

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN  
Enrique Guzmán y Valle  
ALMA MÁTER DEL MAGISTERIO NACIONAL**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**Tesis**

**Liderazgo del Director y Desempeño Docente de la Institución Educativa 1005 –**

**Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019**

**Presentada por**

**Ana Maria ONOFRE ANTARA**

**ASESOR**

**Juan Carlos VALENZUELA CONDORI**

**Para optar al Grado Académico de  
Maestro en Ciencias de la Educación  
con mención en Docencia Universitaria**

**Lima – Perú**

**2019**

**Liderazgo del Director y Desempeño Docente de la Institución Educativa 1005 –  
Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019**

A mi familia, por el insondable ánimo  
y apoyo en la travesía de cimentar mi  
superación profesional.

### **Reconocimientos**

A los docentes de la Escuela de  
Posgrado Enrique Guzmán y Valle,  
por el incommensurable apoyo  
otorgado.

## Tabla de Contenidos

Título	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimientos	iv
Tabla de Contenidos	v
Lista de Tablas	vii
Lista de Figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
<b>Capítulo I. Planteamiento del Problema</b>	<b>1</b>
1.1 Determinación del Problema	1
1.2 Formulación del Problema	3
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3 Objetivos	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4 Importancia y Alcance de la Investigación	5
1.5 Limitaciones de la Investigación	6
<b>Capítulo II. Marco teórico</b>	<b>8</b>
2.1 Antecedentes de la Investigación	8
2.1.1. Antecedentes nacionales	8
2.1.2. Antecedentes internacionales	12
2.2 Bases teóricas	14
2.2.1 Liderazgo del director	14
2.2.2. Desempeño docente	19

2.3	Definición de Términos Básicos	23
<b>Capítulo III. Hipótesis y Variables</b>		<b>25</b>
3.1	Hipótesis	25
3.1.1.	Hipótesis general	25
3.1.2.	Hipótesis específicas	25
3.2	Variables	25
3.3	Operacionalización de Variables	27
<b>Capítulo IV. Metodología</b>		<b>29</b>
4.1	Enfoque de Investigación	29
4.2	Tipo de Investigación	29
4.3	Diseño de Investigación	29
4.4	Población y Muestra	30
4.5	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	31
4.6	Tratamiento Estadístico	32
<b>Capítulo V. Resultados</b>		<b>34</b>
5.1.	Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	34
5.2.	Presentación y Análisis de los Resultados	36
5.3.	Discusión de los Resultados	51
Conclusiones		54
Recomendaciones		55
Referencias		56
Apéndices		61
Apéndice A. Matriz de consistencia		62
Apéndice B. Instrumentos de evaluación		64

**Lista de Tablas**

Tabla 1. Operacionalización de la variable liderazgo del director	27
Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño docente	28
Tabla 3. Valores obtenidos por el coeficiente de Alfa de Cronbach	35
Tabla 4. Valores de los niveles de confiabilidad	35
Tabla 5. Frecuencias de la variable liderazgo del director	36
Tabla 6. Frecuencias de la dimensión gestión pedagógica	37
Tabla 7. Frecuencias de la dimensión gestión administrativa	38
Tabla 8. Frecuencias de la dimensión gestión institucional	39
Tabla 9. Frecuencias de la variable desempeño docente	40
Tabla 10. Frecuencias de la dimensión preparación para el aprendizaje	41
Tabla 11. Frecuencias de la dimensión enseñanza para el aprendizaje	42
Tabla 12. Frecuencias de la dimensión participación en la gestión a la comunidad	43
Tabla 13. Frecuencias de la dimensión desarrollo profesional e identidad	44
Tabla 14. Valores de la prueba de normalidad de liderazgo directivo	46
Tabla 15. Valores de la prueba de normalidad de desempeño docente	46
Tabla 16. Correlación entre liderazgo del director y desempeño docente	48
Tabla 17. Correlación entre gestión pedagógica y desempeño docente	49
Tabla 18. Correlación entre gestión administrativa y desempeño docente	50
Tabla 19. Correlación entre gestión institucional y desempeño docente	51

**Lista de Figuras**

Figura 1. Liderazgo del director	36
Figura 2. Gestión pedagógica	37
Figura 3. Gestión administrativa	38
Figura 4. Gestión institucional	39
Figura 5. Desempeño docente	40
Figura 6. Preparación para el aprendizaje	41
Figura 7. Enseñanza para el aprendizaje	42
Figura 8. Participación en la gestión a la comunidad	43
Figura 9. Desarrollo profesional e identidad	44



## Resumen

El propósito de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo del director y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019. Se realizó mediante un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, con un diseño correlacional, con una muestra de 19 docentes, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, uno por cada variable de estudio, utilizando la técnica de la encuesta. La prueba de normalidad de Shapiro Wilk determinó distribución de datos no normales, por consiguiente la aplicación estadística de Rho de Spearman para datos no paramétricos, a un nivel de 0,05. El coeficiente de correlación para la contrastación de la hipótesis principal indicó 0,751\*\*, que pertenece a un rango de correlación alta, directa y positiva. A partir de los resultados obtenidos, se puede afirmar que existe relación significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente de la institución educativa en mención.

Palabras claves: Liderazgo del director y desempeño docente.

### **Abstract**

The purpose of the present investigation was to determine the relationship between the leadership of the director and the educational performance of the educational institution 1005 - Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019. It was carried out through a quantitative approach, correlational type, with a correlational design, with a sample of 19 teachers, to whom two questionnaires were applied, one for each study variable, using the survey technique. Shapiro Wilk's normality test determined non-normal data distribution, therefore Spearman's statistical application of Rho for nonparametric data, at a level of 0.05. The correlation coefficient for the comparison of the main hypothesis indicated 0.751 \*\*, which belongs to a high, direct and positive correlation range. Based on the results obtained, it can be affirmed that there is a significant relationship between the leadership of the director and the teaching performance of the educational institution in question.

**Keywords:** Leadership of the director and teaching performance.

## **Introducción**

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el liderazgo del director y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019. Asimismo, entre los objetivos específicos fue establecer la relación entre las dimensiones gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión institucional de la variable liderazgo del director con el desempeño docente. La tesis se encuentra estructurada en concordancia a los estamentos de la Escuela de Posgrado de la UNE.

En el capítulo I. Planteamiento del Problema; contiene la determinación y formulación del problema precisando las variables de estudio; de ella se desprenden los objetivos. Asimismo, se menciona la importancia, alcances y limitaciones de la investigación-

En el capítulo II. Marco Teórico; compuesto por los antecedentes de estudio de mayor relevancia y actual a nivel nacional e internacional, las bases teóricas referidas a las variables de estudio, y la definición de los términos básicos.

En el capítulo III. Hipótesis y Variables; establecen las hipótesis, las variables de estudio y su operacionalización con sus dimensiones.

En el capítulo IV. Metodología; detalla la metodología del estudio, el enfoque, tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, los instrumentos y técnicas para la recolección de datos e información y el procedimiento seguido.

En el capítulo V. Resultados; consigna los procesos para la validez y confiabilidad de los instrumentos para medir las dos variables, la prueba de normalidad, el uso de Rho de Spearman para hallar el coeficiente de correlación y contrastar las hipótesis, la discusión de los resultados.

Por último, se indican las conclusiones producto de la investigación, se precisan las recomendaciones, una por cada objetivo planteado, las referencias utilizadas conforme lo señala la norma APA sexta edición, y los apéndices donde se encuentran la matriz de consistencia y los instrumentos para medir las variables.

## Capítulo I. Planteamiento del problema

### 1.1 Determinación del problema

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisaron que: “Plantear el problema no es sino afinar y estructurar más formalmente la idea de investigación” (p.36).

Ante los vertiginosos cambios que se efectúan en el plano educacional, es menester ir a la par de estos. Entre estos cambios se encuentran las instituciones educativas, los actores que se ven involucrados en ella, como pieza fundamental de generar cambios es el director. Según la capacidad de liderazgo del director, el cambio puede ir para bien del desarrollo y desempeño docente que coadyuvará a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes; o en su defecto, de no existir liderazgo, caería en actividades rutinarias y sin visos de cambio.

El liderazgo ha sido tomado por distintas disciplinas especialmente en el campo de la administración sin dejar de lado en el campo de la educación, ya que el liderazgo es un tema de mucha importancia en los últimos años a nivel internacional. Es así que en otros países del mundo ha cambiado el sistema escolar para dar autonomía a las escuelas y tomar decisiones y adaptar al cambio de la sociedad actual.

En concordancia a Vivianne Robinson (2008) el equipo directivo facilitará las condiciones para apoyar la enseñanza efectiva, evidenciando un liderazgo pedagógico eficaz según las últimas dimensiones del liderazgo, estableciendo metas, planificando y evaluando la enseñanza del currículo pedagógico.

El ministerio de Educación (Minedu) apuntando a la mejora educativa ha ido realizando una gama de actividades como el Diplomado de Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico y su consecuente Segunda Especialidad a los Directores designados según el primer concurso nacional para cubrir plazas directivas, quienes iniciaron labores el 2015. Asimismo, premunido de un Marco de Buen Desempeño Directivo, instructivos de Gestión

Escolar con sus respectivos Compromisos de Gestión Escolar. Capacitaciones online mediante el portal perueduca, capacitaciones y talleres por parte de la UGEL. A lo anterior se suma la implementación del Currículo de Nacional de Educación Básica.

Lo anterior debe de dar logros con evidencias pro una educación de calidad reflejado en el buen desempeño de los docentes y consecuentemente en la mejora de los logros de aprendizaje de los estudiantes verificado en las evaluaciones ECE (Evaluación Censal de estudiantes).

Desde esta óptica, Galván (2006, citado en Sacsara, 2018) manifestó que “para tener un desempeño docente adecuado es muy necesario que el líder tenga actitud de instruir a su personal, tenga una planificación sistemática de su trabajo escolar, también se debe dar evaluaciones permanentes de tipo formativa” (p.12).

El Minedu ha emitido el Marco del Buen desempeño Docente con la finalidad de internalizar en los profesores la praxis que deben de manifestar en el quehacer educativo. A fin de lograr un buen desempeño docente, se les está capacitando de diversas modalidades, vía virtual por perueduca, capacitaciones de la UGEL, capacitación y formación en servicio en instituciones focalizadas, acompañamiento pedagógico externo, Comunidades de Aprendizaje dentro de la institución, pasantías, entre otros. Mucho depende de la disposición de los docentes a participar en estas actividades, máxime aún si se va a aplicar la evaluación de desempeño docente.

La UGEL 03 a finales del año 2018 terminó de efectuar la evaluación de desempeño directivo en el cargo a efectos de ratificar o no en el puesto por un periodo de cuatro años más. Desde esta perspectiva se realizó la evaluación de los docentes del nivel inicial; quedando pendiente los profesores de otros niveles.

Sin embargo, existe una brecha por cubrir, en este caso los directores encargados no logran ejercer un liderazgo real por el escaso tiempo en el cargo, el no acceso a

Diplomados, entre otros. A la par, los docentes de AIP/CRT (Aula de Innovación Pedagógica y Centro de Recursos Tecnológicos) no reciben capacitación adecuada, menos actualizaciones; ni qué decir de los docentes de Educación Física. A la fecha los docentes de Educación Física y de AIP/CRT no son evaluados en su desempeño. Lo mismo ocurre con directivos encargados.

A efectos de mejorar la calidad educativa, todos los directivos y docentes deben ser evaluados; no estaría mal que hicieran lo mismo con el personal administrativo y de servicio.

En ese contexto, en la IE 1005 – Jorge Chavez Dartnell, el director ha sido ratificado por un periodo de cuatro años más, se presume que existe un liderazgo colaborativo con el personal docente de la institución, sin embargo, existen situaciones donde algunos docentes hacen caso omiso a mejorar su práctica pedagógica, razón a ello se han efectuado procesos administrativos del director a docente; y en contraparte de docente a director por “abuso de autoridad y/o acoso laboral”.

Cabe precisar que la I.E. 1005 – Jorge Chavez Dartnell, del distrito de Breña, alberga a 19 docentes; 400 estudiantes aproximadamente, de los que 25 tienen necesidades educativas especiales; siete personal administrativo y de servicio.

