



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El liderazgo directivo en el clima institucional y el
desempeño docente en la I.E. N°7062 en S.J.M.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en educación

AUTORA:

Mg. Lilia Máxima Navarrete Paredes

ASESORA:

Dra. Luzmila Garro Aburto

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA-PERÚ

2019



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA MAESTRO (A): NAVARRETE PAREDES, LILIA MÁXIMA

Para obtener el Grado Académico de *Doctora en Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. N°7062 EN S.J.M

Fecha: 16 de enero de 2019

Hora: 9:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Edwin Martinez López

Firma: *[Signature]*

SECRETARIO: Dra. Francis Esmeralda Iburguen Cueva

Firma: *[Signature]*

VOCAL: Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto

Firma: *[Signature]*

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Estilo APA
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mis padres por su inmenso amor y su apoyo incondicional quienes siempre me alientan a superarme. A mi hija Solange, mi mayor tesoro, quien me impulsa cada día a asumir nuevos retos en mi vida.

Agradecimiento

A Dios porque siempre ha protegido mi camino y me ha iluminado en la adversidad de la vida.

A la Universidad César Vallejo por la oportunidad de realizar mis estudios y a la profesora Luzmila Garro Aburto por su asesoramiento y paciencia brindada durante el desarrollo de la tesis.

A mi familia, mi principal soporte y fuente de amor de quienes siempre recibo su apoyo

Declaratoria de autenticidad

Yo, Lilia Máxima Navarrete Paredes, estudiante de la Escuela de Postgrado, Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “El liderazgo directivo en el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N°7062 en S.J.M. Lima – 2017”, presentada, en 167 folios para la obtención del grado académico de Doctorado en educación es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 26 de enero del 2019

Lilia Máxima Navarrete Paredes

DNI: 15394149

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de tesis de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, para elaborar la tesis de Doctorado en Educación, presento el trabajo de investigación titulado: El liderazgo directivo en el clima institucional y el desempeño docente en la I.E N°7062 en S.J.M. La investigación tuvo por finalidad determinar el grado de relación del Liderazgo directivo con el Clima Institucional y el Desempeño de los docentes.

El documento consta de ocho capítulos, estructurados de la siguiente forma: Capítulo I: Introducción: Se presenta de forma general la tesis, se considera la realidad problemática, trabajos previos, justificación, hipótesis, y los objetivos de estudio. Capítulo II: Metodología: Se da a conocer las variables, operacionalización de las variables, metodología, tipo de estudio, la población, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos. Capítulo III: Resultados: se presenta la descripción de los resultados y la prueba de hipótesis. Capítulo IV: Discusión: Se da a conocer la discusión del trabajo de investigación. Capítulo V: Conclusiones: finalmente se da a conocer las conclusiones. Capítulo VI: Recomendaciones. Capítulo VII: Referencias bibliográficas y Capítulo VIII: Anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

La autora.

Índice de contenido

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice del contenido	vii
Lista de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Resume	xi
I. Introducción	15
1.1 Realidad problemática	16
1.2 trabajos previos	20
1.2.1 Trabajos previos internacionales	20
1.2.2 trabajos previos nacionales	22
1.3 Teorías relacionadas al tema	23
1.3.1 Aproximación teórica de la variable: liderazgo directivo	25
1.3.2 Aproximación teórica de la variable: clima institucional	32
1.3.3 Aproximación teórica de la variable: desempeño docente	37
1.4 Formulación del problema	44
1.4.1 Problema general	44
1.4.2 Problemas específicos	44
1.5 justificación de estudio	45
1.6 Hipótesis	46
1.6.1 Hipótesis general	46
1.6.2 Hipótesis específicas	47
1.7 Objetivos	47
1.7.1 Objetivo general	47
1.7.2 Objetivos específicos	47
II. Método	49
2.1 diseño de investigación	50

2.2 Variables, operacionalización	56
2.3 Población y muestra	56
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez	56
2.4.1 Técnicas de recolección de datos	56
2.4.2 Instrumentos de recolección de datos	57
2.4.3 Validez	61
2.4.4 Fiabilidad	63
2.5 Método de análisis de datos	66
2.6 aspectos éticos	66
III. Resultados	68
IV. Discusión	92
V. Conclusiones	98
VI. Recomendaciones	102
VII. Referencias	105
Anexos	110
Anexo 1. Artículo científico	111
Anexo 2: Matriz de consistencia	131
Anexo 3: Instrumentos	146
Anexo 4: Validez de los instrumentos	152
Anexo 5: Permiso de la institución donde se aplicó el estudio	175
Anexo 6: Base de datos	176
Anexo 7: Propuesta	179
Anexo 8: Prints de resultados	200

Índice de tabas

		Página
Tabla 1:	Operacionalización de la variable Liderazgo directivo	52
Tabla 2:	Operacionalización de la variable clima institucional	54
Tabla 3:	Operacionalización de la variable Desempeño docente	55
Tabla 4 :	Baremación de la variable Liderazgo directivo	60
Tabla 5 :	Baremación de la variable Clima institucional	60
Tabla 6:	Baremación de la variable Desempeño docente	61
Tabla 7:	Técnica e instrumentos de recolección de datos	61
Tabla 8:	Expertos que evaluaron los instrumentos	63
Tabla 9:	Niveles de confiabilidad	63
Tabla 10:	Distribución: Conduce de manera participativa	69
Tabla 11.	Distribución: Promueve y sostiene la participación	70
Tabla 12	Distribución: Favorece las condiciones operativas	71
Tabla 13:	Distribución: Lidera los procesos de evaluación de la gestión	72
Tabla 14:	Distribución: Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje	73
Tabla 15:	Distribución: Liderazgo directivo	74
Tabla 16:	Distribución: Comunicación	75
Tabla 17:	Distribución: motivación	76
Tabla 18:	Distribución: Confianza	77
Tabla 19:	Distribución: Participación	78
Tabla 20:	Distribución: Clima institucional	79
Tabla 21:	Distribución: Preparación para el aprendizaje	80
Tabla 22:	Distribución: Enseñanza para el aprendizaje	81
Tabla 23:	Distribución: Participación en la gestión de la escuela	82
Tabla 24:	Distribución: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	83
Tabla 25:	Distribución: Desempeño docente	84
Tabla 26:	Determinación del ajuste de datos para el modelo liderazgo directivo y el clima institucional en el desempeño docente	85

Tabla 27:	Pseudo coeficiente de determinación de las variables	86
Tabla 28:	Determinación del ajuste de datos para el modelo de liderazgo directivo y el clima institucional influye en la preparación para el aprendizaje	87
Tabla 29:	Pseudo coeficiente de determinación de las variables	87
Tabla 30:	Determinación del ajuste de datos para el modelo de liderazgo directivo y el clima institucional influye en la enseñanza para el aprendizaje	88
Tabla 31:	Pseudo coeficiente de determinación de las variables	88
Tabla 32:	Determinación del ajuste de datos para el modelo de liderazgo directivo y el clima institucional influye en la participación en la gestión de la escuela	89
Tabla 33:	Pseudo coeficiente de determinación de las variables	90
Tabla 34:	Determinación del ajuste de datos para el modelo de liderazgo directivo y el clima institucional influye en el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	90
Tabla 35:	Pseudo coeficiente de determinación de las variables	91

Índice de figuras

	Página
Figura 1: Conduce de manera participativa la planificación	69
Figura 2: Promueve y sostiene la participación democrática	70
Figura 3: Favorece las condiciones operativas	71
Figura 4: Lidera procesos de evaluación de la gestión	72
Figura 5: Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje	73
Figura 6: Frecuencia: Liderazgo directivo. Institución educativa 7062	74
Figura 7: Frecuencia: Comunicación	75
Figura 8: Frecuencia: Motivación	76
Figura 9. Frecuencia: Confianza	77
Figura 10: Frecuencia: Participación	78
Figura 11: Frecuencia: clima institucional. Institución educativa 7062	79
Figura 12: Frecuencia: Preparación para el aprendizaje	80
Figura 13: Frecuencia: Enseñanza para el aprendizaje	81
Figura 14: Frecuencia: Participación en la gestión de la escuela	82
Figura 15: Frecuencia: Desarrollo de la profesionalidad e identidad	83
Figura 16: Frecuencia: Desempeño docente. Institución educativa 7062	84

Resumen

La presente investigación “El liderazgo directivo en el clima institucional y el desempeño docente”, tuvo como objetivo determinar el grado de influencia del liderazgo directivo y el clima institucional en el desempeño docente en la Institución Educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores 2017.

El diseño de investigación no experimental es transeccional: descriptivo correlacional-causal. Es transeccional descriptiva porque indaga y describe la incidencia de las variables en una población, también transeccional correlacional causal porque describe relaciones entre las variables de estudio en un momento determinado, el método empleado fue el hipotético deductivo porque parte de la observación de una parte de la realidad que se pretende estudiar, lo que conllevó a formular hipótesis más elementales para explicar dicha realidad; el enfoque empleado fue el cuantitativo ya que solo usó la recolección de datos para probar hipótesis, asignando valores numéricos a las declaraciones para establecer patrones de comportamiento, se emplearon como instrumentos de recolección de datos tres cuestionarios, la técnica empleada fue la encuesta.

Los resultados generales de acuerdo a la tabla de acuerdo al Chi cuadrado indican que los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra. En cuanto de la prueba del Pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de Liderazgo directivo y Clima institucional en el Desempeño docente. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0,558 significa que Liderazgo directivo y Clima institucional influyen de manera positiva en un 39,7% en el Desempeño docente, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad del Desempeño docente se debe al 64% de Liderazgo directivo y el Clima institucional en la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Palabras claves: Liderazgo directivo, clima institucional, desempeño docente, logros de aprendizaje.

Abstract

The present investigation "The directive leadership in the institutional climate and educational performance", had like objective determine the degree of influence of the directive leadership and the institutional climate in the educational performance in the Public Educational Institution N ° 7062 in San Juan de Miraflores 2017.

The non-experimental research design is transectional: correlational-causal descriptive. It is descriptive transectional because it investigates and describes the incidence of the variables in a population, also causal transectional causal because it describes relations between the study variables at a given moment, the method used was the hypothetical deductive because part of the observation of a part of the reality that is intended to study, which led to formulating more elementary hypotheses to explain this reality; the quantitative approach was used since it only used data collection to test hypotheses, assigning numerical values to the statements to establish patterns of behavior, three questionnaires were used as data collection instruments, the technique used was the survey.

The general results according to the table according to the Chi square indicate that the data of the variable are not independent, implies the dependence of the variables on the other. As for the Pseudo R squared test, what would be presented is the percentage dependence of Leadership Leadership and Institutional Climate in Teaching Performance. Which has the result of Cox and Snell equal to 0.558 means that Leadership Leadership and Institutional Climate positively influence 39.7% in Teacher Performance, however, the most stable dependence is the Nagelkerke coefficient, which the variability of the teaching performance is due to 64% of directive Leadership and the institutional Climate in Public Educational Institution No. 7062 in San Juan de Miraflores.

Keywords: Management leadership, institutional climate, teaching performance, learning achievements.

Resumo

Esta pesquisa "liderança directiva no desempenho institucional clima e mestre", com o objetivo de determinar o grau de influência de liderança gerencial e clima institucional no desempenho dos professores na Educação Instituição Pública nº 7062, em San Juan de Miraflores 2017.

O desenho de pesquisa não experimental é transicional: correlacional-causal descritivo. É transeccional descritiva porque ele explora e descreve o impacto das variáveis numa população, também transeccional causal de correlação que descreve as relações entre as variáveis do estudo em um dado momento, o método usado foi o hipotético dedutivo por causa da observação de uma porção da realidade que se pretende estudar, que levou à formulação de hipóteses mais elementares para explicar essa realidade; A abordagem utilizada foi quantitativa, uma vez que só usou a coleta de dados para testar hipóteses, atribuindo declarações numéricas para estabelecer padrões de valores comportamentais foram utilizados como instrumentos de coleta de dados três questionários, a técnica utilizada foi a pesquisa.

Os resultados gerais de acordo com a tabela de acordo com o qui-quadrado indicam que os dados da variável não são independentes, implica a dependência das variáveis do outro. Quanto ao teste do Pseudo-R ao quadrado, o que seria apresentado seria a dependência percentual da Liderança de Liderança e do Clima Institucional no Desempenho do Ensino. Que tem o resultado de Cox e Snell igual a 0,558 gestão significa Liderança e Clima institucional influenciar positivamente 39,7% sobre o ensino de desempenho, no entanto, o mais estável é a dependência coeficiente Nagelkerke, que a variabilidade do desempenho docente deve-se a 64% da liderança diretiva e ao clima institucional na Instituição de Ensino Público nº 7062, em San Juan de Miraflores.

Palavras-chave: Liderança gerencial, clima institucional, desempenho docente, realizações de aprendizagem.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

A nivel internacional el problema que afronta la educación es común, en las escuelas se ve reflejado con algunas particularidades y característica propias del contexto porque su dinámica y de la sociedad es esencialmente la misma, los cambios que se dan en un país es producto también de las reformas que se dan en el mundo, vale decir que los problemas educativos forman parte de la estructura global. Como lo afirma Navarrete (2018)

El problema de educación ha sido tema de investigación de especialistas tanto nacionales como internacionales y como tal ha sido abordado en foros y conferencias nacionales e internacionales, cabe destacar que en un foro mundial realizado en el año 2015 en Incheon , República de Corea; el tema que se trató fue sobre la problemática educativa en los diferentes países del mundo y las perspectivas hacia el año 2030; también en la conferencia de Jomtiem de 1990, en Dakar 2000 se trataron problemas educativos, en donde se reafirma el compromiso de todas las entidades de garantizar una educación que sea inclusiva, equitativa y sobretodo de calidad, en donde se promueva el aprendizaje no para un momento sino para toda la vida (p. 4, 5).

