

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



**Liderazgo directivo y participación docente en la I.E. 40054 Juan
Domingo Zamacola y Jauregui del distrito de Cerro Colorado,
Arequipa 2019**

Tesis para obtener el Grado de maestro en Educación
con mención en Gestión Educativa y Acreditación de la Calidad

Autor

Aquima Carcausto, María Isabel

Asesor

Villanque Alegre, Boris

Código Orcid-Asesor

0000-0002-1449-6989

Chimbote – Perú

2022

Palabras clave

Tema Liderazgo
Especialidad Educación

Key Words

Topic Leadership
Specialty Education

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ÁREA	SUBÁREA	DISCIPLINA
Teoría y métodos educativos	Ciencias Sociales	Ciencias de la Educación	Educación General.

RESUMEN

La investigación tuvo como designio evaluar la correlación entre liderazgo directivo y participación docente en la I.E. 40054 Juan Domingo Zamacola y Jauregui del distrito de Cero Colorado, Arequipa 2019, se utilizó el enfoque de investigación cuantitativo a través de un diseño descriptivo correlacional, se aplicó como técnica para recolectar los datos la encuesta y para registrar la información un formato impreso a través de dos cuestionarios evaluando las variables en mención con sus respectivas dimensiones, se tomó como población u universo a todo el personal que labora en la I.E. 40054, planteándonos como hipótesis existe relación entre el liderazgo directivo y la participación docente en la gestión; llegando a la conclusión que existe una correlación directa y significativa (0,758) además de ser el p-valor de 0,000 inferior al límite permitido de hasta 0,05.

ABSTRACT

The present investigation had like objective; Determining the relation between directive leadership and teaching participation in the I.E. 40054 John Domingo Zamacola and Jauregui of the district of Zero Colorado, Arequipa 2019, was used the quantitative focus of investigation through a descriptive design correlacional, the technique of the opinion poll was applicable and like instrument two questionnaires evaluating variables directive leadership and the variable teaching participation in the step with its dimensions takes actively part in the step, the staff that labors in the institution in mention was taken as population, putting us forward as hypothesis is relation between directive leadership and the teaching participation in the step; Coming to the conclusion that there is a direct and significant correlation (0.758) in addition to be the p cheer up of 0.000 inferior to the allowed limit of to 0.05.

TABLA DE CONTENIDOS

Declaración juradaii
Dedicatoriaiii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
Índice de temas	vii
Tablas.....	x
Gráficos.....	xi
Cuadros	xii
Anexos	xiii
Evidencias.....	xiv
 Capítulo 1 Introducción	
1.1. Antecedentes	1
1.1.1. Internacional	1
1.1.2. Nacional	1
1.1.3. Local	3
1.2. Problema	3
1.3. Interrogante.....	7
1.3.1. Interrogante general	7
1.3.2. Interrogantes específicas.....	7
1.4. Justificación.	8
1.5. Marco referencial.....	8

1.5.1. El liderazgo...	8
1.5.2. Liderazgo administrativo.	11
1.5.3. Dimensiones.....	16
1.5.3.1. La dimensión de gerencia administrativa	16
1.5.3.2. La dimensión administrativa institucional	16
1.5.3.3. Dimensión pedagógica.....	17
1.5.4. Las teorías de liderazgo.....	17
1.5.4.1. Teoría de los rasgos de la personalidad.....	18
1.5.5. Participación del maestro en le gestión.....	19
1.5.5.1. Dimensiones.....	16
1.6. Hipótesis... ..	24
1.7. Variables	25
1.8. Objetivos.....	26
1.8.1. Objetivo general.....	26
1.8.2. Objetivos específicos	26
Capítulo 2 Material y métodos	
2.1. Enfoque de investigación.....	27
2.2. Tipo y diseño de investigación	27
2.3. Población y muestra.....	27
2.3.1. Población	27
2.3.2. Muestra	27
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
2.5. Técnicas	27
2.5. Instrumentos	28

2.6. Estrategias de análisis de datos	28
Capítulo 3 Resultados de la investigación	
3.1. Variable liderazgo directivo	29
3.2. Variable liderazgo participación docente en la gestión	37
3.3. Correlación de Pearson	42
Capítulo 4 Análisis y discusión	
4.1. Discusión de resultados	44
Capítulo 5 Conclusiones, sugerencias y recomendaciones	
5.1. Conclusiones	47
5.2. Sugerencias	48
Bibliográficas	49
Anexos	53

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	30
Tabla 2	32
Tabla 3	34
Tabla 4	36
Tabla 5	38
Tabla 6	40
Tabla 7	42
Tabla 8	44

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	30
Figura 2	32
Figura 3	34
Figura 4	36
Figura 5	38
Figura 6	40
Figura 7	42

INTRODUCCIÓN

1.- Antecedentes y Fundamentación Científica

Los antecedentes internacionales encontrados fueron los siguientes:

Riveras (2020) presentó La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas, en donde hizo un estudio de los diferentes establecimientos educativos que reciben aportes del estado en la ciudad de Barcelona. El trabajo presenta un tipo mixto, cualitativo y cuantitativo, con un diseño simple básico. El objetivo fue conocer la influencia que tiene un director en su papel de líder para construir una mejor cultura organizativa que apoye la innovación en las escuelas. La población total que participó en este estudio fue de 126 directores, a quienes se les aplicó cuestionarios para recabar la información necesaria. Se llega a la conclusión que la influencia de un liderazgo directo por parte del director beneficia de gran manera las innovaciones de las escuelas. Es por eso que la hipótesis general de investigación es aceptada.

También, Acuña y Bolívar (2019) desarrollaron el trabajo Estilos de Liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa, en la Institución Educativa Distrital Concentración Cevillar, de la ciudad de Barranquilla. El propósito principal del trabajo fue relacionar entre los estilos de liderazgo de los docentes y los modelos de gestión en la mencionada institución educativa de Barranquilla. Como tipo de investigación se planteó el tipo cuantitativo de corte transversal, mientras que el diseño quedó definido en correlacional. La muestra de estudio fueron 47 colaboradores escogidos de manera aleatoria. Además, se utilizaron dos cuestionarios debidamente elaborados con las dimensiones a evaluar y que sirvieron para recopilar los datos necesarios para la elaboración y análisis de los resultados. De acuerdo a lo obtenido, el coeficiente de correlación de Pearson muestra un valor alto y significativo, lo que deriva a la conclusión que ambas variables se relacionan de manera positiva.

Bernedo (2016) en la tesis Análisis del liderazgo del director de Educación Básica en la Participación del Docente, Caracas-Venezuela; tuvo como objetivo analizar la relación entre las variables de estudio, se utilizó el enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo explicativo, se tomó como muestra representativa al 27% de los docentes de la ciudad de Vera Cruz, como técnica de recolección de información se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario; concluyendo que existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y la participación del docente; el cual permite un alto grado de grado de participación del docente en las diferentes acciones y/o actividades programadas.

Con respecto a los antecedentes nacionales, tenemos:

Ramírez (2017) presentó su trabajo de posgrado denominado Liderazgo del equipo directivo y participación de los docentes en la gestión de la institución educativa Carlos Wiese de la ciudad de Juanjuí, cuyo objetivo general fue determinar la relación que tiene el liderazgo del equipo directivo y la participación de los docentes en la gestión de la institución educativa Carlos Wiese. Metodología: el tipo empleado fue el no experimental, y el diseño fue el descriptivo correlacional. La muestra fue de 64 docentes de la mencionada institución educativa de la ciudad de Juanjuí, y como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario en la escala de Likert. Los resultados indicaron que el 81% de los encuestados sostienen que el liderazgo del equipo directivo está en un nivel alto, y el 19% sostiene que está en un nivel medio. Mientras que el 84.5% afirma que la participación de los docentes es alta, mientras que el 15.5% opina que la participación es media. La conclusión del estudio señala que existe relación positiva entre el liderazgo del equipo directiva y la participación de los docentes, con un valor de $r=0.835$.

Ampuero (2017) en la tesis; Liderazgo directivo y Desempeño Docente en el Nivel Secundario de una Institución Educativa de Ventanilla-Callao, para optar el Grado de Maestro en una universidad de Lima; tuvo como intención precisar la relación entre las variables de estudio, se tomó como muestra a los docentes del nivel secundario a los que se les aplicó dos cuestionarios dando como resultado que no hay presencia de relación significativa entre las variables estilos de liderazgo con el desempeño de los docentes

Choqueneyra (2016), en la tesis; Estilo de liderazgo de director y el desempeño docente en las instituciones educativas sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, Lima; obtuvo algunos lineamientos para contrarrestar el problema fundamental que existe en las organizaciones educativas públicas donde siempre ocurren problemas, desorden, conflictos entre compañeros de trabajo, frecuentemente con el director con los padres de familia, el personal administrativo y docente los cuales impiden desarrollar acciones de renovación y significativas en busca de la calidad organizacional, se tomó como muestra 156 docentes y 364 estudiantes, aplicando como técnica encuesta y un cuestionario como instrumento; llegando a concluir; que el estilo de liderazgo democrático del director tiene una relación positiva y significativa en las dimensiones; pedagógicas, emocionalidad, compromiso funciones laborales y relaciones humanas entre sus segmentos

Bustamante (2016) en la tesis para obtener el título de magister; Liderazgo en la calidad de gestión Educativa en una universidad de la ciudad de Lima; se trabajó bajo el enfoque cuantitativo, diseño correlacional, se tomó como universo al personal directivo, docente, estudiantes de las 21 instituciones educativas seleccionadas, utilizando los instrumentos de la ficha de evaluación y un cuestionario para la obtención de los datos estadísticos; concluyendo que el liderazgo del personal directivo está relacionado directamente con el nivel de gestión en las instituciones educativas donde se realizó la investigación

Obando (2016) en su tesis Liderazgo Directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Socabaya, Arequipa; para optar el grado de Magister en Administración de la educación; tuvo como fin evaluar el grado de relación entre las variables en estudio; se aplicó el paradigma positivista, cuantitativo diseño relacional no experimental; para la recolección de los datos de las variables y sus respectivas dimensiones se les aplicó dos cuestionarios; como universo representativo se tomó al personal que labora en las instituciones del distrito de Socabaya; concluyendo que se viene dando una relación positiva baja entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente alcanzo un valor estadístico de $R= 0.190$ y un valor $P < 0.05$.

La fundamentación científica del trabajo se basó en los siguientes conceptos:

Liderazgo

El liderazgo es un término de suma importancia dentro del armazón de desarrollo, crecimiento, éxito y logros de las instituciones diferentes y/o las organizaciones, ya sea el público o el soldado raso, no sólo en el sentido de afirmación como tal en una forma verbal o literal, sólo como una contribución teórica, sino como un acto de operación, como una acción concreta, realmente técnico y práctico, eso trasciende dentro de la historia de liderazgo ideal, dentro del armazón del desarrollo y el crecimiento real de una cierta compañía, en este caso orientado hacia el desarrollo exitoso de calidad y de una organización educativa.

