumido es de la encuesta y se desarrolló el instrumento de escala Likert. La presente, arribo a la siguiente conclusión:

En la Unidad Educativa de Cúpira, el tipo de liderazgo que realiza el director es

fundamental e imprescindible por lo que influye en los desempeños integrales del docente de formación primaria, utilizando un modelo de una forma democrática, tomando en consideración el más idóneo, a pesar de que en varios eventos el directivo asume un estilo particularmente autoritario (p. 79).

De igual modo, Evans (2015), presentó la tesis con la temática de inteligencia emocional en relación a la gestión en directivos, con la intencionalidad de observar la relación entre ambas, dentro de los establecimientos académicos peruanos. La investigación presento características de enfoques mixtos, siendo el grupo muestral que estuvo conformada por 3 directores, 3 subdirectores, 3 instructores en el grado de formación primaria y tres de educación secundaria; pudiéndose establecer como conclusiones para el estudio que:

Que dentro de la realidad peruana se tiene enfoque poco acertados en la selección de los directivos par los centros educativos; y esto se debe a la falta de mecanismos formales; lo cual impide que cumplan con el perfil que responda al tipo de liderazgo transformación requerido en tiempos actuales; y su etapa de gestión es inadecuada para el deber que la ubicación requiere de ellos (p. 92).

Asimismo, se tiene referenciado a Flores (2014) quien realizó la investigación sobre el Gestión de los directivos del municipio de Piura. Donde la metodología utilizada dentro de los estudios se tomó de enfoque positivista, siendo el grupo muestral elegido 250 profesores de las distintas instituciones educativas de la localidad a quienes se entrevistó; lo que conllevó que la evaluación respectiva e interpretación. Por lo tanto, el investigador en ella echó un vistazo a las conclusiones posteriores:

Se decidió que puede haber una pequeña correlación implícita entre las variables examinadas; lo cual india que la gestión de los directivos no goza de una alta calidad, aunque haya tenido un impacto leve en el desempeño general de los académicos; Se observó que los profesores creen que el Director si tiene un liderazgo que favorece la gestión. Asimismo, se ubicó un predominio del

estilo transformacional, en evaluación con los patrones opuestos ofrecidos. Además, también se determinó que el liderazgo gerencial, es de nivel inadecuado, de acuerdo con las consecuencias adquiridas (p. 105).

Asimismo, Huillca (2015) presentó el estudio con la temática sobre liderazgo transformacional con el desempeño del docente en la ciudad de Lima, donde propuso una mirada descriptiva correlacional. La muestra constituida por cuarenta y nueve estudiantes de grados superiores, siendo empleado el cuestionario de 32 items en el caso de liderazgo y de 24 items para desempeño de los docentes. La relación fue evaluada mediante el estadístico no paramétrico de Pearson, lo que conllevó a descubrir calidad excesiva y una gran correlación entre variables. Se establece como conclusión que “la gestión transformacional está considerablemente asociada al desempeño global de los profesores de acuerdo a lo manifestado por los estudiantes encuestados” (p. 87).

Arana y Coronado (2017), con el estudio referente a liderazgo directivo y el desempeño docente; se asumió la investigación cuantitativa siendo el diseño no experimental; la técnica e instrumento es el cuestionario, la población estudiada, estuvo conformada por 48 docentes. Tras analizar las estadísticas obtenidas, se concluyó que:

La forma de gestión ascendente de la parte directiva del grupo se relaciona inmediata y notablemente con la actuación laboral de los profesores, adicionalmente la gestión que caracteriza al director de la institución muestra rasgos de líder transformacional, evidenciado dentro de las etapas excesivas de la actividad de los instructores desempeño general (p. 96).

Por su parte Macahuachi y Gonzales (2017), expusieron el estudio sobre el liderazgo directivo con el desempeño docente, región de Puerto Maldonado, con el objetivo de poder establecer relación entre variables. El desarrollo de la investigación considero como tipología a la descriptiva correlacional, realizaron el cuestionario como método de prueba en una población de 25 instructores, en donde implementaron un muestreo tipo censal, dando cuenta como conclusión de que:

El liderazgo emergente de la fuerza laboral directiva se asocia de manera

inmediata y de buen tamaño en línea con la mejora laboral de los docentes, de igual manera, el grupo educativo se representa con la ayuda de un director que luce un liderazgo coercitivo autoritario, lo que genera una desconfianza y desmotivación en el entorno pedagógico para realizar correctamente las tareas educativas (p. 115)

Ramos (2017) ejecutó el estudio de maestría referida al liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente, en la región de Huancavelica, la misma que se orientó a demostrar la relación que existe entre las variables señaladas; empleando para ello el método descriptivo, siendo el diseño correlacional; donde la muestra la representan 30 docentes, la técnica aplicada fue la encuesta, y el instrumento el cuestionario; en los resultados se señala que el liderazgo directivo es de nivel bueno (43.3%), y con el mismo porcentaje que el desempeño de los docentes es bueno; sobre la relación se determinó el valor de $r = ,997$ y un P valor = $,000$ con un nivel de significancia $\alpha = 0.05\%$, ($,000 < 0,05$), con lo cual se establece como conclusiones que:

Existe relación positiva media entre el liderazgo directivo y desempeño docente; en cuanto la relación de liderazgo directivo con el desempeño profesional se determinó una relación positiva muy fuerte; que la relación entre liderazgo directivo con el desempeño personal se determinó una relación positiva muy fuerte (p. 89).

Dentro del plano regional y local se recoge los aportes de Chico (2015), junto con su observación doctoral sobre patrones de liderazgo y clima organizacional; La mirada de la cual es de tipo descriptivo correlacional - intencional. Con la intención de establecer relación entre variables en una muestra poblacional de 52 temas entre gerentes, instructores y administradores; el uso de la encuesta como método y los cuestionarios de estilo de gestión y los cuestionarios del clima como dispositivos de acopio de información. Establece que la conclusión es:

El liderazgo que caracteriza al directivo tienen una conexión "Baja" con el clima establecida en $r = 0.39$, Evaluación realizada mediante "r" de Pearson por

debajo de $P = 0,004$. También que los estilos de control tienen tendencia a impactar el entorno institucional, descubierto dentro de chi rectangular $X^2 = 0,952$, en donde la estimación localizada es mejor que la predicha (p. 141).

Macedo, et al. (2016), desarrollaron la tesis referente al Liderazgo del director con el desempeño profesional de los docentes dentro de los establecimientos de instrucción pública, de Chimbote y Nuevo Chimbote, que tuvo como motivo determinar si puede existir una relación entre ambas, en los establecimientos de instrucción pública. La población estuvo conformada por 825 instructores, se trabajó con una muestra de ciento ochenta instructores y se seleccionó el diseño correlacional. Siendo los instrumentos el cuestionario y la hoja de seguimiento del ejercicio pedagógico. Se establece como conclusiones que:

Con respecto al estilo de gestión reconocido como fundamental, está lejos el educativo, ya que los encuestados lo definen así; Además, la muestra muestra la moda transaccional como principal. La etapa principal del desempeño general del coaching es en el sistema, considerando el hecho de que el 54,4% de los encuestados lo considera así. La moda de liderazgo de lo esencial y el desempeño general del capacitador se asocian dentro del contexto de la población descrita para la investigación. Que existe un efecto soberbio en el cortejo de la moda de gestión de la primaria en la enseñanza del desempeño general en los establecimientos educativos públicos (p. 126).

Al mismo tiempo podemos especificar que dentro de la fundamentación científica podemos indicar:

Líder: Todo el liderazgo se ejerce por medio de alguien, llamado líder, por lo tanto, la definición proporcionada a través de la Real Academia Española (2005, p. 63), que la define como “Persona a quien un conjunto de sujetos mantiene y asumen como cabeza o guía”. Tuleja (2002) lo define como el hombre o mujer capaz de influir en los demás, obteniendo la observación, motivación y disposición de él. Para su componente, Carrasco (2006, p. 83) especifica que uno de los pioneros es "ese

hombre o mujer que tiene el potencial de persuadir a los contribuyentes de una colección para ganar los objetivos de cualquier otra institución".

Como dice Castro (2007), "ser un líder implicar remediar problemas complicados y tener la capacidad necesaria para aclarar condiciones que se encuentran poco estructuradas con un deficiente grado de eficiencia" (p. 182). Si buscamos elementos no inusuales en esas 3 definiciones, comprobaremos, sin preocuparnos del hecho de que un líder sea cuyo desempeño afecte a todos en la organización, especialmente a quienes creen en él. Ahora, tengamos en cuenta que incluso el personaje más introvertido afecta a muchas personas en su vida.

A diferencia de un líder, el jefe es alguien que dirige a los demás al logro de una intención común, señalando el camino y desarrollando un entorno en el que sus opuestos del equipo sienten que participan en todo el método. El líder se considera ser el respaldo del grupo, el que empodera a los humanos para desarrollarse personal y profesionalmente, promoviendo el compromiso, el espíritu de equipo, la superación no pública y, especialmente, es el artífice de la unificación de los empleados.

Sobre las concepciones de liderazgo, Chiavenato (2000), señala que:

El líder posee primero una capacidad prevista para inspirar a los seres humanos a hacer lo que desean completar. El segundo es la directriz de que sus seguidores llegaran a cumplir con lo dispuesto por su persona, para obtener deseos y satisfacer deseos u ambiciones personales (p. 315).

Para su componente, Hersey y Blanchard (2000), argumentan que la gestión es el sistema de influenciar las actividades de un hombre o mujer u organización en su esfuerzo por lograr un propósito en un escenario dado. Mientras, Chiavenato & Idalberto (1999) lo delinearán por la influencia que tiene sobre los seres humanos de su entorno en la búsqueda para alcanzar metas muchas más grandes o sueños.

De acuerdo con la Real Academia de Lengua Española (1986), se describe

como la ruta, liderazgo o control de una celebración de política, una organización social u otra red. El Dictionary of Behavioral Sciences (1956) por su parte la indica como una "características de la persona y que posee capacidades para la orientación y el manejo de diferentes personas" (p. 53).

De acuerdo con lo anterior se puede asumir que toda organización, sin importar cuán pequeña sea, habrá continuamente un pionero, que asuma la función de liderar en la dirección del logro de las funciones institucionales y agradables los pasatiempos y demandas. de sus individuos. Para ello, el jefe puede ser capaz de influir, inspirar y persuadir, si es viable mediante el ejemplo, de que los senderos que se acompañan son los adecuados y consecuentemente provocarán el éxito. Cabe mencionar que, aunque el liderazgo está íntimamente asociado con las actividades administrativas y lo primero puede ser muy vital para las segundas, la idea de gestión no siempre es similar a la de administración.

Liderazgo Directivo: La gestión escolar es un método de afecto que conduce al cumplimiento de metas positivas y fines favorecidos, "por lo tanto posee visión compartida con el conjunto de trabajadores y diferentes sujetos en razón de la filosofía, las tareas, acciones que orientan al profesorado" (Bush y Glover, 2003, p. 95).

Como dice Álvarez (2010), "la dirección tiene autoridad institucional oficialmente diagnosticada a través de la institución y por medio de sus subordinados a través del ejercicio de su autoridad" (p. 82); aun cuando en el liderazgo tiene el potencial producido en términos de fuerza para guiar a otros, para comprometerse con aquello que consideran.

La esencia del liderazgo dentro de la gestión escolar, se orienta a seguir guiando tanto los procesos como a los sujetos, la causa de la gestión es la elección de las personas para seguir a un pionero a quien entienden guía a la institución.

Según el Ministerio de Educación (2014), los nombres de dominio relacionados con el Buen Liderazgo del Gerente se entienden como "un duro y

rápido de seis capacidades que conforman una región específica de movimiento gerencial y dialogan con las actuaciones esenciales para realizar el proceso de reforma universitaria” (p. 56). La datación entre los nombres de dominio es dinámica, es decir, se muestra como una parte de un conjunto de acciones.

Por su parte la gestión de condiciones para la mejora del conocimiento engloba las habilidades gerenciales orientadas a construir e imponer la reforma escolar, manejar las situaciones para elevar lo satisfactorio del sistema enseñanza- conocer a través de la elaboración de planes, el merchandising de la democracia y la interculturalidad. la convivencia y la participación de los hogares y la comunidad.

En el caso de las orientaciones de enfoques pedagógicos para la mejora del aprendizaje incorpora las competencias dirigidas a mejorar el desarrollo en la profesionalidad del profesorado y a hacer cumplir el acompañamiento sistemático al procedimiento de coaching realizado por los instructores.

El liderazgo directivo en la Institución

Dentro de los plazos establecidos, los modelos de gestión educativa que triunfan apuntan a la función más importante de las tareas administrativas y burocráticas. Entre los años cincuenta y mil novecientos setenta, el profesorado más importante se vuelve obligado a manipular bien la escuela (Álvarez 2010).