En estos contextos, la situación educativa en esta parte de Sudamérica ha evolucionado como consecuencia de los cambios sociales internacionales, transnacionales y regionales que se han producido en el mundo. Sin embargo estas dinámicas dadas entre lo global y lo local han afectado desigualmente a los sistemas educativos en esta parte del continente, por ello hay países como el caso chileno que han mejorado su sistema educativo en estos último años por las reformas dadas a nivel de directivos y docentes.

En el caso del Perú adaptando el modelo chileno pretendió solucionar los problemas que aquejan a su sistema educativo, que urge reformas no solo

educativas sino sociales que coadyuven a formar al futuro ciudadano, no centraremos en un aspecto importante del quehacer educativo: la dirección de las escuelas. En las décadas anteriores la labor del directivo era meramente administrativa desligada de los quehaceres pedagógicos en el aula, razón por la cual la mayoría de escuelas del país impartían clases tradicionales y de bajo nivel cognitivo, sumado a ello los conflictos internos producidos por rupturas de relaciones humanas no eran tratadas en su debida magnitud. El estudio del clima institucional y su repercusión en el trabajo de los docentes y por ende en el desempeño de los estudiantes en la realidad educativa es poco conocido o en algunos casos es considerado irrelevante en las instituciones educativas públicas, somos conscientes de las interacciones que se dan entre directivos y docentes, más aún éstos con los estudiantes y padres de familia, esas relaciones interpersonales tienen resultados ya sean positivos o negativos creando efectos a nivel individual como en el desempeño docente y que a la vez repercuten en el logro de aprendizajes de nuestros estudiantes.

La satisfacción laboral docente no necesariamente influye en un mejor desempeño, sin embargo la insatisfacción laboral debido a las relaciones interpersonales inadecuadas que se dan entre los miembros de una organización está asociada claramente a un declive de la productividad y la eficacia. Ello quiere decir que el clima laboral que se da en una institución educativa repercute directa o indirectamente en el grado de desempeño laboral docente.

Toda institución posee su propia idiosincrasia, es decir tiene un clima manifestada por actitudes o temperamento de sus miembros que la diferencia de las otras organizaciones. En este sentido las instituciones educativas difieren unas de otras, siendo el clima institucional y los resultados educativos como consecuencia del desempeño docente; uno de los factores preponderantes que marcan la diferencia entre una escuela eficaz y otra que está en proceso de serlo. Ante ello juegan un importante papel los directivos que a través de su actuar y su liderazgo, promuevan acciones que contribuyan a lograr no solo un clima institucional eficaz sino también influir en el desempeño del docente no solo en el aula, sino en toda la comunidad educativa.

Ejercer un verdadero liderazgo es una tarea nada fácil, requiere de un despliegue de habilidades interpersonales y capacidad organizacional que motive contagie, movilice e inspire a los demás miembros de una organización para lograr las metas y objetivos propuestos.

Ese liderazgo efectivo ejercido por el equipo directivo influye en cierta manera en el clima institucional y en la labor docente, el liderazgo del directivo principalmente el pedagógico se centra en los logros de aprendizajes de los estudiantes y ello es consecuencia de un buen desempeño docente; pero ¿Quiénes influyen directamente en el logro de los aprendizajes? ¿Quiénes son los responsables de brindar una educación de calidad?

Los profesionales de la educación y todos los involucrados en ella, vivimos inmersos en estos últimos tiempos en continuos cambios y reformas, se atribuyen nuevos retos, producto de los problemas que la misma sociedad no puede resolver; estas exigencias muchas veces no van acompañadas de los medios y recursos para poder responder a las demandas requeridas por parte de los gobiernos de turno. Por ello los problemas actuales que afronta la educación peruana deben ser resueltos entre la sociedad y las organizaciones educativas de manera conjunta y cooperativa; las reformas educativas anteriores se centraban exclusivamente al aspecto pedagógico del docente, enfocando al proceso enseñanza aprendizaje; por ello los cambios en el sistema de enseñanza no han sido notorios o no lograron satisfacer las expectativas que la sociedad demanda. Ya en los últimos años el Minedu ha planteado reformas orientadas a la mejora de la calidad del servicio educativo así como mejorar las interacciones entre sus agentes ya sea directivos y docentes en servicio, como condicionantes de la gestión de la calidad por un lado y la consecución de los logros de aprendizaje por otro lado; considerar sólo al maestro como agente principal del logro de aprendizaje es una falacia, éste no es un ente aislado, es parte de una organización en el que se tejen interacciones entre uno y otro miembro, lo cual subyace en el funcionamiento de una escuela. Cada centro educativo en su acontecer crea una serie de estructuras de conexión o vinculación social, se podría decir que es la cultura propia de toda organización, ante ello cultura y clima

institucional guardan una estrecha relación. Ahora bien centrándonos en las características de los miembros de una organización educativa se ha de considerar la influencia notoria de liderazgo y el clima en un centro. Se puede decir que las características y cualidades de las instituciones educativas; que están dadas por los docentes y sobretodo de sus líderes, los directivos; se convierten en influencias claves muy imprescindibles para asumir los grandes retos que nos exige la sociedad actual en la educación.

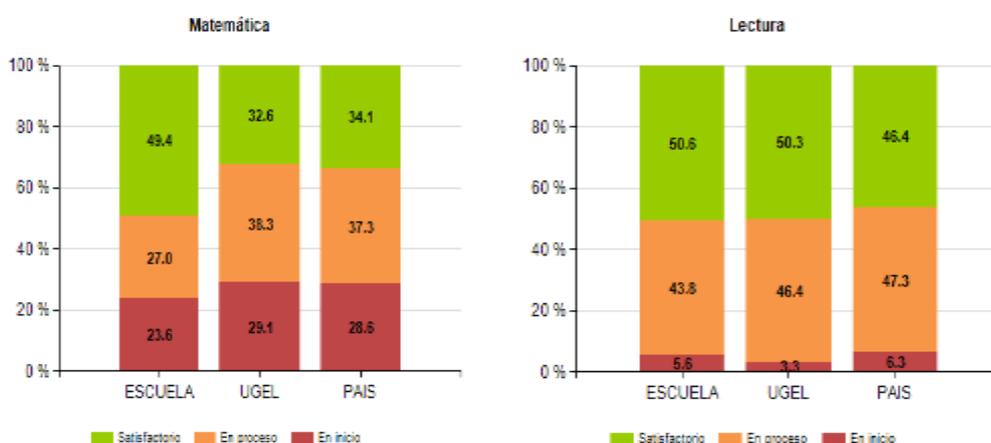
Las concepciones de liderazgo en estos tiempos han cambiado, convirtiéndose en menos jerárquicos y más colaborativos, orientados a su vez a la parte pedagógica más que la administrativa.

Por la posición e influencia que mantiene un líder, sea cual fuere el tipo de liderazgo que ejerza en un centro, son las que van a determinar significativamente en el clima institucional y estos a su vez han de influenciar e intervenir en el ámbito pedagógico centrándose en si en el desempeño del docente en una institución educativa.

En el Perú el liderazgo del director centrado en lo administrativo y las prácticas pedagógicas inadecuadas de un buen porcentaje de docentes y directivos a nivel nacional son problemas que aún persisten; ahora bien centrándonos a nivel de la UGEL 1 en la I.E. 7062 en San Juan de Miraflores; estos rasgos citados se vieron reflejados en los bajos logros de aprendizaje, según el cuadro adjunto se observa los progresos en el nivel satisfactorio durante el año 2016 en las áreas de matemática y comunicación, se observa una ligera evolución, ello se debe también en cierta parte al liderazgo pedagógico ejercido por el equipo directivo y al nivel de satisfacción del maestro relacionado con el clima institucional; lo cual influye finalmente en el logro de aprendizaje de los estudiantes, comparado con los progresos obtenidos en años anteriores. Asimismo afirma Navarrete (2018)

Los resultados de la ECE en el 2014 los estudiantes de la I.E. 7062 obtuvieron sólo un 23 %, en el nivel satisfactorio en el área de

Comprensión lectora ,se elevó a un 43 % en el año 2015, y a un 50,6 % en el año 2016; así en Matemática de 10 % logrado en el 2014, se elevó a 21 % en el año 2015 y a un 49 % en el año 2016; como se observó no se obtuvieron resultados elevados en el logro satisfactorio de aprendizaje, principalmente en el área de matemática. La institución años anteriores estuvo sumida en muchos problemas lo que determinó que el nivel de aprendizaje sea bajo según los resultados ECE 2013 y 2014 (p. 10).



Nota: Sicrece 2017

En tal sentido la presente investigación pretendió determinar la influencia del liderazgo directivo y el clima institucional en el desempeño docente en la Institución Educativa N°7062 Naciones Unidas en el distrito de San Juan de Miraflores de Lima.

1.2 Trabajos Previos

Respecto a la investigación expuesta, se observó trabajos relacionados con las variables de la investigación tanto a nivel nacional como internacional.

1.2.1 Trabajos previos internacionales

Flores (2015) en su tesis doctoral denominada “*El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultado de los aprendizajes. Un estudio de liderazgo*”

educativo en la VI y VII regiones de Chile” universidad de Granada –España. Planteó como objetivo general identificar el estilo de liderazgo predominante en los equipos directivos en escuelas públicas y determinar que el tipo de liderazgo transformacional es el que influye en los buenos resultados de aprendizaje de los estudiantes. La investigación tiene un diseño no experimental probabilístico para la generalización de los resultados de tipo ex post-facto y una metodología ecléctica, el diseño de esta investigación es una estrategia metodológica y estadística cuantitativo y cualitativo. Se identificaron y definieron los instrumentos, el cuestionario multifactorial de liderazgo MLQ-5x; y las entrevistas semi estructuradas. La población fue delimitada, se dispuso de 70 centros con un total de 2 380 docentes, aplicándose una fórmula para determinar la muestra de 479 docentes. Se concluyó que los directivo de los centros educativos con logros de aprendizaje elevados, desarrollan actitudes que corresponden al liderazgo transformacional, también exhiben un liderazgo transaccional, finalmente que el liderazgo transformacional genera altas expectativas en todos los miembros contribuyendo así a los buenos resultados de los aprendizajes.

Sum (2015) en su tesis denominada “*Motivación y desempeño laboral*” universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango-Guatemala. Planteó como objetivo general establecer la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. El diseño de investigación fue de tipo descriptivo, Siendo su población 34 colaboradores del personal administrativo de la empresa de alimentos. Para los cuestionarios utilizó la escala de Likert para examinar el desempeño, asimismo utilizó una prueba estandarizada denominada Escala de motivación psicosocial. Llegó a las siguientes conclusiones: la motivación influye en el desempeño laboral, asimismo contribuye a realizar sus actividades con entusiasmo y se sienten satisfechos al recibir algún incentivo por el buen desempeño laboral.

Horn (2013) en su tesis doctoral “Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de *aprendizaje*” por la universidad Autónoma de Madrid-España. Tuvo como objetivo determinar la influencia que ejerce el liderazgo directivo en el desempeño docente y en los resultados de aprendizaje de los estudiantes en

centros educativos de Chile. La investigación fue no experimental de carácter cuantitativo, se aplicaron encuestas en el año 2009 a 645 escuelas de ese país, se diseñaron cuatro cuestionarios para cuatro integrantes de la comunidad educativa. El universo de estudio formado por los directores, jefes técnicos, docentes y sostenedores de 3015 escuelas, el muestreo fue probabilístico estratificado, de 645 establecimientos. Las conclusiones arribadas indican que la influencia del liderazgo del director incide en los resultados de aprendizaje, observándose un mayor efecto en las variables relacionadas al desempeño docente, en relación a la influencia que pueda tener en los aprendizajes se considera dentro de lo medianamente esperable.

Lozado (2013) en su tesis denominada “Impacto de estilos de liderazgo en el clima institucional del bachillerato de la unidad educativa María Auxiliadora de Riobamba” por la universidad Politécnica Salesiana - Ecuador. Planteó como objetivo general determinar las características y rasgos manifestados en el clima institucional y los estilos de liderazgo en el programa de bachillerato en la unidad educativa María Auxiliadora de Riobamba. La metodología empleada en cuanto al tipo de investigación fue descriptivo, de enfoque mixto es decir cuantitativo y cualitativo, el diseño fue no experimental, se aplicó como instrumentos la encuesta, la entrevista estructurada, el grupo focal y las técnicas de observación. La población fue de 223 estudiantes, 219 padres de familia y 45 docentes. Se concluyó que los estilos de liderazgo que practican los directores en la unidad educativa influyen en la unidad educativa, según los resultados la percepción difiere del grupo, existiendo un alto grado de liderazgo, según la opinión de los padres de familia que se sienten motivados y satisfechos por la educación que brindan a sus hijos; también han comprobado que se desarrollan los tres estilos de liderazgo: transformacional, transaccional y laizzes faire, siendo preponderante el liderazgo transformacional que favorece al clima institucional.

1.2.2 Trabajos previos nacionales

Mestanza (2017) en su tesis denominada “*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” por la Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Planteó como objetivo de su investigación determinar la relación existente entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en la I.E. investigada. Este estudio fue de tipo descriptivo no experimental cuantitativa con diseño Transeccional o transversal correlacional causal. La técnica empleada fue la encuesta y observación y como instrumentos el cuestionario y la ficha de observación. La población estuvo constituida por un director, una subdirectora y 56 docentes de inicial, primaria y secundaria. Se ha demostrado que el director gestiona con eficiencia en un 55 % cuenta con habilidad en manejo administrativo y 45 % posee competencias en orientación de los procesos pedagógicos, indica a su vez que su desempeño aún no se asemeja a la de un líder pedagógico. Se ha comprobado que no existe una relación significativa entre el desempeño en la gestión institucional, las habilidades en el manejo administrativo de los recursos y la orientación de los procesos pedagógicos por parte del director con el desempeño profesional por parte del docente.