Frente al problema descrito líneas arriba, se realizó la investigación descriptivo correlacional titulada Liderazgo del director y desempeño docente en la Institución Educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, donde dio a conocer la correlación que existe entre ambas variables.

## **1.2 Formulación del problema**

Las preguntas que se formulan para guiar hacia las respuestas que busca el proyecto de investigación deben utilizar términos claros y precisos (Hernández et al. 2014)

### **1.2.1 Problema general**

PG: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña?

### **1.2.2 Problemas específicos**

PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019?

PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión administrativa y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019?

PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión institucional y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019?

## **1.3 Objetivos**

Según Tucker (2004, citado en Hernández et al., 2014) precisó que: “Los objetivos deben expresarse con claridad y ser específicos, medibles, apropiados y realistas – es decir, susceptibles de alcanzarse” (p.37).

### **1.3.1 Objetivo general**

OG: Determinar la relación que existe entre el liderazgo del director y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

OE1: Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019.



OE2: Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión administrativa y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019.

OE3: Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director, en su dimensión la gestión institucional y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019.

#### **1.4 Importancia y alcance de la investigación**

De acuerdo a Hernández et al. (2014) precisaron que: “La justificación de la investigación indica el porqué de la investigación exponiendo sus razones... debemos demostrar que el estudio es necesario e importante” (p.40).

A fin de mejorar el liderazgo del director y el desempeño docente, ambos actores bajo marcos de desempeños específicos, hace de esta investigación un trabajo de vital importancia, porque mediante el cuestionario ayudará a dar luces sobre qué indicadores y en qué dimensiones existen debilidades a fin de tomar las medidas correctivas del caso, mediante las recomendaciones para una mejora del liderazgo y desempeño docente.

*Teórica científica*, esta investigación permitirá la actualización y validez de información teórica que brinda soporte al proyecto. Se podrá conocer el comportamiento y la relación de las variables de manera individual. Brindará nuevos conocimientos al ejecutarse el estudio en una escuela inclusiva.

En el estudio se emiten recomendaciones que orientarán futuros estudios, habida cuenta que la institución también atiende a estudiantes con necesidades educativas especiales.

*Social*, la investigación será de provecho a otros investigadores, quienes asumirán los resultados como antecedentes de sus estudios; los docentes encuestados podrán acceder a sus resultados y puedan tomar una acción reflexiva; estudiantes y padres de familia que a

futuro serán beneficiados por el cambio positivo expresado en la mejora de las sesiones de aprendizaje.

*Pedagógica*, porque con los resultados, el personal directivo y docente de la institución realizarán una Jornada de Reflexión a fin de planificar y programar un Plan de Mejora con la finalidad de ejecutar actividades y levantar las debilidades presentados en el informe final. Coadyuvará a mejorar el quehacer educativo mediante tertulias pedagógicas. Por otro lado, servirá al docente de primaria a puertas de la Evaluación de Desempeño Docente 2020.

*Utilidad Práctica*, contribuyó con observar el comportamiento de cada variable y en sus dimensiones, asimismo se demostró si existe o no relación significativa entre ellas. Detectadas las dimensiones con menor grado de aceptabilidad, llámese debilidades, los involucrados efectuarán acciones correctivas a fin de resolver los problemas hallados y consecuente mejora del liderazgo directivo y desempeño docente.

*Alcances*, el estudio exploró el liderazgo del director y el desempeño docente de la IE 1005 – Jorge Chavez Dartnell (Escuela Valora 2017), en el quehacer educativo.

Permitió obtener resultados confiables para sensibilizar al director y personal docente a fin de mejorar su práctica pedagógica y directiva con liderazgo pedagógico. En otras palabras: Un servicio educativo con pertinencia y calidad. A futuro permitirá al director y docente obtener mejor nivel de logro en la evaluación de desempeño que viene aplicando el MINEDU.

### **1.5 Limitaciones de la investigación**

En la ejecución de la investigación se presentaron ciertas limitaciones que fueron superados en el debido momento.

- a) La poca disponibilidad de tiempo, por razones de jornada laboral de la investigadora. A ello se suma el compromiso de entrega de la tesis en un corto tiempo como participante

del Taller de Investigación Científica. Esta situación se remontó priorizando actividades de la vida diaria.

- b) Los recursos económicos fueron mayores de lo planificado; se gestionó el aspecto pecuniario ante una entidad financiera a efectos de la continuidad de la investigación.

## Capítulo II. Marco teórico

Habiéndose determinado y formulado el problema de estudio, planteado los objetivos, precisado la relevancia y posibilidad del estudio a ejecutar, se hace necesario según Rojas (2010, citado en Hernández et al., 2014) determinó "... exponer y analizar las teorías, las conceptualizaciones, las investigaciones previas y los antecedentes en general que se consideren válidos para encuadrar el estudio" (p.60).

### 2.1 Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1 Antecedentes nacionales

Martos (2018) en su tesis *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución Educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017*, Tesis de Maestro. Universidad Cesar vallejo. El propósito de la investigación es la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente. Concluyó que el liderazgo directivo se encuentra estrechamente relacionado con el desempeño docente, esto quiere decir que el liderazgo que ejercen los directores influyen en las conductas de los actores de la educación, fortaleciendo las relaciones interpersonales y la satisfacción del personal, permitiendo lograr mejoras en los aprendizajes de los estudiantes.

García (2017), en la tesis titulada "*Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017*", tuvo como objetivo general determinar de qué manera hay una relación entre liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes. Los resultados determinaron el liderazgo pedagógico en un nivel bajo, el 3.8% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes no óptimo, por otro lado, el liderazgo pedagógico en un nivel medio, el 31% de los docentes percibe una gestión escolar centrada en los aprendizajes regular. Así mismo, el liderazgo pedagógico el nivel es alto en un porcentaje 50.2% en docentes que

perciben una gestión escolar centrada en los aprendizajes en un nivel óptimo. Se concluye que existe relación significativa entre ambas variables.

Vásquez (2017), en la tesis titulada *“Liderazgo pedagógico del director y gestión de los aprendizajes. Institución Educativa N° 0040 Hipólito Unanue. UGEL03 – 2017”*, se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y la gestión de los aprendizajes. Concluyó que existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico del director y la gestión de los aprendizajes, por las evidencias mostradas en el tratamiento estadístico.

Rojas (2017), en la tesis titulada *“El liderazgo del director y el desempeño docente en la Institución Educativa Javier Heraud del distrito de San Juan de Miraflores – 2014”*, se planteó como objetivo general estudiar la relación existente entre el liderazgo del director con respecto al desempeño del docente. Los resultados determinaron que a moderado trabajo de liderazgo del director se da moderado desempeño docente. Asimismo se determinó que entre las dimensiones estudiadas de la variable liderazgo del director existe una baja relación con respecto a la variable desempeño docente. Se concluye que existe una correlación moderada entre las variables liderazgo del director respecto al desempeño docente.

Mestanza (2017) en su tesis *“Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. “San Antonio de Jicamarca” del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana, Lima Perú”*, Tesis de Maestro, Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Tiene como objetivo principal determinar la asociación entre el liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional de los docentes. Concluye que existe una asociación significativa entre el liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente.

Macahuachi P, Gonzales K. , (2016) en su tesis titulado "*Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial Nuestra Señora de la Esperanza del distrito de Tambopata, Puerto Maldonado*". El autor formula siguiente conclusión: Existe una relación directa y significativa entre el Liderazgo autoritario y coercitivo del director y el desempeño docente. Donde se observa que el 4% de los docentes manifiestan que el liderazgo autoritario coercitivo del director está en categoría bajo, el 64 % de los docentes manifiestan que el liderazgo autoritario coercitivo del director está en categoría regular, 24 % de los docentes manifiestan que el liderazgo autoritario coercitivo del director está en categoría bueno y 8% de los docentes manifiestan que el liderazgo autoritario coercitivo del director está en categoría muy bueno.

Huamaní, P. (2016) en la tesis "*Liderazgo directivo y Desempeño docente en instituciones públicas. Ayacucho*". El autor llega a la siguiente conclusión: No existe relación entre Liderazgo directivo y Desempeño docente. Resultado corroborado según el estadígrafo Tau\_b de Kendall al mostrarnos que el coeficiente de correlación es 0,144, el que refleja un nivel de correlación positiva muy baja.

Roman (2016) en su tesis "*Evaluación del liderazgo del director y su influencia en el desempeño docente del nivel secundario de la institución educativa del Distrito de Villa María del Triunfo*". Tesis de Maestría. En conclusión, existe una gran influencia del liderazgo del director hacia el desempeño del docente, considerando el estilo de liderazgo que ejerce el director en la institución educativa.

Freire y Miranda (2014) en su tesis "*El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*". La metodología que se empleó fue la aplicación de una información cuantitativa. Es muy importante ya que influye en el desempeño del docente, lo que a su vez repercute en la mejora del

rendimiento de los aprendizajes de los estudiantes, a través de orientaciones y acompañamiento pedagógico.

Aguilar (2014) en su tesis "*Liderazgo directivo y el desempeño docente, Red 8, UGEL 02, San Martín de Porres, 2014*" Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Cuyo resultado fue que el liderazgo directivo se relaciona en forma significativa con el desempeño docente, según la prueba Rho de Spearman, donde fue de 0,524 esto corrobora la existencia de una relación positiva, siendo además esta una moderada correlación.

Salvatierra (2013) en su tesis "*Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la RED Educativa N°12- UGEL 04, Comas, 2013*". Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Los resultados obtenidos de la investigación confirman que el liderazgo directivo se relaciona de manera significativa con el desempeño docente, ya que el valor de significación observada  $p: 0.000$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha: 0.05$ . El coeficiente de correlación de 0,725 indica que el nivel de correlación es alta.

Zárate D. (2011) en su tesis "*Liderazgo directivo en Instituciones Educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*". El autor llega a las siguientes conclusiones: Que existe una alta relación; el 95 % de los docentes están de acuerdo con el Liderazgo Directivo que presenta en las dimensiones gestión pedagógica, institucional y administrativo, se concluye que la relación entre Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en el nivel primaria se muestra con aceptación según los docentes. Existe un alto grado de correlación lineal entre el Liderazgo Directivo y Desempeño Docente con sus respectivas dimensiones.

### 2.1.2 Antecedentes internacionales

Tobón y Tobón (2018) en su investigación *“Evaluación del desempeño docente en México: Del proyecto de enseñanza al proyecto formativo”*. En conclusión: Los docentes deben ser promotores de los cambios profundos en su práctica pedagógica <sup>haciendo</sup> uso de estrategias metodológicas innovadoras para mejorar su desempeño y poder repercutir en el aprendizaje de los estudiantes.

Gutiérrez (2017) en su investigación realizada sobre *“Análisis del modelo de liderazgo en la dirección de los conservatorios profesionales en España”* (Doctoral dissertation, Universidad de Granada). Concluye que para mejorar el aprendizaje en las instituciones educativas, el director debe ejercer un liderazgo transformacional, donde permita a los docentes desarrollar su autonomía y una capacidad creativa y reflexiva en el desarrollo del aprendizaje y fortalecer las condiciones para su desarrollo profesional.

Leiva, Montesinos y Aravena (2016) en su investigación titulada *“Liderazgo pedagógico en directores noveles en Chile: Prácticas de Observación de clases y Retroalimentación a Profesores”*. Como resultado se encontró que la observación que se realiza a los docentes durante la sesión de aprendizaje es muy importante para que los expertos puedan emitir su opinión del quehacer pedagógico, así realizar la retroalimentación y la autorreflexión de la práctica pedagógica, permitiendo fortalecer el trabajo de los docentes dentro de las aulas.

Castro (2016) en su trabajo de investigación denominado *“Directores Principiantes: dificultades y retos en el desempeño de sus funciones”* para optar el grado de magister en investigación educativa en la universidad autónoma de Yucatán- México. Su objetivo fue identificar y describir las dificultades de los directores noveles de escuelas secundarias públicas. Respecto a los resultados hallados en este estudio indican que los directores principiantes tienen dificultades al realizar el PETE y el PAT .Otra dificultad obtenida en



esta investigación fue enfrentarse a un amplio número de tareas. En general no se hallaron diferencias significativas de acuerdo con las características de los directores principiantes, ya sea por género, experiencia y por rango de edad. (pp.101-102).