Siendo el directivo uno de los principales actores, juega un papel importante dentro de la gestión se tiene que reelaborar y adaptarse a los cambios y necesidades, dado que, actualmente, la proscripción del control burocrático y administrativo es insuficiente. Hoy en día, es muy crítico comprender factores participativos dirigidos a mejorar las prácticas pedagógicas que se logran dentro de la escuela, porque lo más simple de esta manera será o no viable y poder mejorar los logros educativos institucionales (Bolívar, 2010)

Respecto a lo indicado, Borja y Gaibor (2007), mencionan que el liderazgo y gestión instruccional convoca a quienes se anticipen a las características de hacer planes e organización y dirección de los diversos recursos humanos, físicos,

materiales de la institución, para alcanzar los sueños perseguidos mediante el uso de una empresa de negocios. Los roles que desempeñan los directivos le permiten un manejo de los seres humanos relacionados con la organización.

Es fundamental, como la persona principal en la escuela, desempeña una función crítica articulando y dirigiendo la secuencia de enfoques dentro de la escuela. La primera clase de facultades se apoya en el agrado del grupo directivo, siempre y cuando sus colaboradores ejerzan una gestión potente, lo que incide en la motivación de los profesores, quienes, formarán parte de la labor pedagógica dentro de aulas y, por tanto, influyen directamente en el estudiantado (Barber y Mourshed 2008).

Tipos de liderazgo directivo en la escuela;

Dentro de la gestión de la educación, existen estilos de gestión que pueden diferenciarse por su característica: uno orientado a la administración de las instalaciones educativas, y la alternativa orientada a elementos curriculares y pedagógicos (Rodríguez, 2011).

La gestión administrativa, permite al director hacerse cargo de la fase operativa de la organización instruccional, que consiste en las obligaciones relacionadas con la elaboración de planes, empresa, coordinación, recorrido y valoración de todas las acciones educativas ejecutadas en la institución. El correcto manejo de esas competencias favorece el desempeño integral verde de las obligaciones y prácticas administrativas orientadas al logro del objetivo institucional (Castillo, 2005).

En palabras de Bolívar (2010) aquellos directivos que emprenden este tipo de estilo, están más preocupados por desarrollar el plan de estudios en la facultad; mostrar un mayor potencial para alinear la instrucción en el salón de clases con las metas educativas establecidas; están más preocupados el conocimiento de los académicos deliberando los resultados realizados dentro de los componentes de los deseos instruccionales de la institución (Murillo, 2008).

En cuanto al control del director dentro del colegio, no existe oposición

entre los modelos de gestión pedagógica y administrativa, sin embargo, cada una se desarrolla de la forma más conveniente para gestionar colegios efectivos y de calidad (Pont, et al; 2008). Pero por razones obvias al desempeño del docente y enfatizan en el liderazgo pedagógico.

Desde el Ministerio de Educación (2003), “se diagnostica el rol fundamental a través del director de la escuela, sea esta dentro de la gestión del profesorado como en la selección en diversas áreas” (p. 85). El director se asume como el representante legal de la escuela y conductor de los procesos de gestión institucional y académica.

En esa línea, para asegurar la gestión eficaz y satisfactoria, no se puede descuidar el aspecto pedagógico. Sin embargo, una mirada cualitativa ejecutada en Perú demuestra que son los propios directores quienes asumen que le dedican mayor tiempo al aspecto de administrativos, institucionales e incluso los burocráticos (Unidad de Medición de la Calidad Educativa, 2006, p. 63).

Referente a estas capacidades especiales del directivo, Romero (2011) refiere “el control organiza el marco del trabajo docente y se visualiza dentro de los métodos de determinación de cosas y el tipo de selecciones que se hacen” (p. 12). Por consecuencia el directivo debe desarrollar su labor desde 2 enfoques, uno de ellos asociado a la disciplina curricular pedagógica del grupo y lo otro es lograr un progreso significativo dentro de la infraestructura y los activos de tela vitales para el correcto funcionamiento de la escuela.

Dimensiones del liderazgo directivo

De acuerdo con el principio de gestión para inferir las relaciones e interpretaciones, de acuerdo con Robinson (2012) mencionó:

a) Estableciendo metas y expectativas. “Incluye comunicado y seguimiento del estudio de expectativas e involucramiento del personal dentro del procedimiento y consenso para el logro de metas” (p. 62). En este caso es el líder quien debe tener una comunicación clara y abierta entre los instructores. Al principio, las expectativas se pueden establecer en un entorno que de vez en cuando es difícil y de vez en

cuando inconsistente, sin embargo, el líder tiene que ser observador y al mismo tiempo realista, no dejarse llevar por los rumores sin fundamento, tiene que ser objetivo y soportar el problema localizado con el fin de alcanzar un entorno laboral cómodo. Ningún de las áreas de diálogos falsos, expectativas inadecuadas influyen en un comportamiento y actuación adecuada en su equipo a través de una conversación adecuada y una comunicación participativa.

B) Uso estratégico de activos. “Implica seleccionar y asignar activos a los objetivos docentes, suministrando la presencia de expertos a través de la contratación de empleados” (Robinson, 2012, p. 39). Según esta medición, el docente, responsable y certificado debe ser evaluado en cuanto a sus conocimientos por el empleador o líder de la organización, considerando que un empleador de excelencia es aquel que aprende cada día, su estudio continuo, progresivo y creativo al adquirir negocios más verdes y agresivos.

C) Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo. “Los directivos debe manifestarse en el apoyo y evaluación de la docencia y la disponibilidad de comentarios formativos y sumativos en los docentes” (Robinson, 2012, p. 43). Frente a estas exigentes situaciones y las exigencias propias del funcionamiento de la organización. El principal problema es la mala educación de los formadores y en segundo lugar los viejos planes de estudio. Este problema tiene que ser visto con la ayuda del líder como una posibilidad de incentivar procesos de reflexión y los movimientos importantes de esta ayuda intangible en entidades académicas que los estados unidos de américa desean en todos los niveles para cumplir con las metas educativas.

D) Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros. “El debe dejar el rol pasivo e involucrarse más, bien participando con los profesores en los procesos de aprendizajes formales e informales” (Robinson, 2012, p. 45). En este sentido, se dice que el componente de coaching es un mecanismo apropiado de transformación. Los docentes siendo los que ejecutan lo planificado necesitan entrometerse cambios en su manera de pensar, para buscar excelencia, vale decir,

necesitan ser verdaderos motivadores y estar satisfechos por lo que puedan ejercerse a través de su instancia y sus efectos en diferentes humanos.

Desempeño docente

Concepción de docente

El docente como experto de una comprensión positiva y dentro del ejercicio de la educación que le permite narrar el saber hacer, diseña contenidos didácticos dentro de la excelente manera factible, tanto utilizando las unidades mediadoras de la palabra como técnicas icónicas que inciden en el desarrollo del educando, configurando un método conocido como enseñanza-aprendizaje.

Para Orellana (2003, p. 45) “el docente es un personaje experto, capacitado y especializado que capacitará a los estudiantes”. Dicho de otro modo, para el autor el docente es reconocido como el profesional especializado en la forma de enseñarlo a los estudiantes, ya sea en el área del saber hacer tecnológico, humanístico o artístico. De igual manera, ha sido capacitado para brindar a sus estudiantes el desarrollo de diversas estrategias, métodos y técnicas de trabajo en equipo dentro y fuera del aula para favorecer el estudio.

Sobre lo mencionado, Carrasco (1997) indica:

El docente es un especialista en acciones de enseñanza, específica y complicada, que comprende los métodos en los que se inserta, que asume el desarrollo de contenidos, estrategias y actividades para el grupo de estudiantes que se encuentran a su cargo (p. 87).

Aguiar y Villegas (2009), destacan que “dentro de la realidad actual el docente debe ser el sujeto que guía el desarrollo de habilidades, la búsqueda de nueva información; generando capacidad para el discernimiento” (p. 127); Asimismo, destacan “su papel como mediador de la maestría colectiva y como formador en

valores, acaban cobrando cada vez más importancia, en esos nuevos contextos” (p. 136)

Montenegro (2003) se refiere al desempeño como el “variado repertorio de actividades educativas, consideradas por el educador para lograr el objetivo de educar a sus estudiantes” (p. 18). Asimismo, el desempeño puede ser visualizado dentro de distintas realidades y contextos como el sociocultural, institucional, el aula y en el propio profesor, a través del movimiento reflexivo.

El desempeño es evaluado con el propósito de lograr mejoras en la educación y calificar la carrera educativa. Para ello, la evaluación proporciona funciones y rasgos bien descritos. De ahí la importancia de contar con estándares definidos para el procedimiento evaluativo. Frederick (2009), por su parte afirma que en nuestro entorno se utiliza el criterio de que el desempeño, mide numerosas características que incluyen: conducta en las pinturas, puntualidad, conducta, disposición para pintura, disciplina, dedicación institucional, desarrollo pedagógico, innovación.

Según, indica el Ministerio de Educación (2014) el desempeño constituye:

Un lenguaje propio de las personas que ejercen profesionalmente como docente y residentes referidos a los procesos de enseñanza únicos. Es una imagen reflejada en desempeños característicos de la carrera con un imaginativo y profético compartido del coaching, reevaluación social y profesional en una posición de especialistas que estudian y amplían dentro de la práctica docente (p. 17).

En resumen, el factor vital es que el docente se las arregle para estudiar deportes en los que los estudiantes universitarios deben ejercitar habilidades cognitivas o técnicas cognitivas que les permitan adquirir el propósito preferido de conocer.

Implicancias del desempeño docente

Las implicancias de acuerdo con Fernández (2008), afirma que:

La docencia del desempeño integral implica las responsabilidades que el docente tiene que desempeñar en el día a día en un aula con sus estudiantes universitarios con la intención de adquirir un desarrollo integral y en consecuencia alejarse del pragmatismo, la inmediatez y la improvisación en alguna etapa de su control dentro de la clase magistral. habitación (p. 83).

La tarea del formador, dice Dessler (2000), es hacer una contribución, a la mejora por excelencia del ser humano. Su función es mediar y ayudar dentro del método mediante el cual los estudiantes desarrollan su experiencia, talentos, habilidades, pero principalmente aprendizajes válidos para la vida diaria.

En este sentido, Meléndez (2012) continúa “los docentes deben ser expertos en procesos de gestión de la participación, de la reflexión y del dialogo entre los estudiantes; en la realización de selecciones académicas y sociales” (p. 62). Asimismo, Chiroque (2004), menciona que

La enseñanza integral implica tareas que el instructor tiene que realizar a diario con sus estudiantes si desea obtener una mejora total y, en consecuencia, mantenerse alejado del pragmatismo, la inmediatez y la improvisación en todo su manejo dentro del aula (p. 72).

De acuerdo con las definiciones de los autores referidos, se concluye que el desempeño del instructor, abordado desde una perspectiva subjetiva, está relacionado con la forma en que todo capacitador valora lo satisfactorio de su trabajo y el placer que experimenta en él, cuando se lo aborda desde Una actitud objetiva está asociada a la cuantificación de los signos que podrían evaluarse.

Factores determinantes del desempeño docentes

Montenegro (2007, p. 19), señala “cuanto mayor es la práctica, mayores son las posibilidades de logro. Su educación brinda la información para trazar, ampliar y comparar el procedimiento educativo de manera fina y constante”. Además, cuanto mejor sea su estado físico, es más probable que lleve a cabo sus responsabilidades correctamente.

Todo esto se puede reforzar con el diploma motivador que se adquiere y poder incidir en la puntualidad, la realización del día, las relaciones magníficas, el emprendimiento empresarial, la determinación, la conciencia y el entusiasmo. Destaca que los cuatro elementos: entrenamiento, aptitudes, motivación y dedicación se complementan entre sí para un mejor desempeño.

Afirma que existen grados críticos de factores relacionados con el desempeño general como lo son el entorno de la institución y la realidad sociocultural. En el ámbito institucional, los elementos son: el entorno y la forma de la tarea académica. Es importante un buen entorno humano. Asimismo, tenga una tarea educativa llamativa y adecuadamente descrita, que le permita al formador diseñar con eficacia.

Evaluación del desempeño docente

Considerando que la labor del maestro constituye la formación académica del alumno, la evaluación se describe como una estrategia para potenciar la excelencia educativa.

Al respecto el autor Balboveda (2012) afirma que "el poder evaluar el desempeño en los profesores, en la actualidad es una técnica científica de registros válidos y confiables, para verificar y evaluar el despliegue que sus capacidades pedagógicas producen en los estudiantes" (p. 53).

Para su componente, Baros (2012) considera que existen 5 procedimientos para realizar la evaluación del formador:

A través de los logros alcanzados por los estudiantes

Basado en dispositivos estandarizados que gradúan la capacidad de coaching.

Por opinión de sus educandos.

Basado en la opinión de los propios profesores.

Basado en opiniones de coordinadores, directores y diferentes gobiernos. (p. 4).

Asimismo, el PEN, de acuerdo con Romero (2011, p. 38), considera que “la evaluación docente es prescindible para percibir como desarrolla su labor, que la favorecen o perjudican su desempeño. Su evaluación debe basarse en estándares previamente acordados y generar estándares claros y exactos”. Para lograrlo es fundamental optimizar la gestión del profesorado.