De cualquier forma que el Liderazgo puede estar definido de una forma evolucionista considerando diferentes puntos de vista, tal como lo sostiene Thieme (1990) ese liderazgo es una de las más viejas preocupaciones de hombre mismo. Los grandes pensadores como Platón, Aristóteles y Confucio se interesaron por el tema de liderazgo.

Gómez-Rada (2002) indica el significado de liderazgo que se ha variado según los años que estaba ocurriendo y el paso de crecimiento y desarrollo humano, en la antigüedad el líder fue un comisionado del todopoderoso sagrado, quien actuó como modelos de la vida, guías y consejeros; este semidios considerado por muchos fue responsable de transmitir las verdades y más que todo transmitiendo para los

parámetros del grupo de conducir y la dirección. Los líderes efectivos son comedidos por el cumplimiento de sus planes sus metas y la muestra patética de resultados por ellos mismos. En general, la definición de liderazgo es el intento para usar poco escala dominante escribe de influencia, para motivar a los individuos a responsabilizarse por sus metas y sus parámetros se relacionaron con su logro y su éxito.

El liderazgo es también definido como una influencia interpersonal ejercida en una situación dada y dirigido a través del proceso de comunicación a lograr más objetivos específicos. En particular, el liderazgo es un fenómeno social que se desarrolla exclusivamente en grupos sociales y exactamente en todas las organizaciones (Chiavenato 2002, p. 512). El mismo escritor especifica cuatro elementos como las características de liderazgo; la situación objetiva a entender, el proceso de comunicación e influencia; es realmente claro que en una organización hay el gran fenómeno de influencia a fin de que el líder directamente o indirectamente influya a los otros para el desarrollo de una cierta acción que están formados en línea con objetivos específicos. Agranda Liderazgo como unas personas de dominancia para realizar las tareas específicas que se asignó bajo una meta particular dentro del desarrollo de una organización. (p. 155).

Chiavenato (2002) se refirió que el liderazgo es un proceso indispensable en cada organización y ha sido una constante preocupación de organizaciones que lo necesitan como los estándares de comparación, así como también expertos en los analistas subyugados y de investigación. Son en realidad referencias que entran en colisión en la experiencia de esos que se involucró con esa dirección de liderazgo directamente o indirectamente y las mismas organizaciones a su vez; la complejidad y la interpretación de liderazgo han inducido a establecer una colección variada de teorías e intentar explicar arriba todo el contenido de liderazgo; Para concluir, un acercamiento amplio y aceptado universalmente falta todavía. (p.571).

Sin embargo, discuten en la definición expresa de líder Robbins y Coulter (2010) en donde dicen que: "el líder es alguien que puede influenciar a los otros y

que tiene autoridad administrativa. El liderazgo es lo que hacen los líderes. Es un proceso de guiar un grupo o influenciarles a ellos que alcancen sus metas". Un Gerente o un gerente debería ser líderes, de cualquier forma, que el liderazgo no debería ser confuso con gerencia o gerencia. Tal como lo dice Silicio (2001) el ejercicio de una líder entraña definiendo su función de un propósito definido. Los líderes cubren todos los niveles de operación Y administrativa de una Organización, así como también los niveles institucionales, administrativos y los niveles pedagógicos operacionales, conociendo eso compañías y/o las organizaciones los requieren en todas las áreas de función, con estas aseveraciones es confirmada esa conducción no significa sólo ingeniándose; el administrador es limitado en la gerencia específica de los medios y los recursos y el cumplimiento de sus funciones en una organización dada, en este caso una organización educativa. La actividad del Líder y la calidad de liderazgo son evidentes en las actividades específicas así como también consolidar la visión, conduciendo actitudes, la confianza edificante y la armonía y constantemente motivando; el líder le influencia el grupo que le ayuda a logre el set de metas, el líder persuadiendo las metas correctas, y el líder está en constante motivación hasta que él cumple con sus propósitos. Las organizaciones en general mantienen relaciones coherentes y duraderas por coordinativamente agrupando a líderes y líderes: Equipo de trabajo, comisiones, coordinadores y consejeros, relaciones y entre supervisores y subordinados; Un Líder descuella como tal, si el Organismo asigna sus características según sus rasgos y el perfil se reúne como el liderazgo, relatado para las teorías expresas de seguidores. (Castro.2006, p.86),

El Liderazgo Administrativo

Uribe (2012), sostiene que el Liderazgo y la Dirección y calidad educativa van de la mano y se evidencia en jefes y/o directores efectivos que promueven y crean un clima organizativo de soporte todas las actividades escolares, los cuales promueva metas comunes, incorpóreles a todos los maestros en la toma de decisiones, planifique y monitoree trabajo pedagógico; es notorio que la función de un maestro está limitada por factores múltiples así como también económico, social,

personal e institucional, a pesar de todas las situaciones que son indigentes los agentes de una institución educativa, la orientación correcta del liderazgo de los gerentes excitan y confortan la actitud de todos los integrantes. Por otra parte, Rojas (2006) afirma que los puntos de vista que la gerencia potencia a la gerencia exitosa con tal de que los gerentes principales manifiestamente coordinen las acciones específicas de instituciones educativas. Por otra parte, Arias y Cartón (2007), estados. Ese líder institucional es un factor determinante en una organización donde sólo su presencia determina la acción de influencia, no hay institución educativa que tiene líderes efectivos en amenaza de fracaso, porque la acción de un gerente es un componente esencial dentro de la calidad educativa ambos como un perfil técnico y en su función específica; mostrando en la calidad y la efectividad.

Thieme (2005) afirma que es apreciado como el desarrollo personal y profesional el liderazgo expresa al escritor correcto, un gerente es un gerente por naturaleza, coordina los esfuerzos de las pistas y comunidad educativa positivamente y exitosamente. Las aptitudes son primordialmente demostradas en la capacidad específica del gerente, con diversas conductas que guían a todos los actores de la escuela en lograr el set de metas.

Hun. (2009), se expresa acerca del liderazgo efectivo del gerente, que implica un acumulado de habilidades y las aptitudes que pueden ser adquiridas como un líder se refina cada vez más, entonces habrá que promover programas especializados para desarrollarse y fortalecer sus habilidades y sus habilidades, que las deja necesidad en la guía expresa y sirve de soporte efectivo para transformar a la institución para la cual corren.

El liderazgo es una responsabilidad inmensa y muy importante, dentro de las direcciones específicas, según lo que los eruditos diferentes y diferentes le están afirmando, y específicamente dentro del espacio de la comunidad educativa por su particularidad en su la forma de estructurar y por la caracterización especial del producto sustancioso en el que se pone progresivamente difícil para interpretar. Maureira, (2004.p.3), la habilidad auténtica de los gerentes de una organización educativa y el grupo jerárquico a incentivar y contratar al personal, entonces

planifica acciones, comuníquese con otros, haga decisiones, maneje responsabilidades del delegado de conflictos, distribuya y ejercite decisiones visto que la opinión de los actores diversos basó en el logro de la misión, y la visión de la institución educativa.

Por otra parte Maxwell (2007) manifiesta que el liderazgo como la generación de cambios sustanciales con rumbo a una institución en dos aspectos fundamentales: comprendiendo los componentes y detalles estratégicos de renovación y comprendiendo las acciones y las demandas motivantes para conseguir un producto ideal. El liderazgo administrativo está de cerca relacionado con la cultura institucional, los propósitos, la misión y visión de una entidad educativa dada.

Gimeno (1995), manifiesta que el gerente de la percepción de liderazgo es confortado en la representación de la cultura organizativa, de esa posición alienta y alienta para ser técnicas nuevas mostradas y reestructuraciones como un logro específico para el desarrollo de la variedad de formas culturales. La actividad de cualquier gerencia institucional, el líder administrativo y la calidad misma, son parte de la creación organizativa como básicos estándares de comparación en cualquier institución emergente y exitosa, a su vez trasciende una materia neta del desarrollo de estudio y teórico de personas y las organizaciones.

Gago (2004) comprende liderazgo específicamente como un proceso de enseñanza en el espacio de una organización que se compromete y aprende, así como también implica integrar a los integrantes de la organización en un proyecto común que es emprendida y desarrollada en la comunión y una colaboración con todos los protagonistas. A su vez, Bolívar (2001), suma, a su vez, que los gerentes se convierten en facilitadores y conductores de desarrollo profesional del maestro en vez de ser autoridades y los jefes que sólo saben cómo hacer el pedido e imponer; el liderazgo debería contribuir a crear una visión compartida de una institución educativa.

Por otra parte, Evans y Lindsay. (2000), confirman que el liderazgo sea el motor de cada sistema, es el mero eje que conduce los engranajes del proceso organizativo de toda actividad, el silencio reafirma liderazgo como una n clave de factor cualquier proceso de desarrollo de calidad educativa, fuera su cada intento en la continuidad y la misma iniciativa para la mejora y el cambio coherente fracasarían. Sin embargo, la calidad implica un set de valuaciones; Funcionalidad, eficiencia y eficiencia. Estos términos especifican características de aprecio de satisfacción y aceptación que caracteriza un buen servicio. Considerando este definición López (2004), él asevera que la calidad educativa es auténtica cuando la comunidad educativa se reconcilió de los estudiantes de trío, padres y el exprés comunal su aceptación y su satisfacción de espectáculo con los servicios previstos por la acción del liderazgo ideal y así es que es de la que se disfrutó al recibir tal servicio.

Alfonso (2001), afirma que el Liderazgo Directivo; es la forma más exitosa de dirección y coordinación de una Institución Educativa, que es responsable de hacer frente hoy a este gran reto de dirigir el funcionamiento integral de una Institución Educativa, en vez de un Administrador, es necesariamente un Líder Educativo, para lograr resultados óptimos en las condiciones en las cuales vivimos.

El liderazgo administrativo en los movimientos en la calidad educativa; sostiene Murillo (2007). La calidad en escuelas fue una preocupación principal en muchas investigaciones desde el mid-1960s principalmente debido a la publicación de James Coleman en 1966 . En la respuesta, los movimientos emergieron ese set el tono para la decisión del problema serio de calidad educativa, todos ellos observaron liderazgo como un elemento fundamental de liderazgo y la calidad del éxito de instituciones educativas. Continuando a Bolívar (1997), relatando acerca de la contribución histórica de calidad educativa en nuestra sociedad; Que en los 1970s las "escuelas efectivas" Movimiento quieren mostrar la diferencia hicieron de algún modo bajo ciertas condiciones; inicialmente se trató de "hacer más de lo mismo" (los mejores resultados que lo que ya hace); son entonces manifestados en

la guía específica de "mejora de la escuela", finalmente y como uno emergente, de la segunda mitad de los años ochenta la propuesta para reestructurar y rediseñar todas las escuelas son aplicadas, con lo único para mejorar, llamadas "escuelas profesionales de desarrollo", "desarrollo organizativo", con el propósito exclusivo de reconsiderar e implementar el papel específico de equipo de gerentes y los maestros.