Castillo (2014), en la tesis titulada “*Ejercicio del liderazgo pedagógico en el CEIP Lledoner, comunidad de aprendizaje: Un estudio de casos, localidad de Granollers, Cataluña, Barcelona, España*”, donde llega a las siguientes conclusiones: Los resultados determinan que el ejercicio del liderazgo pedagógico dentro de esta CdA es entendido como aquel que busca la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, cuyos actores son el equipo directivo y docentes, con la colaboración de las familias. El liderazgo pedagógico es comprendido a partir de una guía consensuada hacia objetivos claros, que en el estudio de casos tiene relación directa con el proyecto de CdA, que se sitúa como el principal referente desde donde se organiza la escuela. También el ejercicio del liderazgo pedagógico dentro de esta CdA es entendido como aquel que busca la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Ortiz (2014), en la tesis titulada “*El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de Educación Básica: Juan Ramón Molina, las Américas Nemecia Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del Distrito Central, Tegucigalpa, Honduras*”, se obtuvieron los siguientes resultados, se evidencian que las cuatro dimensiones: gestión escolar, supervisión, planificación y gestión académica, son claves para incidir a través del liderazgo pedagógico desde la perspectiva de la gestión educativa en los centros de Educación Básica, con la participación de todos los actores escolares. Coadyuvan para planificar, llevar a cambio las transformaciones e innovaciones necesarias para lograr la mejora de los aprendizajes de los alumnos.

Estos trabajos se relacionan con el proyecto porque permite conocer el papel del director líder en su trabajo de mejorar y elevar el desempeño de los docentes en su práctica

pedagógica, con un acompañamiento y asesoría positiva en la motivación, en la deconstrucción del quehacer pedagógico y la superación profesional de los docentes.

Raxulau, M. (2014) en la investigación *“Liderazgo directivo y desempeño docente de tercero básico de institutos de educación básica del municipio Santa Catalina. Guatemala”*. El autor formula la siguiente conclusión: Los informantes coincidieron en la confirmación de la existencia de una vinculación lineal directa entre las variables de liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. Una amplia mayoría de respuestas obtenidas apuntan a que el desenvolvimiento de los directores mediante cada acción que impulsan afecta o influyen al accionar pedagógico de los docentes en las aulas. La vinculación entre las dos variables es alta. En cuanto a los docentes, alcanzaron una calificación global de eficiente en su desempeño pedagógico en las aulas. Los estudiantes han destacado que cuenta con docentes que se apoyan en el desenvolvimiento del liderazgo de los directores, al contestar que las acciones directivas impactan positivamente el trabajo de sus catedráticos.

## **2.2 Bases teóricas**

Según las variables del proyecto, las bases teóricas se detallan a continuación.

### **2.2.1 Liderazgo del director**

#### ***Definición de Liderazgo***

Según Angulo y Seliceo, F. (2001) afirmaron que el líder posee cualidades actitudinales como generosidad, valentía, etc. Además, tiene una conducta inspiradora que despierta el interés en sus seguidores, tiene credibilidad, fe sobre todo, comportamientos de interrelación, buena comunicación, capacidad para escuchar, entre otros.

Según Rojas y Gaspar (2006) declararon que el término de liderazgo es la persona que tiene arte que puede conducir a las personas hacia un objetivo trazado.

Según Goleman (2000) en el artículo presentado “Liderazgo que obtiene resultados” menciona sobre los estilos de liderazgo:

- Líder coercitivo: El líder decide y no respeta las nuevas ideas de los demás. No es capaz de conducirse por iniciativa propia. El estilo coercitivo utiliza solo en situaciones necesarias y con extrema cautela.
- Líder autoritario: Este estilo da a las personas la independencia para transformar, experimentar y tomar riesgos calculados; también tiende a funcionar en numerosos negocios; pero falla cuando el grupo está integrado por expertos con más conocimiento que su líder.
- Líder afiliativo: Se esfuerza por mantener a sus subordinados contentos, para crear un espacio de armonía y aumentar la lealtad; también son constructores de relaciones naturales.
- Líder demócrata: Incrementa la flexibilidad y la responsabilidad. Mantiene la moral alta. Este tipo de liderazgo da lugar a la participación de todos los trabajadores, luego tiende una discusión para tomar una decisión por mayoría. No funciona este liderazgo frente a una crisis.
- Líder por imitación: Son obsesivos con hacer las cosas mejor y muy rápido y exige a todos los empleados.
- Líder de entrenamiento: Coadyuva a los trabajadores a reconocer sus fortalezas y debilidades. Anima a sus empleados para trazar metas de desarrollo a largo plazo. Este tipo de líder da a sus empleados tareas desafiantes. Este tipo de liderazgo es bueno cuando los trabajadores son conscientes de sus debilidades y les agradecería mejorar su rendimiento.

### ***Características de un líder***

En el artículo “una empresa necesita un Líder” habla sobre las características de un líder de la siguiente manera:

Capacidad de comunicarse. La comunicación tiene dos sentidos. Debemos expresar visiblemente las ideas e instrucciones para lograr que las personas las escuchen y las entienda. Además hay que saber “escuchar” y considerar.

Inteligencia emocional: La parte emocional es importante porque uno no puede ser líder sin la inteligencia emocional.

Capacidad de instaurar metas y objetivos: Hay que saber a dónde se tiene que llegar, tener una meta clara para poder cumplir.

Capacidad de planeación: Se debe contar con un plan para cumplir el trabajo y en qué momento realizar, las personas y recursos que se utilizarán. Un líder conoce sus fortalezas; conocer sus debilidades y busca soluciones para mejorar.

Un líder enseña a sus empleados dando ocupaciones y da oportunidades a todos para que crezcan.

Tiene carisma: Es un don que los líderes deben practicar para ser agradable a las personas.

Es innovador: El líder debe innovar buscando distintas formas de hacer las cosas.

Es informador: Un líder debe saber cómo procesar la información y utilizar de manera creativa e innovadora.

### ***Tipos de Liderazgo***

Según David Fischman (2016) tenemos:

- Líder ausente: No sabe tomar decisiones en el momento y por tal razón nada avanza la empresa además no tiene rumbo hacia donde avanzar, no tiene un objetivo, está centrado en su propio mundo.

- Líder transaccional: Utiliza la motivación para un resultado mejor; este tipo de líder tiene desventaja como: buscar su propio beneficio no le interesa el resto; es decir es egoísta.
- Líder transformacional: Busca transformar a los trabajadores con un bien trascendental para la sociedad, además de motivar a su personal de trabajo también busca concientizar que el bien ofrecido sea en beneficio de la sociedad.
- Líder sin autoridad: Actúa sin la necesidad de ser autoridad busca una solución a un problema, busca servir a las personas, tiene la convicción de hacer un cambio positivo.
- Seudolíder: Es egocéntrico, busca el poder para beneficiarse a sí mismo; sin importarle sus seguidores.

#### ***Líder directivo y calidad educativa.***

Según Thieme (2005) afirmó que “liderazgo es el desarrollo personal y profesional del director, donde trabaja coordinadamente con la comunidad educativa con el que dirige. Las competencias se ven cuando un director orienta a los actores educativos al logro de los objetivos trazados” (p.25).

Según Hunt (2009) afirmó que se deben desarrollar diversos programas para que los directores desarrollen habilidades, capacidades y competencias que les permita monitorear y apoyar a fin de mejorar la escuela.

#### ***Diferencias entre Liderar y dirigir.***

Según Kotler (1999) afirmó que líder es aquel quien direcciona sin la necesidad de obligarlos a un conjunto de personas.

Según Ramírez (2002) precisó que quien dirige, acoge distintos nombres como: director, rector, gerente, presidente, etc.

Se presenta la diferencia entre director y líder:

Según La asignatura de Psicología del trabajo II (2011) Grau de relaciones laborales, universidad autónoma de Barcelona:

***Directivo:***

- Administra, es quien controla, gestiona en beneficio de la empresa.
- El director copia de otro jefe.
- Se mantiene; no avanza.
- Está centrado en el sistema y la estructura, espera que alguien le indique qué debe hacer para que vaya por una sola vía.
- El directivo establece el control de sus subordinados.
- No influye en el grupo de trabajo.
- Admite la situación actual sin desafíos.

***Líder:***

- Invoca, no se ocupa en controlar; sino, solicita a sus trabajadores.
- El líder es original; no copia.
- Se desarrolla en forma permanente.
- Está centrado en sus trabajadores.
- Practica la confianza hacia los demás.
- La función que tiene es la de fluir en el resto.
- Le gusta desafiar la situación actual.

***Papel del director en la dimensión pedagógica.***

Según Fundación empresarios por la educación – Red de Liderazgo Escolar (2016),

En una institución educativa el quehacer primordial es el proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes, la parte pedagógica es indispensable, los docentes deben desarrollar e implementarse para una buena práctica pedagógica; esto incluye al director, como un líder transformador que actúe en la mejora del aprendizaje y la enseñanza.

### **2.2.2. Desempeño docente**

#### *Concepto de desempeño docente.*

Según Jiménez (2000) afirmó que un docente es responsable de la enseñanza que imparte, de la educación, de la cultura, en consecuencia, debe ser consciente sobre la repercusión en el aprendizaje de sus estudiantes, para este fin debe estar en capacitación y actualización continua en aras de mejorar su práctica, y por ende, la educación.

Según Sánchez (2001) precisó que el desempeño docente es el trabajo que se cumple todos los días en una sesión de aprendizaje, planificando las actividades que va desarrollarse a diario para un buen aprendizaje de los estudiantes.

Según Juárez (2012) indicó que el docente se considera como un personaje importante, porque están en contacto directo con los estudiantes en el día a día, se desenvuelve utilizando distintas estrategias metodológicas, dinámicas para que el estudiante tenga un mejor aprendizaje, sin dejar de lado a los demás actores educativos.

Según Fernández (2002) afirma que el desempeño docente son todas las actividades que realiza el profesor desde la preparación de la sesión de aprendizaje, su ejecución, el trabajo colegiado, reunión con padres de familia, las implementaciones con carácter técnico pedagógicos a fin de mejorar el aprendizaje del estudiante.

Según el Minedu (2012) definió en el Marco del Buen desempeño Docente cuatro dominios, que para el presente estudio serán las dimensiones.

#### **Marco del Buen Desempeño Docente**

##### *Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.*

Comprende la planificación y programación de los documentos técnico pedagógico en el marco del Currículo Nacional de educación Básica (CNEB). El conocimiento de las características de sus estudiantes, el dominio de los contenidos didácticos y pedagógicos

en la sesión de aprendizaje. La elección de medios y materiales educativos pertinentes, estrategias y evaluación adecuada del aprendizaje.

*Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.*

Uso de los enfoques insertos en el CNEB en el proceso de enseñanza aprendizaje, en un clima escolar adecuado, el manejo disciplinar de los procesos didácticos y pedagógicos con el uso de materiales educativos pertinentes. Usa instrumentos para detectar debilidades y fortalezas en su praxis educativa a fin de una automejora.

*Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.*

Participa activamente en la gestión de la escuela a fin de lograr una comunidad de aprendizaje. La comunicación con los diversos actores de la comunidad educativa. La participación en la elaboración y actualización de los documentos de gestión escolar. Fomentar un clima institucional favorable. Respeto a la cultura local, la responsabilidad compartida con la familia en los resultados de los aprendizajes.

*Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.*

Participa en las actividades de formación en servicio a fin de mejorar su práctica educativa, la responsabilidad en los resultados de los aprendizajes, el manejo de planes de mejora, buenas prácticas que contribuye en la mejora de la política educativa a nivel local, regional y nacional.

***Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente***

Los desempeños evaluados en el instrumento de observación en el aula, se tiene:

*Desempeño 1: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.*

Genera interés en los estudiantes al propósito de la sesión de modo tal que la participación es activa debido a la motivación intrínseca.



Indicadores o aspectos: Acciones del docente para generar el interés y/o participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje; Proporción de estudiantes involucrados en la sesión; acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

*Desempeño 2: Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.*

Hace buen uso del tiempo asignado a la sesión, sacándole el máximo provecho, evitando interrupciones o recortes. Los alumnos realizan actividades propias de la sesión desde el inicio al término del mismo.

Indicadores o aspectos: Tiempo de la sesión en que los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje; fluidez con que el docente maneja las transiciones entre actividades, las interrupciones y las acciones accesorias.