Mientras, Valdés (2000) afirma que “El evaluar el desempeño, en consecuencia, debe ser visible como una forma de promover y preferir la superación de los docentes, como una forma de descubrir los rasgos que conforman a un muy buen docente” (p. 78).

El enfoque que utiliza esta investigadora cubana para evaluar el desempeño general de los instructores es:

Observación en clase: las observaciones en clase pueden ser la piedra angular de un enfoque de evaluación sistemático para el desempeño de los maestros. El evaluar sus capacidades pedagógicas; implica obligación dentro del desempeño global en sus funciones, emocionalidad; efectos de sus labores académicas.

Autoevaluación: Es el método mediante el cual se solicita al instructor igual que haga un análisis honesto de sus rasgos de desempeño personal.

La encuesta a estudiantes y padres: El seguimiento respaldada por el uso de profesionales construye cuestionarios para estudiantes y para papá y mamá. La evaluación es anónima, siendo las estadísticas sobre el ejercicio pedagógico podría ser confiable y podría ayudar en la toma de decisiones referidas al desempeño.

Chequeo proyectivo de actitudes, los valores y las normas: tiene que ver con el desarrollo esencial como persona; permitiendo conocer las tendencias de la persona académica que pueden estar en el fondo de las tácticas de estudio. La evaluación permite conocer la función del docente y la organización académica dentro de la evaluación de estos componentes. Evalúa las consecuencias de tu trabajo académico.

Portafolio: hace referencia al conjunto de documentos referido al desarrollo del ejercicio pedagógico. Evalúa el deber dentro del desempeño de sus obligaciones.

Actividades físicas de desempeño profesional: Mide la comprensión y las habilidades para el coaching adecuado, podría ser a través de una clase modelo en el frente de sus amigos, críticas convencionales o de objetivos, imagen reflejada crucial para un colega después de haber descubierto un video o una categoría, y muchos otros. Evaluar competencias pedagógicas.

Evaluaciones pedagógicas con lápiz y papel para estudiantes universitarios: incluye solicitar a los educandos una revisión escrita, con la intención de recopilar datos sobre la experiencia y las habilidades que poseen. Evalúe los resultados de sus pinturas educativas.

Dimensiones del desempeño docente

Preparación de los aprendizajes

Desde la óptica del Ministerio de Educación (2014), consiste en la elaboración de planos de labores pedagógicas mediante la programación del currículo, los dispositivos didácticos y el conocimiento de períodos. Se refiere a la pericia de los rasgos primarios sociales, como los culturales, cognitivos de sus estudiantes, el manejo disciplinar, además de la elección de materiales, las estrategias y de los procesos de evaluación.

Según el enfoque de Zárate (2011), la profesionalidad del instructor conduce a la orientación del entrenamiento de sus deberes diarios; en consecuencia, es un aspecto esencial para alcanzar las metas que se espera que obtengan los estudiantes. "El formador comprenderá el desafío con la finalidad de beneficiar a su alumno, abordando el tema de los problemas de actualidad que rodean al alumno" (p. 78)

Enseñanza de los aprendizajes

Sobre el tema en particular, el Ministerio de Educación (2014), considera la conducción del procedimiento docente a través de un método que valora la inclusión y variedad, que hace referencia a la intervención pedagógica en la mejora de un clima propicio para el dominio, la gestión de los aprendizajes, motivando permanente en sus alumnos, así como el emplear variedad de estrategias y procedimientos de evaluación, así como el uso de las herramientas pertinentes y aplicables. fuentes didácticas. Incluyendo diversos criterios y artilugios que faciliten la identificación de logros y situaciones exigentes dentro del método de aprendizaje, de manera similar a los factores del coaching que necesitan ser mejorados.

Justificación

De acuerdo con los fundamentos teóricos citados en los subtítulos anteriores, se asume que, el estudio es importante desde diversos aspectos, porque permitió establecer los niveles disfuncionales de la gestión de directivos es percibido

por docentes en la institución, estableciendo relación entre las variables descritas.

Desde ese punto de vista, el aporte teórico de la investigación radica en los planteamientos De Chiavenato (2000), quien sostiene que la gestión se refiere al potencial de conducir a los humanos a ejecutar lo que tienen que hacer; De manera similar a Montenegro (2003), quien destaca que el desempeño de la formadora se conoce como el cumplimiento de sus funciones; determinado con la ayuda de factores asociados al profesor, el alumno y su alrededor; en esa línea, se recopilaron aportes conceptuales sobre las variables que constituirán puntos referenciales para la investigación adicional en esta área, tanto a nivel local, local y nacional.

En consideración del aspecto práctico, esta mirada es relevante, donde los resultados obtenidos funcionan como un manual para el grupo de dirección de trabajadores, el grupo de enseñanza de trabajadores para cosechar una efectiva gestión del directivo y un desempeño docente que favorezca el aprendizaje de los estudiantes. El conocimiento teórico sobre las variables evaluadas, nos sirven para impulsar el desarrollo de una gestión educativa, adecuada para los educandos.

Asimismo, el aporte metodológico de la investigación, se orienta a contribuir con estrategias de gestión, de alternos que permitan a los instructores mejorar su grado de desempeño general y satisfacción laboral. Los métodos, métodos, estrategias y unidades utilizados dentro de los estudios, habiendo probado su validez y confiabilidad, pueden ser incluidos en diferentes estudios, a fin de que constituya un pensamiento metodológico o antecedente de estudio.

Además, desde el punto de vista social, los estudios benefician a gerentes, instructores y la red en tendencia, por lo que se mejoró la información sobre la gestión gerencial y el agrado del desempeño del capacitador, siendo estos aspectos importantes para el progreso de una empresa empresarial educativa, por consecuencia los cambios o beneficios que se obtengan para la institución y en especial para los educandos.

La justificación de la investigación, consideró asimismo el aporte científico del estudio, en la línea del conocimiento objetivo obtenido de la realidad institucional referente al

liderazgo directivo y el desempeño docente, lo que le otorga fundamento a las experiencias empíricas con las que contaba la institución; que a partir del reconocimiento real y objetivo de las variables se pueden implementar acciones de mejora de la calidad educativa que se reflejen en los resultados de los aprendizajes de los estudiantes de la institución.

Problema

En la actualidad en muchas instituciones educativas no hay una relación adecuada entre los directivos y el personal docente; siendo una necesidad vigente para que en la institución se alcance estándares de calidad donde se practiquen el respeto y la tolerancia evitando así la presencia de conflictos institucionales. Esta deficiencia tiene su punto de partida en el liderazgo de los directivos reflejados claramente en el desempeño de los profesores y la formación de los estudiantes, generando desventaja frente a otras instituciones.

Frente a lo señalado, la mayor parte de los trabajos de estudios concluyen que los instructores son lo importante para potenciar los efectos educativos y que los directores son fundamentales para que los profesores pueden hacer un mejor ejercicio de su labor (Vaillant, 2009). El problema en América Latina es la dedicación a obligaciones administrativas, descuidando su función de guía en los aspectos pedagógicos, lo que los lleva a pasar por alto aspectos pedagógicos adicionales (OCDE, 2009). En Chile, Rojas y Gaspar (2006) señalan al respecto: Los administradores escolares están a cargo de la empresa y controlan las condiciones de enseñanza y dominio. “Ambas responsabilidades deben desempeñarse de manera óptima si se prevé una mejora en la excelente escolaridad. Por eso, su trabajo debe ser consciente de una impecable coordinación dentro de un marco de confianza y motivación” (p. 151).

Por lo expresado, Cada función de gestión en una escuela requiere la gestión por parte de los directores respecto a las expectativas de padres, profesores y estudiantes; que tiene potencial para integrar demandas y oportunidades del entorno local y nacional.

Dentro del plano nacional, Ruiz (2011) menciona que en el marco de una formación satisfactoria en nuestra u. S. Se ha realizado una secuencia de acciones; Así, tenemos como ejemplos la formación de docentes y ejecutivos, y las opiniones de desempeño de estudiantes en Educación Básica Regular, especialmente de las competencias de producción y comprensión textual y de competencias matemáticas. Las influencias generadas con la ayuda de tales acciones se han controlado mejor para mirar la problemática académica bajos niveles de realización académica dependen más simplemente de la gestión ejecutada dentro de la organización.

En este sentido, es importante expandir lo imaginativo y profético para resaltar que diferentes factores importantes influyen en la alta calidad del proveedor de instrucción. Entre ellos, tenemos la gestión realizada a través de los directores, específicamente el director, quien responde por el destino principal de las instituciones tutoriales en la dirección del cumplimiento de un mediano y largo plazo imaginativo y profético. Esta deficiencia tiene sus manifestaciones dentro de la pérdida de un clima organizacional suficientemente bueno entre instructores y ejecutivos, en consecuencia, encontramos bajos excepcionales en educación, relacionado al desempeño general de cuadros de los docentes, respecto a la programación y planificación pedagógica, conducción pedagógica y la actualización pedagógica

La problemática verdad en el escenario local muestra que dentro del distrito de Coishco, perteneciente a la provincia de Santa, se determinó que los instructores entienden que el Director de actividades deportivas dirige el liderazgo principalmente en función del estado de cosas que deben remediar, las contingencias que se plantean. Presente en el control, no hay una gestión deliberada del liderazgo. A su vez, los actores involucrados en la red académica dialogan con un estado de cosas en constante conflictos entre los actores educativos.

En lo que respecta a la I.E. N° 89506 “Eduardo Ferrick Ring” de donde se puede destacar Discrepancias entre los integrantes de la red educativa, falta de afición en la consecución de las metas, desmotivación dentro del grupo docente de trabajadores por escasez de popularidad de sus méritos con la ayuda de la dirección, trabajo en equipo improductivo, falta de fluidez y oportuna verbal. intercambio entre individuos de la comunidad académica, otros. Dado lo anterior, se toma en consideración que el liderazgo del gerente debe tener cada uno características privadas y expertas que le permitan controlar correctamente el servicio educativo como una verdadera fuerza motriz manual, visionario y estratega.

Debido a los factores antes mencionados, con el conocimiento y convicción de la importancia del papel decisivo de la gestión directiva y el trabajo académico ejecutado a través del docente, se consideró la interrogante:

¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506” Eduardo Ferrick Ring” del distrito de Coishco, 2018?

Conceptuación y operacionalización de las variables

Variable “1” Liderazgo directivo

Variable “2” Desempeño docente

Definición conceptual

Valdivia (2003), destaca que el liderazgo en los directivos constituye una misión de orientar la actividad de los sujetos a cargo a fin de poder cumplir los objetivos establecidos en común. Para lograr esto, es muy importante que la visión institucional se haya establecido mediante un acuerdo mutuo, de modo que se pueda despertar el interés y el incentivo a trabajar juntos.

El Ministerio de Educación (2014), describió el desempeño de los docentes como aquella que involucra las tareas que desempeñan quienes ejercen la profesión de guía

de los procesos educativos, conlleva a la búsqueda de reevaluación social y el fortalecimiento de la imagen docente (p. 17).

Definición operacional

El liderazgo directivo ha sido evaluado mediante la aplicación de un cuestionario con 14 ítems con una valoración de escala Likert que evalúa sus dimensiones establecidas en la operacionalización de la variable como son establecimiento de metas y expectativas (5 ítems), el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo (4 ítems) y la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros (5 ítems).

El desempeño de los docentes fue evaluado mediante la aplicación de un cuestionario de 20 ítems con una valoración de escala Likert que evalúa sus dimensiones establecidas que son preparación de los aprendizajes (12 ítems) y enseñanza para el aprendizaje de educandos (8 ítems)

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	indicadores	Ítems
Liderazgo directivo	Establecimiento de metas y expectativas	Metas Consensos Promoción de logros Personal y materiales	<ol style="list-style-type: none"> 1. El directivo define y prioriza las metas de aprendizaje. 2. Genera consenso con los docentes. 3. Promueve que las expectativas y metas, 4. Regula y asegura que el personal 5. Regula y asegura la alineación de los materiales a los propósitos.
	Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Enseñanza Currículo Observación Monitoreo	<ol style="list-style-type: none"> 6. Reflexiona con el personal docente sobre la enseñanza. 7. Coordina y revisa el currículo con los profesores. 8. El directivo retroalimenta a los docentes en su práctica en aula. 9. Monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes

	participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros	Involucramiento Liderazgo Enseñanza	<p>10. Se involucra en el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>11. Participa en el aprendizaje y desarrollo profesional de docentes.</p> <p>12. Garantiza a profesores el poder enfocarse en la enseñanza.</p> <p>13. Promueve normas claras y pertinentes.</p> <p>14. Respalda y valora al docente reflejando la confianza en su trabajo.</p>
--	--	---	--

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Desempeño docente	Preparación de los aprendizajes	Demuestra	1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características de sus estudiantes.
			2. Demuestra conocimiento de las necesidades especiales de sus estudiantes.
			3. Demuestra conocimiento de los conceptos fundamentales en las áreas que enseña
			4. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de enfoques pedagógicos
			5. Demuestra conocimiento actualizado de las didácticas de las áreas que enseña
		Planifica	6. Elabora la planificación curricular en forma colaborativa
		Selecciona	7. Selecciona los contenidos en función de los estándares de aprendizaje.
		Diseña	8. Diseña creativamente procesos pedagógicos
			9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente y formativa
			10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones.
	Contextualiza	11. Contextualiza el diseño de enseñanza en base a intereses y estilo de aprendizaje	
	Distribuye	12. Distribuye adecuadamente el tiempo	
	Enseñanza de los aprendizajes	Involucra	13. Involucra a todos los estudiantes en las actividades propuestas
		Promueve	14. Promueve que sus estudiantes comprendan el sentido o utilidad de lo que aprenden
			15. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico.