Bolívar (2007), propone una autonomía de gerencia de escuelas, conjuntamente con una redefinición de papeles y funciona de todos los actores en el sistema ". El compromiso a cambiar y el mayor entrenamiento y poder apuntar hacia contrastar en contra de una visión burocrática y jerárquica de organizaciones. La intención del centro a facilitar significativo y globalizar aprendizaje pide que el liderazgo transformativo que promueve la atribución de poder de actores sumergió en una cultura de la escuela nueva, del profesional y organizativa. Como Salazar opina (2006, p. 10) "el líder transformativo debe articular una visión para la organización, le debe comunicar a ella a otros y les debe lograr asentimiento y compromiso, debe esforzarse por reconocer y facultar a los integrantes de la organización", así es que este liderazgo "estimula el surgimiento de la conciencia de los trabajadores, quién aceptan y se comprometen al logro de la misión de la organización dejando aparte sus intereses meramente personales, para enfocar la atención en los intereses de lo colectivo. Además, el liderazgo tramita su acción en cuatro componentes: Propósitos, gente, estructura, y cultura; que implica promover una cultura del suyo, y constante colaboración.

Cambiando, y reestructurando a una institución educativa implica transformar todo lo que concuerde con la estructura organizativa la cual este acorde a la función del recurso humano que es actualmente conocido como gerencia administrativa, o gerencia que los gerentes no es correctamente o desarrollada en todas sus dimensiones. Muchas de la investigación educativa manifiestan que el líder educativo ejecutivo es la persona como un factor inmediato de influencia en el logro de propósitos educativos específicos después de la función o la acción directa del maestro; En particular, hay un nivel de influencia en los procesos de aprendizaje de niños escolares.

Es de fundamental importancia especificar algunos datos básicos y fundamentales, que específicamente guiará la acción del Líder de Liderazgo en una Institución Educativa y así consolidará y fortalecerá la calidad educativa de esa organización. Dos dominios, siete Aptitudes y veintiuna funciones constituyen el Buen Armazón de Función de la Dirección, (Ministerio de Educación 2012); más allá indica que se considera que el Dominio es una especificación en la cual integran un área específico de acción administrativa; la competencia es un conocimiento en un contexto dado, ésta le da a entender un compromiso y una voluntad para cumplir con las tareas y las responsabilidades con calidad, finalmente la función es la acción específica y observable que los gerentes toman y que la autoridad de aptitudes. Minedu (2012 p.31).

Hoy el valor significativo de liderazgo equivale al Liderazgo Pedagógico; MINEDU (2012 p.12-13), donde cada institución educativa requiere a una persona que directamente y responsablemente asuma la conducta de tal organización para cumplir con acciones específicas en relación a los objetivos y las metas propuestos

La transformación y el cambio de la institución educativa requieren configurar este papel de un acercamiento pedagógico de liderazgo. El líder no sólo influencia e inspira pero entra en el corazón, excita y constantemente alienta comprometer y movilizar las acciones de la comunidad educativa basada en lo pedagógico.

Dimensiones

Dimensión de gerencia administrativa

El Gerente toma decisiones de todas las situaciones y los procesos que son claramente administrativos para demostrar que el servicio institucional es un factor principal en el logro y la imagen institucional, de conformidad con las reglas y regulaciones a las que se refirió en los documentos funcionales de la institución. La institución educativa no es sólo un lugar donde a eso se le limita imprimirle el conocimiento a los estudiantes y/o desarrollar el proceso de enseñanza y aprender, dónde los estudiantes reciben clasifica sino que sea un panorama social así es que eso firma, el conocimiento, los valores, el conocimiento es transmitido y actitudes,

ejemplos, opiniones y comportamientos de toda esa marca arriba de una comunidad educativa son asimilados, entonces la gerencia administrativa es una función de suma importancia donde se basó en educativo curricular; En particular, los estudiantes no sólo aprenden de lo que ocurre en el aula, también observan y comprenden todo lo que esté ocurriendo dentro del mero medio ambiente de la institución donde las tomas educativas de proceso colocan. Por esto es que la toma de decisiones del gerente en este procedimiento administrativo tiene que hacerse cuidadosamente, tomando ventaja completa del desarrollo integral y aseverativo del estudiante en general.

La dimensión administrativa institucional

El gerente cumple su papel de manera general asegurando el desarrollo del funcionamiento integral de la organización, en este caso educativo, tomara decisiones para encontrar aspectos de relación con todos los establecimientos a fines al desarrollo institucional así como también con los padres de familia y la comunidad misma, los vecinos los cuales se encuentran al rededor de la institución educativa y con otras instituciones localizadas alrededor, con administraciones locales provinciales y nacionales; hay que tener conocimiento extenso del entorno social, la decisión hecha por el gerente, sus intereses y sus expectativas de otras instituciones y sus limitaciones y sus posibilidades de la institución que el dirige. Por otra parte, la capacidad transformativa es de líderes altamente competitivos que asuman el compromiso administrativo eficazmente para alcanzar los objetivos propuestos dentro en la institución alcanzando la misión y visión propuestos al inicio de año

Dimensión pedagógica

Ser un gerente implica decidirse por crear espacios adecuados para la situación pedagógica, garantizar desarrollo eficiente de la administración, hacer negociaciones e influenciar con el entorno global de desarrollo empresarial institucional que se mueva adelante en una forma coherente para el logro exitoso

de los objetivos. Estos papeles están dentro del trabajo del director en una organización educativa; así como también en gerencia pedagógica, las decisiones deberían estar encaminadas para facilitar a los maestros, su enseñanza que lleva a cabo aprende trabajo, así como también pudiendo decidir correctamente y condiciones laudables oportunas para el desarrollo del componente pedagógico; el jefe y/o director necesita saber todos los factores relacionados con la medida de calidad educativa, la función ideal de maestros, y los fenómenos educativos que directamente o indirectamente afectan el logro y el número positivo o el desarrollo negativo de la comunidad y finalmente bajo lo que acondiciona un resultado provechoso puede ser alcanzado y así puede determinar el grado de calidad pedagógica.

Las Teorías de Liderazgo

Chiavenato (2006) manifiesta que el liderazgo es uno de los temas más investigados y estudiados en los decenios recientes, teorías sobre el liderazgo existen diversidad de ellas según las posiciones de cada autor; para la presente investigación se tomó en cuenta la siguiente teoría.

Las teorías de rasgos de personalidad.

El líder tiene que tener ciertas características en su persona que le apartan y lo diferencian de otras personas, es decir, él tiene peculiaridades de personalidad que pueden influenciar el comportamiento de sus semejantes.

Puede mostrar características relativamente estables que induce a los individuos a comportarse de algunas maneras según el lugar o la situación que se pueda presentar; siendo motivo del estudio de la presente teoría el estudio de personalidad. La teoría de características sugiere que las personalidades individuales son hechas de estos comestibles anchos.

A diferencia de muchas otras teorías de personalidad, como teorías psicoanalíticas del humanista o, el acercamiento de focos de características de personalidad en las diferencias interindividuales. La composición e interacción de peculiaridades diversas forman una personalidad que es única para cada individuo.

La teoría de características enfoca la atención en identificar y midiendo estas características de personalidad individuales.

Total, el líder debe excitar a la confianza, actuado con inteligencia y ser perceptivo, y tenga la decisión para llevar la delantera exitosamente. Sin embargo, las teorías de características recibieron las siguientes críticas: las teorías de características no reflexionan sobre la jerarquía relativa de cada uno perteneciendo a las características diversas y los rasgos de personalidad que resaltan los aspectos de liderazgo; Desde que no todas las características tienen la misma categoría en definir una cabecera de guía, algunos *deberían* concebirlo más que otros.

El especialista sajón Hans Eysenck desarrolló un modelo de personalidad basado en tres rutas universales.

La participación del maestro

Para el estudio de esta variable, el Armazón de buena función educativa estaba ocupado, o sea el dominio "participación de enseñanza" en este caso la participación en la gerencia de la institución educativa Juan Domingo Zamacola. El en marco del buen desempeño docente (2016); El dominio incluye participación en la gerencia de la institución de una perspectiva democrática para hacer a la comunidad de aprendizaje más segura. Se refiere a la comunicación efectiva con los actores diversos de la comunidad educativa, la participación en el desarrollo, la implementación y la evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como también la contribución para el establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye el aprecio y el respeto para la comunidad y sus características y la responsabilidad de Co de familias en los resultados de los aprendizajes. P.19 El maestro en su papel como un promotor social, según Sánchez (2017) deben poseer "conocimiento, las habilidades y las habilidades que le permite promover integración efectiva entre la escuela y la comunidad, promoviendo participación y la conjunción de esfuerzos que chocan con el sociocultural y necesidades educativas de la comunidad entera".

Dimensiones

Las dimensiones de esta variable son determinadas por Aptitudes 6 y 7 del Armazón de Buena Función del Maestro

A) La competencia 6

Activamente participa con Actitud Democrática, Crítica y Colaborativa en la gestión escolar, Contribuir para la Construcción y Mejora Continua del Educación Institucional Se Propone generar Aprendizajes de Calidad: esta competencia o dimensión tiene 3 funciones para ser citada

1) La función 30

Interactúe con sus colegas, lado a lado y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar o trabajar pedagógicamente, mejorar la enseñanza y construir una forma sostenible de clima democrático en la escuela de sodio: le promueve espacio de reflexión o cambio Experiencia pedagógica, informar que es en los estudiantes y en la escuela de aduanas que él sostiene, enriquece y contribuí con donaciones o desarrollo de una ronda de mejoramiento. Establecer un diálogo profesional y apropiado basado en el respeto y la igualdad de sodio que el sodio delibera o entre colegas. O con un empate o para entender las diferentes posiciones que tiene y los océanos a simple vista. La letra I receptiva es crítica s. ¿Tiene que traer el consentimiento e identificar la diferencia de as, para que la conversión avance en la solución de problemas de sodio, sugiriendo estrategias para explicar el objetivo y decidiéndolo? Para colaborar el sodio construido de un clima escolar favorable de aprendizaje, refiriéndose a gerentes y maestros de manera agradable, comunicativa o asertiva.

2) La función 31.

Participe en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, resumen profesional y planes de mejora continua, activamente involucrado en equipos de trabajo: participe activamente en la gestión de la escuela o la red de una perspectiva democrática, respete las mejoras propuestas de manera coordinada. para asumir el esfuerzo institucional de la escuela para construir una visión compartida. Participe en la distribución, revisión, actualización e implementación de documentos

administrativos institucionales. Coordine acciones con sus colegas, gerencia y administración, para hacer de la escuela un lugar hospitalario y un ambiente amigable para aprender Contribuye con su dedicación y compromiso con el logro de los objetivos institucionales Respete los acuerdos de los órganos administrativos, asesores y de supervisión de la institución

3) La función 32.