*Desempeño 3: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.*

Conduce a los estudiantes en actividades que generen conflicto cognitivo y la búsqueda de respuesta a un problema o situación dada, ejecutando estrategias y actividades mentales de orden superior.

Indicadores o aspectos: Actividades e interacciones (docente-estudiante, estudiante-estudiante) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

*Desempeño 4: Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.*

Realiza el monitoreo y acompañamiento a los aprendizajes de los estudiantes, brindando el soporte necesario para la consecución de los aprendizajes previstos según el objetivo de la sesión. Ejecuta la evaluación formativa, de ser necesario adecúa la sesión según los estilos de aprendizaje de sus alumnos.

Indicadores o aspectos: Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión; calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.

*Desempeño 5: Propicia un ambiente de respeto y proximidad.*

El profesor se dirige a sus estudiantes con un vocabulario adecuado generando empatía y acercamiento a sus estudiantes. Tiene capacidad de respuesta ante las necesidades o requerimientos de carácter biosicosocial de sus alumnos.

Indicadores o aspectos: Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes; Cordialidad o calidez que transmite el docente; comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.

*Desempeño 6: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.*

El docente hace uso de los acuerdos de convivencia de manera oportuna, efectiva y reflexiva a fin de crear un buen ambiente de trabajo pedagógico y en consecuencia la sesión continúe sin incidentes.

Indicadores o aspectos: Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: positivos, negativos, de maltrato; eficacia con la que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.

### **Niveles en la evaluación de los desempeños**

La evaluación consta de seis desempeños del docente, cada uno se valora empleando las rúbricas que al docente evaluado lo puede ubicar en cuatro niveles de logro.

Nivel I (insatisfactorio), no alcanzan ni siquiera los aspectos positivos del nivel II.

Nivel II (en proceso), se señalan tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente.

Nivel III (satisfactorio), se precisan solo logros, en un marco de buen comportamiento de los estudiantes.

Nivel IV (destacado), Se indican solo logros, buen comportamiento de los estudiantes, alto grado de efectividad en todos los desempeños.

De existir algún tipo de maltrato a los estudiantes, conlleva a marcas que puede ser suficiente motivo para ubicarlo en nivel I. De ello se desprende el proceso que se seguiría a salvaguarda del bien e interés superior del niño.

### **2.3 Definición de términos básicos**

Desempeño directivo. Para el MINEDU (2014) en el Marco de Buen Desempeño del Directivo, precisa que es una herramienta esencial de mejora de la escuela que se enmarca dentro de las políticas de desarrollo docente priorizadas por el Sector Educación. El propósito es lograr que las instituciones educativas asuman la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos, centrando a toda la organización en los aprendizajes. Siendo necesario directivos capaces de mejorar la gestión, así, el Marco de Buen Desempeño del Directivo se convierte en una herramienta estratégica de implementación de una política integral del desarrollo directivo” (p.30).

Desempeño docente. Según Hidalgo (2009, citado por Ramos, 2018) precisó que el desempeño docente “es fomentar dentro y fuera del aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcanzar los estándares de aprendizaje y los perfiles de egreso que se plasma en el currículo nacional. La evaluación de las clases; el seguimiento individual de los alumnos, la información a los padres, hasta las coordinaciones con sus pares y con los directivos para temas relacionados con el currículo y la gestión de la escuela” (p.38).

Gestión escolar. Según Pozner (1995, citado en el Marco de Buen Desempeño del Directivo, 2014) asume la gestión escolar como el “conjunto de acciones articuladas entre sí que emprende el equipo directivo en una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en y con la comunidad educativa” (p.15).

Liderazgo del director. Para Goleman (2002, citado por Solorzano, 2017) determinó que “el liderazgo del director es el desarrollo de una competencia esencial por su papel en la gestión de la calidad de las interacciones subjetivas que se producen entre los sujetos y grupos en el seno de las organizaciones educativas, y la influencia que este ejerce sobre los sujetos individuales. Es entonces una competencia básica del director” (p.19).

Liderazgo pedagógico. Según Bolívar (1997, citado en el Marco de Buen Desempeño del Directivo, 2014) precisó que si bien es cierto el director es la autoridad máxima en la institución educativa, esta autoridad funcional es insuficiente por sí sola, es preciso ejercerla a la par de un liderazgo que incluya la autoridad moral y profesional, así como el acuerdo y colegialidad (p.15).

Liderazgo transformacional. Para Robinson, Lloyd y Rowe (2008, citado en el Marco de Buen Desempeño del Directivo, 2014) indicaron que “el liderazgo transformacional ejercido por los directores es uno de los denominadores comunes de las escuelas eficaces y señalan que, si bien el liderazgo transformacional tiene un efecto positivo en el clima escolar, el liderazgo pedagógico o instruccional influye mucho más en el desempeño escolar” (p.17).

## Capítulo III. Hipótesis y variables

### 3.1 Hipótesis

Según Hernández et al. (2014) afirman: “Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado. Se derivan de la teoría existente y deben formularse a manera de proposiciones” (p.104).

Para la ejecución del estudio, en concordancia a los objetivos propuestos se plantean cuatro hipótesis correlacionales.

#### 3.1.1 Hipótesis general

HG: Existe relación significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019.

#### 3.1.2 Hipótesis específicas

HE1: Existe relación significativa entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019.

HE2: Existe relación significativa entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión administrativa y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019.

HE3: Existe relación significativa entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión institucional y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019.

### 3.2 Variables

De acuerdo a Hernández et al. (2014) indicaron: “Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p.105).

Desde esta perspectiva, el estudio medirá dos variables a fin de determinar su coeficiente de correlación.

Según Hernández et al. (2014) indicaron que definición operacional es “conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para medir una variable (p.120).

***Variable X: Liderazgo del director***

*Definición conceptual*

Thieme (2005) afirmó que liderazgo es el desarrollo personal y profesional del director, donde este trabaja coordinadamente con la comunidad educativa con el que dirige. Las competencias se ven cuando un director orienta a los actores educativos al logro de los objetivos trazados (p25).

*Definición operacional*

Son las actividades que realiza el director a efectos de lograr la mejora de los aprendizajes. Evidencias que serán recogidas en el cuestionario.

***Variable Y: Desempeño docente***

*Definición conceptual*

Sánchez (2001) afirmó que el desempeño docente es el trabajo que se cumplen todos los días en una sesión de aprendizaje, planificando las actividades que va desarrollarse a diario para un buen aprendizaje de los estudiantes.

*Definición operacional*

Son las competencias que desarrolla el docente en su práctica pedagógica. Información que será recopilada mediante el cuestionario.

### 3.3. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable liderazgo del director*

Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Es la calidad del liderazgo que ejerce el director ante sus docentes, mismo que se ve reflejado en su práctica diaria, la información será recogida por el cuestionario y procesado.	Gestión pedagógica	Fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la IE. Interés por el aprendizaje de los estudiantes.	ORDINAL 1 Totalmente en desacuerdo.
	Gestión administrativa	Demuestra eficacia y eficiencia en el desempeño de sus funciones.	2 En desacuerdo. 3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
	Gestión institucional	Conocimiento y capacidad directiva Solución de conflictos.	4 De acuerdo.
		Promoción por el trabajo en equipo.	5 Totalmente de acuerdo.

Tomado de Sacsara (2018)

**Tabla 2***Operacionalización de la variable desempeño docente*

Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Es la calidad del desempeño del docente en la planificación y programación de documentos técnicos pedagógicos, en las sesiones de aprendizaje, su liderazgo ante los padres de familia, que serán recogidos por el instrumento y luego procesados.	Preparación para el aprendizaje.	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes. Planifica la enseñanza de forma colegiada.	ORDINAL  1 En inicio  2 En proceso  3 Logro previsto
	Enseñanza para el aprendizaje.	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos.	
	Participación en la gestión de la escuela.	Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela.	
	Desarrollo profesional e identidad	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional. Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas.	

Tomado de Sacsara (2018)



## **Capítulo IV. Metodología**

### **4.1 Enfoque de investigación**

Para el presente estudio se empleará el enfoque cuantitativo. De acuerdo a Hernández et al. (2014) precisaron: “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 37).

### **4.2 Tipo de investigación**

Según Hernandez et al. (2014) indicaron que la investigación básica o pura es la que realiza conocimientos y teorías.

Según la característica del proyecto, es investigación básica, por ser teórica y centrada en recabar información de la realidad en un momento y tiempo determinado.

### **4.3 Diseño de investigación**

Con la finalidad de obtener información relacionada a las variables de estudio, es necesario contar con un diseño apropiado que responda al problema planteado.

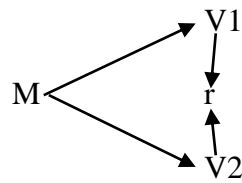
Para Hernández et al. (2014) definieron el diseño como: “El plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación y responder al planteamiento” (p.128).

Para el presente estudio se empleará el descriptivo correlacional.

Los estudios descriptivos, de acuerdo a Hernández et al. (2014) precisaron que: “Únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren...” (p.92).

Los estudios correlacionales, según Hernández et al. (2014) indicaron: “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p. 93).

En la consecución del proyecto se empleará el siguiente esquema de correlación:



Donde:

M = Son las unidades de estudio conformado por las docentes.

V1 = Representa a la variable Liderazgo del Director.

V2 = Representa a la variable Desempeño Docente.

r = Coeficiente de correlación entre las variables a estudiar.

#### 4.4 Población y muestra

La población es la totalidad de docentes que laboran en la institución educativa a investigar, en este caso compuesto por 19 docentes.

Según Lepkowski (2008, citado en Hernández et al, 2014) determinó que “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.174).

De acuerdo a Hernández et al. (2014) indicaron: “La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (p.173).

La IE 1005 – Jorge Chavez Dartnell cuenta con 18 docentes de aula y un profesor de educación física, distribuidos en los turnos mañana y tarde. Para efectos del presente estudio la población total será la muestra, en este caso 19 docentes.

## 4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información

### *Técnica*

A fin de recolectar los datos mediante una encuesta, para el estudio se usará como instrumento el cuestionario con preguntas cerradas por tener opciones de respuestas debidamente delimitadas. Se usará la escala de Likert.

Según Chasteauneuf (2009, citado en Hernández et al., 2014) determinó que “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p.217).

Asimismo, según Brace (2013, citado en Hernández et al., 2014) determinó que “Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis” (p.217).

### *Instrumentos*

Para la ejecución del estudio se van a utilizar dos instrumentos. Según Hernández et al. (2014) indicaron que la validación es el grado en que un instrumento va a medir las variables. Los instrumentos han sido adaptados de los cuestionarios efectuados por Sacsara Ochoa Ana Maria (2018) en su tesis de Maestría “Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido”. Cangallo-Ayacucho.” De la universidad Cesar Vallejo. Instrumentos validados por juicio de expertos de docentes de la mencionada casa de estudios, y los resultados de la prueba piloto de una muestra de 15 docentes fueron procesados con el estadístico Alfa de Crombach con un coeficiente aceptable.

### *Ficha técnica del cuestionario liderazgo del director*

Autora: Sacsara Ochoa Ana Maria (2018)

Adaptación: Onofre Antara Ana Maria

Administración: individual - colectivo

Duración: 15 minutos

Aplicación: docentes de la IE 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, UGEL 03.

Objetivo de la prueba: medir la percepción respecto al liderazgo del director.

Dimensiones: Gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión institucional.

Descripción: el instrumento consta de 32 ítems tipo Likert.

Cada uno de estos ítems tiene cinco opciones de respuestas, escaladas mediante el procedimiento Likert (5 = totalmente de acuerdo; 4 = de acuerdo; 3 = ni de acuerdo, ni en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 1 = totalmente en desacuerdo).

#### *Ficha técnica del cuestionario desempeño docente*

Autora: Sacsara Ochoa Ana Maria (2018)

Adaptación: Onofre Antara Ana Maria

Administración: individual

Duración: 25 minutos

Aplicación: docentes de la IE 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, UGEL 03.

Objetivo de la prueba: medir la percepción respecto al desempeño docente.

Dimensiones: Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela y desarrollo profesional e identidad.

Descripción: el instrumento consta de 16 ítems, cuya valoración que se otorga dependerá de las fuentes de verificación.