		Monitorea y retroalimenta	16. Monitorea activamente a los estudiantes y le brinda retroalimentación
		Respeto	17. Es siempre respetuoso con sus estudiantes.
		Cordial	18. Es cordial con los estudiantes y le transmite calidez.
		Muestra	19. Se muestra empático con las necesidades afectivas y físicas de los estudiantes
		Utiliza	20. Utiliza mecanismos formativos para regular comportamientos

Hipótesis

Hi. La relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente es significativa en la Institución Educativa N° 89506” Eduardo Ferrick Ring” del distrito de Coishco, 2018.

Ho. La relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente NO es significativa en la Institución Educativa N° 89506” Eduardo Ferrick Ring” del distrito de Coishco, 2018.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506” Eduardo Ferrick Ring” - Coishco, 2018

Objetivos Específicos

Identificar el nivel en la dimensión establecimiento de metas y expectativas de la variable liderazgo directivo en la Institución N° 89506” Eduardo Ferrick Ring”

Identificar el nivel en la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo de la variable liderazgo directivo en la Institución Educativa N° 89506” Eduardo Ferrick Ring”

Identificar el nivel en la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros de la variable liderazgo directivo en la Institución Educativa N° 89506” Eduardo Ferrick Ring”

Identificar el nivel de la variable liderazgo directivo en la Institución Educativa N° 89506” Eduardo Ferrick Ring” del distrito de Coishco, 2018.

Identificar el nivel de la dimensión preparación de los aprendizajes de la variable desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506” Eduardo Ferrick Ring”

Identificar el nivel de la dimensión enseñanza del aprendizaje de la variable desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506” Eduardo Ferrick Ring”

Identificar el nivel de la variable desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506” Eduardo Ferrick Ring” del distrito de Coishco, 2018.

Establecer la relación entre las dimensiones de la variable liderazgo directivo y la variable desempeño docente.

METODOLOGÍA

Tipo y Diseño de Investigación

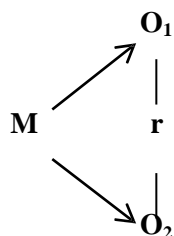
Tipo de investigación

Es una investigación de tipo descriptiva correlacional, tipología que, de acuerdo con Hernández, et al. (2010, p. 63) “La aplicación y motivo esencial de la investigación correlacional es la identificación de relaciones entre variables”. Para el presente estudio las variables estuvieron representadas por liderazgo directivo, así como el desempeño docente.

Diseño de investigación

Se asumió el diseño No experimental - transeccional - correlacional, que para Sánchez (1996), “su objetivo es decidir el grado de datación entre dos variables

dentro del mismo patrón de temas” (p. 170). El esquema para el mencionado diseño es como sigue:



Donde:

M : muestra.

O_X: Liderazgo directivo

r : relación.

O_Y : desempeño docente

Población y muestra

Población

De acuerdo con Hernández, et al. (2010) la población constituye la totalidad de sujetos con características comunes. En esta situación la población comprendió a 20 docentes: 06 docentes de Educación Inicial y 14 docentes de Educación Primaria que laboran durante el presente año 2018, distribuidos según el siguiente cuadro:

Institución Educativa N° 89506” Eduardo Ferrick Ring”	Nivel	GRUPO EXPERIMENTAL		
		Varones	Mujeres	Total
	Inicial	0	6	6
	Primaria	5	9	14
	TOTAL	5	15	20

FUENTE: Cuadro de asignación de personal 2018

Muestra

Según Hernández, et al. (2010), constituye una representación en cantidad relativa a la población, conservando sus características personales, en su selección se apeló al tipo no probabilístico a conveniencia, seleccionado a la totalidad de la población teniendo como único criterio la accesibilidad con la muestra de estudio.

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas

Constituyen herramientas de proceso de acopio de información (Pardinas, 1982), en la presente se aplicó la encuesta, que, en palabras de Hernández, et al. (2010), agrupa unas series estadísticas mediante cuestionarios a un patrón de personas, con ítems relacionados con las variables en estudio.

Instrumentos

Según Carrasco (2005), indica que son aquellos documentos que permiten el registro de las respuestas, reseñas, actitudes abiertas, etc. En condiciones de control deliberados por el investigador.

Cuestionario de liderazgo directivo

Ficha técnica

Autor: Roger Enrique Lecaros León (2017).

Adaptación: Rodríguez Contreras, Carmen Lidia

Año: 2018

Administración: Individual

Aplicación: docentes.

Aplicación: Individual

Tiempo de aplicación: 15 a 20 minutos aproximadamente

Dimensiones que evaluá: 3

Nº total de ítems: 14

Validez y confiabilidad.

El instrumento original es una propuesta de Roger Enrique Lecaros León (2017), adaptado por la investigadora determinado 3 dimensiones que contempla 14 ítems, por lo cual fue sometido a validez de contenido mediante el método de consulta a expertos y sometido a examen de confiabilidad mediante prueba piloto en un total de 12 docentes, obteniendo un valor promedio de 8,43 según el Alfa de Crombash que indicó un alto valor de confiabilidad para su aplicación.

Cuestionario de desempeño docente

Ficha técnica

Procedencia: Marco del Buen Desempeño docente Propuesto por el Minedu (2014)

Autora: Rodríguez Contreras, Carmen Lidia

Aplicación: docentes

Aplicación: Individual

Tiempo: 20 minutos aproximadamente

Nº total de ítems: 20.

Validez y confiabilidad.

El cuestionario tiene como base la propuesta del Minedu, por ser una creación realizada por la propia investigadora, sometido a juicio de expertos; con el fin

de comprobar si los enunciados están correctamente descritos en relación al tema planteado, y si las instrucciones son limpias y específicas, con la intención de evitar confusiones durante el desarrollo de la prueba (Hernández et al., 2010). Para configurar la confiabilidad del dispositivo, se aplicó una prueba piloto a 12 instructores con los mismos rasgos del patrón de prueba; después de eso, los resultados del método Alfa de Crombach, indican un valor de 0,792 que se interpreta que presenta nivel muy alto de confiabilidad.

Técnicas de procesamiento y análisis de información

En la presente investigación, se emplearon programas estadísticos especializados como son el software excell y el estadístico SPSS 25.0.

En la sistematización de la información se tendrán considerando las tablas y gráficos estadísticos, registrando la distribución de respuestas, el uso de absolutamente la frecuencia (fi), que indica la cantidad de instancias que se repite un costo seguro y la frecuencia de participación (%) que corresponde absolutamente la frecuencia, expresada como porcentaje.

Mientras que, para el cálculo de relación, inicialmente los resultados serán sometidos a la prueba de normalidad, para que en función a sus resultados se empleen el método Pearson o el coeficiente de Spearman, citados por Torres (1998); donde el coeficiente de correlación es un índice sencillo de realizar y, además, fácil de interpretar.

Para poder determinar el tipo de coeficiente de correlación se consideró la aplicación de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk por ser una muestra que en número es inferior a 50, donde el valor $p > 0,05$ del modo que los datos obtenidos presentan una distribución normal por lo cual se considera la aplicación del coeficiente Pearson; los resultados se muestran en el siguiente cuadro:

Variables	Shapiro-Wilk
-----------	--------------

	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO DIRECTIVO	,940	20	,235
DESEMPEÑO DOCENTE	,941	20	,251

Según indican los datos la prueba de normalidad obtuvo un valor de significancia que en ambas variables es superior al valor pre establecido de 0,05 por lo tanto los datos presentan distribución normal; en ese sentido, se seleccionó a Pearson.

RESULTADOS

Resultados para la variable liderazgo directivo

Tabla 1

Nivel en la dimensión establecimiento de metas y expectativas

	NIVEL	Fn	%
Bueno	19 -- 25	1	5
Regular	12 -- 18	8	40
Deficiente	5 -- 11	11	55
TOTAL		20	100

Fuente: Cuestionarios aplicados a la muestra

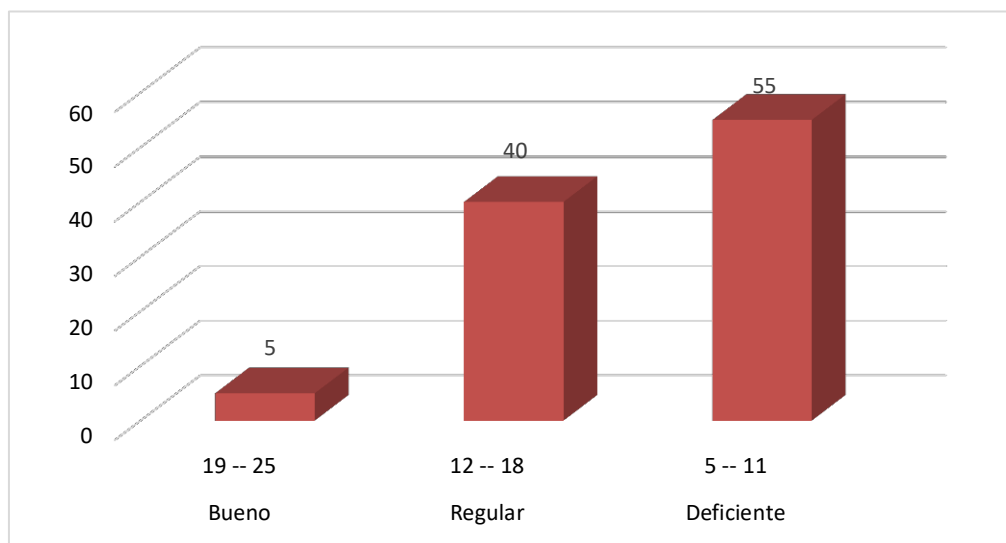


Figura 1

Nivel en la dimensión establecimiento de metas y expectativas

Según los datos presentados respecto a la dimensión se puede apreciar que destaca el nivel deficiente con 55 %, seguido del nivel regular con 40 % y al final el nivel bueno con 5 %.

Tabla 2

Nivel en la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo

NIVEL		Fn	%
Bueno	16 -- 20	2	10
Regular	10 -- 15	8	40
Deficiente	4 -- 9	10	50
TOTAL		20	100

Fuente: Cuestionarios aplicados a la muestra

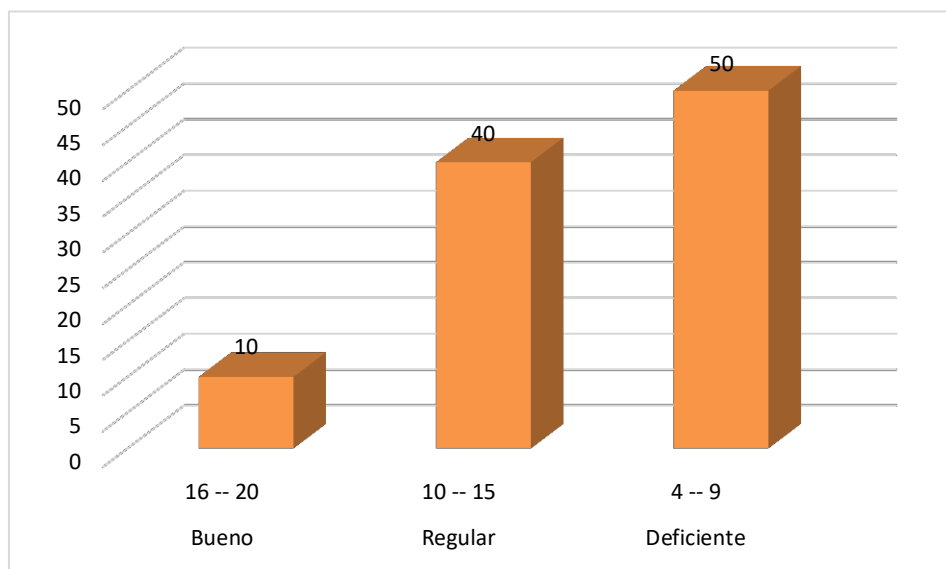


Figura 2

Nivel en la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo

Según los datos presentados respecto a la dimensión se puede apreciar que destaca el nivel deficiente con 50 %, seguido del nivel regular con 40 % y al final el nivel bueno con 10 %.