Espinoza (2017) en su tesis denominada *“Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016”* por la Universidad Peruana Unión-Lima. Se planteó como objetivo determinar si el clima organizacional y el liderazgo son predictores del desempeño docente en los centros educativos iniciales La metodología empleada fue mixta, es decir se combinaron técnicas, métodos, conceptos de tipo cuantitativo y cualitativo, en un primer momento fue cuantitativo de tipo descriptivo, correlacional transversal; y en un segundo momento, el estudio fue cualitativo. Los datos se obtuvieron a través de dos cuestionarios, diseñados y aplicados de manera virtual a los docentes posteriormente los directores llenaron un test de desempeño por cada docente. Se estudió a toda la población por conveniencia, 79 docentes. Se concluyó que el clima organizacional en los centros investigados es negativo, es decir no existe un buen clima organizacional y además que el desempeño de los docentes se encuentra en un nivel promedio; predominando el liderazgo transformacional en los directivos lo que contribuye a un buen desempeño docente.

Sorados (2015) en su investigación titulada “*El liderazgo de los directores y su relación con la gestión universitaria de las instituciones educativas del nivel secundario de la unidad de gestión universitaria, local N° 07, San Borja, Lima*” por la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle. Planteó como objetivo general el determinar la relación de liderazgo de los directores de gestión universitaria de las instituciones educativas investigadas y como objetivo específico determinar cómo se da la relación entre el liderazgo de los directores y la gestión pedagógica. La investigación fue de tipo básico, no experimental, de enfoque cuantitativo, método descriptivo y diseño descriptivo correlacional. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario tipo Likert. La población estuvo constituida por 83 individuos de dos colegios, 36 docentes de la I.E. Romeo Luna Victoria y 47 docentes de la I.E. Manuel González Prada, se concluyó que el liderazgo directivo direcciona el rumbo de los colegios, orientado al cumplimiento de los objetivos institucionales proyectándose siempre al servicio de la comunidad. Se concluyó que existe una relación significativa entre el liderazgo de los directores con la gestión universitaria y con la gestión pedagógica, administrativa e institucional, de los colegios secundarios investigados.

Gamarra (2014) en su tesis “*Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas*” por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Planteó como objetivo general conocer la percepción que tienen los directivos y docentes sobre cuatro categorías de clima organizacional en la institución educativa investigada. Su población estuvo constituida por 30 individuos, 12 docentes de primaria y 18 docentes de secundaria, se trabajó con una muestra de tipo intencional conformada por 8 personas entre directivos y docentes, teniendo en cuenta algunas características. Esta investigación fue de enfoque cualitativo y diseño descriptivo. La técnica empleada fue la entrevista, a través de una guía de entrevista semiestructurada diseñado por la investigadora. Concluyó que la categoría Confianza entre directivos y docentes alcanzó un nivel de percepción satisfactorio, en la categoría de Presión según los docentes encontró evidencias de insatisfacción laboral.

Lagos (2014) en su tesis denominada “*Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel secundaria de la Institución educativa privada Trilce Salaverry-ubicada en el distrito de Jesús María-Provincia de Lima-Región Lima en el año 2011*” por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Planteó como objetivo de su investigación determinar la relación del clima organizacional con en el desempeño docente en la institución investigada. La investigación aplicada fue de tipo básica con diseño no experimental de corte transversal, correlacional causal y de enfoque cuantitativo. Asimismo para la recolección de datos se utilizó como instrumentos dos cuestionarios tipo Likert, para la ejecución y la medición, para las variables clima organizacional y desempeño docente. La población fue censal conformada por 45 profesores de la I.E.; el estudio corroboró la alta influencia 0.851(alta relación) que se da entre el clima organizacional; en las dimensiones: relaciones humanas, sistemas abiertos y procesos internos con el desempeño de los docentes del nivel secundario del colegio investigado

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Aproximaciones teóricas variable Liderazgo directivo:

Desde la óptica de la administración, se definió liderazgo como un proceso de interacción entre los administradores y los empleados, los primeros que tratan de influenciar sobre los segundos para que logren las metas de trabajos trazadas. Se consideran aspectos como la planeación, la organización y el control como actividades establecidas entre el líder y el subordinado; sin embargo ejercer la dirección o ejercer el liderazgo, es diferente, el liderazgo no se ejerce en forma aislada sino de manera interpersonal. Estudiar cómo se da el liderazgo ha conducido a establecer una serie de definiciones.

Por su parte Davis señala que: “El liderazgo es la habilidad de convencer a otros de que trabajen con entusiasmo para lograr los objetivos definidos. El factor humano une a un grupo y lo motiva hacia sus objetivos. Las actividades de la dirección, como la planificación, la organización y la toma de decisiones no son

efectivas hasta que el líder estimula el poder de la motivación de las personas y las dirige hacia sus objetivos.” (Citado por Altra; Curos et. Al., 2005, p.248)

Para Crosby (1996), resaltando la parte administrativa define que: “Liderazgo es instar deliberadamente acciones que las personas realizan de una manera planeada con vistas a cumplir el programa” (p.2).

Cásares (1994), por otra parte hace hincapié en las habilidades interpersonales y en las características del líder cuando afirma que “Liderazgo es la acción de influir en los demás; las actitudes, conductas y habilidades de dirigir, orientar, vincular, integrar y optimizar el quehacer de las personas y grupos para lograr los objetivos deseados en virtud de su posición en la estructura de poder y promover el desarrollo de sus integrantes” (Citado por Madrigal, 2005; p.19)

Para Koontz-Heinz (2004) “Liderazgo es el arte o proceso de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el cumplimiento de las metas grupales” (p.21). Según lo expresado el autor concuerda con la definición anterior y además enfatiza que las personas se esfuercen voluntaria y entusiastamente, con lo cual se estará revelando que el esfuerzo que realicen los docentes, deben ser conscientes y busque además que ellos se sientan felices y alegres por lograr las metas y objetivos propuestos en el centro.

Ahora bien, se conceptualizó el liderazgo, pero conviene aclarar y definir este término en el ámbito educativo; entre ellas las investigaciones sobre liderazgo escolar llamado a su vez liderazgo instruccional tratan de explicar su influencia en la mejora de la práctica pedagógica docente y en consecuencia en los logros de aprendizajes de los estudiantes. Se entiende entonces que es la influencia ejercida al interior de una institución para que la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes sean óptimos. Leithwood (2009) Desde la publicación de este artículo he agregado una categoría adicional de práctica de liderazgo a mi actual concepción sobre liderazgo exitoso, que he denominado “gestión del programa de estudio”. El conjunto de prácticas que se incluyen en esta categoría reflejan en gran medida lo que se describe en otros lugares como “liderazgo pedagógico”.

p.12 El quehacer pedagógico en las escuelas es muy complejo en las escuelas, involucra a todos los miembros de la comunidad educativa al respecto Bolívar (2010) habla de liderazgo pedagógico como a la capacidad de ejercer influencia sobre otras personas, no basada en el poder o autoridad sino dirigida a la mejora de los aprendizajes, cuyo núcleo de su acción es la calidad de enseñanza ofrecida y los resultados de aprendizaje. En la teoría de las organizaciones que aprenden enfatiza a las comunidades de aprendizajes como practica institucional.

Por décadas la dirección escolar estaba centrada a administrar o supervisar la escuela, conviene definir el papel del líder pedagógico, al respecto Bolívar (2010)

La dirección no se sitúa en la cumbre de la pirámide, sino mediando en una red de relaciones: delegar responsabilidades, desarrollar una toma de decisiones cooperativas, compartir la autoridad, hacer que entre todos en la escuela se muevan. La labor del directivo se orienta a ser un coordinador, facilitador y dinamizador de un colectivo de profesionales, con una función de agente de cambio, proactivo, capaz de inspirar, inducir líneas y proyectos, motivar y persuadir (p.17)

Analizando la literatura relacionada al liderazgo directivo, se identifican algunas prácticas más importantes de los líderes escolares que ejercen influencia en las escuelas ; autores como Robinson (2007) Hattie (2012) y Marzano (2003) indicaron indefectiblemente que el liderazgo de los directores y de los equipos directivos; cuando tienen como fin mejorar significativamente los resultados de aprendizaje, estarían operando como una cadena de influencias, sin embargo conviene aclarar que esta magnitud es menor en relación a la influencia que ejerce directamente el docente en el aula

Robinson (2008) en sus investigaciones sobre el liderazgo directivo, identificó cinco dimensiones, podríamos decir competencias de los directivos que ejercen liderazgo y que generan efectos positivos, particularmente en los logros de aprendizaje de los estudiantes. Estas cinco dimensiones son:

1° El establecimiento de metas y expectativas: es una de las tareas claves de los líderes escolares eficaces, ello se relaciona con el establecimiento de metas compartidas en relación a los aprendizajes y de estrategias que permitan el logro, las metas compartida y orientan el direccionar de la escuela también juega un papel muy importante en la motivación en la organización, a nivel de equipos de trabajo inclusive a nivel individual. En ese sentido al tener metas claras se fijan también expectativas sobre el desempeño de cada agente educativo que al comunicarlas propician el compromiso e involucramiento de los mismos.

2° El uso estratégico de los recursos: el líder pedagógico, asegura que todos los agentes y los materiales educativos, además de los recursos económicos estén orientados a los fines y objetivos institucionales. Lo cual conlleva a tener una mirada no solo objetiva sino sistémica, desde un enfoque de procesos orientado a la mejora del servicio educativo y a una adecuada asignación y utilización de los recursos sobre todo cuando son escasos.

3° Planear, coordinar y evaluar cómo se realiza la enseñanza del currículo: se ha comprobado que esta dimensión influye notablemente en los resultados de aprendizaje

4° Promover y participar en el aprendizaje y en el desarrollo profesional de los docentes: el líder eficaz además de incentivar y motivar el aprendizaje de los estudiantes; se involucra, también en el aprendizaje y en el desarrollo profesional del profesorado; a su vez promueve y aprende durante todo el proceso. Un directivo con este tipo de accionar es considerado entonces por sus docentes como un verdadero líder pedagógico que requiere una escuela.

5° Garantizar en la gestión un ambiente seguro y de soporte: un líder pedagógico eficaz asegura que sus docentes a cargo puedan realizar un buen desempeño en la enseñanza y los estudiantes logren aprendizajes significativos, promoviendo con su accionar es decir con su gestión un ambiente ordenado tanto dentro y fuera del aula.

Estas cinco dimensiones consideradas por Viviane Robinson son las que sustentaron al Marco del buen desempeño directivo, consideradas por el Minedu (2014) por ello es imprescindible considerarla cuando se trata de ejercer un liderazgo pedagógico efectivo Y es la que ha sustentado el presente trabajo de investigación por lo que uno de los instrumentos de medición empleados relacionados al liderazgo directivo considera los dominios y competencias explicitadas, según el criterio tomado en la investigación, las seis competencias del MBDD derivan de los 2 dominios; por lo tanto se ha considerado en la investigación como dimensiones; ya que abordan todos los aspectos que caracteriza de manera oficial a un líder pedagógico eficaz. Las cuales detallo a continuación:

Dimensión 1: Conduce de manera participativa la planificación institucional.

De acuerdo Minedu (2014)

Sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, y con orientación hacia el logro de metas de aprendizaje. Identifica las características de su institución educativa en cuanto a los procesos pedagógicos, el clima escolar, así como la influencia del entorno familiar y social, entre otros aspectos relevantes, valorando la importancia de esa información como insumo para la planificación escolar. Realiza un análisis reflexivo respecto a las fortalezas, debilidades y necesidades de su institución educativa para la mejora de los procesos pedagógicos. Caracteriza las condiciones particulares de la realidad de su institución educativa para anticipar y predecir objetivos de mejora institucional y de aprendizaje (p. 38).

Dimensión 2: Promueve y sostiene la participación democrática.

Según el Minedu (2014)

Conduce su escuela de manera colaborativa, ejerciendo liderazgo pedagógico y promoviendo mecanismos de participación organización de la comunidad educativa, generando condiciones para el logro de los resultados establecidos. Motiva al colectivo escolar en el establecimiento de metas para la mejora de la escuela centrándose en los aprendizajes. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación (p. 39).

Dimensión 3: Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad

De acuerdo con el Minedu (2014)

Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes. Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes. Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados (p. 40).

Dimensión 4: Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa.

Según el Minedu (2014)

Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes. Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa. Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje (p. 41).

Dimensión 5: Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje.

De acuerdo con el Minedu (2014)

Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje. Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar. Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas (p. 44).

Dimensión 6: Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos

De acuerdo al Minedu (2016)

Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional. Propicia una práctica docente basada en el

aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella. Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas. Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora (p. 45).