Cada uno de estos ítems tiene tres escalas de medición, según el nivel de logro (3 = en inicio; 2 = en proceso; 1 = logro previsto).

#### **4.6 Tratamiento estadístico**

Para el procesamiento estadístico de los datos se utilizó el software SPSS versión 22. Según Hernández, et al. (2014, p. 273), El SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales), desarrollado en la Universidad de Chicago, es uno de los más difundidos y de propiedad de IBM. Además, para la confiabilidad de los instrumento se utilizó el Alpha de Cronbach; para la prueba de normalidad de los datos se utilizó Shapiro Wilk toda vez que

la muestra era menor a 20 sujetos, los resultados sirvieron para tomar una decisión estadística, al obtener datos de configuración no normal, optar por pruebas no paramétricas para hallar el coeficiente de correlación de Rho Spearman a fin de aceptar o rechazar las hipótesis.

## Capítulo V. Resultados

### 5.1 Validez y confiabilidad de los instrumentos

#### *Validez*

Según Hernández et al. (2014) indicaron que la validación es el grado en que un instrumento va a medir las variables. Es decir la consistencia interna de los cuestionarios.

Los dos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos por tres doctores de la universidad Cesar Vallejo, indicando que existe suficiencia con los siguientes criterios al evaluar los instrumentos:

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Suficiencia:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

#### *Confiabilidad*

De acuerdo a Hernández et al. (2014) indicaron que la confiabilidad de un instrumento de medición hace referencia a que el instrumento replicado a un mismo sujeto u objeto, producirá similares resultados.

Para obtener la confiabilidad de los instrumentos, fueron sometidos al criterio de consistencia interna con el Alfa de Cronbach. Esta prueba estadística produce valores de cero (nula confiabilidad) a uno (perfecta confiabilidad). Es aplicable a escalas de varios valores cuyos ítems poseen como respuesta más de dos alternativas.

**Tabla 3***Valores obtenidos por el coeficiente de Alfa de Cronbach*

Variables	N° de ítems	N° de casos	Alfa de Cronbach
Liderazgo del director	32	15	,859
Desempeño docente	16	15	,816

Los resultados obtenidos de la prueba piloto efectuada a 15 docentes con características parecidas a las unidades de estudio, en ambas variables determinaron un nivel elevado de confiabilidad, según tabla siguiente.

**Tabla 4***Valores de los niveles de confiabilidad*

Valores	Nivel de confiabilidad
0,00	Nula
0,10 a 0,20	Muy baja
0,21 a 0,39	Baja
0,40 a 0,59	Regular
0,60 a 0,79	Aceptable
0,80 a 0,99	Elevada
1,00	Perfecta

Tomado de Hernández et al. (2014)

## 5.2 Presentación y análisis de los resultados

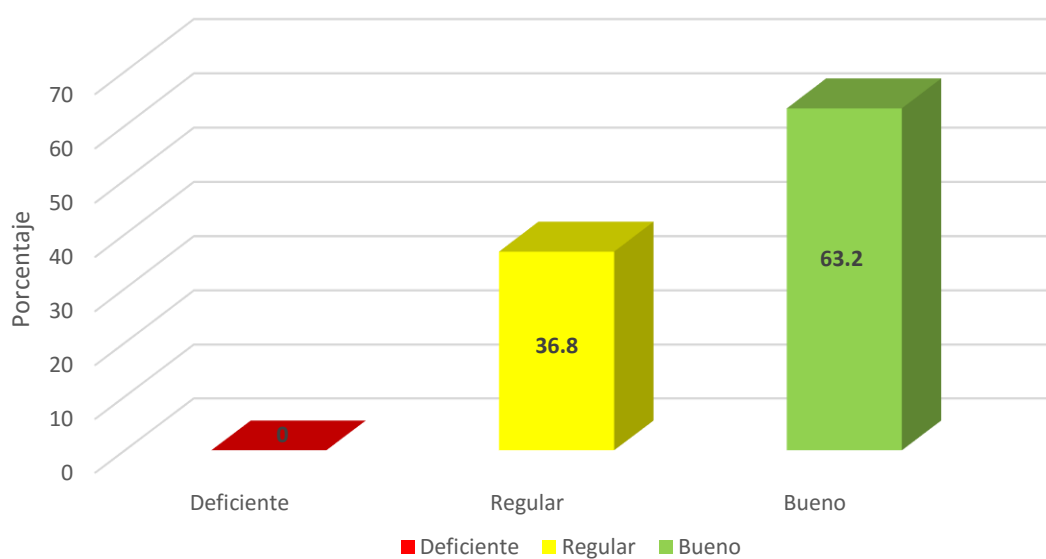
### Nivel descriptivo

#### *Variable liderazgo del director*

**Tabla 5**

*Frecuencias de la variable liderazgo del director*

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	(32 – 72)	0	0,0
Regular	(73 – 113)	7	36,8
Bueno	(114 – 160)	12	63,2
Total		19	100,0



*Figura 1. Liderazgo del director*

Se observó que el 63,2% (12) indica que existe un nivel bueno en la variable liderazgo del director. El 36,8% (7) precisa que hay un nivel regular en la variable liderazgo del director. Se observa un nulo porcentaje en el nivel deficiente en la variable liderazgo del director.

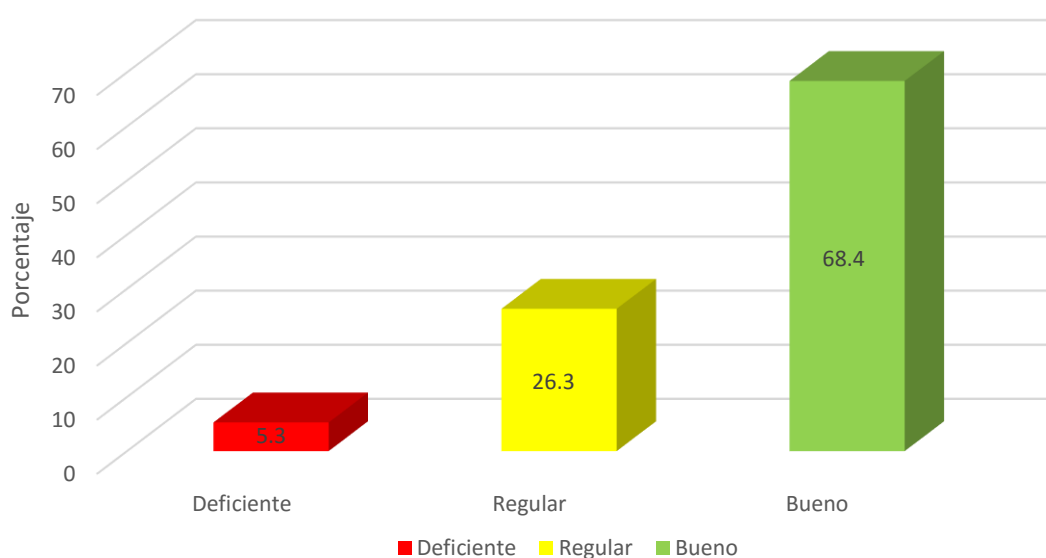


### *Dimensión gestión pedagógica*

**Tabla 6**

*Frecuencias de la dimensión gestión pedagógica*

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	(12 – 28)	1	5,3
Regular	(29 – 44)	5	26,3
Bueno	(45 – 60)	13	68,4
Total		19	100,0



*Figura 2. Gestión pedagógica*

Se observó que el 68,4% (13) indica que existe un nivel bueno en la dimensión gestión pedagógica.

El 26,3 % (5) precisa que hay un nivel regular en la dimensión gestión pedagógica.

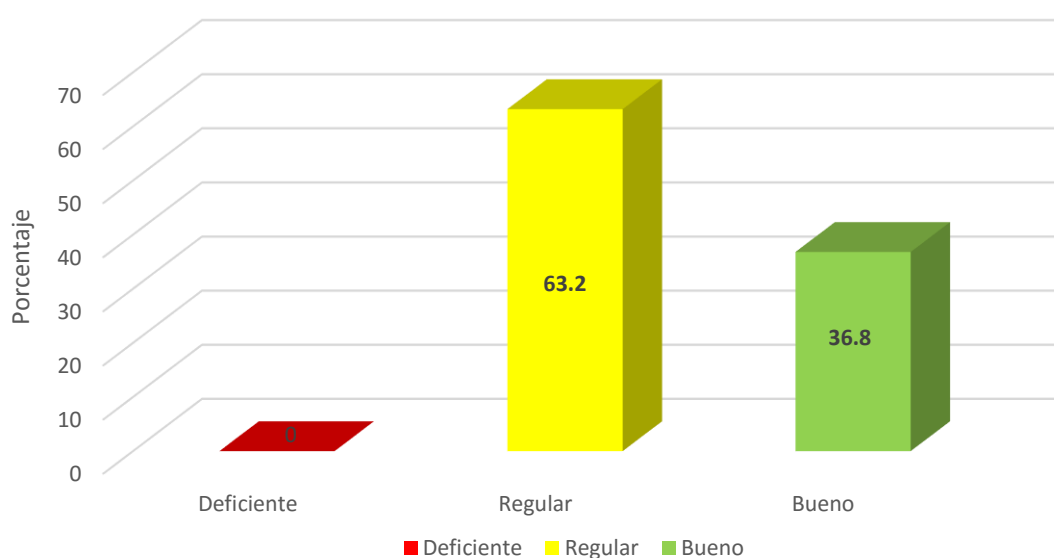
El 5,6% (1) señala que existe un nivel deficiente en la dimensión gestión pedagógica.

### *Dimensión gestión administrativa*

**Tabla 7**

*Frecuencias de la dimensión gestión administrativa*

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	(10 – 23)	0	0,0
Regular	(24 – 36)	12	63,2
Bueno	(37 – 50)	7	36,8
Total		19	100,0



*Figura 3. Gestión administrativa*

Se observó que el 63,2% (12) indica que existe un nivel regular en la dimensión gestión administrativa.

El 36,8 % (7) precisa que hay un nivel bueno en la dimensión gestión administrativa.

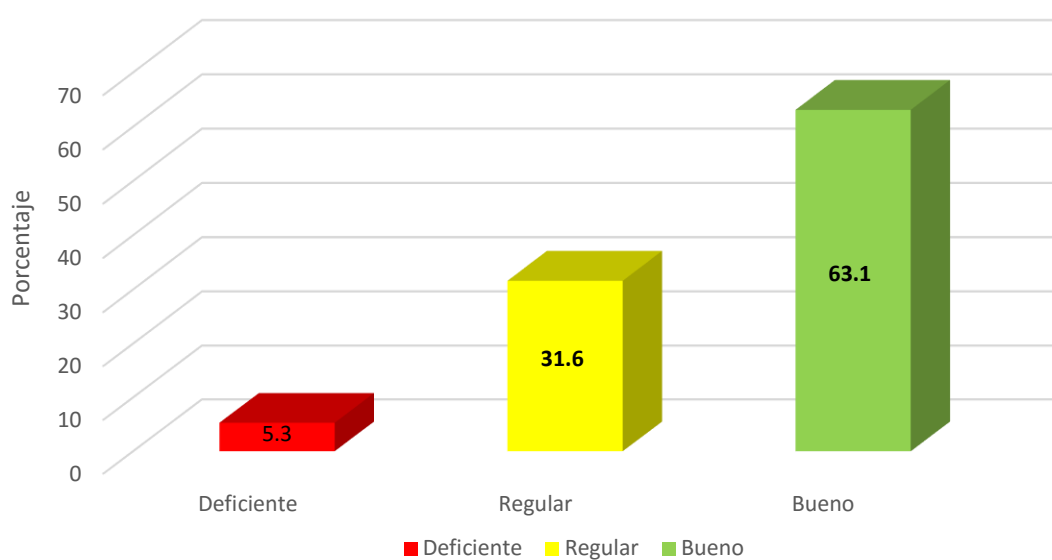
Hay nulo porcentaje en el nivel deficiente en la dimensión gestión administrativa.

### *Dimensión gestión institucional*

**Tabla 8**

*Frecuencias de la dimensión gestión institucional*

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	(10 – 23)	1	5,3
Regular	(24 – 36)	6	31,6
Bueno	(37 – 50)	12	63,1
Total		19	100,0



*Figura 4. Gestión institucional*

Se observó que el 63,1% (12) indica que existe un nivel bueno en la dimensión gestión institucional.