Tabla 3

Nivel en la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros

NIVEL		Fn	%
Bueno	19 -- 25	2	10
Regular	12 -- 18	10	50
Deficiente	5 -- 11	8	40
TOTAL		20	100

Fuente: Cuestionarios aplicados a la muestra

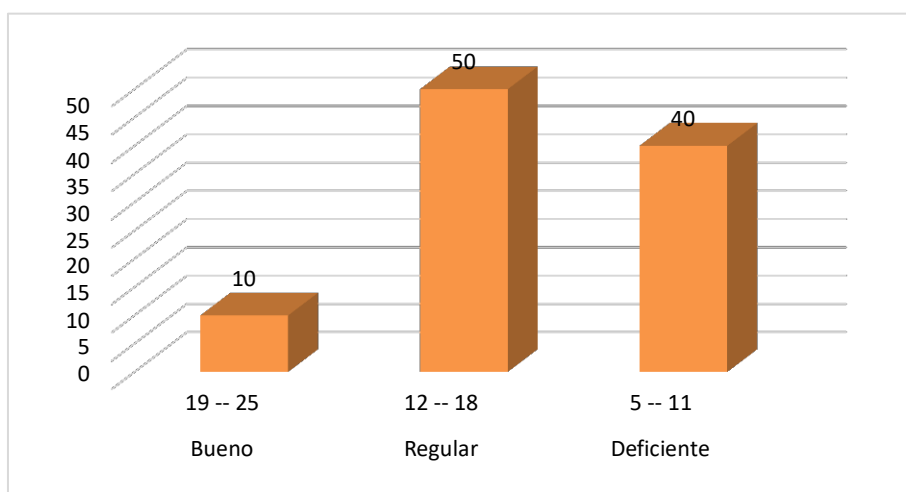


Figura 3

Nivel en la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros

Según los datos presentados respecto a la dimensión se puede apreciar que destaca el nivel regular con 50 %, seguido del nivel deficiente con 40 % y al final el nivel bueno con 10 %

Tabla 4

Nivel de la variable liderazgo directivo según la percepción de la muestra

NIVEL		Fn	%
Bueno	52 -- 70	1	5
Regular	33 -- 51	9	45
Deficiente	14 -- 32	10	50
TOTAL		20	100

Fuente: Cuestionarios aplicados a la muestra

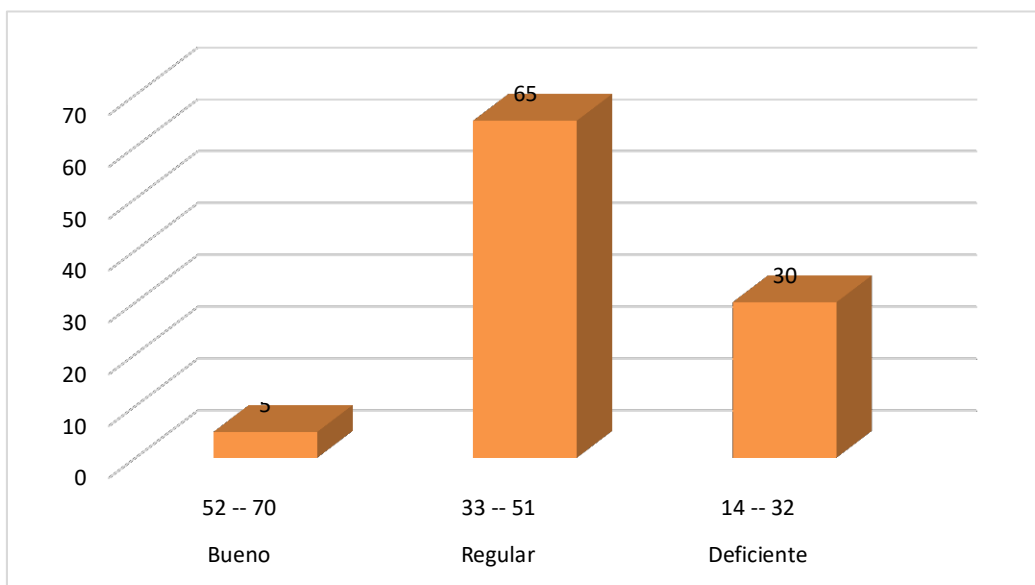


Figura 4

Nivel de la variable liderazgo directivo según la percepción de la muestra

De acuerdo con la información presentada en la tabla y figura 4 respecto a la variable, desde la apreciación de la muestra se puede apreciar que destaca el nivel deficiente con 50 %, seguido del nivel regular con 45 % y al final el nivel bueno con 5 %

Resultados para la variable desempeño docente

Tabla 5

Nivel de la dimensión preparación de los aprendizajes según la percepción de la muestra

NIVEL		Fn	%
Bueno	45 -- 60	4	20
Regular	29 -- 44	5	25
Deficiente	12 -- 28	11	55
TOTAL		20	100

Fuente: Cuestionarios aplicados a la muestra

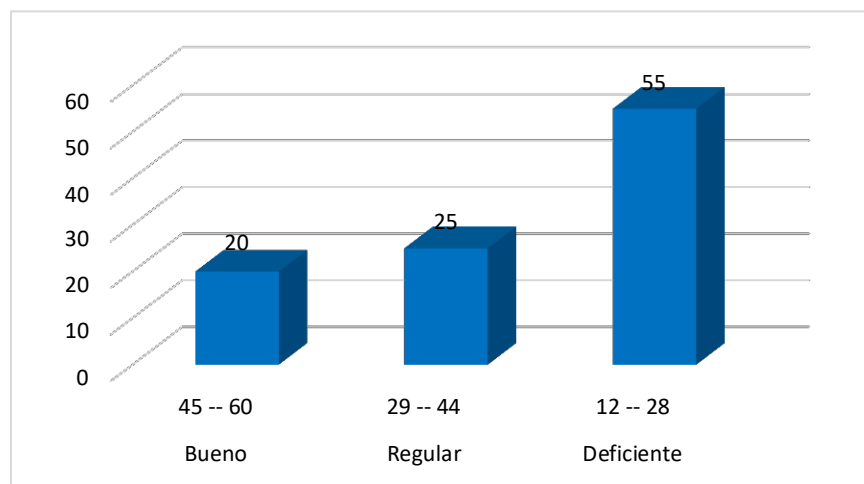


Figura 5

Nivel de la dimensión preparación de los aprendizajes según la percepción de la muestra

Según los datos presentes en la tabla y figura 5 referente a la dimensión preparación de los aprendizajes según la apreciación de la muestra se puede indicar que destaca el nivel deficiente con 55 %, seguido del nivel regular con 25 % y al final el nivel bueno con 20 %

Tabla 6

Nivel de la dimensión enseñanza del aprendizaje según la percepción de la muestra

NIVEL		Fn	%
Bueno	30 -- 40	7	35
Regular	19 -- 29	6	30
Deficiente	8 -- 18	7	35
TOTAL		20	100

Fuente: Cuestionarios aplicados a la muestra

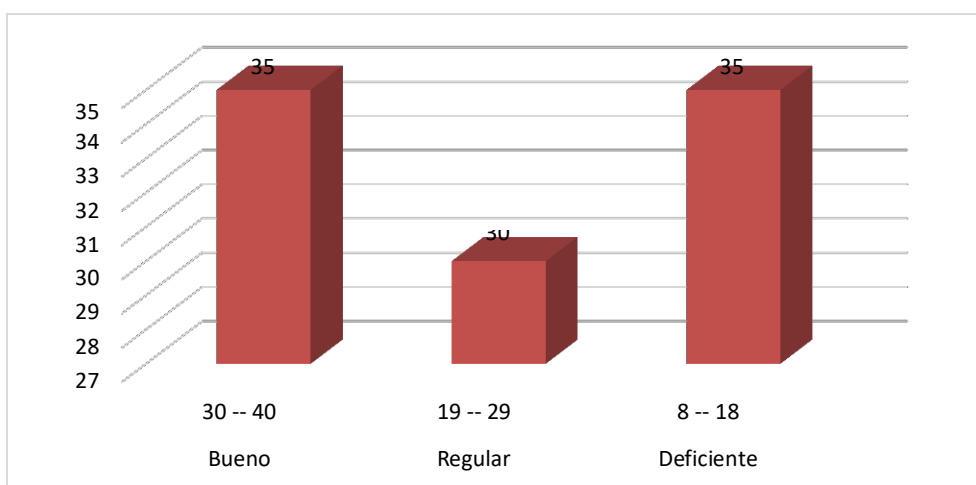


Figura 6

Nivel en la dimensión enseñanza del aprendizaje según la percepción de la muestra

Según los datos presentes en la tabla y figura 6 referente a la dimensión enseñanza para el aprendizaje según la apreciación de la muestra se puede indicar que los niveles que destacan son el nivel deficiente con 35 %, y al igual que el nivel bueno con el mismo porcentaje 35 % seguido del nivel regular con 20 %.

Tabla 7

Nivel de la variable desempeño docente según la percepción de la muestra

NIVEL		Fn	%
Bueno	74 -- 100	5	25
Regular	47 -- 73	6	30
Deficiente	20 -- 46	9	45
TOTAL		20	100

Fuente: Cuestionarios aplicados a la muestra

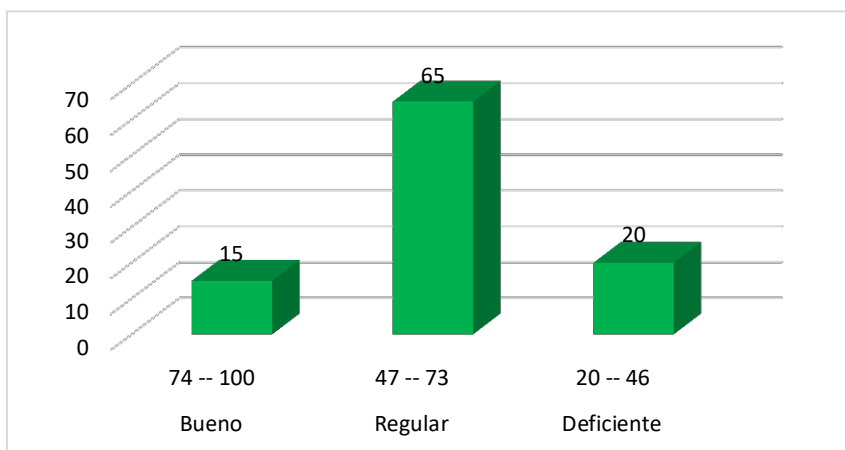


Figura 7

Nivel de la variable desempeño docente según la percepción de la muestra

Según los datos presentes en la tabla y figura 7 referente a la variable desempeño docente según la apreciación de la muestra se puede indicar que destaca el nivel deficiente con 45 %, seguido del nivel regular con 30 % y al final el nivel bueno con 25 %

Relación entre las variables

Tabla 8

Relación entre las dimensiones de las variables

Correlación de Pearson		Preparación de los aprendizajes	Enseñanza para el aprendizaje
Establecimiento de metas y expectativas	r	,666*	,608*
	Sig. (bilateral)	,037	,049
	N	20	20
Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	r	,695*	,700*
	Sig. (bilateral)	,039	,045
	N	20	20

Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros	r	,606*	,693*
	Sig. (bilateral)	,035	,010
	N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Vista de datos del programa SPSS 25.0

Los datos presentados en la tabla 8 respecto a las relaciones entre las dimensiones de las dos variables analizadas en el presente estudio indican lo siguiente:

Que la dimensión Establecimiento de metas y expectativas, muestra mayor nivel de relación con la dimensión Preparación de los aprendizajes con un valor $r = 0,666^*$ relación positiva alta, con un nivel de significancia de $p < 0,037$ con lo cual se comprueba lo planteado en la hipótesis de investigación.

Que la dimensión Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, muestra mayor nivel de relación con la dimensión Enseñanza para el aprendizaje con un valor $r = 0,700^*$ relación positiva alta, con un nivel de significancia de $p < 0,045$ con lo cual se comprueba lo planteado en la hipótesis de investigación.

Que la dimensión Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros, muestra mayor nivel de relación con la dimensión Enseñanza para el aprendizaje con un valor $r = 0,693^*$ relación positiva alta, con un nivel de significancia de $p < 0,010$ con lo cual se comprueba lo planteado en la hipótesis de investigación.

De acuerdo a los datos se puede indicar que las dimensiones de liderazgo directivo muestran una mayor relación con la dimensión enseñanza para el aprendizaje.