Se desarrolla, individualmente y colectivamente, se proyecta de innovación de investigación, de mejora y pedagógica de la calidad del servicio educativo de la escuela: Entérese de acercamientos y metodologías para el desarrollo de innovación pedagógica y la gestión escolar es proyectada. Usa este conocimiento para identificar y desarrollar propuestas para el cambio en el campo pedagógico, intentar articular enseñar con las necesidades de estudiantes y la escuela con los procesos de desarrollo social y cultural de la comunidad. Él diseña, en colaboración con sus colegas, proyectos pedagógicos de innovación y la mejora planifica. Participa de la ejecución, monitoreo y la evaluación de investigación educativa se proyecta, pedagógico y aprendiendo innovación, asumiendo responsabilidades individuales y colectivas, después de la coordinación con el personal administrativo y jerárquico de la escuela. Propone la sistematización de mejora y las experiencias pedagógicas de innovación.

B) La competencia 7

Establece Relaciones de responsabilidad de Respeto, de Colaboración y de Co con Familias, la Comunidad y otros Centros del Estado y la Sociedad Civil. Aprovechese de su Conocimiento y Recursos en los Procesos Educativos y dé razón de los Resultados: esta competencia tiene 3 funciones a las que referirse:

1) La función 33.

Respetuosamente promueve trabajo de colaboración con familias en aprender, reconocer sus contribuciones: Trabaje con familias para establecer expectativas mutuas y comunicación en curso para mantener a los estudiantes en pista con su desarrollo y aprendiendo los logros. Ella se lleva bien con familias basadas en respetan y aprecio de su cultura, conocimiento, experiencias y recursos. Acepta las habilidades de familias para jugar un papel activo y consciente y educativo en el desarrollo y bienestar de estudiantes. Promueve mayor compromiso de familias y la comunidad para la responsabilidad del Co para aprender resulta, reconozca sus contribuciones adentro entrenando a sus estudiantes

2) La función 34.

Críticamente se integra, en sus prácticas de enseñanza, los recursos y conocimiento cultural de la comunidad y su medio ambiente: Comprende, aprecia y respeta la diversidad cultural de la localidad en todas sus expresiones, de un acercamiento intercultural. Se incorpora en sus planes y sus prácticas de enseñanza, de una perspectiva crítica e intercultural, la riqueza de conocimiento y los recursos culturales de la comunidad. Desarrolla procesos pedagógicos basados en su conocimiento y su dinámica, convirtiendo la comunidad en un lugar de aprender investigación, y el conocimiento. Lleva a cabo estas acciones desarrollando una planificación conjunta para enseñar con expertos locales o sabios comunales, o apreciando el conocimiento conservado, transmitido y practicado por mujeres.

3) La función 35.

Comparte con las familias de sus estudiantes, gente local y autoridades comunales, los retos de su trabajo pedagógico, y se da cuenta de su progreso y sus resultados: asocia su responsabilidad profesional con el derecho de niños y adolescentes a una educación de una cualidad y, como parte de ella, adquiere hábitos de responsabilidad para el trabajo hecho. Implementa mecanismos y los espacios para el diálogo para los procesos educativos y los resultados lograron con el grupo de adentro carga a la cuenta la cuenta, con familias, autoridades, comunidad y estudiantes por ellos mismos, buscando información transparente y oportuna.

Identifica las fuerzas y retos principales de su práctica docente y los comparte en una manera oportuna con sus estudiantes'; Familias, administraciones locales y comunidad. Gradualmente asume mecanismos institucionales y responsabilidad práctica.

2.- Justificación

En el ámbito educativo se ha dado muchos cambios en el personal directivo como directores, subdirectores asimismo en el personal docente, en algunos casos sin ningún tipo de experiencia manteniéndose aun algunos ellos en sus cargos por diferentes razones como juicios y/o por méritos propios.

Uno de los problemas que más se observa es que el personal directivo no viene participando en los programas de capacitación, de formación por resolver estar ocupados en resolver los problemas que se presentan en sus instituciones educativas, más aún si estas son unidocentes donde en su gran mayoría los docentes que elaboran son contratados y lamentablemente no reciben una capacitación relacionado al cargo directivo que asumen.

En relación a la participación de los docentes en la gestión de su institución educativa muestra algunas debilidades en la actitud poco favorable que estos muestran cuando se pide su participación en la elaboración de los documentos de gestión, en la elaboración de proyectos de innovación e investigación que casi nadie los realiza

Es por ello que con la presente investigación tiene por finalidad dar a conocer la relación entre liderazgo directivo y participación docente en la gestión de la I.E. 40054 Juan Domingo Zamcola y Jauregui del distrito de Cero Colorado, Arequipa.

3.- Problema

En el nivel global, el entrenamiento y el desarrollo de personas y la experiencia en si es progresivamente competitiva, la caracterización del contexto social, la situación económica, el aspecto político, la competencia cultural y específicamente el desarrollo competitivo de educación, y el progreso impresionante de tecnología, exija le conciernen y la adquisición de modelos

nuevos y diversos de estrategias administrativas, los acercamientos innovadores y competitivos y las perspectivas para concatenar una acción ideal y según este Moderno de veces. El proceso educativo ha sido inducido para actuar de crisis ampliamente generalizada resultando de la limitación de la acción de liderazgo, quien guía una institución pública o privada en general y en particular un gerente que dirige los destinos de una Institución Educativa; actualmente asume como una carga, sin considerar la convicción de servicio y una dirección adecuada de parte de los conductores y una orientación completamente administrativa. De ese punto de vista. Lussier y Achua (2005 p. 88) confirme que las acciones ejecutadas en el pasado las veces siempre sean para esas veces, donde el contexto de actitud y los acercamientos avalan y garantizan las acciones concretas de esas veces, que tales acciones, en estos los tiempos modernos no garantizará bastante menos los problemas de nuestro presente. El papel y las tareas de gerencia, la coordinación y el liderazgo en organizaciones educativas son esenciales y esenciales; Hay una relación entre el funcionamiento correcto de la organización y la coordinación y dirección efectiva. Y si nos referimos a un ejercicio correcto de liderazgo y/o la coordinación podemos no dejar de hablar acerca del liderazgo.

La dinámica global del Perú para ver proceso recae sobre dos elementos fundamentales: Primero en el logro del éxito de la institución en los logros en el proceso de enseñanza y el aprendizaje del estudiante como el objetivo principal de educación en el Perú; y el segundo elemento es la calidad de gestión educativa que evidencia en gerencia específica y la función ideal del maestro. Sin embargo, la dirección del partido es un guía principal para todos los integrantes, los integrantes de una organización dada como una entidad pública y educativa, quién el operacionalice el desarrollo de cultura institucional de un país y en el detalle el entrenamiento individual de todos los ciudadanos de eso.

El liderazgo directivo nace sabiendo lo efectivo y lenguaje afectivo que los líderes desarrollan y cómo influencia las buenas acciones de maestros y administradores y el trabajo efectivo que todos los demás integrantes de una organización Educativa utilizan.

Por consiguiente, es de vital importancia aclarar la atención de los gerentes de instituciones educativas aplican las nuevas corrientes de Liderazgo con nuevas perspectivas de acomodamiento y transformación de todas los protagonistas de una institución Educativa, modelo a seguir y logran éxito en todos y cada uno de sus integrantes de la comunidad educativa misma., Esto avala como un incremento en espíritu de convicción; en particular es resumido en una acción de personalidad comfortable con un criterio aseverativo. Así es que aprecia su espacio organizativo, y la función correcta de maestros y los administradores que podrán promover una visión compartida entre todos los integrantes de una comunidad educativa reconociendo su papel como un líder pedagógico.

De esa posición, y de muchas posiciones de especialistas en el tema en negociación en nuestra acción continente, educativa implica una preocupación creciente con la acción del Líder Interactivo del Gerente, una diversidad de acciones ha sido considerada que parece insuficiente haciendo frente a las demandas del sector de educación y las necesidades y las deficiencias de sociedad civil peruana.

La educación Peruana conoce muy bien que todas estas limitaciones que son caracterizadas como las acciones que atrasan el desarrollo ideal del proceso y el éxito de educación en general, de cualquier forma que algunas acciones específicas de Cambios y las Renovaciones están comenzando a favor de la población estudiante y para la mejora del conocimiento y la cultura del país en general, a pesar de todos estos esfuerzos que está haciendo, la educación peruana, según los últimos resultados estadísticos continúa mostrando que uno de los lugares mínimos en términos de lo que lo es se refiere al nivel de función estudiante que refleja limitación en la función ideal de maestros y administradores y así resume la deficiencia en la gerencia del proceso administrativo de una comunidad educativa particular.

En el marco del buen desempeño directivo el Minedu (2012) sostiene que el proceso del desarrollo de acción educativa no ha tenido una visión de mejora y cambios al mismo tiempo, esto entraña que el funcionamiento de escuelas como una organización todavía mantiene su estructura punitiva, pasada de tiempo e

histórica; es el único sector de desarrollo personal que no ha experimentado ningún cambio, continuando con los mismos tratamientos desde esos años; Sin embargo, otras instituciones han mejorado su estructura en operación tomando acciones de relevancia organizativa.

Es realmente preocupante que lo que ocurra en el aparato peruano de educación ya sea público y soldado raso, según los analistas y los especialistas en la materia en duda, según los mismos protagonistas como autoridades en seguida responsables por todo lo que ocurre en lo que se refiere a la dirección y el desarrollo del funcionamiento inadecuado del ejercicio peruano de desarrollo de educación, es preocupante incrementar costumbres limitadas en las siguientes y específicas acciones privadas y públicas de nuestro país: Primero la costumbre de una gestión escolar completamente homogénea con acciones que traman rutina y la improvisación, el proceso educativo limitado es practicado desde la perspectiva administrativa y separadamente de los aprendizajes; la segunda dirección y el para la organización en su estructura y limitado en sus funciones de la escuela; En tercer lugar, los medios y recursos de gerencia sólo para cumplir con formalidad, están limitados en las reglas y funciones; Cuarto, la parental asistencia de público es sólo proveedoras de materiales y suministros de la escuela, en la quinta desconfianza del lugar, conflicto y subordinación como estilos de relación entre los protagonistas de la organización; los gerentes inmediatamente en su mayor parte con tratamiento autoritario o permisivo; y finalmente una relación tributaria, reguladora y vertical con el otro gobierno descentralizó cuerpos administrativos, Minedu (2012-2013)

La educación en el país, así como también en la Arequipa le falta una diversidad de necesidades y presenta demanda, que nos deja plantear varios retos para responsabilizarse por las alternativas de solución en una forma coherente; la prioridad inmediata es promover la mejora y la transformación que las acciones educativas urgentemente necesitan para la gran renovación efectiva y afectiva de educación; en su organización dinámica y estratégica, para recobrar la confianza y la seguridad del desarrollo ideal de nuestra educación y así lograr el logro significativo de aprender en estudiantes y que esto tiene un impacto en sociedad civil. La educación es el cuerpo principal y primero descentralizado del sistema

nacional (MINEDU) de educación. La propuesta de La Escuela la Carestía Concordando para (MINEDU, 2003 para 2021) se deslinda en el enfoque de los derechos y reconoce la necesidad para gerencia basada en resultados donde el aprender calidades es buscado con un sentido de equidad y la inclusión. La escuela que queremos es organizada en los siguientes componentes cuyo propósito específico es permitir lograr los resultados esperados basados en calidad aprendiendo para todos los estudiantes en Perú; Primero, la Dirección de procesos pedagógicos; En segundo lugar, la coexistencia Democrática e intercultural y como un tercero, entre escuela, familia y la comunidad.