El 31,6 % (6) precisa que hay un nivel regular en la dimensión gestión institucional.

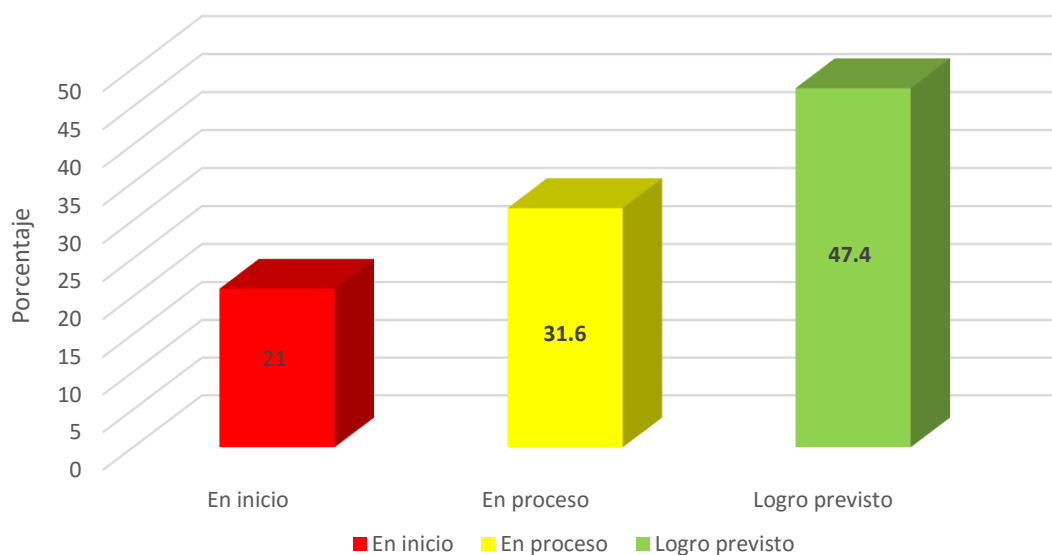
El 5,6% (1) señala que existe un nivel deficiente en la dimensión gestión institucional.

*Variable desempeño docente*

**Tabla 9**

*Frecuencias de la variable desempeño docente*

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
En inicio	(16 – 27)	4	21,0
En proceso	(28 – 38)	6	31,6
Logro previsto	(39 – 48)	9	47,4
Total		19	100,0



*Figura 5. Desempeño docente*

Se observó que el 47,4% (9) indica que existe un nivel logro previsto en la variable desempeño docente.

El 31,6 % (6) precisa que hay un nivel en proceso en la variable desempeño docente.

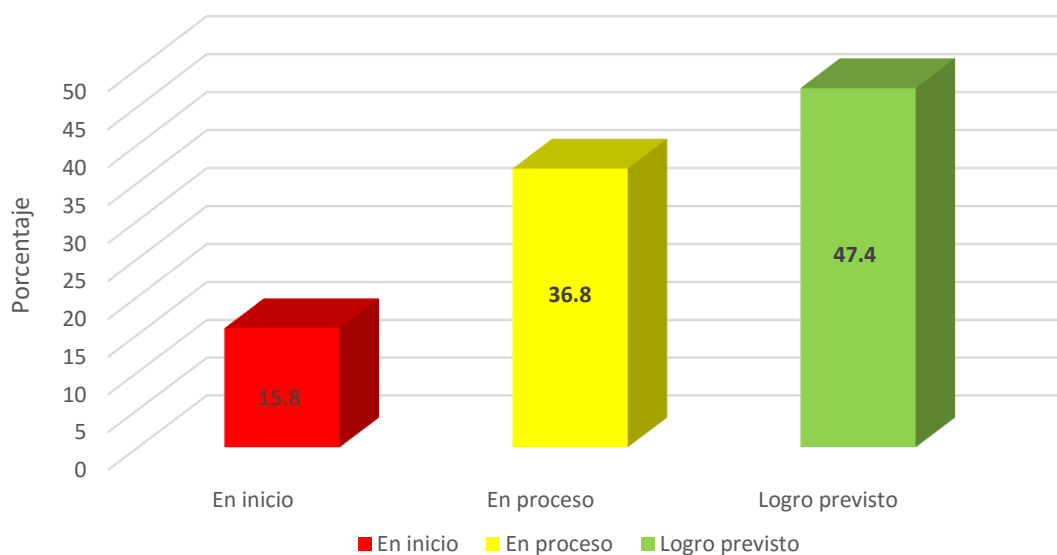
El 21,0% (4) señala que existe un nivel en inicio en la variable desempeño docente.

## Dimensión preparación para el aprendizaje

**Tabla 10**

*Frecuencias de la dimensión preparación para el aprendizaje*

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
En inicio	(1 - 5)	3	15,8
En proceso	(6 – 9)	7	36,8
Logro previsto	(10 – 12)	9	47,4
Total		19	100,0



*Figura 6. Preparación para el aprendizaje*

Se observó que el 47,4% (9) indica que existe un nivel logro previsto en la dimensión preparación para el aprendizaje.

El 36,8 % (7) precisa que hay un nivel en proceso en la dimensión preparación para el aprendizaje.

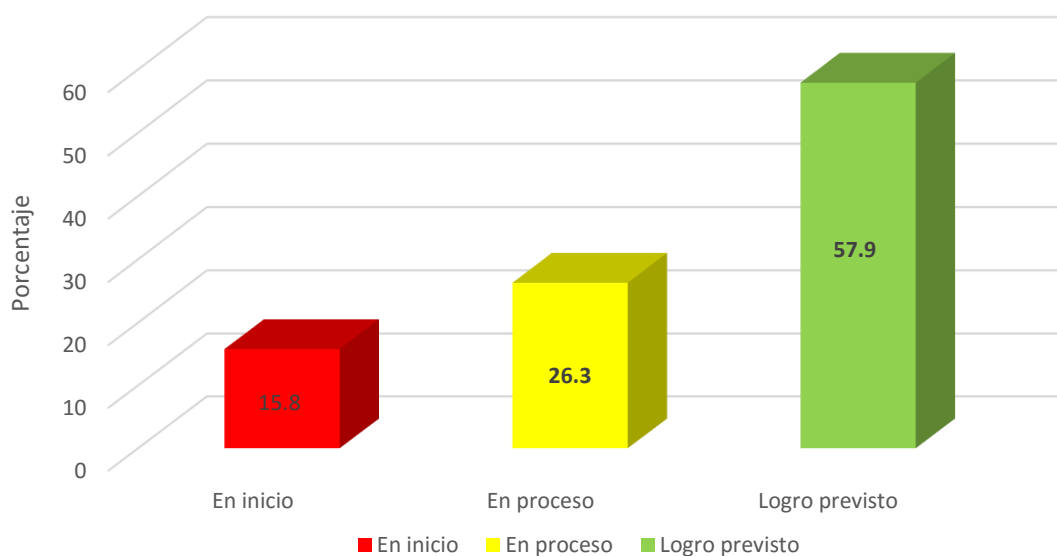
El 15,8% (3) señala que existe un nivel en inicio en la dimensión preparación para el aprendizaje.

*Dimensión enseñanza para el aprendizaje*

**Tabla 11**

*Frecuencias de la dimensión enseñanza para el aprendizaje*

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
En inicio	(1 - 5)	3	15,8
En proceso	(6 – 9)	5	26,3
Logro previsto	(10 – 12)	11	57,9
Total		19	100,0



*Figura 7. Enseñanza para el aprendizaje*

Se observó que el 57,9% (11) indica que existe un nivel logro previsto en la dimensión enseñanza para el aprendizaje.

El 26,3 % (5) precisa que hay un nivel en proceso en la dimensión enseñanza para el aprendizaje.

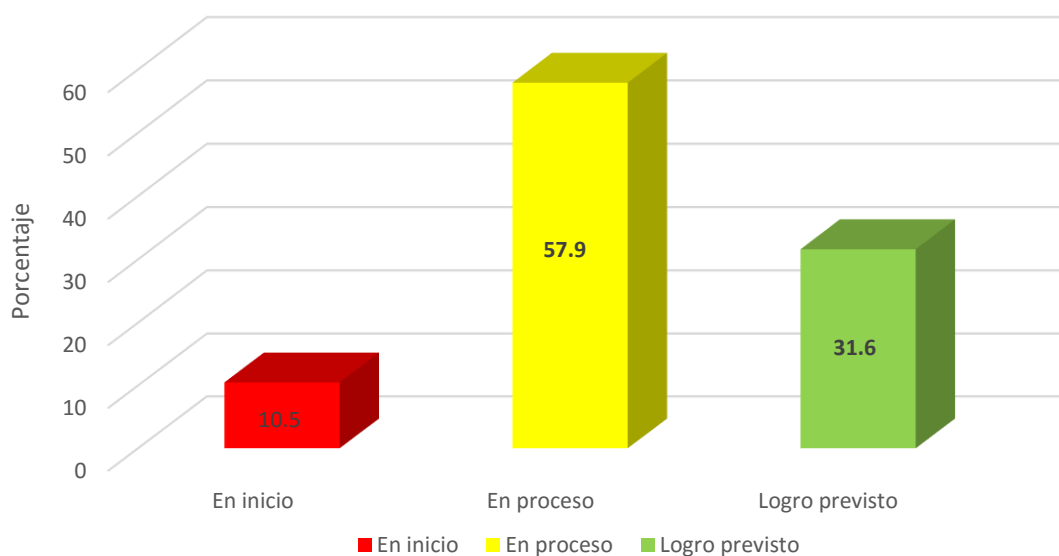
El 15,8% (3) señala que existe un nivel en inicio en la dimensión enseñanza para el aprendizaje.

*Dimensión participación en la gestión a la comunidad*

**Tabla 12**

*Frecuencias de la dimensión participación en la gestión a la comunidad*

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
En inicio	(1 - 5)	2	10,5
En proceso	(6 – 9)	11	57,9
Logro previsto	(10 – 12)	6	31,6
Total		19	100,0



*Figura 8. Participación en la gestión a la comunidad*

Se observó que el 57,9% (11) indica que existe un nivel en proceso en la dimensión participación en la gestión a la comunidad.

El 31,6 % (6) precisa que hay un nivel logro previsto en la dimensión participación en la gestión a la comunidad.

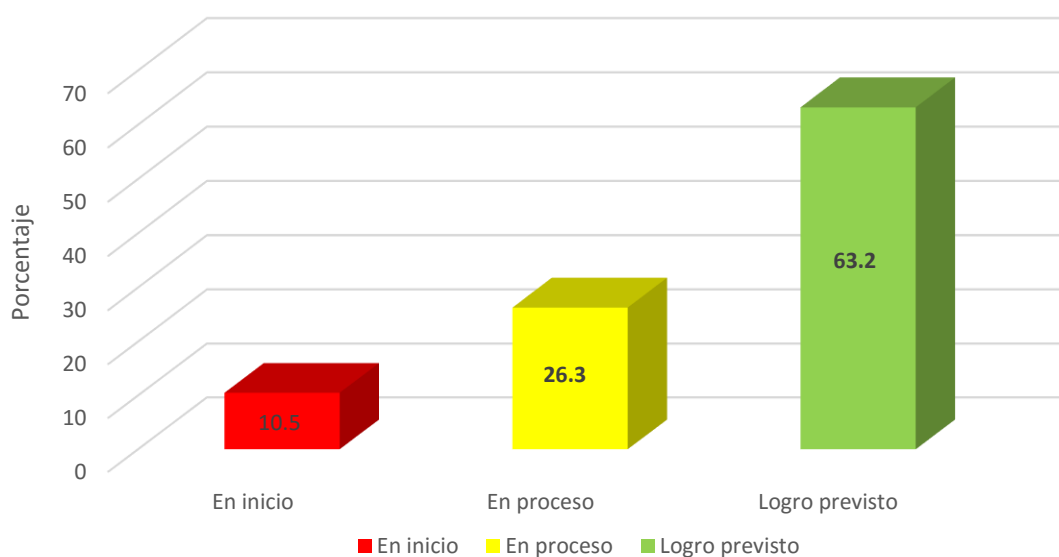
El 10,5% (2) señala que existe un nivel en inicio en la dimensión participación en la gestión a la comunidad.