1.3.2. Aproximaciones teóricas variable clima Institucional:

El clima organizacional ha sido tema de estudio para muchos investigadores hace muchas décadas para citar a Lewin y su equipo investigaron los climas sociales durante la década de los treinta en el siglo pasado, al respecto Lewin utiliza los términos “clima social” y “atmósfera social” para tratar actitudes y sentimientos como producto de las interacciones entre individuos, detalla los procesos de tipo social que ocurren en diferentes grupos de niños durante un campamento de verano, cuando realizaban actividades específicas, los investigadores defendieron o apoyaron la idea de que según las formas de intervenir o de conducir esas actividades causarían efectos diferentes; según el clima originado producto de estas intervenciones; clima que dependería también del tipo de líder que hubiera en cada grupo. De ahí que muchos autores conciben que el clima institucional está dado por las características del entorno, esto permite comprender lo sucede en cualquier tipo de sociedad

Halpin y Croft (1963) en su trabajo de investigación denominado “*The organizational climate of schools*” describen al clima organizacional en función a la opinión que tiene el empleado de su organización. Las dimensiones empleadas en el estudio fueron: desempeño, impedimento, motivación, intimidad, aislamiento, énfasis en la productividad, confianza, consideración, donde las cuatro primeras se refieren al docente y las cuatro últimas a los directivos

Como se observó, existen diferentes denominaciones que aluden al clima laboral, clima organizacional o clima institucional y debido a la dificultad de comprender el enunciado se determinó establecer algunos rasgos que nos aproximen a su significado, al respecto Olaz (2009)

Es un conjunto de variables situacionales de distinto orden y naturaleza, que oscilan en el transcurso del tiempo, afectando de desigual manera a todos aquellos miembros de la comunidad laboral (...) Está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las actitudes, las aptitudes, las expectativas y, cómo no, por las realidades sociológicas, económicas y culturales de la empresa. Es un fenómeno «exterior» al individuo, aunque vivenciado en primera persona, del que se puede valer para amplificar los efectos sobre sí mismo, el grupo en que éste se desenvuelve y la propia organización a la que pertenece (p. 194).

También podríamos decir Martín (1999) que

El clima es el resultado de la interacción entre todos los elementos y factores de la organización, en un marco próximo determinado (contexto interno) y un marco socioeducativo externo, fundamentado en una estructura y un proceso en el que la planificación resulta determinante (p. 113).

En el clima institucional se observaron variadas y complejas dimensiones, se ha tomado sólo algunas para la investigación, por ser las que influyen en el clima del centro escolar, son diversas las investigaciones que tienden a medir el clima en una institución educativa, en particular se ha considerado los estudios de Mario Martín Briss quien plantea un clima específico determinado para un centro escolar; coincide también con lo planteado por Taigiuri. Las dimensiones a considerar son:

Dimensión 1. La Comunicación: Es un elemento clave para la convivencia, como se sabe es la emisión y recepción de mensajes de manera recíproca entre interlocutores, el tipo de comunicación determina las formas de interacción en las organizaciones. Si funcionan eficazmente es debido a una buena comunicación entre sus miembros, esta se da de diversas formas según las funciones de cada uno para ejercer control por ejemplo; el comportamiento de los subordinados, también se da un tipo de comunicación informal según el grado de confianza que se tienen

Dimensión 2. Motivación: Esta dimensión es fundamental porque determina en cierta forma el tipo de clima que se desarrollará en el centro escolar. Al respecto Robbins (1987) menciona “que es el deseo de hacer mucho esfuerzo para alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad” (p.123).

Consideramos que la motivación es aquella fuerza interna que da energía a nuestro cuerpo y que direcciona nuestro comportamiento para el logro de un objetivo, hay que aclarar que esa energía interna generada en nuestro cuerpo puede responder a aspectos positivos como negativos. También hay motivaciones que obedecen a incentivos externos, relacionados por ejemplo al aumento de sueldo, los bonos económicos, los ascensos en cargos etc. Éstas con el transcurso pierden su sentido y sólo se valorará cuando nuevamente se produzca este tipo de incentivos, entonces se perderá esa fuerza interior que nos impulsa a mejorar, que es la motivación intrínseca.

Con razón afirma Fischman (2000).

La motivación que se mantiene a largo plazo y crea lazos de lealtad con la organización, es la motivación interna. Cuando las organizaciones establecen incentivos basados solo en elementos externos a la persona como bonos económicos, elevados sueldos, el personal se concentra en eso y pierde su motivación interior. Si se usan solo incentivos externos, después de un tiempo éstos serán lo

único que valorará, y se habrá perdido la mística y el amor a la camiseta de la organización. La única forma de mantener motivados a los empleados es cuando se satisface los deseos internos de sus miembros y que genere un verdadero compromiso y motivación interna (p. 156)

Dimensión 3. Confianza: También es clave en toda organización lo cual hace que todo cobre sentido, sin embargo no es fácil lograr ganarse la confianza, requiere el esfuerzo de la persona, en este caso del líder frente al trabajador, es él quien tiene que tener crédito entre sus empleados por ello es imprescindible que desarrolle otras cualidades como la sinceridad; siendo transparentes al dirigir a sus equipos y también al tomar decisiones; la integridad es otra cualidad se demuestra; siendo coherente con lo que dice y hace, también el ser competente y capaz en el cumplimiento de metas y actuar con decisión es fundamental, por último no hay que olvidar la responsabilidad. Conviene aclarar que sin confianza no se puede llevar a cabo un buen trabajo en equipo, la confianza por lo tanto garantizará un buen desempeño laboral y un buen trabajo en equipo. Las cualidades señaladas líneas arriba son altamente apreciadas por los trabajadores con un clima de confianza, ellos pueden encontrar espacios para aportar ideas desde su experiencia como también desarrollar su enorme potencial.

Por lo expuesto Martín (1 999) afirma que la confianza:

Es la firme creencia en la honestidad, integridad y fiabilidad de otra persona, lo cual va a permitir a las personas compartir necesidades y sueños, niveles crecientes de importancia y trabajan efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas. Las instituciones de alto rendimiento se caracterizan por poseer una gran confianza recíproca entre sus miembros, es decir los miembros creen en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante (p.16)

Dimensión 4. Participación: Es la intervención de los miembros de la comunidad educativa en las diversas actividades y en la toma de decisiones en

el centro escolar dicha participación debe partir de los intereses de la comunidad, al respecto Martín (1 999) afirma que

Es el grado en que el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro, en los órganos colegiados en grupos de trabajo. Grado en que el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y alumnos. Grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades del centro. Cómo es el nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las reuniones, cuál es el grado de formación del profesorado y la frecuencia de las reuniones. Grado de coordinación interna y externa del centro (p.115)

Clima escolar Al tratar de clima institucional en la investigación, se alude precisamente al clima escolar, ya que es en el centro educativo donde realizó la investigación sobre cómo se desarrolló el clima institucional. Se entiende entonces que el clima escolar es la calidad de las relaciones que se dan entre sus integrantes y los sentimientos de aceptación y de rechazo que se generan producto de la interacción entre todos los miembros. Por lo tanto afirmamos que un buen clima escolar es el resultado de una convivencia armoniosa y facilita eficazmente a la resolución de conflictos que pudieran ocurrir; no podemos negar que es una variable que incide directamente en la calidad de la enseñanza y en los logros de aprendizaje de los estudiantes. Entonces considerando el concepto de clima escolar podemos definir que el clima institucional es el ambiente generado en el centro escolar a partir de las vivencias cotidianas de los integrantes de la comunidad, reflejado en el trato entre ellos, en relaciones interpersonales, la comunicación y el estilo de gestión del directivo.

La capacidad de gestionar un adecuado clima institucional en este caso un clima escolar óptimo para facilitar los aprendizajes en la escuela; depende en gran medida del liderazgo del director o equipo directivo, al respecto el Marco del buen desempeño directivo reconoce el complejo rol que desempeñan; uno de esos cuatro ámbitos de acción es la gestión del clima institucional y convivencia.

Otros estudiosos centran la idea de clima escolar, como a las interrelaciones que se dan entre los miembros, según Cornejo y Redondo (2008) “percepción que tienen los sujetos acerca de las relaciones interpersonales que establecen en el contexto escolar y el contexto o marco en el cual estas interacciones se dan” (p. 75)

Sin embargo el clima escolar también se hace alusión a diversos aspectos de la vida institucional, además de las relaciones interpersonales tratadas líneas arriba, hay que considerar también cómo se da la enseñanza el aprendizaje, también el sentido de seguridad que perciben los demás miembros y cómo es el ambiente de la institución en otros aspectos.

Un clima institucional óptimo es de gran importancia para toda la organización, ya que será influyente, así el grado de satisfacción docente redundará en su desempeño, y por ende en el logro de aprendizajes. Entonces si el clima es positivo favorecerá al buen desempeño docente, si fuera lo contrario, un clima inadecuado en el ambiente escolar se convertirá en un factor negativo limitante en cierta forma del desempeño docente. Lehtwood (2009) Mi postura es que las emociones de los profesores son un filtro crítico a través del cual los profesores captan la información, y que es difícil que los líderes educativos tengan éxito con sus iniciativas de mejoramiento si no prestan atención al clima emocional de sus escuelas.p.11

1.3.3. Aproximaciones teóricas variable desempeño docente:

El Desempeño del docente es el eje vertebrador importante dentro del sistema escolar que moviliza todo el proceso de formación del estudiante contribuyendo así a la dinámica de las escuelas. Son diversos los conceptos que se vinieron dando acerca del desempeño, estos se enmarcan en relación a las políticas educativas, la coyuntura del momento entre otras situaciones, al respecto Aldana (2003)

El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño docente se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente (p. 18)

Se entiende también que el desempeño docente es el cumplimiento de las funciones, inherentes a su quehacer pedagógico, esta función no se realiza de manera aislada, vemos que se encuentra sujeto a otros factores como los asociados al propio docente, a los alumnos y al contexto en que se desenvuelve., al respecto en el Marco del buen desempeño docente; según el Minedu (2 014)

Reconoce a la docencia como un quehacer complejo. Su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto al saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto (...) se realiza necesariamente a través y dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y con sus pares, un conjunto complejo de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar, el docente se ve a sí mismo como un agente de cambio, pues reconoce el poder de sus palabras y acciones para formar a los estudiantes (p. 15)

No podemos dejar de lado también que el desempeño docente está relacionado con las competencias adquiridas durante su formación como el dominio disciplinar de la materia que enseña, la didáctica de la enseñanza relacionada con las técnicas y métodos a emplear, entre otros aspectos, por tal razón afirma Valdez (2 004)

El desempeño es el quehacer educativo, referido a la práctica de los conocimientos adquiridos en su formación profesional, en donde las competencias del docente son el dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana, actitudes que promueven el aprendizaje y las relaciones humanas dominio de la materia (p.19).

El desempeño docente se ha vuelto un tema prioritario y urgente en muchos países, como en el Perú, lo percibimos así por las reformas en las políticas educativas dadas por los gobiernos de turno, enfocado en las actividades que el docente realiza dentro y fuera del aula. Ante ello se han creado modelos o perfiles del docente eficaz, estos patrones de actuar o desempeños son establecidos por las percepciones u observaciones que hacen los alumnos, padres de familia, directivos y los mismos profesores de lo que es un buen docente.

El Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) en el Perú

Basado en el modelo chileno y adaptado a nuestra realidad, tiene como propósito contribuir al cumplimiento de las políticas priorizadas por el Ministerio de educación en lograr aprendizajes de calidad, el cierre de brechas, el desarrollo docente con base en criterios concertados de buena docencia, y la modernización y descentralización de la gestión educativa.

La construcción de un Marco de Buen Desempeño Docente en el Perú desde el año 2012, fue principalmente una práctica reflexiva sobre la mística de la profesión y su función en nuestra sociedad, constituye un proceso de análisis y toma de decisiones para una autentica enseñanza, con la única finalidad, que nuestros estudiantes logren aprendizajes fundamentales para la vida y durante el proceso de su educación básica; también pretende motivar y movilizar a todo el magisterio peruano hacia el logro de un desarrollo de una profesionalidad que garantice aprendizajes de calidad.

Estos cambios han remecido las viejas estructuras concebidas desde antaño, son consecuencia de la constante transformación y evolución de la sociedad, como es sabido estamos afrontando la producción acelerada del conocimiento a través de los medios virtuales, la revaloración de nuestro medio ambiente y las culturas ancestrales, los constantes cambios productos de la aceleración de la tecnología demanda otras ocupaciones en los cuales nuestros estudiantes no están preparados Según lo manifestado los cambios profundos en la práctica de la enseñanza, son muy necesarios .

En este sentido Marco de buen desempeño docente constituye una guía orientadora del docente porque indica cómo debe conducir su desempeño en una institución educativa, el cual no solo está relacionado con la enseñanza, sino con su nivel de preparación para la enseñanza, además considera otro aspecto relacionado con su participación en la gestión de la escuela y cómo se proyecta a la comunidad y por último el Marco considera el desarrollo de su profesionalismo e identidad en la institución educativa que labora y por ende en su comunidad. Este documento constituye un paso adelante en el cumplimiento del tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional: “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia”. En la investigación se ha considerado este marco para elaborar uno de los instrumentos de observación relacionados al desempeño docente, además los cuatro dominios están relacionados con las dimensiones consideradas en la variable desempeño docente.

Dimensiones específicas de la docencia según el MBDD: Son tres dimensiones, para fines de investigación se tratará solo sobre la Dimensión pedagógica.

Al respecto en el Minedu. (2014)

“Esta constituye el núcleo de la profesionalidad docente, referido al saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude asimismo a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el

compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación” (p. 15)

El MBDD es un documento normativo imprescindible a considerar en las instituciones educativas, ya que constituye una herramienta orientadora del saber actuar del docente, estos definen los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país.

Los dominios agrupan a un conjunto de 40 desempeños que inciden en favor de los aprendizajes de los estudiantes. Para los fines de investigación y para aplicar los instrumentos, a los dominios hemos denominado como dimensiones, los cuales se detalla a continuación:

Dimensión 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:

Al respecto el Minedu (2014)

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (p. 19).

Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:

Afirma el Minedu (2014)

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes (p. 20).

Dimensión 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad:

Al respecto dice el Minedu (2014)

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Requiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes (p.20).