Con la presente investigación se pretende dar a conocer la relación entre el liderazgo directivo y la participación docente en la gestión de la I.E. 40054 Juan Domingo Zamacola y Jauregui del distrito de Cerro Colorado de la ciudad de Arequipa

3.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y participación docente en la I.E. 40054 Juan Domingo Zamacola y Jauregui del distrito de Cerro Colorado, Arequipa, 2019?

3.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el iderazgo directivo en la I.E. 40054 del distrito de Cerro Colorado, Arequipa 2019?
- ¿Cuál es la participación docente en la I.E. 40054 del distrito de Cerro Colorado, Arequipa 2019?
- ¿Cuál es el grado de relación entre liderazgo directivo y participación docente en la I.E. 40054 del distrito de Cerro Colorado, Arequipa 2019?

4.- Conceptuación y operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Técnica	Escala
Liderazgo directivo	Es la forma más atinada de dirección y coordinación y de administrar una Institución Educativa, Barrantes (2012)	Conjunto de acciones, tareas y conductas que realiza el Director en el desarrollo de sus funciones administrativas	Gestión pedagógica	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Encuesta	Ordinal
			Gestión institucional	10,11,12,13,14,15,16,17,18,19	Encuesta	Ordinal
			Gestión administrativa	20,21,22,23,24,25,26,27	Encuesta	Ordinal

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Técnica	Escala
Participación en la gestión	Son las acciones ejecutadas por el docente para la mejorar de la gestión de la institución educativa	Es la participación del docente en la gestión tanto interna como externa de la institución educativa	Participa activamente en la gestión	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Encuesta	Ordinal
			Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad	10,11,12,13	Encuesta	Ordinal
			Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos	14,15,16	Encuesta	Ordinal

5.- Hipótesis

H1: Existe relación entre el liderazgo directivo y participación docente en la I.E. N° 40054 Juan Domingo Zamacola y Jauregui del distrito de Cero Colorado, Arequipa 2019

H0: No existe relación entre el liderazgo directivo y participación docente en la I.E. N° 40054 Juan Domingo Zamacola y Jauregui del distrito de Cero Colorado, Arequipa. 2019

6. Objetivos

6.1. Objetivo general

Determinar la relación entre liderazgo directivo y participación docente en la I.E. 40054 Juan Domingo Zamacola y Jauregui del distrito de Cero Colorado, Arequipa, 2019

6.2. Objetivos específicos

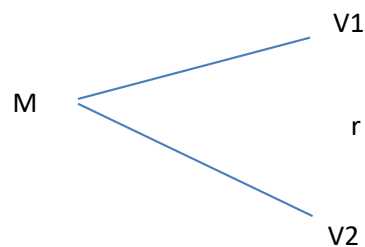
- Precisar el liderazgo directivo en la I.E. 40054 del distrito de Cero Colorado Arequipa 2019?
- Evaluar la participación docente en la I.E. 40054 del distrito de Cero Colorado, Arequipa 2019
- Establecer el grado de relación entre liderazgo directivo y participación docente en la I.E. 40054 del distrito de Cero Colorado, Arequipa 2019

METODOLOGÍA

1. Tipo y diseño de investigación

Tipo no experimental diseño correlacional; los estudios correlacionales miden dos o más variables para las que se pretende ver si están o no relacionadas entre si; no se manipula ninguna variables.

Su esquema es el siguiente:



Donde

M = Muestra

V1 =Variable 1: Liderazgo directivo

V2 =Variable 2: participación en la gestión

R= Relación entre variables

2. Población y muestra

2.1. Población

Son los acontecimientos, las organizaciones, las comunidades, las personas y/o conjunto de personas que comparten ciertas similitudes comunes, para investigar. La población esta investigación está compuesta por el personal que labora en la Institución Educativa Juan Domingo Zamacola ubicada en el distrito de Cerro Colorado de la ciudad de Arequipa.

2.2. Muestra

La muestra, según Hernández (2006) "es una parte de una población y el muestreo utilizado fue el no probabilístico de una naturaleza intencional utilizando el tipo de muestreo censal, es decir, tomando a la totalidad de la Institución Educativa

Tabla 1: Muestra

Institución Educativa Juan Domingo Zamacola	Nº
Personal directivo	02
Personal docente	40
TOTAL	42

3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.1. Técnicas

Arias (2017) sustenta que las técnicas son formatos que se utilizan para registrar información de una variable y/o un grupo de variables

Para ambas variables se empleó como técnica la encuesta.

3.2. Instrumento

Para la variable: Liderazgo directivo el instrumento utilizado fue el cuestionario a través de un formato impreso con 27 preguntas a través de una escala ordinal

Para la variable: participación en la gestión el instrumento utilizado fue el cuestionario a través de un formato impreso con 16 preguntas a través de una escala ordinal

4. Estrategias de recolección de datos

- Los datos fueron presentados mediante tablas y figuras y/o gráficos
- Para la presentación de las tablas de correlación se utilizó la R de Pearson y la estadística inferencial

RESULTADOS

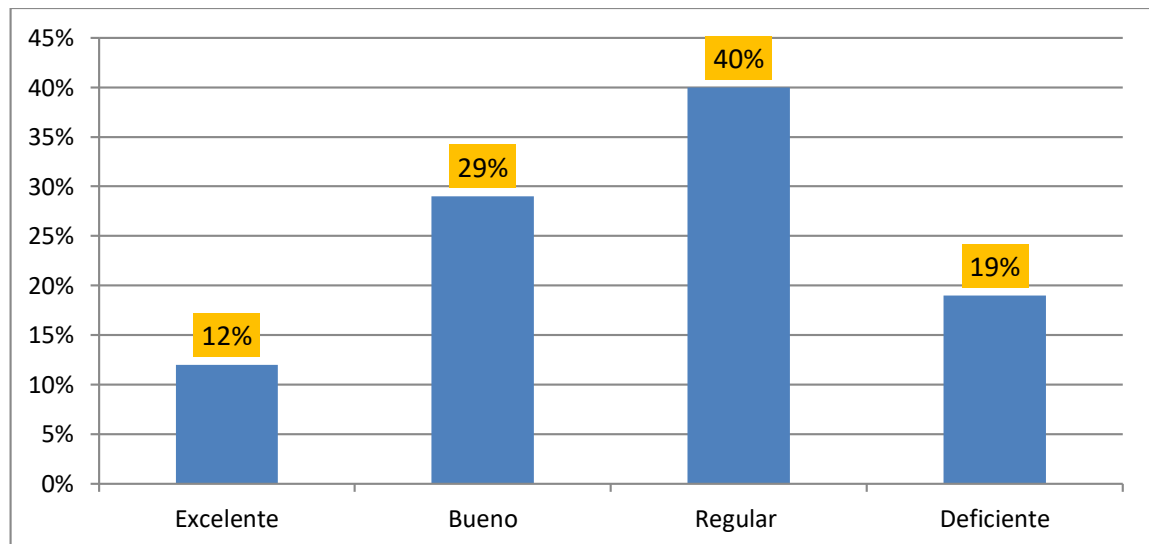
Tabla 1

Variable Liderazgo Efectivo

Categorías	Fi	%
Excelente	5	12
Bueno	12	29
Regular	17	40
Deficiente	8	19
Total	42	100

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la I.E. N° 40054

Figura 1: Variable Liderazgo directivo



Fuente: Tabla 1

Interpretación

Al analizar la tabla 1 de la variable liderazgo directivo; se observa que el 40% del personal encuestado en la institución educativa Juan Domingo Zamacola muestra un liderazgo regular, el 29% liderazgo bueno, el 19% deficiente; mientras que el 12% un liderazgo excelente.

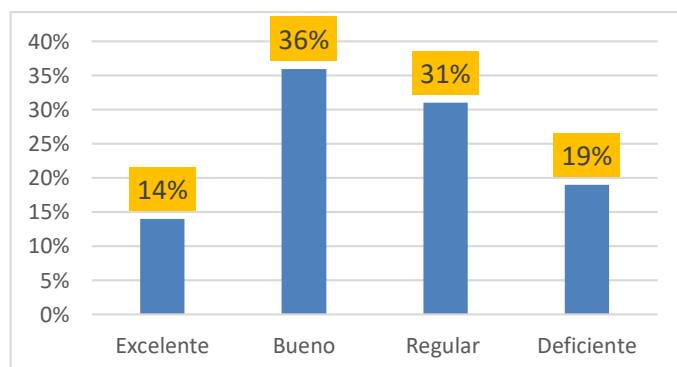
De los resultados podemos deducir que el 40% del personal encuestado muestra un liderazgo directivo regular, es decir no estaría cumpliendo eficientemente la función que le compete.

Tabla 2

Dimensión gestión pedagógico

Categorías	Fi	%
Excelente	6	14
Bueno	15	36
Regular	13	31
Deficiente	8	19
Total	42	100

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la I.E. N° 40054



Fuente: Tabla 2

Interpretación

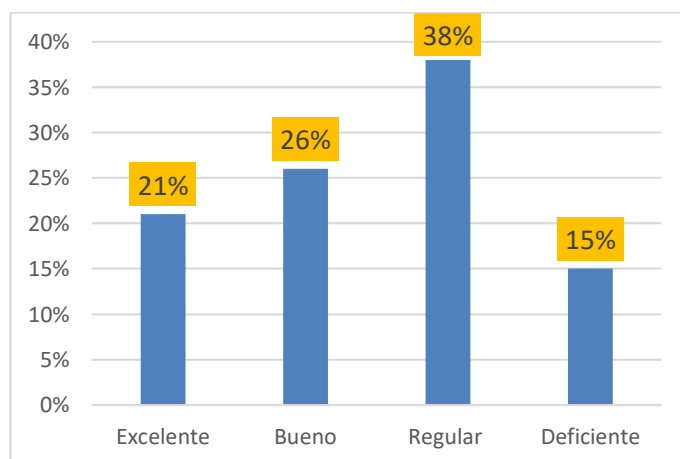
Al analizar la tabla 2 de la dimensión gestión pedagógico; se observa que el 36% del personal encuestado de la institución educativa Juan Domingo Zamacola muestra una gestión pedagógica buena, el 31% regular, el 19% deficiente; mientras que el 14% excelente. De los resultados podemos deducir que el 40% del personal encuestado muestra una gestión pedagógica buena, es decir, estaría cumpliendo con lo establecido en los lineamientos del Minedu.