Tabla 9

Relación entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente

Correlación de Pearson	DESEMPEÑO DOCENTE
------------------------	-------------------

	r	,674*
LIDERAZGO DIRECTIVO	Sig. (bilateral)	,024
	N	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Vista de datos del programa SPSS 25.0

Los datos presentados en la tabla 9 respecto a la relación entre las variables analizadas en el presente estudio indican que liderazgo directivo muestra una relación positiva alta con la variable desempeño docente con un valor $r = 0,674^*$, con un nivel de significancia de $p < 0,024$ con lo cual se comprueba lo planteado en la hipótesis de investigación: La relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente es significativa en la Institución Educativa N° 89506” Eduardo Ferrick Ring” del distrito de Coishco, 2018.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En la actualidad las instituciones necesitan contar con un liderazgo del director que responda a necesidades actuales de los estudiantes, de la comunidad y del entorno local, regional y nacional; para lo cual es necesario sea influyente en el desempeño de los docentes; en esa línea se evaluó el nivel de ambas variables y se determinó la relación que existe entre ambas; los resultados alcanzados se discuten a continuación:

Con referencia al objetivo que busco identificar el nivel del liderazgo directivo los resultados presentados desde la percepción docente, sujetos de muestra, indican que la variable evaluada desde la apreciación de la muestra destaca por su nivel

deficiente con 50 %, seguido del nivel regular con 45 % y al final el nivel bueno con 5 %; dato que a la luz de la experiencia docente permite enfatizar los docentes en la actualidad demandan una mayor exigencia de sus directivos, que consideran al directivo como el principal gestor de la calidad educativa institucional; es el director a su vez, el responsable de orientar la labor del docente a través de variadas estrategias como el monitoreo y acompañamiento de la labor pedagógica que se desarrolla en las aulas.

De igual modo, los datos que se presentaron como resultados muestran relación con los planteamientos de Evans (2015), quien en la tesis que presentó indica que dentro de la realidad educativa peruana los procesos de selección de directivos no es la adecuada, de allí que éstos no cumplan adecuadamente con su labor al frente de las instituciones; y esto se debe exclusivamente a la intermitencia política; así también, Flores (2014) quien en la investigación realizada afirma que son muy pocos los directivos que muestran un liderazgo transformacional; aunque sea éste el de mayor predominancia en comparación con otros estilos; por lo cual se hace también necesario una preparación de los directivos en cuanto a estilos de liderazgo.

Con referencia al objetivo que busco identificar el nivel del desempeño docente los resultados presentados desde la percepción de los docentes, sujetos de muestra, indican que la variable desempeño docente de acuerdo a la valoración otorgada por la muestra se destaca por el nivel deficiente con 45 %, seguido del nivel regular con 30 % y al final el nivel bueno con 25 %, datos que analizados a la luz de la experiencia adquirida en el campo de la docente, permite señalar que los docentes han mostrado en los últimos años una alta predisposición a estar preparado, no solo en su labor de gestión documentaria, sino también preparación continua mediante estudios de posgrado, capacitaciones, especializaciones, diplomados de ese modo responder a las exigencias del entorno; pero que, sin embargo, un buen grupo de docentes no lo ha asumido de ese modo, restando las posibilidades a sus estudiantes para llegar a ser mejores ciudadanos.

Asimismo, los datos que fueron presentados pueden ser relacionados con los hallazgos de Arana y Coronado (2017), quienes en su tesis señala que la forma de liderazgo de los directivos de la institución se vinculada directamente con el desempeño

laboral de los educadores, de esto una clara evidencia es los bajos o malos desempeños de los docentes; del mismo modo, Macahuachi y Gonzales (2017), en la tesis que elaboraron señalan que la percepción que se tienen del liderazgo del director se encuentra relacionada con la laboral de los docentes, asimismo, el investigador enfatiza que cuando el directivo muestra un liderazgo autoritario, se visualiza en la institución un ambiente laboral de desconfianza y desmotivación en el desarrollo de la labor educativa.

Con referencia al objetivo que busco identificar la relación entre las dimensiones de las variables los resultados presentados desde la percepción de los docentes, sujetos de muestra, indican que la dimensión Establecimiento de metas y expectativas, muestra mayor nivel de relación con la dimensión Preparación de los aprendizajes con un valor $r = 0,666$ relación positiva alta; la dimensión Planeamiento, coordinación y evaluación, con la dimensión Enseñanza para el aprendizaje con un valor $r = 0,700$ relación positiva alta y la dimensión Promoción y participación en el aprendizaje, con enseñanza para el aprendizaje con un valor $r = 0,693$ relación positiva alta, de este modo, a la luz de nuestra experiencia podemos señalar que es la labor de enseñanza que desarrollan los docentes en el aula constituye el aspecto de mayor afectación de la labor del directivo, que cuando un directivo realiza adecuadamente su trabajo de gestión, tanto institucional como pedagógica, el de mayor reflejo será la labor del docente en aula.

De igual modo, los resultados muestran relación con lo afirmado por Martínez (2014) en la tesis que presentó indica que resulta fundamental e importante el tipo de liderazgo del director por su incidencia en el desempeño de los docentes, principalmente dentro de las aulas; aunque el investigador, considera que es necesario que el director se muestre autoritario; asimismo, los investigadores, Macedo, Chávez, Gabriel y Macedo (2016), en la tesis que ejecutaron indican que los directores se caracterizan por presentar estilos de liderazgo que se reflejan claramente en el desempeño del docente; por lo tanto, existe una relación de influencia del director sobre el desempeño docente.

Con referencia al objetivo que busco identificar la relación que existe entre

el liderazgo directivo y el desempeño docente los resultados presentados, sujetos de muestra, indican que la variable liderazgo directivo muestra una relación positiva alta con la variable desempeño docente con un valor $r = 0,674$, con un nivel de significancia de $p < 0,024$ con lo cual se comprueba lo planteado en la hipótesis de investigación, dato que a luz de nuestra experiencia docente, permite corroborar información empírica de otras realidades donde la labor del directivo es altamente influyente en la labor pedagógica, institucional y de gestión que realiza el docente; pero a la vez, es una muestra de compromiso y responsabilidad de quienes ocupan los cargos directivos de conducir la institución hacia el logro de las metas trazadas.

Asimismo, los resultados presentados muestran relación con lo afirmado por Monroy (2014) en su tesis señala que la actitud de omnipotencia, pasiva y poco motivadora del directivo no favorece el trabajo del docente, afectando su desempeño y la calidad de enseñanza; señala que es importante para el éxito institucional mantener motivado al docente; del mismo modo, Raxuleu (2014), en su investigación, manifiesta relación lineal directa entre las dos variables al igual que nuestros resultados; es la propia percepción de los docentes y estudiantes; lo que no hace afirmar que son las personas del entorno los que pueden dar con mayor exactitud la percepción del liderazgo del director.

CONCLUSIONES

El liderazgo directivo muestra una relación positiva alta con la variable desempeño docente en la Institución con un valor $r = 0,674$, con un nivel de significancia de $p < 0,024$ con lo cual se concluye que a mejor liderazgo directivo mejor será el desempeño del docente.

El nivel del liderazgo directivo en la Institución desde la apreciación de la muestra se ubica en el nivel deficiente con 50 %, seguido del nivel regular con 45 % concluyendo en las necesidades de mejora del liderazgo directivo.

El nivel del desempeño docente en la Institución según la apreciación de la muestra destaca por su nivel deficiente con 45 %, seguido del nivel regular con 30 % con lo cual se concluye que el desempeño docente muestra necesidades de mejora.

Las dimensiones del liderazgo directivo presentan una relación positiva alta con el desempeño docente que de acuerdo a los sujetos de la muestra, Establecimiento de metas y expectativas, con preparación de los aprendizajes un valor $r = 0,666$; el Planeamiento, coordinación y evaluación, con enseñanza para el aprendizaje con un valor $r = 0,700$ y la promoción y participación en el aprendizaje, con enseñanza para el aprendizaje un valor $r = 0,693$ concluyéndose que el liderazgo directivo tienen mayor reflejo en la labor de enseñanza del docente.

RECOMENDACIONES

A los directivos de la institución N° 89506 “Eduardo Ferrick Ring”, realizar acciones de evaluaciones periódicas del desempeño personal que labora en la escuela, con la finalidad de implementar acciones de mejora, que coadyuve a alcanzar la calidad educativa.

Asimismo, los directivos de la institución N° 89506 desarrollar una comunicación asertiva y diálogo horizontal con los docentes, a fin de recoger apreciaciones,

intereses y sugerencias para mejorar la gestión administrativa, institucional y pedagógica de competencia del personal directivo.

A los docentes de la institución N° 89506 “Eduardo Ferrick Ring”, participar de acciones de capacitación para un mejor conocimiento de los aspectos relacionados con enfoques de actualidad y los planteamientos normativos asociados al Marco del Buen Desempeño Docente, a fin de cumplir las expectativas de los directivos, padres de familia y los estudiantes.

A los docentes, mantener un diálogo cercano y asertivo con los directivos, superando todo obstáculo y barrera con el único objetivo la calidad educativa institucional; asimismo, brindar sus aportes a la gestión realizada por el director de la institución.

A otros investigadores, asumir los hallazgos del presente estudio como marco referencial, que conlleve a profundizar el estudio, identificando los diversos factores que propician los deficientes niveles en las variables, encontrados; asimismo, complementar la labor realizada mediante trabajos experimentales.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por iluminar mi camino profesional, brindarme la sabiduría para tomar la decisión pertinente; a mis familiares que son los principales motivos para continuar esforzándome y ser mejor profesional; a los niños de Educación Primaria, con quienes desarrollamos nuestra labor educativa y por quienes buscamos ser mejores cada día; a los docentes de posgrado de la Universidad Privada San Pedro, por

compartir sus conocimientos con nosotras; a todos ellos mi infinita gratitud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguiar, Y. y Villegas, C. (2009). El desempeño del docente universitario en el contexto de la sociedad del conocimiento. *Revista Universitaria de Investigación*, Año 9, No. 2.
- Álvarez, M. (2010). *Liderazgo compartido: buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid: Wolters Klumers.
- Arana, L. y Coronado, J. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro* (Tesis de maestría). Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú.
- Balboveda, M. (2012). *Desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes de la red N° 06 de la región Callao en el área de historia y geografía durante el año 2010*, Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle". La Cantuta, Lima, Perú.
- Barber, M. y Mourshed, M. (2008). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño para alcanzar sus objetivos*. Santiago: PREAL y Cinde.
- Baros, E. (2012). *Como evaluar el desempeño docente*. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos17/evaluar-docentes/evaluadocentes.shtml>
- Bolívar, A. (2010). *Liderazgo y reestructuración escolar*. Granada (España): Universidad de Granada. Referencia electrónica, recuperado de http://www.programacrece.cl/documentos/liderazgo_educativo.pdf
- Borja, A. y Gaïbor, J. (2007). *El liderazgo educativo en la gestión institucional de la escuela Manuel de Echeandía, de la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar para el período 2006-2007*. Universidad Estatal de Bolívar, Guaranda, Ecuador
- Bush, T. y Derek G. (2003). *School leadership: concepts and evidence. Full report*. Nottingham: National College for School Leadership.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Castillo, A. (2005). *Liderazgo administrativo: reto para el director de escuelas del siglo XXI*. Cuaderno de Investigación en la Educación.
- Chico, M. (2015). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en la Institución Educativa*

- “Villa María”, Nuevo Chimbote, 2014. (Tesis doctoral). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Ancash, Perú.
- Evans, E. (2015). *Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de Instituciones Educativas peruanas*. (Tesis doctoral) Universidad de Valencia, Valencia, España.
- Fernández, J. (2008). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima*. Perú: Instituto de Investigación de Psicología, Universidad de San Martín de Porres.
- Flores, E. (2014). *El estilo de liderazgo de los directores de los Colegios Parroquiales de Piura*. (Tesis para optar la licenciatura) Universidad de Piura, Piura, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ta. Edición. México D.F: Mc Graw Hill Interamericana
- Huillca, B. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Macahuachi, P. y Gonzales, K. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza del distrito de Tambopata, Puerto Maldonado – 2016* (Tesis de Licenciada en Educación) Universidad Nacional Amazónica De Madre De Dios, Madre de Dios, Perú.
- Macedo, T.; Chávez, M; Gabriel, N. y Macedo, C. (2016). *Liderazgo del director y desempeño Docente en instituciones educativas Públicas, Chimbote y Nuevo Chimbote, 2016* (Tesis posgrado). Universidad Privada San Pedro, Chimbote, Ancash, Perú
- Martínez, M. (2014). *El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cupira durante el año escolar 2012 – 2013* (Tesis de Magister) Universidad Nacional Abierta, de la República Bolivariana de Venezuela.
- Ministerio de Educación (2003). *Ley General de Educación. Ley 28044*. Lima: Ministerio de

Educación.

- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de buen desempeño del directivo: directivos construyendo escuela*. Lima: Ministerio de Educación. Recuperado de <https://goo.gl/DsvRdo>
- Monroy, J. (2014). *Liderazgo Directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente*. (Tesis de Maestría). Universidad De Carabobo; Valencia, Venezuela.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogota: magisterio
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: ARTE JOVEN.
- Murillo, F. (2008). Enfoque, situación y desafíos de la investigación sobre eficacia escolar en América Latina y el Caribe. En Rosa Blanco (Coord.) *Eficacia escolar y factores asociados en América Latina y El Caribe*. Santiago: Orealc-Unesco; LLECE.
- Orellana, O. (2003). *Enseñanza y Aprendizaje*. Lima: San Marcos.
- Pardinas, F. (1982). *Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales*. México: Siglo XXI.
- Pont, B.; Nusche, M. y Moorman, H. (2008). *Improving school leadership*. Volume 1: policy and practice. París: OECD.
- Ramos, S. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 36214 – Lircay 2015* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33609>
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Sololá, Guatemala.
- Real Academia de la Lengua Española. (2005). *El Diccionario panhispánico de dudas*. Madrid: Santillana.
- Robinson, V. (2012). *El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los tipos de liderazgo*. Nueva Zelanda: REICE.
- Rodríguez, G. (2011). *Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de*

enseñanza. Educación y educadores

- Rojas, A. & Gaspar, G. (2006). *Bases del liderazgo en educación*. Santiago (Chile): OREALC/UNESCO.
- Romero, C. (2011). *Hacer de una escuela, una buena escuela. Evaluación y mejora de la gestión escolar*. Buenos Aires: AIQUE Educación.
- Sánchez, H. (1996). *Metodología y Diseño en la Investigación Científica*. Lima, Perú: Mantaro.
- Torres, C. (1998) *Metodología de la Investigación Científica*. 6° edición. Lima: San Marcos.
- Unidad de Medición de la Calidad Educativa (2006). *Comprendiendo la escuela desde su realidad cotidiana: estudio cualitativo en cinco escuelas estatales de Lima*. Lima: Ministerio de Educación.
- Vaillant, D. (2009). *La profesión docente: Lecciones para diseñadores de políticas*. En: Schwartzman, Simon y Cox, Cristián (eds.). *Políticas educativas y cohesión social en América Latina*. Santiago de Chile: UQBAR Editores.
- Valdés, H. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente*. *Revista Electrónica de Organización de Estados Iberoamericanos*. Recuperado de: <http://www.oei.es/de/rifadO1.htm>
- Zarate R., D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia*. Tesis de maestría. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

APÉNDICE Y ANEXO

Matriz de consistencia lógica

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TÍTULO: Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la I.E N° 89506 “Eduardo Ferrick Ring”- Coishco, 2018.

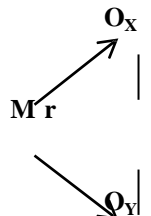
AUTORA: Rodríguez Contreras Carmen Lidia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506” Eduardo Ferrick Ring” del distrito de Coishco, 2018?	<p>General</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506” Eduardo Ferrick Ring” del distrito de Coishco. 2018.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar el nivel del liderazgo directivo en la Institución Educativa N° 89506” Eduardo Ferrick Ring” del distrito de Coishco, 2018. Identificar el nivel del desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506” Eduardo Ferrick Ring” del distrito de Coishco, 2018. Establecer la relación entre las dimensiones de la variable liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506” Eduardo Ferrick Ring” del distrito de Coishco, en el año 2018. 	<p><i>La relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente es significativa en la Institución Educativa N° 89506” Eduardo Ferrick Ring” del distrito de Coishco, 2018</i></p>	<p>Variable X:</p> <p>Liderazgo Directivo</p> <p>Variable Y:</p> <p>Desempeño Docente</p>

MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA

TITULO: Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la I.E N° 89506 “Eduardo Ferrick Ring”- Coishco, 2018.

AUTORA: Rodríguez Contreras Carmen Lidia

VARIABLES	TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOJO DE INFORMACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE PROCESAMIENTO DE INVESTIGACIÓN
<p>Variable X:</p> <p>Liderazgo Directivo</p> <p>Variable Y:</p> <p>Desempeño Docente</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Descriptivo – correlacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>No experimental - transeccional - correlacional</p> 	<p>Ámbito</p> <p>Institución Educativa N° 89506 “Eduardo Ferrick Ring”- Coishco</p> <p>Población</p> <p>20 docentes de la Institución Educativa N° 89506 “Eduardo Ferrick Ring”- Coishco.</p> <p>Muestra</p> <p>20 docentes de la Institución Educativa N° 89506 “Eduardo Ferrick Ring”- Coishco.</p> <p>muestreo no probabilístico por conveniencia</p>	<p>TÉCNICA</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>Cuestionario de liderazgo directivo</p> <p>Cuestionario de desempeño docente</p>	<p>Validación</p> <p>Validez de contenido a criterio de juicio de expertos</p> <p>Confiability</p> <p>Prueba piloto, Coeficiente estadístico de Alfa de Crombach .</p> <p>SOFTWARE ESTADÍSTICO</p> <p>Excel 2016 y SPSS 25.0</p> <p>Tablas de frecuencia Gráfico de barras</p> <p>Pruebas no paramétricas: Pearson</p>

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

NIVEL..... FECHA

LOCALIDAD.....

Estimado (a) docente:

El presente cuestionario tiene la finalidad de conocer tu percepción del “Liderazgo directivo”. Por lo que agradecemos su importante y valiosa información, que será procesada de manera anónima.

INSTRUCCIÓN:

Lee atentamente y marca la respuesta con una aspa (X) en la columna que corresponde. Recuerda que solo debes marcar una alternativa en cada pregunta.

Ítems	Valoración				
	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS					
1. El directivo define y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la I.E. para obtener efecto sobre los resultados de los y las estudiantes.					
2. El directivo genera consenso con los docentes sobre las metas de aprendizaje, para que estas se impregnen en todo el quehacer y los procedimientos del aula.					
3. El directivo promueve que las expectativas y metas, así como como los logros obtenidos, sean conocidos por todos					
4. El directivo regula y asegura que el personal, estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas					
5. El directivo regula y asegura que los materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.					
PLANEAMIENTO, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO					
6. El directivo reflexiona con el personal docente sobre la enseñanza.					
7. El directivo coordina y revisa el currículo con los profesores, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.					

8. El directivo retroalimenta a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje.					
9. El directivo monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados.					
PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE LOS MAESTROS					
10. El directivo se involucra en el aprendizaje de los estudiantes.					
11. El directivo participa en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes como líderes y aprendices al mismo tiempo.					
12. El directivo garantiza que los docentes puedan enfocarse en la enseñanza, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.					
13. El directivo promueve normas claras y pertinentes.					
14. El directivo respalda y valora al docente el cual se refleja en la confianza en su trabajo y protección frente a presiones externas de los padres y madres de familia.					

TABLA DE BAREMOS

NIVEL	Establecimiento de metas y expectativas	Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros	Liderazgo directivo
Bueno	19 -- 25	16 -- 20	19 -- 25	52 -- 70
Regular	12 -- 18	10 -- 15	12 -- 18	33 -- 51
Deficiente	5 -- 11	4 -- 9	5 -- 11	14 -- 32

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

NIVEL..... FECHA

LOCALIDAD.....

Estimado (a) docente:

El presente cuestionario tiene la finalidad de conocer su “**desempeño**”. Por lo que agradecemos su importante y valiosa información, que será procesada de manera anónima.

INSTRUCCIÓN:

Lee atentamente y marca la respuesta con un aspa (X) en la columna que corresponde. Recuerda que solo debes marcar una alternativa en cada pregunta.

Nº	Ítems	Escala de medición directa				
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
PREPARACIÓN DE LOS APRENDIZAJES						
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.					
2	Demuestra conocimiento de las necesidades especiales de sus estudiantes.					
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas de la o las áreas que enseña.					
4	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y enfoques pedagógicos.					
5	Demuestra conocimiento actualizado de la didáctica de las áreas que enseña.					
6	Elabora la planificación curricular en forma colaborativa					
7	Selecciona los contenidos en función de los estándares de aprendizaje.					
8	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de aprendizajes					
9	Contextualiza el diseño de enseñanza sobre la base del reconocimiento de intereses, nivel de desarrollo, estilo de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					
10	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial.					
11	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje.					
12	Distribuye adecuadamente el tiempo					

ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE					
13	Involucra a todos o casi todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas.				
14	Promueve que sus estudiantes comprendan el sentido o utilidad de lo que aprenden.				
15	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico durante las sesiones de aprendizaje.				
16	Monitorea activamente a los estudiantes y le brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión.				
17	Es siempre respetuoso con sus estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas.				
18	Es cordial con sus estudiantes y le transmite calidez.				
19	Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas.				
20	Utiliza mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				

TABLA DE BAREMOS

NIVEL	PREPARACIÓN DE LOS APRENDIZAJES	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	Desempeño docente
Bueno	45 -- 60	30 -- 40	74 -- 100
Regular	29 -- 44	19 -- 29	47 -- 73
Deficiente	12 -- 28	8 -- 18	20 -- 46

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
SECCIÓN DE POSGRADO

INFORME DE OPINIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

I. DATOS GENERALES

1. TÍTULO DEL PROYECTO:

Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la I.E N° 89506 "Eduardo Ferrick Ring"- Coishco, 2018.

2. INVESTIGADORA:

Rodríguez Contreras Carmen Lidia

3. OBJETIVO GENERAL:

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506" Eduardo Ferrick Ring" del distrito de Coishco, 2018

4. NOMBRE DEL INSTRUMENTO

Cuestionario de liderazgo directivo.

II. DATOS DEL INFORMANTE

1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE:

Siccha Sanchez Patricia Roxana

2. PROFESIÓN Y GRADO ACADÉMICO:

Profesión: Docente

Grado académico: Magister

3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA:


Eduardo Ferrick Ring N° 89506 - Coishco

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opciones			INDICADORES DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES	
				Siempre	Algunas veces	Nunca	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con los indicadores			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Variable 1: liderazgo directivo	Establecimiento de metas y expectativas	<ul style="list-style-type: none"> - Metas - Consenso - Promover logros - Propósitos con el personal - Propósitos con los materiales 	El directivo define y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la I.E. para obtener efecto sobre los resultados de los y las estudiantes.				✓		✓		✓		✓			
			El directivo genera consenso con los docentes sobre las metas de aprendizaje, para que estas se impregnen en todo el quehacer y los procedimientos del aula				✓		✓		✓		✓			
			El directivo promueve que las expectativas y metas, así como como los logros obtenidos, sean conocidos por todos				✓		✓		✓		✓			
			El directivo regula y asegura que el personal, estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas				✓		✓		✓		✓			
			El directivo regula y asegura que los materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas				✓		✓		✓		✓			

planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexiona sobre la enseñanza - Currículo - Observación - Monitorear 	El directivo reflexiona con el personal docente sobre la enseñanza				✓		✓		✓		✓		
		El directivo coordina y revisa el currículo con los profesores, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados				✓		✓		✓		✓		
		El directivo retroalimenta a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje				✓		✓		✓		✓		
		El directivo monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados				✓		✓		✓		✓		
	Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros	<ul style="list-style-type: none"> - Involucramiento - Liderazgo - Enseñanza 	El directivo se involucra en el aprendizaje de los estudiantes				✓		✓		✓		✓	
			El directivo participa en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes como líderes y aprendices al mismo tiempo				✓		✓		✓		✓	
			El directivo garantiza que los docentes puedan enfocarse en la enseñanza, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula				✓		✓		✓		✓	
			El directivo promueve normas claras y pertinentes				✓		✓		✓		✓	
							✓		✓		✓			
							✓		✓		✓			
							✓		✓		✓			
							✓		✓		✓			

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS		SI	NO	OBSERVACIONES
EL instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario		✓		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación		✓		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial		✓		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. ,En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir		✓		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.			✓	
VALIDEZ				
APLICABLE		SI	NO APLICABLE	
			NO	
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES				
		SI	NO	
Valido por: Mg. Patricia Roxana Siccha Sanchez			Fecha: 06-12-2018	
FIRMA 				



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

INFORME DE OPINIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

I. DATOS GENERALES

1. TÍTULO DEL PROYECTO:

Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la I.E N° 89506 "Eduardo Ferrick Ring"- Coishco, 2018.

2. INVESTIGADORA:

Rodríguez Contreras Carmen Lidia

3. OBJETIVO GENERAL:

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 "Eduardo Ferrick Ring" del distrito de Coishco, 2018

4. NOMBRE DEL INSTRUMENTO

Cuestionario de Desempeño docente.