Dimensión 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:

En relación afirma el Minedu (2014)

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional (p.21).

La investigación educativa ha demostrado que el liderazgo directivo es el segundo factor determinante que incide en los logros de aprendizaje después de la labor docente, cabe aclarar también que el desempeño docente está condicionado en cierta parte por el tipo de liderazgo que ejercen los directivos y el clima escolar incide también sobre el desempeño de los docentes y de los estudiantes; también no podemos negar la gran influencia que ejerce el líder escolar en crear las condiciones necesarias para los aprendizajes, es decir en generar un ambiente óptimo de trabajo.; todos estos ámbitos de influencia de los directivos son claves para la mejora de los aprendizajes, en este sentido el Marco del buen desempeño directivo constituye una herramienta orientadora del liderazgo directivo que contribuye a la mejora de la gestión escolar, al logro de aprendizajes de calidad y también al desarrollo de un clima institucional favorable a los aprendizajes.

En este sentido el liderazgo pedagógico de los directivos en las instituciones educativas es considerado, según el Minedu, en un factor preponderante para el mejoramiento del desempeño laboral docente y por ende de la enseñanza. Por lo cual es importante tener claro la idea de liderazgo como una influencia en la dinámica escolar. A partir de esta nueva mirada definimos el liderazgo pedagógico como "...la labor de movilizar e influenciar a otros para

articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela” (Leithwood, 2009, p.45). Por otro lado el estudio y análisis del comportamiento organizacional ha revelado que son varios los factores que influyen en el clima organizacional, uno de esos factores que influyen significativamente es el liderazgo.

Por ello se afirma que un liderazgo directivo eficaz crea y desarrolla un clima dentro de la institución, posibilitando el alcanzar el rendimiento caracterizado por un buen desempeño docente, y la satisfacción esperada por cada uno de los miembros de la institución, en este sentido lo que se necesita es la adopción de un estilo de liderazgo adecuado, por ejemplo el transformacional, el liderazgo colaborativo o compartido. Ante eso se precisa que los directivos tengan claro su rol protagónico y asuman que el clima institucional hace que los docentes se encuentren motivados, y docente bien motivados logran mejores desempeños, por ello se hace necesario propiciar un ambiente estimulante, pues contribuiría a agilizar la actividad escolar

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cómo influye el liderazgo directivo y el clima institucional en el desempeño docente en la Institución educativa N°7062 en San Juan de Miraflores 2017?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1:

¿Cómo influye el liderazgo directivo y el clima institucional en el nivel de preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes 2017?

Problema específico 2:

¿Cómo influye el liderazgo directivo y el clima institucional en el nivel de enseñanza del docente para el aprendizaje de los estudiantes 2017?

Problema específico 3:

¿Cómo influye el liderazgo directivo y el clima institucional en la gestión de la escuela articulada a la comunidad 2017?

Problema específico 4:

¿Cómo influye el liderazgo directivo y el clima institucional en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente 2017?

1.5. Justificación del estudio

Teórica:

El presente estudio se sustentó en las teorías de Keith Davis y Koontz-Heinz, para la variable liderazgo, tomando además los aportes de otros autores como Robinson, Hattie y Marzano que delimitan el liderazgo de los directores y principalmente la investigación realizada por Viviane Robinson que identificó 5 dimensiones o prácticas de liderazgo directivo y que sirven como sustento teórico para el Marco del Buen Desempeño Directivo, planteado por el MINEDU. Respecto al clima institucional se ha tomado como referente principal a los autores Martín Bris y Taigiuri, también a otros autores como Larry Nucci y Susana Frisancho Hidalgo que hacen un estudio sobre el clima escolar; para tratar la variable desempeño docente se ha considerado los aportes de Abdón Montenegro Aldana y Héctor Valdez.

Práctica:

A nivel práctico el resultado del presente estudio permitirá a la comunidad educativa, comprender la influencia que ejerce el liderazgo directivo y el clima institucional en el desempeño docente, siendo los principales beneficiarios los estudiantes porque a ellos está orientado todo el que hacer educativo, a contribuir en el logro de los aprendizajes, también se puede asegurar que permitirá concientizar y otorgar la debida importancia a un elemento clave, responsable de

contribuir al logro de una educación de calidad, como es el rol protagónico del director, ejerciendo obviamente un liderazgo eficaz. Los resultados derivados del conocimiento del clima institucional y su influencia en el desempeño docente y en el rendimiento escolar; constituye una excelente base para la orientación de programas de mejora y las decisiones en la gestión del equipo directivo de la institución educativa Pública N° 7062 del distrito de San Juan de Miraflores.

Metodológica:

A nivel metodológico, el presente estudio es de paradigma positivista, de enfoque cuantitativo, de tipo de estudio básico, de nivel descriptivo correlacional. Es de diseño no experimental, la recolección de datos se hizo a través de tres cuestionarios con la técnica de la encuesta. Estos instrumentos tienen la validez y confiabilidad correspondientes.

Epistemológica

A nivel epistemológico, la investigación pretende contribuir al conocimiento de la ciencia de la educación a partir de los resultados obtenidos, porque hay una necesidad de cerrar brechas existentes aún entre los agentes educativos en una escuela, ya que hasta la actualidad se observa que no existe una mirada institucional y acciones de mejora compartida y comprometida hacia los logros educativos. Dejando a disposición una propuesta de mejora denominada: Fortalecimiento de las capacidades pedagógicas en los docentes del nivel Primaria de la I.E. N°7062 Naciones Unidas.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general:

El liderazgo directivo y el clima institucional influyen en el desempeño docente en la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores 2017

1.6.2 Hipótesis específica

Hipótesis específica 1

El liderazgo directivo y el clima institucional influyen en el nivel de la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes 2017

Hipótesis específica 2

El liderazgo directivo y el clima institucional influyen en el nivel de enseñanza del docente para el aprendizaje de los estudiantes 2017

Hipótesis específica 3

El liderazgo directivo y el clima institucional influyen en el nivel de participación docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad 2017

Hipótesis específica 4

El liderazgo directivo y el clima institucional influyen en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente 2017

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la influencia del liderazgo directivo y el clima institucional en el desempeño docente en la Institución Educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores 2017

1.7.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la influencia del liderazgo directivo y el clima institucional en la preparación docente para el aprendizaje de los estudiantes 2017

Objetivo específico 2

Determinar la influencia del liderazgo directivo y el clima institucional en la enseñanza del docente para el aprendizaje de los estudiantes 2017

Objetivo específico 3

Determinar la influencia del liderazgo directivo y el clima institucional en la participación docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad 2017

Objetivo específico 4

Determinar la influencia del liderazgo directivo y el clima institucional en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente 2017

II. Método

2.1. Diseño de investigación

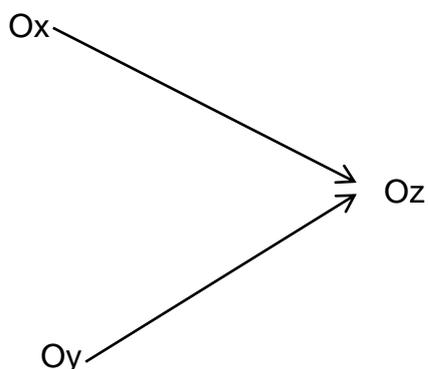
El tipo de investigación fue básica de nivel descriptivo correlacional, porque que el propósito de la investigación fue observar y examinar a las variables que intervienen en el estudio (Salkind, 1999). Menciona en este sentido que “la investigación proporciona indicios de la relación que podría existir entre dos o más cosas, o de qué tan bien uno o más datos podrían predecir un resultados específico” (p.19).

El diseño de investigación no experimental es transeccional: descriptivo correlacional-causal. Por ello Hernández, Fernández & Baptista (2.006) “Los estudios correlacionales tienen como propósito medir el grado de relación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables” (p.121). Es transeccional o transversal porque se recolectan datos en un solo momento, con la intención de describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento determinado. Es transeccional descriptiva porque indaga y describe la incidencia de las variables en una población.

El método empleado es el hipotético deductivo porque parte de la observación de una parte de la realidad que se pretende estudiar, lo que conlleva a formular conjeturas o hipótesis más elementales para explicar dicha realidad, posteriormente se procede a la verificación de la verdad de los enunciados deducidos.

El enfoque empleado es el cuantitativo, solo usa la recolección de datos para contrastar la hipótesis, se asigna valores numéricos a las declaraciones u observaciones, para establecer patrones de comportamiento,

Esquema del diseño



Dónde:

Ox : variable Liderazgo directivo

Oy : variable Clima institucional

Oz : variable Desempeño Docente

2.2 Operacionalización de las variables:

2.2.1 Variable liderazgo directivo:

Definición conceptual

Reeves (2006) Se refirió a las acciones del líder para mejorar el aprendizaje estudiantil en la empresa educativa, es como transformar los salones de clase en comunidades de aprendizaje (p.54).

Definición operacional

El liderazgo directivo es uno de los factores relevantes asociados a la mejora de la educación, debido a que promueve la sana convivencia y la promoción de buenas prácticas dentro de las escuelas, constituido por el director o equipo directivo que tiene como función orientar, planificar, articular y evaluar los procesos institucionales y conducir a los actores de la comunidad educativa hacia una visión y misión compartida para el logro de las Metas Institucionales.

Tabla 1:
Operacionalización de la variable Liderazgo directivo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
1. Conduce la Planificación Institucional participativa.	Conduce la planificación los instrumentos de gestión	Diseña	1	
			2	
	Promueve y sostiene la participación democrática	3		
2. Promueve la participación democrática y el clima escolar	Genera un buen clima escolar		4	
			5	
	Promueve la participación			
3. Favorece las condiciones operativas para los aprendizajes	Uso óptimo de infraestructura y recursos		6	1. Nunca Muy eficiente [77-105]
				2. Casi nunca
	Uso óptimo del tiempo		3. A veces Eficiente [49-76]	
	Uso óptimo de los recursos financieros	7	4. Casi siempre	
	Desarrollo de estrategias de prevención	8	5. Siempre Deficiente [21-48]	
		9		
	Dirige el equipo administrativo y de soporte	10		
4. Lidera los procesos de evaluación	Toma de decisiones	11		
	Transparencia y rendición de cuentas	12		
	Autoevaluación y mejora continua	13		
5. Promueve una comunidad de	Formación continua para			

aprendizaje con docentes	docentes	
	Trabajo colaborativo y autoevaluación	14
	Promueve la innovación e investigación	15
6. Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos		16
	Promueve la Planificación curricular	17
	Propicia la práctica docente	18
	Monitoreo el uso de estrategias, recursos y la evaluación	19
		20
		21

2.2.2 Variable clima institucional:

Definición conceptual

Según Lewin y Stringer (1968) definen al clima institucional como un sistema de características mensurables del ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que viven o trabajan en este ambiente e influyen en la motivación y el comportamiento (p.17).

Arón y Milicic (2004) A esto se le ha denominado «clima escolar» y ha sido definido como la percepción y sensación que un individuo tiene a partir de sus experiencias en el sistema escolar. Se relaciona con el poder de retención (estudiantes y profesores/as), grado de satisfacción y calidad de la educación lo cual favorecería la enseñanza y el aprendizaje de la comunidad educativa (p.76).

Definición operacional

Es la “percepción que tienen los sujetos acerca de las relaciones interpersonales que establecen en el contexto escolar... y el contexto o marco en el cual estas interacciones se dan” Cornejo y Redondo (2008) Sin embargo con clima escolar

se suele aludir también a la percepción de diversas dimensiones de la vida escolar, como las relaciones interpersonales, la enseñanza y el aprendizaje, el sentido de seguridad, el ambiente de la institución (conexión y compromiso con la escuela, así como el entorno físico, los recursos y suministros) y los procesos de mejora.

Tabla 2

Operacionalización de la variable Clima Institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Comunicación	Comunicación/traslado de información	1	1.Nunca	Favorable[110-150]
		2		
	Rapidez /Agilidad	3	nunca	Normal [70-109]
		4		
	Respeto	5	3.A veces	Desfavorable [30-69]
		6		
Motivación	Satisfacción	7	4.Casi siempre	
		8		
	Reconocimiento	9	5.Siempre	
		10		
	Prestigio	11,12,13		
Autonomía	14,			
Confianza	Confianza	15,16,17,18,		
		Sinceridad		
Participación	-Propicia la participación	19,20,21,22,23		
		24,25		
	-Grupos formales e informales de coordinación	26,27,28,29,30		
		Equipos y reuniones de trabajo		

2.2.2 Variable desempeño docente:**Definición conceptual**

Según Aldana (2003)

El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño docente se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente (p.18).

Definición operacional

El desempeño docente comprende el desarrollo de las capacidades pedagógicas del docente que pone a prueba su emocionalidad con vocación pedagógica, además de la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales y un manejo adecuado de las relaciones interpersonales.

Tabla 3

Operacionalización de la variable Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce características de estudiantes	1		
	Conoce contenidos, enfoques y procesos pedagógicos	2,3		
	Planifica la enseñanza	4-8		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea clima propicio para aprendizaje	9,10, 11	5.Siempre	Muy eficiente
	Conduce la enseñanza	12-16	4.Casi siempre	[107-145]
	Evalúa el aprendizaje	17-20	3.A veces	Eficiente [68-106]
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa con actitud democrática	21,22,23	2.Casi nunca	Deficiente [29-67]
	Establece relaciones de respeto, colaboración	24,25	1.Nunca	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica	26,27		
	Ejerce su profesión con ética	28,29		

2.3 Población y muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones [...] Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p.174).