Tabla 3

Dimensión gestión institucional

Categorías	Fi	%
Excelente	9	21
Bueno	11	26
Regular	16	38
Deficiente	6	15
Total	42	100

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la I.E. N° 40054



Fuente: Tabla 3

Interpretación

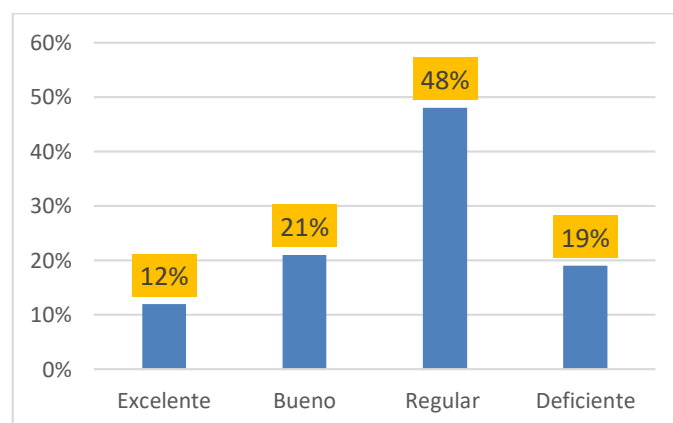
Al analizar la tabla 3 de la dimensión Gestión Institucional; se observa que el 38% del personal encuestado de la institución educativa Juan Domingo Zamacola la gestión institucional del líder directivo es regular, 26% manifestó que es buena, 21% que es excelente; mientras que el 15% manifestó que es deficiente. De los resultados podemos decir que la gestión institucional del líder directivo en la institución es regular, es decir, la función del liderazgo directivo no se estaría desarrollando eficientemente.

Tabla 4

Dimensión administrativa

Categorías	Fi	%
Excelente	5	12
Bueno	9	21
Regular	20	48
Deficiente	8	19
Total	42	100

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la I.E. N° 40054



Fuente: Tabla 4

Interpretación

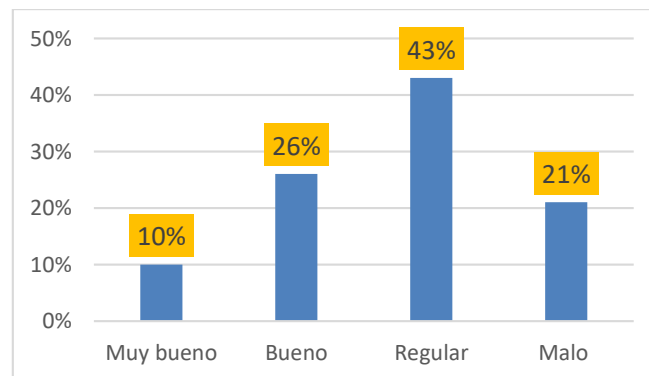
Al analizar la tabla 4 de la dimensión administrativa; se observa que el 48% del personal encuestado de la institución educativa Juan Domingo Zamacola la gestión administrativa del líder directivo es regular, 21% manifestó que es buena, 19% que es deficiente; mientras que el 12% manifestó que es excelente. De los resultados podemos decir que el 48% del personal encuestado la gestión administrativa es regular, es decir, no muestra un manejo específico de los medios y recursos en la institución educativa.

Tabla 5

Dimensión 1 Participa activamente en la gestión

Categorías	Fi	%
Muy bueno	4	10
Bueno	11	26
Regular	18	43
Malo	9	21
Total	42	100

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente de la I.E. N° 40054



Fuente: Tabla 5

Interpretación

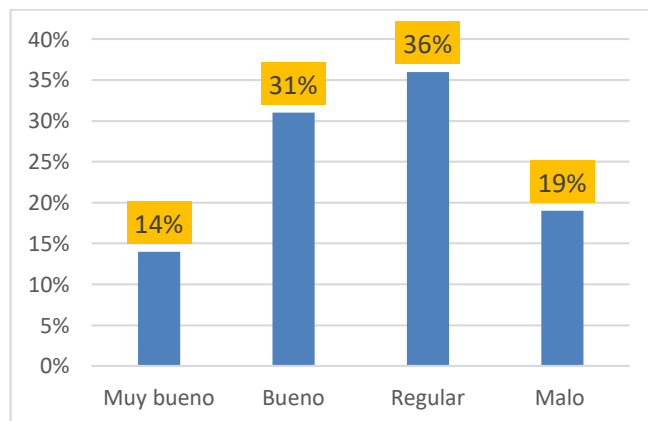
Al analizar la tabla 5 de la dimensión participa activamente en la gestión; se observa que el 43% del personal encuestado de la institución educativa Juan Domingo Zamacola participa de manera regular, el 26% su participación es buena, el 21% lo hace mal; mientras que el 10% su participación es muy buena. De los resultados podemos decir que solo el 43% del personal encuestado la participación activamente en la gestión de manera regular, es decir, en la construcción y mejora del PEI, para la mejorar del aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 6

Dimensión 2 - Establece relaciones de respeto

Categorías	Fi	%
Muy bueno	6	14
Bueno	13	31
Regular	15	36
Malo	8	19
Total	42	100

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la I.E. N° 40054



Fuente: Tabla 6

Interpretación

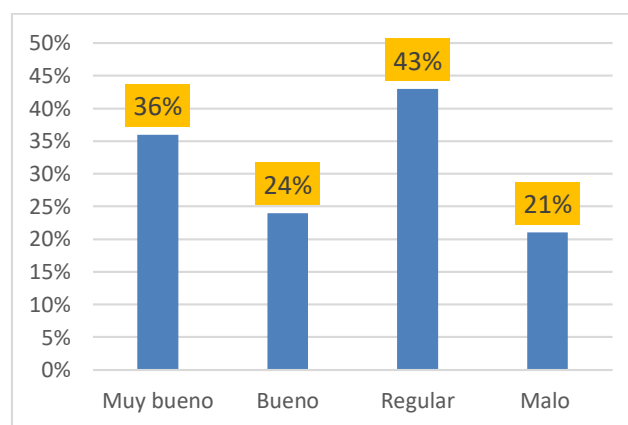
Al analizar la tabla 6 de la dimensión establece relaciones de respeto; se observa que el 36% del personal encuestado de la institución educativa Juan Domingo Zamacola lo hace de manera regular, el 31% lo hace de buena manera, el 19% lo hace mal; mientras que el 10% su participación es muy buena. De los resultados podemos decir que solo el 43% del personal encuestado establece relaciones de respeto de forma regular.

Tabla 7

Variable: Participación docente en la gestión

Categorías	Fi	%
Muy bueno	15	36
Bueno	10	24
Regular	18	43
Malo	9	21
Total	42	100

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la I.E. N° 40054



Fuente: Tabla 7

Interpretación

En la tabla 7, variable participación docente en la gestión, se observa que; el 43% del personal encuestado de la institución educativa Juan Domingo Zamacola su participación es regular, el 36% su participación es muy buena, el 24% es buena; mientras que el 21% su participación es mala. De los resultados podemos decir que solo el 43% del personal encuestado participación en le gestión de la institución educativa la desarrolla de manera regular.

Tabla 8

		Participación docente
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	,758
	Sig. (bilateral)	,000
	N	42

Interpretación

Al realizar un análisis de la correlación entre las variables liderazgo directivo y participación del docente, queda claro que existe una correlación directa y significativa (0,758) además de ser el p-valor de 0,000 inferior al límite permitido de hasta 0,05.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Una buena gestión educativa con un auténtico liderazgo encaminará a una institución educativa a poder alcanzar a el logro de los objetivos deseados. Por eso, a continuación, se hacen las comparaciones de los resultados encontrados con los antecedentes del estudio.

En la variable liderazgo directivo; el 40% del personal encuestado en la institución educativa Juan Domingo Zamacola muestra un liderazgo regular, el 29% liderazgo bueno, el 19% deficiente; mientras que el 12% un liderazgo excelente. En la dimensión gestión pedagógico; el 36% del personal encuestado muestra una gestión pedagógica buena, el 31% regular, el 19 deficiente; mientras que el 14% excelente. En la dimensión Gestión Institucional; se observa que el 38% del personal encuestado la gestión institucional del líder directivo es regular, 26% manifestó que es buena, 21% que es excelente; mientras que el 15% manifestó que es deficiente. En la dimensión administrativa; se observa que el 48% del personal encuestado la gestión administrativa del líder directivo es regular, 21% manifestó que es buena, 19% que es deficiente; mientras que el 12% manifestó que es excelente. En la dimensión participa activamente en la gestión; se observa que el 43% del personal encuestado participa de manera regular, el 26% su participación es buena, el 21% lo hace mal; mientras que el 10% su participación es muy buena. En la dimensión establece relaciones de respeto; se observa que el 36% del personal encuestado lo hace de manera regular, el 31% lo hace de buena manera, el 19% lo hace mal; mientras que el 10% su participación es muy buena.

Estos resultados guardan relación con los trabajos de Choqueneyra (2016) y Bustamante (2016) cuyas conclusiones sostienen que el liderazgo directivo tiene influencia positiva y directa en el desempeño docente. Sin embargo, con el trabajo de Ramírez (2017) no existe mucha similitud puesto que el 81% de los encuestados sostienen que el liderazgo del equipo directivo está en un nivel alto, y el 19% sostiene que está en un nivel medio

Con respecto a la variable participación docente en la gestión, se observa que; el 43% del personal encuestado de la institución educativa Juan Domingo Zamacola su participación es regular, el 36% su participación es muy buena, el 24% es buena; mientras que el 21% su participación es mala. Al comparar estos resultados se puede observar que no existe relación con el estudio de Ampuero (2017) quien como resultado que no hay presencia de relación significativa entre las variables estilos de liderazgo con el desempeño de los docentes. Además, tampoco existe relación con el estudio de Ramírez (2017) quien afirma que el 84.5% afirma que la participación de los docentes es alta, mientras que el 15.5% opina que la participación es media.

Finalmente, de acuerdo a la tabla se acepta la hipótesis planteada ya que los resultados ya que entre el liderazgo directivo y la participación docente en la gestión existe una relación directa y significativa en cuanto a los destinos y gestión de una institución educativa ($r=0.758$). Estos datos sí guardan relación con el estudio de Ramírez (2017) quien en su conclusión afirma que existe relación positiva entre el liderazgo del equipo directiva y la participación de los docentes, con un valor de $r=0.835$. Además, también hay relación con el estudio Acuña y Bolívar (2019) quienes concluyen que el coeficiente de correlación de Pearson muestra un valor alto y significativo, lo que deriva a la conclusión que ambas variables se relacionan de manera positiva.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. Existe relación entre las variables liderazgo directivo y participación en la gestión en la institución educativa Juan Domingo Zamacola del distrito de Cerro Colorado, Arequipa, aceptando la hipótesis general desechando la hipótesis nula
2. El 40% del personal que labora en la institución educativa , manifestó que el nivel de liderazgo directivo se desarrolla de manera regular, es decir, los directivos no ejercen a cabalidad sus funciones directivas
3. El 43% del personal docente que labora en la institución educativa, manifestó que su participación en la gestión de la institución es regular
4. Existe correlación directa y significativa de (0,758) además de ser el p-valor de 0,000 inferior al límite permitido de hasta 0,05. entre las variables liderazgo directivo y participación en la gestión

Recomendaciones

1. Se sugiere al director de la institución educativa Juan Domingo Zamacola, mostrar actitudes de liderazgo en su gestión, administración fortaleciendo la comunicación asertiva y la interacción entre todos los miembros para alcanzar los objetivos propuestos
2. Se sugiere al director de la institución educativa desarrollar cursos de capacitación incentivando la participación del personal docente en la gestión de la institución educativa
3. Se sugiere al director de la institución educativa realizar cursos de capacitación sobre los diferentes tipos de liderazgo para todo el personal que labora en la institución educativa, dando énfasis al tipo de liderazgo directivo

DEDICATORIA

A nuestro señor

Por permitirme vivir con buena fortaleza y sabiduría a lo largo del

estudio de la Maestría

A mis padres.