*Dimensión desarrollo profesional e identidad*

**Tabla 13**

*Frecuencias de la dimensión desarrollo profesional e identidad*

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
En inicio	(1 - 5)	2	10,5
En proceso	(6 – 9)	5	26,3
Logro previsto	(10 – 12)	12	63,2
Total		19	100,0



*Figura 9. Desarrollo profesional e identidad*

Se observó que el 63,2% (12) indica que existe un nivel logro previsto en la dimensión desarrollo profesional e identidad.

El 26,3 % (5) precisa que hay un nivel en proceso en la dimensión desarrollo profesional e identidad.

El 10,5 (2) señala que existe un nivel en inicio en la dimensión desarrollo profesional e identidad.



### *Nivel inferencial*

#### *Prueba estadística de normalidad*

Antes de la contrastación de las hipótesis de la investigación, primero se aplicó la prueba de normalidad con el estadístico de Shapiro Wilk, por ser aplicable a base de datos menores de cincuenta encuestados.

Su fórmula es:

$$W = \frac{(\sum_{i=1}^n a_i x_{(i)})^2}{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}$$

Luego se plantearon las hipótesis de trabajos, en este caso la hipótesis alternativa (Ha) e hipótesis nula (Ho).

Se precisó el nivel de significancia, donde  $\alpha = 0,05$

Se formuló la regla de decisión y otras conclusiones resultantes de la misma, según el siguiente criterio:

Si  $\alpha (\text{Sig}) \geq 0,05$ ; se acepta la Ho; se rechaza la Ha; datos con distribución normal; uso de pruebas paramétricas para la correlación de las variables de estudio.

Si  $\alpha (\text{Sig}) < 0,05$ ; se rechaza la Ho; se acepta la Ha; datos con distribución no normal; uso de pruebas no paramétricas para la correlación de las variables de investigación.

#### *Prueba de normalidad de la variable liderazgo directivo*

Ha: Existen diferencias significativas entre la distribución ideal y la distribución normal de los datos.

Ho: No existen diferencias significativas entre la distribución ideal y la distribución normal de los datos.

**Tabla 14***Valores de la prueba de normalidad de liderazgo directivo*

Shapiro Wilk		
Estadístico	gl	Sig.
,810	19	,002

El resultado conseguido tiene significancia de 0,002; en este caso  $0,002 < 0,050$ . Se rechaza la hipótesis nula; se acepta la hipótesis alternativa, los datos no tienen distribución normal, en consecuencia para la correlación de las variables de investigación se hará uso de pruebas no paramétricas.

*Prueba de normalidad de la variable desempeño docente*

Se precisaron las siguientes hipótesis:

Ha: Los datos obtenidos en la variable desempeño docente tienen una distribución normal.

Ho: Los datos obtenidos en la variable desempeño docente no tienen una distribución normal.

**Tabla 15***Valores de la prueba de normalidad de desempeño docente*

Shapiro Wilk		
Estadístico	gl	Sig.
,690	19	,000

El resultado conseguido tiene significancia de 0,000; en este caso  $0,000 < 0,050$ . Se rechaza la hipótesis nula; se acepta la hipótesis alternativa, los datos no tienen distribución normal, en consecuencia para la correlación de las variables de estudio se hará uso de pruebas no paramétricas.

En ambos cuestionarios los datos difieren de una distribución normal., en consecuencia, para la constratación de la hipótesis se hará uso de pruebas no paramétricas para configuración no normal de los datos, en este caso, el estadístico de correlación de Rho de Spearman.

### *Contrastación de hipótesis*

Para el trabajo con el estadístico de correlación de Rho Spearman, se considera lo siguiente:

Valor de significancia:  $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si  $p < 0,05$ ; se rechaza  $H_0$ ; se acepta la hipótesis de investigación.

Si  $p \geq 0,05$ ; se acepta  $H_0$ ; se rechaza la hipótesis de investigación.

Coefficiente de correlación e interpretación:

De 0 a 0,20	correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	correlación baja
De 0,41 a 0,70	correlación moderada
De 0,71 a 0,90	correlación alta
De 0,91 a 1,00	correlación muy alta

### *Hipótesis principal de investigación*

Existe relación significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019.

### *Hipótesis principal nula*

No existe relación significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019.

**Tabla 16***Correlación entre liderazgo del director y desempeño docente*

			Liderazgo del director	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo del director	Coeficiente de correlación	1,000	,751**
		Sig. (bilateral)	19	19
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,751**	1,000
		Sig. (bilateral)	19	19
		N		

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

El nivel de significancia (0,000) es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis principal nula; se acepta la hipótesis principal investigación.

El coeficiente de correlación es 0,751\*\* pertenece a un rango de correlación alta, directa y positiva.

A partir de los resultados obtenidos, se puede afirmar que existe relación significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019.

#### *Hipótesis específica de investigación 01*

Existe relación significativa entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019.

#### *Hipótesis nula 01*

No existe relación significativa entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019.

**Tabla 17***Correlación entre gestión pedagógica y desempeño docente*

		Gestión pedagógica	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 ,644** 19
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,644** ,003 19

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

El nivel de significancia (0,003) es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula 01; se acepta la hipótesis específica 01 de investigación.

El coeficiente de correlación es 0,644\*\* pertenece a un rango de correlación moderada, directa y positiva.

A partir de los resultados obtenidos, se puede afirmar que existe relación significativa entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019.

#### *Hipótesis específica de investigación 02*

Existe relación significativa entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión administrativa y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019.

#### *Hipótesis nula 02*

No existe relación significativa entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión administrativa y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019.

**Tabla 18***Correlación entre gestión administrativa y desempeño docente*

			Gestión administrativa	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,696**
		Sig. (bilateral)	19	,001
		N		19
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,696**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	19
		N	19	

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

El nivel de significancia (0,001) es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula 02; se acepta la hipótesis específica 02 de investigación.

El coeficiente de correlación es 0,696\*\* pertenece a un rango de correlación moderada, directa y positiva.

A partir de los resultados encontrados, se puede afirmar que existe relación significativa entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión administrativa y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019.

#### *Hipótesis específica de investigación 03*

Existe relación significativa entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión institucional y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019.

#### *Hipótesis nula 03*

No existe relación significativa entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión institucional y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019.

**Tabla 19***Correlación entre gestión institucional y desempeño docente*

			Gestión institucional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	19	19
		N		
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	19	19
		N		

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

El nivel de significancia (0,001) es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula 03; se acepta la hipótesis específica 03 de investigación.

El coeficiente de correlación es 0,704\*\* pertenece a un rango de correlación alta, directa y positiva.

A partir de los resultados encontrados, se puede afirmar que existe relación significativa entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión institucional y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019.

### 5.3 Discusión de los resultados

En el trabajo de campo se han logrado los objetivos planteados en la investigación; la discusión de los resultados del presente estudio se realiza con los hallazgos encontrados por otros investigadores.

El objetivo general fue Determinar la relación que existe entre el liderazgo del director y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019. En la prueba de correlación de Rho Spearman se obtuvo un nivel de significancia de (0,000) que es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis principal nula; se acepta la hipótesis principal de investigación. El coeficiente de correlación es 0,751\*\* pertenece a un rango de correlación alta, directa y positiva. A partir de los

resultados se concluye que existe relación significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente.

Estos resultados coinciden con el estudio realizado por Martos (2018) en su tesis de maestro titulada Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución Educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017, concluyó que el liderazgo directivo se encuentra estrechamente relacionado con el desempeño docente, esto quiere decir que el liderazgo que ejercen los directores influye en las conductas de los actores de la educación, fortaleciendo las relaciones interpersonales y la satisfacción del personal, permitiendo lograr mejoras en los aprendizajes de los estudiantes. Salvatierra (2013) en su tesis Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la RED Educativa N°12-UGEL 04, Comas, 2013, en los resultados obtenidos de la investigación confirman que el liderazgo directivo se relaciona de manera significativa con el desempeño docente, ya que el valor de significación observada  $p: 0,000$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha:0,05$ . El coeficiente de correlación de  $0,725$  indica que el nivel de correlación es alta.

El primer objetivo específico plantea Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019. En la prueba de correlación de Rho Spearman se halló un nivel de significancia de  $(0,003)$  que es menor a  $0,05$  entonces se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ ; se acepta la primera hipótesis específica. El coeficiente de correlación es  $0,644^{**}$  pertenece a un rango de correlación moderada, directa y positiva.

Concluyendo que existe relación significativa entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente.

El segundo objetivo específico de la investigación precisa Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión administrativa y el



desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019. Los resultados de la prueba de Rho Spearman indicaron un nivel de significancia de (0,001) que es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula 02; se acepta la segunda hipótesis. El coeficiente de correlación es 0,696\*\* pertenece a un rango de correlación moderada, directa y positiva. Concluye que existe relación significativa entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión administrativa y el desempeño docente.

El tercer y último objetivo específico indica Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión institucional y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019. Efectuada la prueba de correlación de Spearman se obtuvo un nivel de significancia de (0,001) que es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula 03; se acepta la tercera hipótesis específica. El coeficiente de correlación es 0,704\*\* pertenece a un rango de correlación alta, directa y positiva. Estableciéndose que existe relación significativa entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión institucional y el desempeño docente.

### Conclusiones

- 1) El liderazgo del director se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,751\*\*.
- 2) El liderazgo del director, en su dimensión gestión pedagógica se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,644\*\*.
- 3) El liderazgo del director, en su dimensión gestión administrativa se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,696\*\*.
- 4) El liderazgo del director, en su dimensión gestión institucional se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,704\*\*.

### **Recomendaciones**

- 1) El Director debe propiciar un liderazgo compartido a fin de crear sinergia entre sus docentes, en concordancia a sus fortalezas, y convertirlos en actores activos con capacidad de decisión.
- 2) El Director debe cumplir en su totalidad con el monitoreo, acompañamiento y asesoría al personal docente a fin de mejorar la práctica docente en las sesiones de aprendizaje.
- 3) El director debe mejorar el visado de los documentos pedagógicos de los docentes a fin de verificar la planificación y programación curricular, asimismo de las unidades y sesiones de aprendizaje.
- 4) El director debe gestionar alianzas estratégicas con instituciones de su entorno a fin de garantizar el soporte necesario para los docentes, en lo referente a salud mental, capacitaciones, pasantías, entre otros.

## Referencias

- Angulo, A., Siliceo A. & Siliceo F. (2001). *Liderazgo: El don del servicio*.
- Aguilar, (2014). *Liderazgo directivo y el desempeño docente, Red 8, UGEL 02, San Martín de Porres, 2014*. (Tesis maestría, UCV, Lima, Perú).
- Castillo, P. (2014). *Ejercicio del liderazgo pedagógico en el CEIP Lledoner, comunidad de aprendizaje: Un estudio de casos, localidad de Granollers, "Comunidad Autónoma de Cataluña, Barcelona, España"* (Tesis doctoral. Universidad de Barcelona, España). Recuperado de:  
[diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/63390/1/CASTILLO\\_ARMIJO\\_TESIS.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/63390/1/CASTILLO_ARMIJO_TESIS.pdf)
- Castro, (2016). "*Directores Principiantes: dificultades y retos en el desempeño de sus funciones*". (Tesis de grado de magister en investigación educativa en la universidad autónoma de Yucatán- México).
- Fernández, J. (2002). *Fuentes de presión laboral, tipo de personalidad, desgaste psíquico (Burnout), satisfacción laboral y desempeño docente en profesores de educación primaria de Lima Metropolitana*. (Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú).
- Freire y Miranda (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. (Tesis maestría) MISC.
- Frishman, D. (2016). En su artículo "*cinco tipos de Liderazgo*". UPC,
- García, L. (2017). *Liderazgo pedagógico y gestión escolar centrada en los aprendizajes, Red 09, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2017* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú). Recuperado de: [repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10758](http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10758).
- Goleman, D. (1998). *Liderazgo que obtiene resultados*. Artículo tomado de [ecob.scienceontheweb.net/liderazgo1.pdf](http://ecob.scienceontheweb.net/liderazgo1.pdf)

- Gutierrez, M. C. Q. (2017). *Análisis del modelo de liderazgo en la dirección de los conservatorios profesionales en España*” (Doctoral dissertation, Universidad de Granada).
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P (2014). *Metodología de la investigación científica* (6ta edición en castellano). México: Mc Graw – Hill.
- Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. Santiago (Chile): PREAL, Editorial San Marino.
- Leiva, Montesinos y Aravena (2016). *Liderazgo pedagógico en directores noveles en Chile: Prácticas de observación de clases y retroalimentación a profesores*. RELIEVE-Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa, 22(2). [https://www.uv.es/rELiEVE/v22n2/RELIEVEv22n2\\_8.pdf](https://www.uv.es/rELiEVE/v22n2/RELIEVEv22n2_8.pdf)
- Huamaní, P. (2016). *Liderazgo directivo y Desempeño Docente en las Instituciones Públicas*. (Tesis de maestría. UCV, Ayacucho, Perú).
- Jiménez, B. (2000). *Evaluación de la docencia*. En Jiménez (ed.), *Evaluación de programas, centros y profesores*. Madrid: Editorial Síntesis, 173-206.
- Juárez, R. (2012). *Estilos de liderazgo de directores de instituciones educativas según la percepción de docentes de la red N° 2 distrito Ventanilla - Callao*. (Tesis de maestría. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima).
- Kotter, J. (1999). *Qué hacen los líderes*. Barcelona: Ediciones Deusto
- Macahuachi, P. Gonzales K. (2016). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución Educativa inicial Nuestra Señora de la Esperanza distrito Ambopata Puerto Maldonado*. (Tesis de Licenciatura, universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios).