En el trabajo de investigación la población está constituido por 84 docentes del nivel primaria y secundaria y de la Institución Educativa N°7062 Naciones Unidas ubicado en la zona A del distrito de San Juan de Miraflores, en su mayoría son docentes nombrados con más de 20 años de servicio en el magisterio nacional.

La muestra para Valderrama (2015) “es representativa si refleja verídicamente las características de la población cuando se aplica la técnica adecuada del muestreo” (p.19) en el estudio la muestra es no probabilística por conveniencia considerando criterios de inclusión como docentes nombrados y exclusión a docentes contratados y cesantes; en conclusión la muestra está constituida por 60 docentes de los cuales 24 son del nivel primaria y 36 corresponden al nivel secundaria

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y fiabilidad

2.4.1 Técnicas

En este caso son los procedimientos realizados con la finalidad de recoger la información requerida para los fines de la investigación. Se refiere al cómo se recogieron los datos. y cómo se relacionan con las variables, categorías y dimensiones.

Para el presente trabajo de investigación la técnica que se empleará es la encuesta, aplicada a docentes. Sierra Bravo (1994) define la técnica,

Como procedimientos específicos y estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características (p. 38).

2.4.2 Instrumentos

Son las herramientas que se utilizan para recolectar datos de la población seleccionada. En este caso se emplearon tres cuestionarios, los cuales permitieron recoger información de la realidad de la institución educativa en mención; lo que se pretende es analizar el comportamiento y la relación existente entre las variables seleccionadas para la investigación, los cuales van a refrendar o descartar las hipótesis planteadas, al ser muy importante la utilidad de los instrumentos estos fueron cuidadosamente diseñados, comprobándose así su validez y confiabilidad, al respecto se define

Según Moreno (1987)

El cuestionario está constituido por una serie de preguntas que permiten obtener información directa sobre hechos relacionados con las condiciones y práctica vigentes, así como con respecto a opiniones, preferencias, juicios críticos, sentimientos, etc. de los individuos que son interrogados (p.35).

Afirma Chasteauneuf (2009)

Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir, los cuestionarios se utilizan en encuestas de todo tipo. El contenido de las preguntas de un cuestionario es tan variado como los aspectos que mide, básicamente se consideran dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas (p.45).

En la investigación a realizar se utilizará las preguntas cerradas, éstas contienen opciones de respuesta, es decir se presentan posibilidades de respuesta a los participantes en este caso es politómicas (opción múltiple), basados en la escala de Licker, son más fáciles de codificar y su análisis, requiere menor tiempo y esfuerzo para los encuestados, además se evita la ambigüedad de las respuestas y facilitan las comparaciones de las respuestas, dependiendo de la variable a la que se pretende medir.

Dado que la investigación a realizar es no experimental cuantitativa, en donde no se genera ninguna situación, según ello señaló .Mertens (2010) “la investigación no experimental es apropiada para variables que no pueden o deben ser manipuladas o resulta complicado hacerlo” (p.17).

Los cuestionarios, se aplicaron de manera personal en el colegio donde se realizó la investigación para recolectar los datos de manera directa, fueron tres, una por cada variable, los cuales son detallados a continuación:

Ficha técnica del instrumento 1

Nombre del instrumento :	Cuestionario de liderazgo directivo
Autor y año :	Lilia Navarrete Paredes- 2017
Procedencia :	Adaptado del MBDD del Minedu
Institución :	I.E. N° 7062 Naciones Unidas
Universo de estudio :	84 docentes
Nivel de confianza :	95.0%
Margen de error :	5.0%
Tamaño muestral :	60
Tipo de técnica :	Encuesta
Tipo de instrumento :	Cuestionario
Fecha de trabajo de campo :	15 de octubre
Escala de medición :	Politómica: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Niveles de rango :	Muy eficiente [77-105] Eficiente [49-76] Deficiente [21-48]
Tiempo utilizado :	30 minutos

Ficha técnica del instrumento 2

Nombre del instrumento :	Cuestionario clima institucional
Autor y año :	Mario Martin Bris 1999
Procedencia :	Adaptado por Yolanda Pérez Huamán (2010) Universidad San Ignacio de Loyola
Institución :	I.E. N° 7062 Naciones Unidas
Universo de estudio :	84 docentes
Nivel de confianza :	95.0%
Margen de error :	5.0%
Tamaño muestral :	60
Tipo de técnica :	Encuesta
Tipo de instrumento :	Cuestionario
Fecha de trabajo de campo :	15 de octubre
Escala de medición :	Politómica: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre
Niveles de rango :	Favorable [100-150] normal [70-109] Desfavorable [30-69]
Tiempo utilizado :	30 minutos

Ficha técnica del instrumento 3

Nombre del instrumento :	Cuestionario desempeño docente
Autor y año :	Lilia Navarrete Paredes- 2017
Procedencia :	Adaptado del MBDD del Minedu
Institución :	I.E. N° 7062 Naciones Unidas

Universo de estudio :	84 docentes
Nivel de confianza :	95.0%
Margen de error :	5.0%
Tamaño muestral	60
Tipo de técnica :	Encuesta
Tipo de instrumento :	Cuestionario
Fecha de trabajo de campo :	15 de octubre
Escala de medición :	Politómica: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre
Niveles de rango :	Muy eficiente [107-145] Eficiente [68-106] Deficiente [29-67]
Tiempo utilizado :	30 minutos

Tabla 4

Baremación de la variable Liderazgo Directivo

Nivel	Variable	Dimensión					
		Planificación institucional	Participación democrática y clima escolar	Favorece las condiciones operativas	Procesos de evaluación de la	Promueve una comunidad de aprendizaje	Calidad de los procesos pedagógicos
Muy eficiente	[77-105]	[8-10]	[16-20]	[19-25]	[11-15]	[11-15]	[16-20]
Eficiente	[49-76]	[5-7]	[10-15]	[12-18]	[7-10]	[7-10]	[10-15]
Deficiente	[21-48]	[2-4]	[4-9]	[5-11]	[3-6]	[3-6]	[4-9]

Tabla 5

Baremación de la variable Clima Institucional

Nivel	Variable	Dimensión			
		Comunicación	Motivación	Confianza	Participación
Favorable	[110-150]	[22-30]	[27-35]	[19-25]	[44-60]
Normal	[70-109]	[14-21]	[17-26]	[12-18]	[28-43]
Desfavorable	[30-69]	[6-13]	[7-16]	[5-11]	[12-27]

Tabla 06
Baremación de la variable Desempeño Docente

Nivel	Variable	Dimensión			
		Preparación para el aprendizaje	Enseñanza para el aprendizaje	Participación en la gestión de la escuela	Desarrollo e identidad docente
Muy eficiente	[107-145]	[30-40]	[44-60]	[19-25]	[16-20]
Eficiente	68-106]	[19-29]	[28-43]	[12-18]	[10-15]
Deficiente	29-67]	[8-18]	[12-27]	[5-11]	[4-9]

Tabla 7
Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Liderazgo directivo	Encuesta	Liderazgo directivo
Clima institucional	Encuesta	Clima institucional
Desempeño docente	Encuesta	Desempeño docente

2.4.3 Validez:

Se refiere a que mide lo que tiene que medir o lo que se propone medir. Tiene tres niveles que permiten comprobar si el instrumento mide lo propuesto: validez de contenido, validez de constructo y validez de criterio. Asimismo, se presentan los resultados obtenidos de la evaluación piloto.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010)

El juicio de expertos es un método de validación útil para verificar la fiabilidad de una investigación que se define como una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos calificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones. Los instrumentos de medición deben ser confiables y válidos (p.214).

Por ello, para determinar la validez de los instrumentos que serán aplicados, se recurrió al Juicio de expertos, La validez de contenido se refiere a que realmente un instrumento refleja el contenido de lo que se mide. Asimismo, se proporcionó a los expertos una Matriz de operacionalización de las variables para su valoración, basada en las tablas de especificaciones, las cuales contienen toda la información necesaria para su adecuado llenado; el experto los tuvo en cuenta en el momento de la evaluación. Asimismo, las indicaciones determinan si los indicadores mostrados se encontraban o no adecuadamente redactados y ubicados según las dimensiones que se presentaron.

Respecto a la validez de constructo, se refiere a qué tan bien un instrumento representa y mide un concepto teórico, esta validez le otorga un verdadero significado al instrumento, porque refleja en realidad lo que está midiendo y cómo opera para medirlo. Las mediciones de la variable dadas por el instrumento se relacionan consistentemente con las mediciones de otras variables vinculadas teóricamente. A tales conceptos se les denomina “constructos”. Se puede respaldar precisando las bases teóricas de cada variable de la investigación. En este caso, para la variable Liderazgo directivo se sustenta en la teoría de Reeves (2 006) y Viviane Robinson (2 007); para la variable Clima Institucional en la teoría de Litwin y Stringer (1 968) y para la variable Desempeño Docente en la teoría Aldana (2 003) y Valdez

En el caso particular de este proceso de validez de contenido el perfil de los jueces consideró a los **expertos académico-práctico de metodología de investigación** y/o experto en temas educativos: referida a que es válido el instrumento en todos los contextos, es verificada por la actuación de los tres expertos que evaluaron el instrumento de recolección de datos, según lo descrito en la Tabla siguiente:

Tabla 8:
Expertos que evaluaron los instrumentos de recolección de datos

Experto	Resultado
Dra. Luzmila Garro Aburto	Aplicable
Dr. Justiniano Aybar Huamaní	Aplicable
Dr. Franquin Valdiviezo Cornetero	Aplicable

Asimismo, los documentos de la evaluación de los instrumentos de datos de los tres expertos se encuentran en el Anexo 3

2.4.4 Fiabilidad:

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos primero se halló el coeficiente de fiabilidad. Al respecto indican Hernández, Fernández y Baptista (2014) "El coeficiente de fiabilidad es un estadístico que indica la precisión o estabilidad de los resultados y señala la cuantía en que la medida de una prueba (escala o sub escala) están libres de errores causales" (p. 218) Para llegar a realizar esta prueba se tomó en cuenta un estudio piloto.

La confiabilidad indica la condición del instrumento de ser fiable, su aplicación repetida produce resultados iguales, es decir los valores permanecen en el tiempo. La confiabilidad se realizó según la prueba Alfa de Cronbach, que determina el grado de consistencia y precisión. La escala de confiabilidad está dada por los siguientes valores.

Tabla 9:
Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Para determinar la confiabilidad del instrumento se calculará el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, cuya fórmula es como sigue a continuación

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Dónde: α = Alfa de Cronbach

K = número de ítems

V_i = varianza inicial

V_t = varianza total

Criterio de confiabilidad de valores:

Escalas: ALL de Liderazgo directivo

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	30	100,0
Casos Excluido ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	21

Confiabilidad muy alta

Escalas: ALL de Clima institucional

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	30	100,0
Casos Excluido ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	29

Confiabilidad muy alta

Escalas: ALL de Desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	30	100,0
Casos Excluido ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	30

Confiabilidad muy alta

Interpretación

Según los resultados presentados en las Tablas anteriores se observa niveles de coeficiente Alfa de Cronbach superiores a 0.9 para las variables Liderazgo

Directivo (0,951), Clima Institucional (0,954) y Desempeño Docente (0,967) Según el análisis, se puede indicar que los instrumentos de medición diseñados N° 1, N° 2 y N°3 son de elevada confiabilidad para la recolección de datos en esta investigación.

2.5 Métodos de análisis de datos

Los procedimientos de recolección de datos que se emplearán serán a través de tres cuestionarios, los cuales permitirán recoger información de la realidad de la institución educativa en mención.

En esta investigación se medirán las tres variables con el mismo tipo de pregunta, es decir los instrumentos de recolección de datos serán de elección múltiple o politómica según la Escala de Likert.

Luego se obtuvo una base de datos con los resultados obtenidos de los tres cuestionarios aplicados a la muestra, Para los cálculos estadísticos referidos se utilizará la herramienta informática IBM SPSS 23 por lo cual se presenta los resultados descriptivos de las tres variables con sus dimensiones respectivas a través de tablas y figuras; también se presentan los resultados inferenciales para probar la hipótesis, se muestran los resultados de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado detallando el valor de la significación de las variables. En cuanto de la prueba del Pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de Liderazgo directivo y Clima institucional en el Desempeño docente, el cual se tiene el resultado de Cox y Snell. Sin embargo, la dependencia más estable se halla a través del coeficiente de Nagelkerke.

2.6 Aspectos éticos

Este trabajo de investigación se realizó cumpliendo los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, el cual sugiere a través de su formato el camino a seguir en el proceso de

investigación. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, haciéndose referencia a los autores cuando se ha tomado las citas.