Que sin su compañía no hubiera logrado una meta más en vida profesional.

Mamá,

gracias por acompañarme en esta etapa de mi posgrado, tu apoyo moral y entusiasmo que me brindaste para seguir adelante en mis propósitos

Isabel

AGRADECIMIENTO

A la Universidad San Pedro, por darme la oportunidad de es estudiar y alcanzar un logro profesional más en mi vida.

Isabel

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, A. y Bolívar, C. (2019) *Estilos de Liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa, en la Institución Educativa Distrital Concentración Cevillar, Barranquilla*. Universidad de la Costa. Colombia.
- Alfonso, A. (2002). *Aspectos socio psicopedagógicos en la alta dirección educacional* Lima Derrama Magisterial.
- Alfonso, A. (2001). *La Excelencia gerencial en Educación* Lima Derrama Magisterial Publicada en Lima.
- Ampuero, G. (2011) *Liderazgo directivo y Desempeño Docente en el Nivel Secundario de una Institución Educativa de Ventanilla-Callao*, para optar el Grado de Maestro en una universidad de Lima
- Ander, E. (2005) *Diccionario de Pedagogía*, Buenos Aires. Magisterio.
- Araque, J. y Rivera, N. (2006) *Psicología Organizacional e Industrial*. Bogotá ECOE.
- Benavides, G. (2002). *Competencias y competitividad para organizaciones Latinoamericanas* Bogotá Pag.72.
- Bernedo, T. (2003) en la tesis; *La Acción Gerencial del director de Educación Básica en la Participación del Docente; Caracas Venezuela*. Universidad Central de Venezuela.
- Blase J. y Blase J. (1995) *La orientación micro política de la escuela de Facilitación Pág. 371 Directores y sus efectos sobre el sentido de empoderamiento de la Maestra*. San Francisco EE.UU. Reunión anual de la AERA.
- Bolívar, A. (2010) *Liderazgo Pedagógico: una dirección para el aprendizaje*. Revista. Recuperado https://www.essr.net/~jafundo/mestrado_material_itgjkhnld/IV/Lideran%C3%A7as/Bolivar_LiderazgoparaelAprendizaje.pdf

- Bravo, C., Alminagorta, D., Cajavilca, J. y Cornejo, A. (2005), *Seminario de Didáctica General*, Lima San Marcos.
- Bustamante, F. (2012) en la tesis; *Liderazgo en la calidad de gestión Educativa en una universidad de Lima*.
- Calero, M. (1998). *Hacia la excelencia de la Educación*. Lima San Marcos (p.280)
- Calero, M. (2006). *Gestión Educativa*. Lima Abedul.
- Certo, S. (2000), *Administración Moderna* octava edición México DF: Prerinoe Hall.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (5ta. Edición). Santa Fe de Mc Graw Hill. (p.359).
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*, Bogotá. Mac Graw – Hill (p.512).
- Choqueneyra, Q. (2013), en la tesis; *Estilo de liderazgo de director y el desempeño docente en las instituciones educativas sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, Lima*.
- Cueva, A. (2006). *Diccionario de Pedagogía Lima AFA*. Editores Importadores S.A. DF: Mc Graw Hall.
- Ferrié Josep y Lasteras Gracia (2002). *Enciclopedia de la pedagogía* Barcelona, Océano.
- Fernández José y Álvarez Manuel (2002). *La dirección Escolar ante los retos del siglo XXI*, Madrid: Síntesis.
- Gallegos Alberto. (2004) *Gestión Educativa en el proceso de Descentralización*, Lima San Marcos.
- García Enrique y Rodríguez Héctor (2005). *Los Métodos de Enseñanza*. México. DF: Trillas.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006) *Metodología de la Investigación*
- Koontz Harold. Y Weihrich Heinz (2001). *Elementos de la Administración*; México
- Lussier, R. (2002). *Liderazgo*. México DF: Thomson.
- Martí, I. (2003). *Diccionario Enciclopédico de educación*. Barcelona CEAC.

- Marveya E. y Pérez, L. (2002). *Didáctica Integrativa y el proceso de aprendizaje*. México. DF: Trillas.
- Ministerio de Educación (2014). *Marco del desempeño Docente* Lima Perú.
- Ministerio Educación Chile (2013) *Orientaciones para la suscripción de convenios de desempeño colectivos*.
- Ministerio Educación Perú (2014) *Marco del Buen Desempeño del Directivo*
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente* Bogotá.
- Morales P, (2015) en su trabajo de investigación *Liderazgo transformacional del directivo y el desempeño profesional de los docentes en el nivel de educación primaria en la ciudad de Vera Cruz*
- Munch, L. (2002). *Más allá de la excelencia y de la calidad total*. México. DF: Trillas.
- Obando, B. (2016); En su tesis; *Liderazgo Directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Socabaya, Arequipa*
- OCDE (2010) *Folleto Mejorar las escuelas estrategias para la acción en México*.
- Pautt, T. (2011) *Artículo: Liderazgo y Dirección, dos conceptos distintos con resultados diferentes*. Publicado en la Revista de la Facultad de Ciencias Económicas Vol, XIX de la Universidad Externado de Colombia.
- Ramírez, V. (2017) *Liderazgo del equipo directivo y participación de los docentes en la gestión de la institución educativa “Carlos Wiesse” de la ciudad de Juanjuí*. Universidad César Vallejo.
- Riveras, J. (2020) *La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas*. Universidad Autónoma de Barcelona.

UNESCO (2004). *Financiamiento y gestión de la Educación en América Latina y el Caribe, San Juan de Puerto Rico*; CEPAL (publicado en Lima) (Pg. 81).

Uriz J. (1994), *La subjetividad de la Organización, El Poder más allá de las estructuras*, Madrid Siglo XXI. (p. 199).

Yabar (2013) *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. Tesis. Universidad Mayor Nacional de San Marcos. Perú

Zevallos (2013) en la tesis; *Liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones educativas del nivel secundario de la UGEL Chivay*

ANEXOS

ANEXOS 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS Y VARIABLES	DISEÑO Y POBLACIÓN
<p>Interrogante general ¿Cual es la relación entre liderazgo directivo y participación docente en la I.E. 40054 Juan Domingo Zamacola y Jauregui del distrito de Cero Colorado, Arequipa, ¿2019?</p> <p>Interrogantes Especificas</p> <p>¿Cuál es el liderazgo directivo en la I.E. 40054 ¿Juan Domingo Zamacola y Jauregui del distrito de Cero Colorado, Arequipa 2019?</p> <p>¿Cual es la participación docente en la I.E. 40054 ¿Juan Domingo Zamacola y Jauregui del distrito de Cero Colorado, Arequipa 2019?</p> <p>¿Cual es el grado de relación entre liderazgo directivo y participación docente en la I.E. 40054 ¿Juan Domingo Zamacola y Jauregui del distrito de Cero Colorado, Arequipa 2019?</p>	<p>Objetivo General Cual es la relación entre liderazgo directivo y participación docente en la I.E. 40054 Juan Domingo Zamacola y Jauregui del distrito de Cero Colorado, Arequipa, 2019 ?</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Precisar el liderazgo directivo en la I.E. 40054 Juan Domingo Zamacola y Jauregui del distrito de Cero Colorado, Arequipa 2019</p> <p>Describir la participación docente en la I.E. 40054 Juan Domingo Zamacola y Jauregui del distrito de Cero Colorado, Arequipa 2019</p> <p>Establecer el grado de relación entre liderazgo directivo y participación docente en la I.E. 40054 Juan Domingo Zamacola y Jauregui del distrito de Cero Colorado, Arequipa 2019</p>	<p>Variable: liderazgo</p> <p>Dimensiones</p> <p>Gestión pedagógica</p> <p>Gestión institucional</p> <p>Gestión administrativa</p> <p>Variable: Participación</p> <p>Dimensiones</p> <p>Participa en la gestión y construcción y mejora del PEI</p> <p>Establece relaciones de respeto, colaboración con las familias</p> <p>Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados</p> <p>Hipótesis</p> <p>H1: Existe relación entre el liderazgo directivo y participación docente en la I.E. N° 40054 Juan Domingo</p>	<p>Tipo descriptivo</p> <p>Diseño descriptivo simple.</p> <p>Población y muestra</p> <p>Se tomó como muestra al personal directivo y docente de la institución educativa Juan Domingo Zamacola y Jauregui</p>

		<p>Zamacola y Jauregui del distrito de Cero Colorado, Arequipa 2019</p> <p>H2: No existe relación entre el liderazgo directivo y participación docente en la I.E. N° 40054 Juan Domingo Zamacola y Jauregui del distrito de Cero Colorado, Arequipa. 2019</p>	
--	--	---	--

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
Liderazgo	Gestión Pedagógica.	Motivación -interés por el aprendizaje Mejoramiento de la enseñanza. Eficaz en su Función. Toma de decisiones Trabajo en equipo Innovador y visionario Logro del compromiso logro de los resultados Pedagógicos. Desarrollo de la visión con los Docentes Innovación y capacitación	Ordinal
	Gestión Institucional	Solución de conflictos Comunicación Horizontal Clima Institucional Existencia del PEI Aplicación y uso del PEI	Ordinal

		<p>Cultura Innovadora.</p> <p>Modelo de persona.</p> <p>Cumplimiento de las Normas</p> <p>Colaboración y participación</p>	
	Gestión Administrativa.	<p>Eficacia y eficiencia en sus funciones,</p> <p>Imparcialidad</p> <p>Respeto y apoyo</p> <p>Responsabilidad y laboriosidad</p> <p>Conocimiento y Capacidad</p> <p>Administración de los Recursos Humanos.</p> <p>Mantenimiento y mejoramiento</p> <p>Desempeño Directivo.</p>	Ordinal

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
Participación docente en la gestión	Participa activamente en la gestión de la institución contribuyendo a la construcción y mejora del PEI generando aprendizajes de calidad	<ul style="list-style-type: none"> – Promuevo espacios de reflexión – Establezco con mis colegas un adecuado diálogo – Escucho cuidadosamente para comprender las diferentes posiciones – Colaboré en la construcción de un clima escolar favorable – Participo en el diseño, revisión, actualización de los documentos – Me integré sin dificultad al trabajo en equipo – Coordiné acciones para que la institución educativa – Conozco metodologías para el desarrollo de proyectos – Mejoré mi práctica docente a través de proyectos de investigación 	Ordinal
	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil.	<ul style="list-style-type: none"> – Mi relación con las familias es de respeto y valoración de su cultural – Promuevo relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los padres de familia – Promuevo el compromiso de la familia y comunidad en el aprendizaje 	Ordinal