- Martos, R. B. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución Educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017*”, (Tesis de Maestro, UCV).
- Mestanza, S. M. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. “San Antonio de Jicamarca” del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana, Lima Perú*, (Tesis de Maestro, Universidad Inca Garcilaso de la Vega).
- Ministerio de Educación del Perú (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente*.
- Ministerio de Educación del Perú (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*.
- Ministerio de Educación del Perú (2017). *Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente*.
- Ortiz, A. (2014). *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los Centros de Educación Básica: Juan Ramón Molina, las Américas Nemecia Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del Distrito Central, Tegucigalpa, Honduras*.(Tesis de maestría, universidad Pedagógica Nacional “Francisco Morzán”, Honduras). Recuperado de: [www.cervantesvirtual.com/.../el-liderazgo-pedagogicoen-los-procesos-de-gestion-educa](http://www.cervantesvirtual.com/.../el-liderazgo-pedagogicoen-los-procesos-de-gestion-educa).
- Ramírez, C. (2002). *Fundamentos de Administración*. Colombia: Ecoe ediciones.
- Ramos, A. (2018). *Liderazgo del director y el desempeño docente de la Institución Educativa de primaria, 2018*. (Tesis de Maestría, UCV, Lima).
- Raxulaul, M. (2014). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente de Tercero Básico de Institutos de educación Básica del Municipio Santa Catalina*.. (Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Guatemala).
- Robinson, V. (2008). “*The impact of leadership on school outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types*”. En: *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635-674.

- Rojas, V. (2017). *Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado de la región Puno 2016*. Revista Científica Investigación Andina, 17(1), 14.
- Rojas, A. y Gaspar, F. (2006). *Bases de Liderazgo en Educación Colección Líderes escolares un tesoro para la educación*.
- Roman, R. (2016). *Evaluación del liderazgo del director y su influencia en el desempeño docente del nivel secundario de la institución educativa magíster del distrito de Villa María del Triunfo, 2013 (Tesis de maestría, UCV, Lima)* Evaluation of the leadership of the director and his influence in. logos, 6(1).  
<http://www.uancv.edu.pe/revistas/index.php/RCIA/article/view/352>.
- Sacsara, A. (2018). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución Educativa "María Parado de Bellido". Cangallo-Ayacucho. 2018. (Tesis de Maestría, UCV. Lima)*.
- Salvatierra, P. (2013). *Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la RED Educativa N°12- UGEL 04, Comas, 2013. (Tesis de maestría, UCV, Lima Perú)*.
- Solorzano, M. (2017). *"Liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa José Antonio Encinas UGEL 06"* (Tesis de Maestría, UCV, Lima).
- Thieme, C. (2005). *Liderazgo y eficiencia en la educación primaria*. (Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, España).
- Tobón, S., y Tobón, B. (2018). *Evaluación del desempeño docente en México: Del Proyecto de Enseñanza al Proyecto Formativo*. Atenas 1(41), 18-33.
- Vasquez, O. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y gestión de los aprendizajes. Institución Educativa N° 0040 Hipólito Unanue. UGEL03 – 2017* (Tesis de maestría,

Universidad César Vallejo, Perú). Recuperado de:

[repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8176](http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8176).

Zárate, D. (2011). *Liderazgo Directivo en Instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. (Tesis de grado de Maestría, Universidad Mayor de San Marcos).



## **Apéndices**

**Apéndice A. Matriz de consistencia**  
**Liderazgo del director y desempeño docente de la Institución Educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019**

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Metodología</b>
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> PE1 ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019?</p> <p>PE2</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre el liderazgo del director y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> OE1 Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019.</p> <p>OE2</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> HE1 Existe relación significativa entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019.</p> <p>HE2</p>	<p><b>Variable X</b> Liderazgo del director -Definición conceptual Thieme (2005) afirmó que liderazgo es el desarrollo personal y profesional del director, donde el director trabaja coordinadamente con la comunidad educativa con el que dirige. Las competencias se ven cuando un director orienta a los actores educativos al logro de los objetivos trazados (p25) -Definición operacional Son las actividades que realiza el director a efectos de lograr la mejora de los aprendizajes.</p> <p><b>Dimensiones:</b> -Gestión Pedagógica -Gestión Administrativa -Gestión Institucional</p> <p><b>Variable Y</b></p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Básico. Diseño de investigación: Descriptivo correlacional. Método de la investigación: Hipotético deductivo Población y muestra: Población: 19 Muestra: 18 Técnicas e instrumentos: Encuesta / cuestionario Tratamiento de datos: Los datos serán procesados empleando el paquete estadístico SPSS versión 24.0</p>

<p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión administrativa y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019?</p> <p>PE3</p>	<p>Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión administrativa y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019.</p> <p>OE3</p>	<p>Existe relación significativa entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión administrativa y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019.</p> <p>HE3</p>	<p>Desempeño docente</p> <p>-Definición conceptual</p> <p>Sánchez (2001) afirmó que el desempeño docente es el trabajo que se cumplen todos los días en una sesión de aprendizaje, planificando las actividades que va desarrollarse a diario para un buen aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>-Definición operacional</p> <p>Son las competencias que desarrolla el docente en su práctica pedagógica.</p>	<p>- Inferenciales</p> <p>- De correlación</p> <p>- Descriptivos</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión institucional y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión institucional y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre el liderazgo del director, en su dimensión gestión institucional y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019.</p>	<p><b>Dimensiones:</b></p> <p>-Preparación para el aprendizaje.</p> <p>-Enseñanza para el aprendizaje.</p> <p>-Participación en la gestión a la comunidad.</p> <p>-Desarrollo profesional e identidad.</p>	

## Apéndice B. Instrumentos de evaluación

### Cuestionario sobre liderazgo del director

El presente cuestionario es anónimo, se hacen diferentes enunciados acerca de la labor que realiza tu director en la IE. Marca una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda del recuadro. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1. Marca solo una respuesta a cada pregunta. Gracias por tu colaboración.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	El director se interesa por el aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5
2	El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la IE.	1	2	3	4	5
3	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.	1	2	3	4	5
4	El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.	1	2	3	4	5
5	El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.	1	2	3	4	5
6	Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la IE.	1	2	3	4	5
7	El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.	1	2	3	4	5
8	El director promueve el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
9	Logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la IE.	1	2	3	4	5
10	El director logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión.	1	2	3	4	5
11	El director promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.	1	2	3	4	5
12	El director desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento de la IE.	1	2	3	4	5
13	El director mantiene un adecuado clima institucional en la institución educativa.	1	2	3	4	5
14	El director demuestra una comunicación horizontal generalmente.	1	2	3	4	5
15	El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E.	1	2	3	4	5
16	La institución educativa tiene el PEI.	1	2	3	4	5

17	La institución educativa aplica el PEI.	1	2	3	4	5
18	El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella.	1	2	3	4	5
19	El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.	1	2	3	4	5
20	El director es ejemplo de persona en su vida laboral y social.	1	2	3	4	5
21	El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	1	2	3	4	5
22	El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas.	1	2	3	4	5
23	El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.	1	2	3	4	5
24	El director es imparcial para sancionar faltas e incumplimiento del docente.	1	2	3	4	5
25	El director se actualiza y capacita permanentemente.	1	2	3	4	5
26	Se siente satisfecho por la gestión que realiza el director.	1	2	3	4	5
27	El director cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.	1	2	3	4	5
28	El director tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.	1	2	3	4	5
29	El director es emprendedor, laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones.	1	2	3	4	5
30	El director administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de I.E.	1	2	3	4	5
31	El director mantiene y promueve la mejora de los recursos materiales de la institución para una mejor labor educativa.	1	2	3	4	5
32	El director tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.	1	2	3	4	5

## Cuestionario de desempeño docente

Escala de medición:

1 En Inicio

2 En Proceso

3 Logro previsto

Di Men Sión	Indicadores	N°	Ítems	Escala de medición			Fuentes de verificación
				1	2	3	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				Planificación curricular. Sesiones de clase. Ficha de monitoreo.
		2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.				Certificados de capacitaciones. Actualizaciones que refleje la capacitación recibida (últimos 5 años). Ficha de monitoreo.
	Planifica la enseñanza, de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico el uso de recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.				Planificación curricular diversificada anual. Adaptaciones curriculares para estudiantes con NEE Unidades didácticas. Cartel de capacidades. Ficha de monitoreo.
		4	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos.				Sesión de aprendizaje (que evidencie procesos cognitivos y desarrollen los aprendizajes previstos). Aplicación de la metodología participativa. Ficha de monitoreo.
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un ambiente propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	5	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos				Plan y sesión de tutoría tomando en cuenta la resolución de conflictos. Anecdotario como registro de ocurrencias para la resolución de conflictos. -Ficha de observación.
		6	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, entendiendo a la diversidad.				Informe de trabajo con las brigadas y equipos de organización de apoyo, para la ejecución del trabajo – V°B° CONEI. Organigrama funcional, nominal y estructural de estudiantes. - Fotografías actuales.
	7	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				Indicadores que demuestren la planificación de los criterios de evaluación. Evaluación de la actitud frente al área. Lista de cotejo. – Ficha de observación.	

	los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica en torno a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos	8	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función a criterios previamente establecidos, superando la práctica de abuso de poder.			Fichas de autoevaluación, evaluación y heteroevaluación. Adaptaciones de fichas de evaluación para atención a estudiantes con NEE.
Participación en la gestión de la escuela a la comunidad	Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional que genere aprendizaje de calidad.	9	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.			Acta de reuniones. Fotos del trabajo en equipo e informes de las comisiones.
		10	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación y mejora la calidad de servicio educativo de la escuela.			Presentación de proyectos. Informe documentado (avance y resultados de los productos obtenidos).
	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados	11	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			Ejecución y participación de escuela de la familia y encuentros familiares (informe de la comisión). Participación activa en eventos pedagógicos y actividades culturales (informe de la comisión)
		12	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.			Uso de los recursos de la comunidad, evidenciándolo en su planificación en unidades, proyectos y sesiones de clase.
Desarrollo profesional e identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	13	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancias con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.			Presenta proyectos de mejora informe documentado del avance. Resultado de los productos obtenidos.
		14	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.			Representa a su IE en eventos organizados instituciones de la localidad, región y nacional (municipalidad, ministerios,
	Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	15	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.			Asiste puntualmente a la I.E. Promueve y cumple con las normas de convivencia Suscribe actas de conciliación. Participación en la aplicación de la normatividad vigente en la resolución de conflictos buscando la mejora de la escuela (acta del CONEI y/o memorando).
		16	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio de bien superior e interés del niño y adolescente.			Participación en las fechas cívicas (informe de la comisión).