Las interpretaciones de las citas corresponden a la autora de la tesis, Además se ha precisado la autoría de los instrumentos diseñados para el recojo de información, así mismo se ha cumplido con el proceso de revisión de los instrumentos por juicio de expertos para validar, antes de ser aplicadas en la institución elegida y como tal se ha cumplido con solicitar el permiso a las autoridades de la Institución Educativa para aplicar el cuestionario.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos: La variable Liderazgo directivo presenta 6 dimensiones cuyos resultados presentamos a continuación:

Tabla 10

Distribución Conduce de manera participativa la planificación institucional, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Conduce de manera participativa la planificación institucional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	17	28,3	28,3	28,3
	Eficiente	31	51,7	51,7	80,0
	Muy eficiente	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

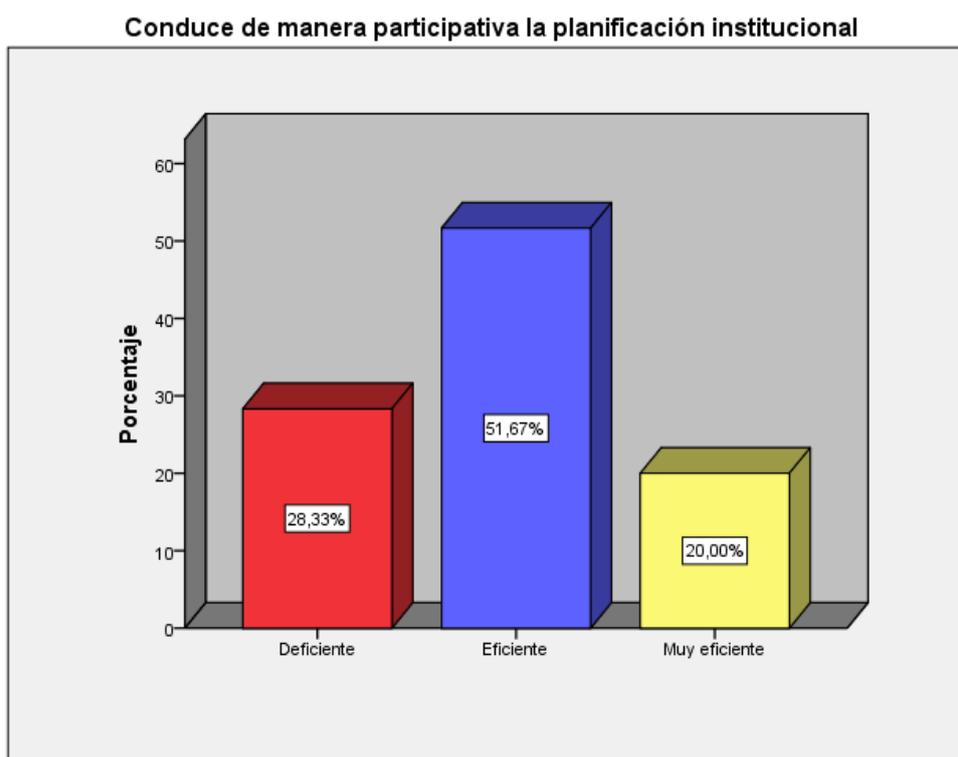


Figura 1. Frecuencia Conduce de manera participativa la planificación institucional, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

En la tabla 10 y figura 1 se observa que, respecto a Conduce de manera participativa la planificación institucional, el 28,33% presenta un nivel Deficiente, el 51,67% presenta un nivel Eficiente y el 20,00% presenta un nivel Muy eficiente en Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Tabla 11

Distribución Promueve y sostiene la participación democrática a favor de los aprendizajes y el clima escolar, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Promueve y sostiene la participación democrática a favor de los aprendizajes y el clima escolar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	28	46,7	46,7	46,7
	Eficiente	27	45,0	45,0	91,7
	Muy eficiente	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Promueve y sostiene la participación democrática a favor de los aprendizajes y el clima escolar

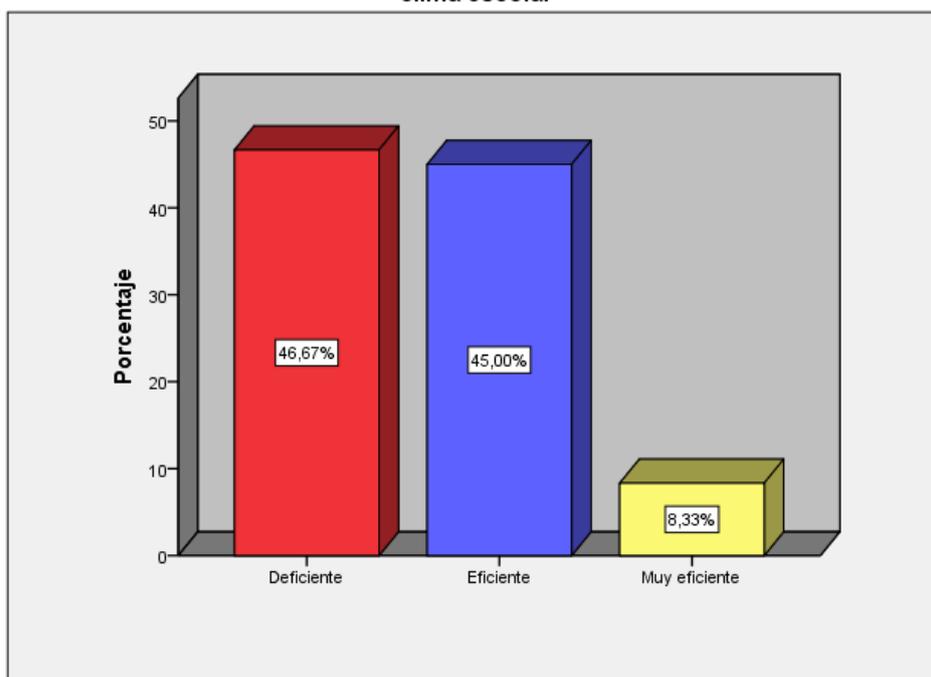


Figura 2. Frecuencia Promueve y sostiene la participación democrática a favor de los aprendizajes y el clima escolar, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

En la tabla 11 y figura 2 se observa que, respecto a Promueve y sostiene la participación democrática a favor de los aprendizajes y el clima escolar, el 46,67% presenta un nivel Deficiente, el 45,00% presenta un nivel Eficiente y el 8,33% presenta un nivel Muy eficiente en Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Tabla 12

Distribución Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	24	40,0	40,0	40,0
	Eficiente	17	28,3	28,3	68,3
	Muy eficiente	19	31,7	31,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

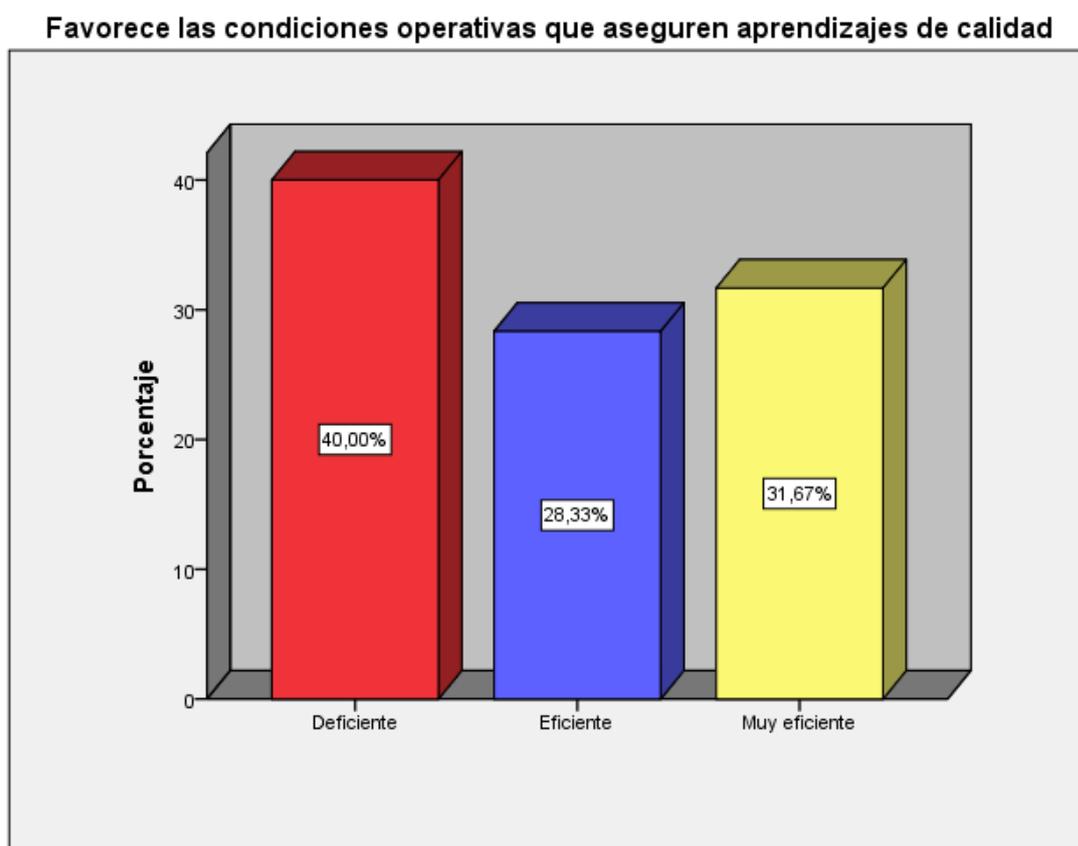


Figura 3. Frecuencia Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

En la tabla 12 y figura 3 se observa que, respecto a Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad, el 40,00% presenta un nivel Deficiente, el 28,33% presenta un nivel Eficiente y el 31,67% presenta un nivel Muy eficiente en Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Tabla 13

Distribución Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y rendición de cuentas, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y rendición de cuentas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	13	21,7	21,7	21,7
	Eficiente	26	43,3	43,3	65,0
	Muy eficiente	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y rendición de cuentas

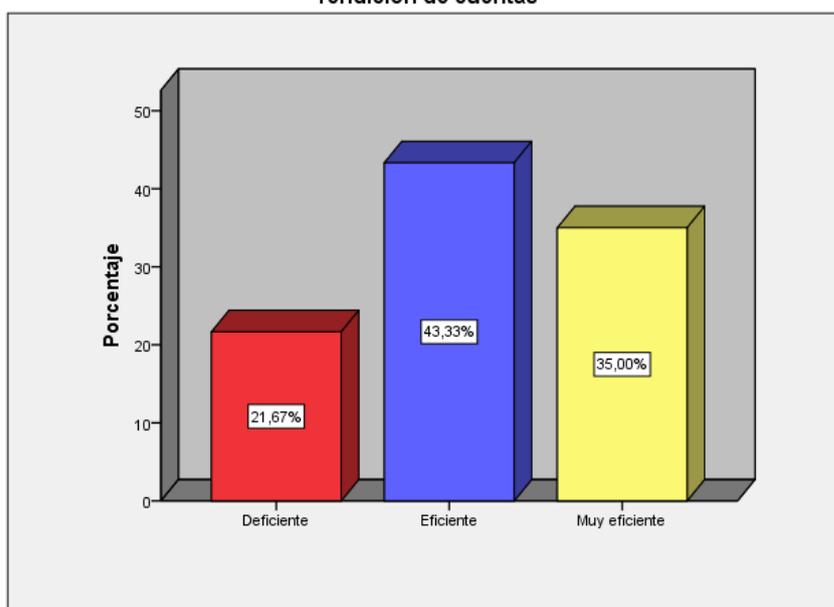


Figura 4. Frecuencia Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y rendición de cuentas, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

En la tabla 13 y figura 4 se observa que, respecto a Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y rendición de cuentas, el 21,67% presenta un nivel Deficiente, el 43,33% presenta un nivel Eficiente y el 35,00% presenta un nivel Muy eficiente en Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Tabla 14

Distribución Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	21	35,0	35,0	35,0
	Eficiente	26	43,3	43,3	78,3
	Muy eficiente	13	21,7	21,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución

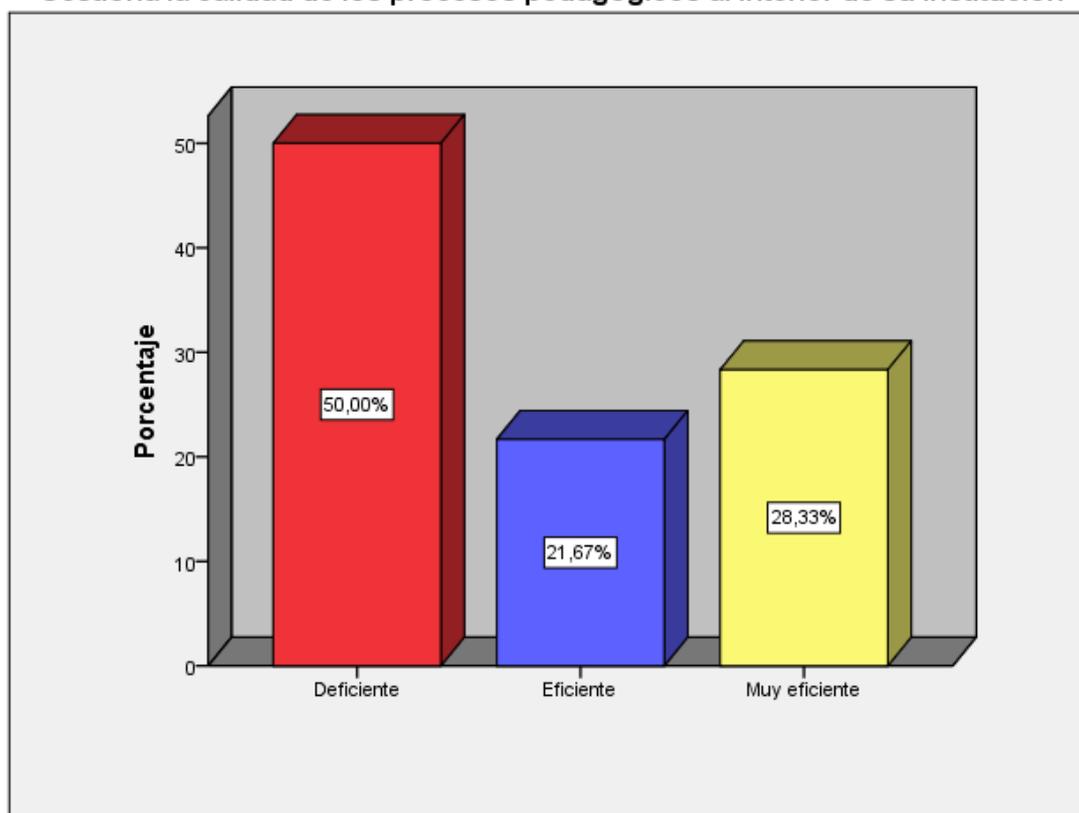


Figura 5. Frecuencia Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

En la tabla 14 y figura 5 se observa que, respecto a Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje, el 50,00% presenta un nivel Deficiente, el 21,67% presenta un nivel Eficiente y el 28,33% presenta un nivel Muy eficiente en Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Tabla 15