		– Valoró y respeto la diversidad y expresiones culturales	
	Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados	<ul style="list-style-type: none"> – Incorporó en las unidades de aprendizaje las riquezas y saberes culturales – Promuevo espacios de dialogo con la comunidad educativa – Comunicó mis fortalezas y desafíos de mi práctica docente 	Ordinal

ANEXO 3: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO: LIDERAZGO DIRECTIVO

Instrucciones: La presente es para realizar un trabajo de investigación por lo que se le pide responder con toda sinceridad

Marque Ud. Con una (X) según convenga

N°	ÍTEMS	Categorías			
		1	2	3	4
GESTIÓN PEDAGÓGICA					
1	El director se interesa por el aprendizaje de los estudiantes.				
2	El conductor fomenta la mejora de la enseñanza y aprendizaje en la institución				
3	El administrador valora y reconoce el trabajo y desenvolvimiento óptimo de los docentes y administrativos.				
4	El conductor toma decisiones acertadas para el la mejora y desarrollo de la institución				
5	El director promueve el trabajo en equipo en la institución				
6	El regente es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.				
7	El regente promueve el compromiso de los docentes y administrativos para la mejora de la enseñanza y aprendizaje en la I.E.				
8	El director alcanza los resultados esperados en el desarrollo de la gestión en la I.E.				
9	El regente tiene una visión compartida de todo el personal que labora en la I.E.				
GESTIÓN INSTITUCIONAL					
10	El regente promueve la innovación y capacitación de los docentes para la mejora del desempeño laboral				
11	El conductor soluciona los conflictos que se presentan en la I.E.				
12	El director motiva el desempeño de todos los miembros de la I.E.				
13	El conductor promueve un adecuado clima profesional				
14	La institución Educativa cuenta con el proyecto institucional				
15	La institución Educativa aplica lo establecido en el proyecto institucional				
16	El director crea una cultura Institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrados, que los miembros se identifiquen con él.				
17	El autoridad es ejemplo de persona en su vida laboral y social.				
18	El rector hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.				
19	El gerente fomenta y logra la colaboración y participación en todas las actividades académicas y administrativas.				
GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
20	El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.				
21	El gerente es imparcial para sancionar faltas e incumplimientos cometidos				

22	El director tiene el respeto y apoyo de los docentes y administrativos				
23	El gerente es un emprendedor laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones.				
24	El administrador tiene el conocimiento, preparación capacidad para desempeñarse en el cargo de director				
25	Dirige apropiadamente los recursos humanos para el normal y positivo desarrollo de la institución				
26	El regente conserva los recursos materiales de la institución.				
27	El conductor tiene las cualidades precisas para desempeñarse en el cargo				

LEYENDA

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

CUESTIONARIO: PARTICIPACIÓN DOCENTE EN LA GESTIÓN

Instrucciones: La presente es para realizar un trabajo de investigación por lo que se le pide responder con toda sinceridad

Marque Ud. Con una (X) según convenga

N°	ÍTEMS	Categorías			
		1	2	3	4
DIMENSIÓN: Participa en la gestión y construcción y mejora del PEI					
1	Promuevo espacios de reflexión para intercambiar experiencias de aprendizaje y organización del trabajo pedagógico				
2	Instauro con mis colegas un adecuado diálogo basado en el respeto				
3	Escucho las ideas de los colegas para percibir las diferentes posiciones y puntos de vista en la gestión de la institución				
4	Ayudó en la construcción de un clima favorable al aprendizaje, entre regentes y instructivos mediante los valores de la empática y asertiva.				
5	Participo en el diseño, revisión, actualización de los documentos de gestión de la I.E.				
6	Me integró sin dificultad al trabajo en equipo de docentes				
7	Coordinó con mis compañeros acciones para que la institución tenga un ambiente motivador para el aprendizaje				
8	Aplico estrategias y metodologías para el desarrollo de proyectos de innovación e investigación				
9	Optimizó mi destreza docente con el desarrollo de proyectos de investigación, innovación para mejora del aprendizaje				
DIMENSIÓN: Establece relaciones de respeto, colaboración con las familias					
10	Mi relación con las familias es de respeto y valoro su cultura, saberes y experiencias				
11	Suscito relaciones de asistencia y corresponsabilidad con los patriarcas de familia para la mejora del rendimiento de los estudiantes				
12	Siembro el compromiso de la comunidad para mejorar el aprendizaje de ellos estudiantes				
13	Valoró y respeto la diversidad cultural de la comunidad educativa				
Dimensión: Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos					
14	Incorporó y desarrolló en las sesiones de aprendizaje la riqueza y saberes culturales de la comunidad.				
15	Suscito espacios de conversatorios con la comunidad educativa y comunico los procesos y aprendizaje alcanzados				
16	Notificó mis fortalezas, debilidades y desafíos de mi práctica docente con las autoridades, comunidad y padres de familia				

LEYENDA

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

ANEXO 4: FICHA TÉCNICA 1

A. Nombre:

Test tipo likert

B. Objetivos:

Tiene como finalidad evaluar el desempeño del liderazgo directivo en la institución

C. Autor: . Ricardo Rossi Valverde

E. Administración: Individual- grupal

F. Duración: 22 minutos

G. Sujetos de aplicación:

Personal directivo y docente de la institución educativa Juan Domingo Zamacola

H. Técnica:

La encuesta

I. Puntuación y escala de calificación:

Cuestionario tipo Likert

Likert plantea varias opciones para armar instrumentos de investigación, una de las ellas es con las escalas que más se ajustan a las variables.

La escala de Likert, también llamada método de las evaluaciones sumarias, es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios y es la escala de uso más amplio en encuestas para la investigación.

Puntuación numérica	Rango o nivel
1	Nunca
2	A veces
3	Casi siempre
4	Siempre

J. Dimensiones e ítems

Dimensión	Ítems
Gestión pedagógica	1,2,3,4,5,6,7,8,9
Gestión institucional	10,11,12,13,14,15,16,17,18,19
Gestión administrativa	20,21,22,23,24,25,26,27

Los resultados ingresarán al programa SPSS, luego se realizarán las mediciones correspondientes para establecer el nivel de relación entre las variables.

FICHA TÉCNICA N° 2

A. Nombre:

Test tipo likert

B. Objetivos:

Tiene como finalidad evaluar la participación docente en la gestión de la I.E.

C. Autor: . Ricardo Rossi Valverde

E. Administración: Individual- grupal

F. Duración: 22 minutos

G. Sujetos de aplicación:

Personal directivo y docente de la institución educativa Juan Domingo Zamacola

H. Técnica: Encuesta

I. Puntuación y escala de calificación:

Cuestionario tipo Likert

Likert plantea varias opciones para armar instrumentos de investigación, una de las ellas es con las escalas que más se ajustan a las variables.

La escala de Likert, también llamada método de las evaluaciones sumarias, es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios y es la escala de uso más amplio en encuestas para la investigación.

Puntuación numérica	Rango o nivel
1	Nunca
2	A veces
3	Casi siempre
4	Siempre

Dimensiones	Ítems
Participa en la gestión y construcción y mejora del PEI	1,2,3,4,5,6,7,8,9
Establece relaciones de respeto, colaboración con las familias	10,11,12,13
Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos	14,15,16

Los resultados ingresarán al programa SPSS, luego se realizarán las mediciones correspondientes para establecer el nivel de relación entre las variables.

N°	Variable 1: Liderazgo																											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	
1.	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
2.	2	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	2	4	3	4	4
3.	3	3	5	5	3	4	5	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	3	4	5	5
4.	4	2	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	1	4	1	2	2	1	3	1	1
5.	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2
6.	4	4	2	4	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
7.	4	1	1	4	1	1	1	2	2	3	4	3	3	1	4	4	1	3	5	3	3	4	4	3	3	3	2	2
8.	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3
9.	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	5	3	5	5	3	4	5	4	3	3	3
10.	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	2	2	2	3
11.	3	4	3	4	2	4	1	3	4	5	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
12.	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	3
13.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	1	4	1	1	1	2	2	2	3
14.	3	3	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
15.	3	4	2	4	2	5	2	3	4	3	4	5	4	5	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
16.	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	2	3	2	2
17.	4	1	1	4	1	1	1	2	2	3	4	3	3	1	4	4	1	3	5	3	3	4	4	3	3	3	2	2
18.	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3
19.	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	5	3	5	5	3	4	5	4	3	3	3
20.	4	1	1	4	1	1	1	2	2	3	4	3	3	1	4	4	1	3	5	3	3	4	4	3	3	3	2	2
21.	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3
22.	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	5	3	5	5	3	4	5	4	3	3	3
23.	4	4	2	4	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
24.	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2
25.	4	4	2	4	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
26.	4	1	1	4	1	1	1	2	2	3	4	3	3	1	4	4	1	3	5	3	3	4	4	3	3	3	2	2
27.	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3

28	2	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	2	4	3	4
29	3	3	5	5	3	4	5	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	3	4	5
30	4	2	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	1	4	1	2	2	1	3	1
31	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2
32	4	4	2	4	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
33	4	1	1	4	1	1	1	2	2	3	4	3	3	1	4	4	1	3	5	3	3	4	4	3	3	3	2
34	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3
35	3	3	5	5	3	4	5	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	3	4	5
36	4	2	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	1	4	1	2	2	1	3	1
37	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2
38	4	4	2	4	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
39	4	1	1	4	1	1	1	2	2	3	4	3	3	1	4	4	1	3	5	3	3	4	4	3	3	3	2
40	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3
41	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	5	3	5	5	3	4	5	4	3	3
42	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	2	2	3

N°	Variable 2: Participación en la gestión															
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2
2.	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	2
3.	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
4.	3	1	4	2	2	2	3	1	4	5	4	4	3	2	1	1
5.	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4
6.	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	2
7.	4	3	5	5	3	4	5	4	3	3	5	3	3	3	4	4
8.	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3
9.	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
10.	4	4	2	4	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	5	2
11.	2	1	1	4	1	1	1	2	2	3	4	3	3	1	4	4
12.	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3
13.	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
14.	3	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1
15.	4	1	4	2	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3
16.	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
17.	3	5	5	3	4	5	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3
18.	2	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2
19.	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
20.	4	2	4	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	5	2	4
21.	1	1	4	1	1	1	2	2	3	4	3	3	1	4	4	1
22.	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4
23.	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2
24.	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2
25.	1	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	2
26.	4	3	5	5	3	4	5	4	3	3	5	3	3	3	4	4

27.	4	2	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3
28.	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
29.	3	4	2	4	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	5	2
30.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31.	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4
32.	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3
33.	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2
34.	2	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3
35.	4	2	4	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	5	2	4
36.	1	1	4	1	1	1	2	2	3	4	3	3	1	4	4	1
37.	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4
38.	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2
39.	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2
40.	1	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	2
41.	4	2	4	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	5	2	4
42.	1	1	4	1	1	1	2	2	3	4	3	3	1	4	4	1

ANEXO 6: EVIDENCIAS