II. DATOS DEL INFORMANTE

1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE:

Siccha Sanchez Patricia Roxana

2. PROFESIÓN Y GRADO ACADÉMICO:

Profesión: Docente

Grado académico: Magister

3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA:

Eduardo Ferrick Ring N° 89506 - Coishco


III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opciones			INDICADORES DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				Siempre	Algunas veces	Nunca	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con los indicadores		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 2: Desempeño docente	Preparación de los aprendizajes	Demuestra	1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.				✓		✓		✓		✓		
			2. Demuestra conocimiento de las necesidades especiales de sus estudiantes.				✓		✓		✓		✓		
			3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas de la o las áreas que enseña				✓		✓		✓		✓		
			4. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y enfoques pedagógicos				✓		✓		✓		✓		
			5. Demuestra conocimiento actualizado de las didácticas de las áreas que enseña				✓		✓		✓		✓		
		Planifica	6. Elabora la planificación curricular en forma colaborativa				✓		✓		✓		✓		
		Selecciona	7. Selecciona los contenidos en función de los estándares de aprendizaje.				✓		✓		✓		✓		

		Diseña	8. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de aprendizajes				✓		✓		✓		✓			
			9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente y formativa				✓		✓		✓		✓			
			10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje.				✓		✓		✓		✓			
		Contextualiza	11. Contextualiza el diseño de enseñanza sobre la base del reconocimiento de intereses, nivel de desarrollo, estilo de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes				✓		✓		✓		✓			
		Distribuye	12. Distribuye adecuadamente el tiempo				✓		✓		✓		✓			
	Enseñanza de los aprendizajes		Involucra	13. Involucra a todos los estudiantes en las actividades propuestas				✓		✓		✓		✓		
			Promueve	14. Promueve que sus estudiantes comprendan el sentido o utilidad de lo que aprenden				✓		✓		✓		✓		
				15. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico durante las sesiones de aprendizaje.				✓		✓		✓		✓		
			Monitorea y retroalimenta	16. Monitorea activamente a los estudiantes y le brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión.				✓		✓		✓		✓		

		Respeto	17. Es siempre respetuoso con sus estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas.				✓		✓		✓		✓		
		Cordial	18. Es cordial con los estudiantes y le transmite calidez.				✓		✓		✓		✓		
		Muestra	19. Se muestra empático con las necesidades afectivas y físicas de los estudiantes				✓		✓		✓		✓		
		Utiliza	20. Utiliza mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				✓		✓		✓		✓		

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS		SI	NO	OBSERVACIONES
EL instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario		<input checked="" type="checkbox"/>		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación		<input checked="" type="checkbox"/>		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial		<input checked="" type="checkbox"/>		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. ,En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir		<input checked="" type="checkbox"/>		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.			<input checked="" type="checkbox"/>	
VALIDEZ				
APLICABLE		<input checked="" type="checkbox"/>		NO
		NO APLICABLE		
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES				<input checked="" type="checkbox"/> NO
Valido por: Mg. Patricia Roxana Siccha Sanchez			Fecha: 06-12-2018	
FIRMA				

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
SECCIÓN DE POSGRADO

INFORME DE OPINIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

I. DATOS GENERALES

1. TÍTULO DEL PROYECTO:

Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la LE N° 89506 "Eduardo Ferrick Ring"- Coishco, 2018.

2. INVESTIGADORA:

Rodríguez Contreras Carmen Lidia

3. OBJETIVO GENERAL:

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 "Eduardo Ferrick Ring" del distrito de Coishco, 2018

4. NOMBRE DEL INSTRUMENTO

Cuestionario de liderazgo directivo.

II. DATOS DEL INFORMANTE

1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE:

Pulido Pimentel Feliciano

2. PROFESIÓN Y GRADO ACADÉMICO:

Profesión: Docente

Grado académico: Magister

3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA:

Eduardo Ferrick Ring N° 89506 - Coishco

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	Opciones			INDICADORES DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES	
				Siempre	Algunas veces	Nunca	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con los indicadores			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Variable 1: liderazgo directivo	Establecimiento de metas y expectativas	<ul style="list-style-type: none"> - Metas - Consenso - Promover logros - Propósitos con el personal - Propósitos con los materiales 	El directivo define y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la I.E. para obtener efecto sobre los resultados de los y las estudiantes.				✓		✓		✓		✓			
			El directivo genera consenso con los docentes sobre las metas de aprendizaje, para que estas se impregnen en todo el quehacer y los procedimientos del aula				✓		✓		✓		✓			
			El directivo promueve que las expectativas y metas, así como como los logros obtenidos, sean concidos por todos				✓		✓		✓		✓			
			El directivo regula y asegura que el personal, estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas				✓		✓		✓		✓			
			El directivo regula y asegura que los materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas				✓		✓		✓		✓			

planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexiona sobre la - enseñanza - Currículo - Observación - Monitorear 	El directivo reflexiona con el personal docente sobre la enseñanza				✓		✓		✓		✓		
		El directivo coordina y revisa el currículo con los profesores, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados				✓		✓		✓		✓		
		El directivo retroalimenta a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje				✓		✓		✓		✓		
		El directivo monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados				✓		✓		✓		✓		
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros	<ul style="list-style-type: none"> - Involucramiento - Liderazgo - Enseñanza 	El directivo se involucra en el aprendizaje de los estudiantes				✓		✓		✓		✓		
		El directivo participa en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes como líderes y aprendices al mismo tiempo				✓		✓		✓		✓		
		El directivo garantiza que los docentes puedan enfocarse en la enseñanza, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula				✓		✓		✓		✓		
		El directivo promueve normas claras y pertinentes				✓		✓		✓		✓		
			El directivo respalda y valora al docente el cual se refleja en la confianza en su trabajo y protección frente a presiones externas de los padres y madres de familia				✓		✓		✓		✓	

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS		SI	NO	OBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario		<input checked="" type="checkbox"/>			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación		<input checked="" type="checkbox"/>			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial		<input checked="" type="checkbox"/>			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. ,En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir		<input checked="" type="checkbox"/>			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.			<input checked="" type="checkbox"/>		
VALIDEZ					
APLICABLE	<input checked="" type="checkbox"/>	NO APLICABLE		NO	
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES				<input checked="" type="checkbox"/>	NO
Valido por: Mg. Feliciano Pulido Pimentel			Fecha: 06-12-2018		
<p>FIRMA:</p>  <p>Feliciano Pulido Pimentel DIRECTOR DE EGRESOS "EJEA" COSTRUCO</p>					



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
SECCIÓN DE POSGRADO

INFORME DE OPINIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

I. DATOS GENERALES

1. TÍTULO DEL PROYECTO:

Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la I.E N° 89506 “Eduardo Ferrick Ring”- Coishco, 2018.

2. INVESTIGADORA:

Rodríguez Contreras Carmen Lidia

3. OBJETIVO GENERAL:

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506” Eduardo Ferrick Ring” del distrito de Coishco, 2018

4. NOMBRE DEL INSTRUMENTO

Cuestionario de Desempeño docente.

II. DATOS DEL INFORMANTE

1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE:

Pulido Pimentel Feliciano

2. PROFESIÓN Y GRADO ACADÉMICO:

Profesión: Docente

Grado académico: Magister

3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA:

Eduardo Ferrick Ring N° 89506 - Coishco

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opciones			INDICADORES DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES		
				Siempre	Algunas veces	Nunca	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con la variable		Tiene coherencia con las dimensiones			Tiene coherencia con los indicadores	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Variable 2: Desempeño docente	Preparación de los aprendizajes	Demuestra	1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.				✓		✓		✓		✓		
			2. Demuestra conocimiento de las necesidades especiales de sus estudiantes.				✓		✓		✓		✓		
			3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas de la o las áreas que enseña				✓		✓		✓		✓		
			4. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y enfoques pedagógicos				✓		✓		✓		✓		
			5. Demuestra conocimiento actualizado de las didácticas de las áreas que enseña				✓		✓		✓		✓		
	Planifica	6. Elabora la planificación curricular en forma colaborativa				✓		✓		✓		✓			

	Selecciona	7. Selecciona los contenidos en función de los estándares de aprendizaje.				✓		✓		✓		✓		
	Diseña	8. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de aprendizajes				✓		✓		✓		✓		
		9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente y formativa				✓		✓		✓		✓		
		10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje.				✓		✓		✓		✓		
	Contextualiza	11. Contextualiza el diseño de enseñanza sobre la base del reconocimiento de intereses, nivel de desarrollo, estilo de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes				✓		✓		✓		✓		
	Distribuye	12. Distribuye adecuadamente el tiempo				✓		✓		✓		✓		
Enseñanza de los aprendizajes	Involucra	13. Involucra a todos los estudiantes en las actividades propuestas				✓		✓		✓		✓		
	Promueve	14. Promueve que sus estudiantes comprendan el sentido o utilidad de lo que aprenden				✓		✓		✓		✓		
		15. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico durante las sesiones de aprendizaje.				✓		✓		✓		✓		

		Monitorea y retroalimenta	16. Monitorea activamente a los estudiantes y le brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión.				✓		✓		✓		✓		
		Respeto	17. Es siempre respetuoso con sus estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas.				✓		✓		✓		✓		
		Cordial	18. Es cordial con los estudiantes y le transmite calidez.				✓		✓		✓		✓		
		Muestra	19. Se muestra empático con las necesidades afectivas y físicas de los estudiantes				✓		✓		✓		✓		
		Utiliza	20. Utiliza mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				✓		✓		✓		✓		

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS		SI	NO	OBSERVACIONES
EL instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario		✓		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación		✓		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial		✓		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. ,En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir		✓		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.			✓	
VALIDEZ				
APLICABLE	SI	NO APLICABLE		NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES				SI NO
Valido por: Mg. Feliciano Pulido Pimentel			Fecha: 06-12-2018	
<p>FIRMA:</p>   <p>Feliciano Pulido Pimentel DIRECTOR GENERAL 'E.S.' CONSEJO</p>				

VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO

Docente	D1. ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS						D2. PLANEAMIENTO, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO					D3. PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE LOS MAESTROS					TOTAL	
	1	2	3	4	5	punt	6	7	8	9	punt	10	11	12	13	14		punt
	1	4	3	1	1	2	11	1	4	1	3	9	2	3	4	2		4
2	3	1	3	3	1	11	3	1	1	2	7	2	1	1	2	2	8	26
3	3	2	1	3	1	10	3	3	3	3	12	4	1	4	3	3	15	37
4	3	3	2	1	2	11	4	4	4	4	16	4	4	1	2	3	14	41
5	3	1	3	3	1	11	2	2	1	3	8	1	3	2	1	3	10	29
6	1	1	1	3	1	7	3	3	3	3	12	3	2	3	2	3	13	32
7	3	4	1	4	2	14	2	1	1	4	8	3	4	4	4	4	19	41
8	1	2	1	2	1	7	4	2	1	2	9	2	1	2	2	2	9	25
9	3	1	4	3	3	14	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	20	52
10	1	2	2	1	2	8	2	1	3	3	9	2	3	1	1	2	9	26
11	3	1	3	3	1	11	4	1	1	3	9	4	2	4	2	4	16	36
12	3	4	1	3	2	13	3	3	4	3	13	3	3	3	3	4	16	42
13	4	4	3	4	4	19	3	1	3	4	11	3	1	3	1	3	11	41
14	4	4	3	3	3	17	2	3	2	4	11	1	3	1	3	3	11	39
15	4	1	1	4	2	12	3	3	1	2	9	4	2	4	2	3	15	36
16	1	3	3	2	2	11	3	1	3	4	11	5	2	3	1	4	15	37
17	3	3	2	1	2	11	3	1	1	4	9	4	3	1	2	1	11	31
18	1	3	4	3	2	13	4	3	4	1	12	1	1	4	2	3	11	36
19	3	1	4	3	1	12	3	3	3	4	13	3	4	3	2	4	16	41
20	3	4	1	3	2	13	3	1	2	3	9	4	4	1	1	4	14	36

VARIABLE: DESEMPEÑO

Docente	D1.PREPARACIÓN DE LOS APRENDIZAJES													D2.ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	PUNT	13	14	15	16	17	18	19	20	SUB		
1	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	28	2	3	3	2	3	3	3	5	24	52	
2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	4	2	3	31	1	1	3	4	1	3	4	1	18	49	
3	3	5	3	5	2	3	5	4	2	5	3	5	45	3	1	1	3	2	2	1	3	16	61	
4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	27	5	2	5	2	2	5	3	2	26	53	
5	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	27	5	2	4	5	2	5	3	5	31	58	
6	2	2	2	2	2	2	3	2	2	5	2	2	28	3	3	2	3	3	2	5	3	24	52	
7	3	3	3	2	2	3	4	2	2	4	3	2	33	2	2	2	1	2	2	1	5	17	50	
8	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	3	2	28	5	3	3	5	4	3	5	5	33	61	
9	3	2	5	2	3	3	2	4	2	2	3	2	33	5	3	3	5	3	3	3	5	30	63	
10	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	27	2	2	2	2	4	5	2	2	21	48	
11	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	28	5	5	3	2	5	3	5	2	30	58	
12	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	26	1	3	3	2	3	1	3	2	18	44	
13	3	5	3	5	3	3	5	5	3	5	3	4	47	3	5	5	3	5	5	3	3	32	79	
14	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	27	5	2	5	5	4	2	5	5	33	60	
15	3	2	2	2	5	3	2	2	1	2	2	2	28	5	3	2	2	3	5	3	5	28	56	
16	2	3	2	5	2	2	3	4	2	2	2	2	31	3	3	1	2	3	2	2	1	17	48	
17	3	3	5	5	3	3	5	5	3	4	2	5	46	3	2	5	3	5	2	3	3	26	72	
18	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	26	5	2	2	5	5	4	3	5	31	57	
19	2	3	5	5	3	5	5	4	5	3	5	3	48	3	1	2	1	2	2	4	3	18	66	
20	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	31	2	1	1	2	1	5	2	2	16	47	