Distribución Liderazgo directivo, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

		Liderazgo directivo			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Deficiente	24	40,0	40,0	40,0
	Eficiente	20	33,3	33,3	73,3
	Muy eficiente	16	26,7	26,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

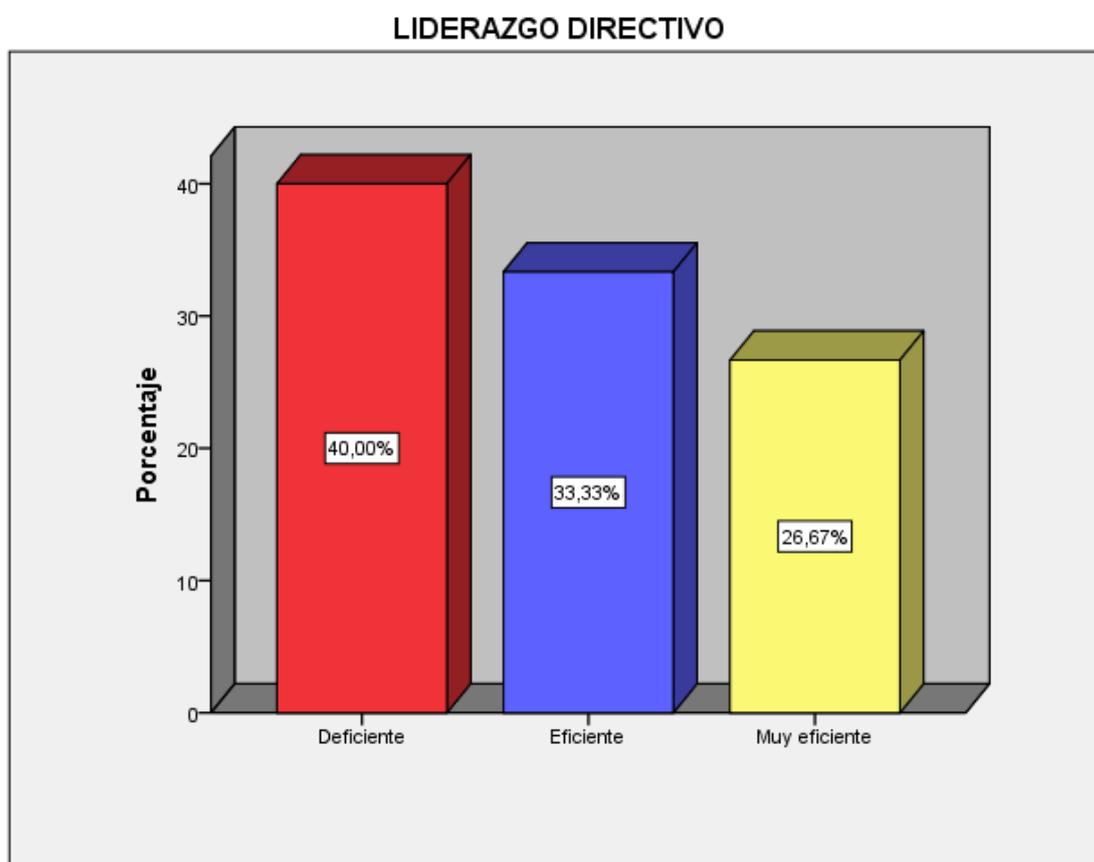


Figura 6. Frecuencia Liderazgo directivo, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

En la tabla 15 y figura 6 se observa que, respecto a Liderazgo directivo, el 40,00% presenta un nivel Deficiente, el 33,33% presenta un nivel Eficiente y el 26,67% presenta un nivel Muy eficiente en Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

La variable Clima institucional presenta 4 dimensiones cuyos resultados presentamos a continuación:

Tabla 16

Distribución Comunicación, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Comunicación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	21	35,0	35,0	35,0
	Normal	19	31,7	31,7	66,7
	Favorable	20	33,3	33,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

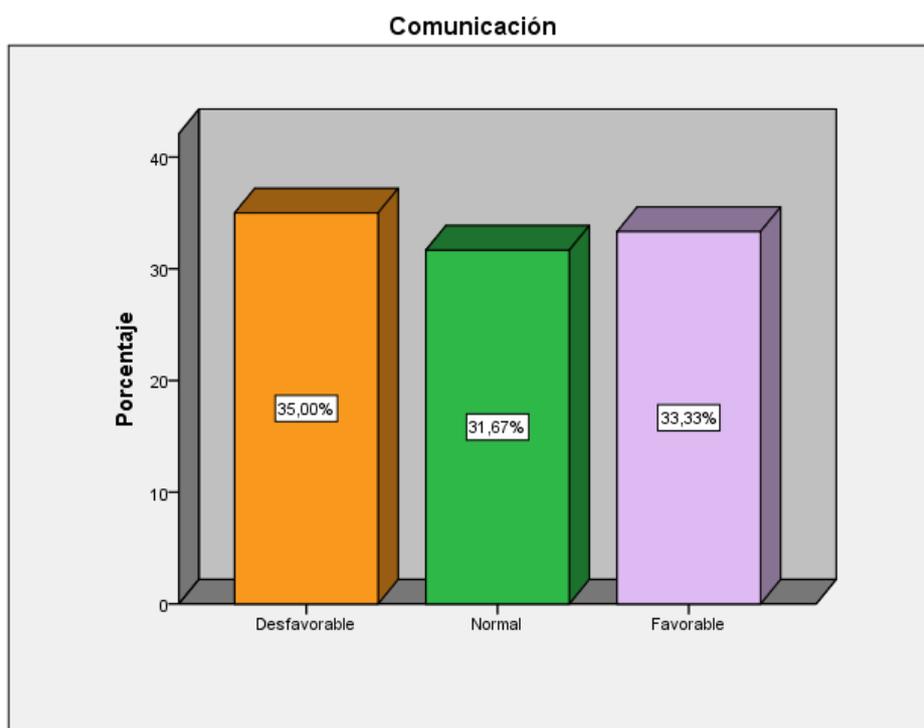


Figura 7. Frecuencia Comunicación, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

En la tabla 16 y figura 7 se observa que, respecto a Comunicación, el 35,00% presenta un nivel Desfavorable, el 31,67% presenta un nivel Normal y el 33,33% presenta un nivel Favorable en Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Tabla 17

Distribución Motivación, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

		Motivación			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Desfavorable	21	35,0	35,0	35,0
	Normal	21	35,0	35,0	70,0
	Favorable	18	30,0	30,0	100,0
Total		60	100,0	100,0	

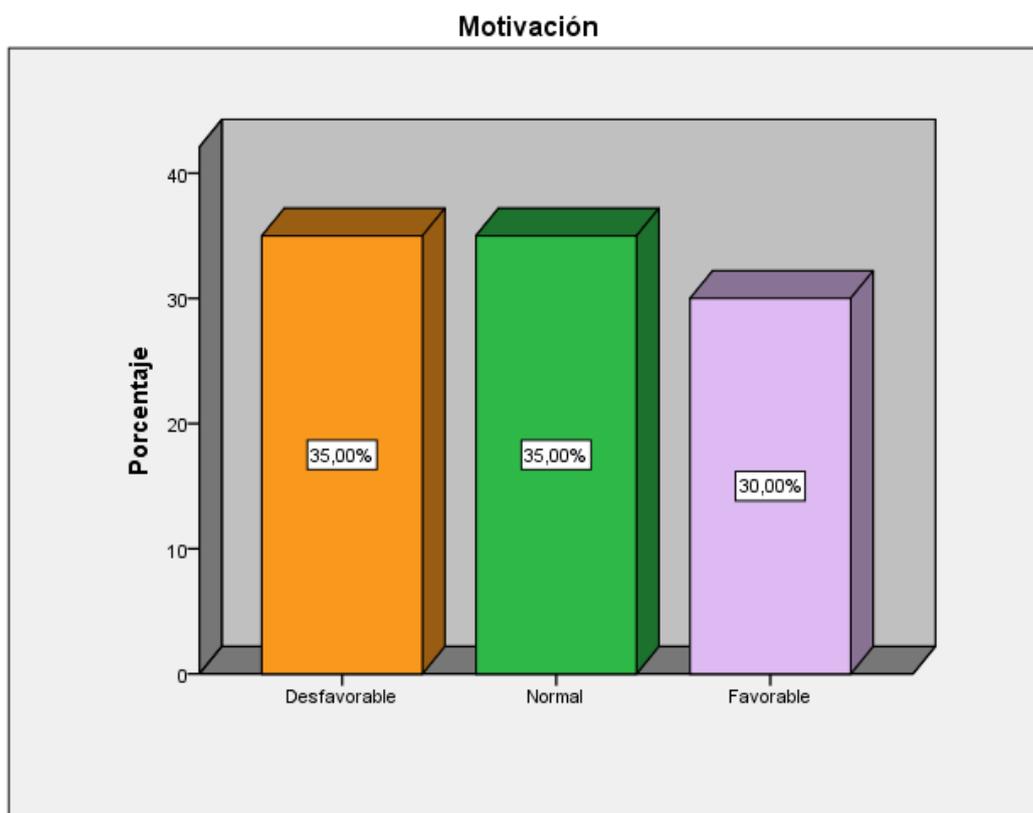


Figura 8 . Frecuencia Motivación, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

En la tabla 17 y figura 8 se observa que, respecto a Motivación, el 35,00% presenta un nivel Desfavorable, el 35,00% presenta un nivel Normal y el 30,00% presenta un nivel Favorable en Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Tabla 18

Distribución Confianza, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Confianza					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	20	33,3	33,3	33,3
	Normal	18	30,0	30,0	63,3
	Favorable	22	36,7	36,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

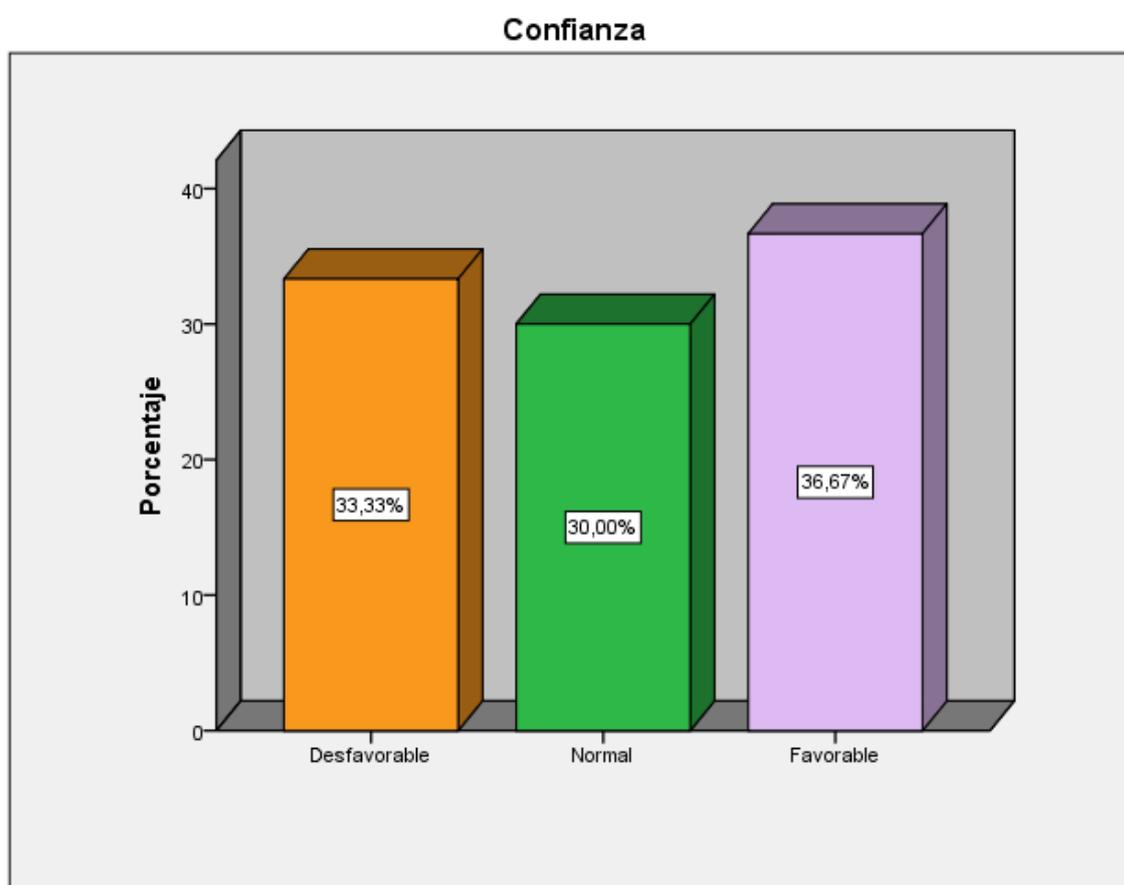


Figura 9. Frecuencia Confianza, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

En la tabla 18 y figura 9 se observa que, respecto a Confianza, el 33,33% presenta un nivel Desfavorable, el 30,00% presenta un nivel Normal y el 36,67% presenta un nivel Favorable en Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Tabla 19

Distribución Participación, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Participación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	5	8,3	8,3	8,3
	Normal	31	51,7	51,7	60,0
	Favorable	24	40,0	40,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

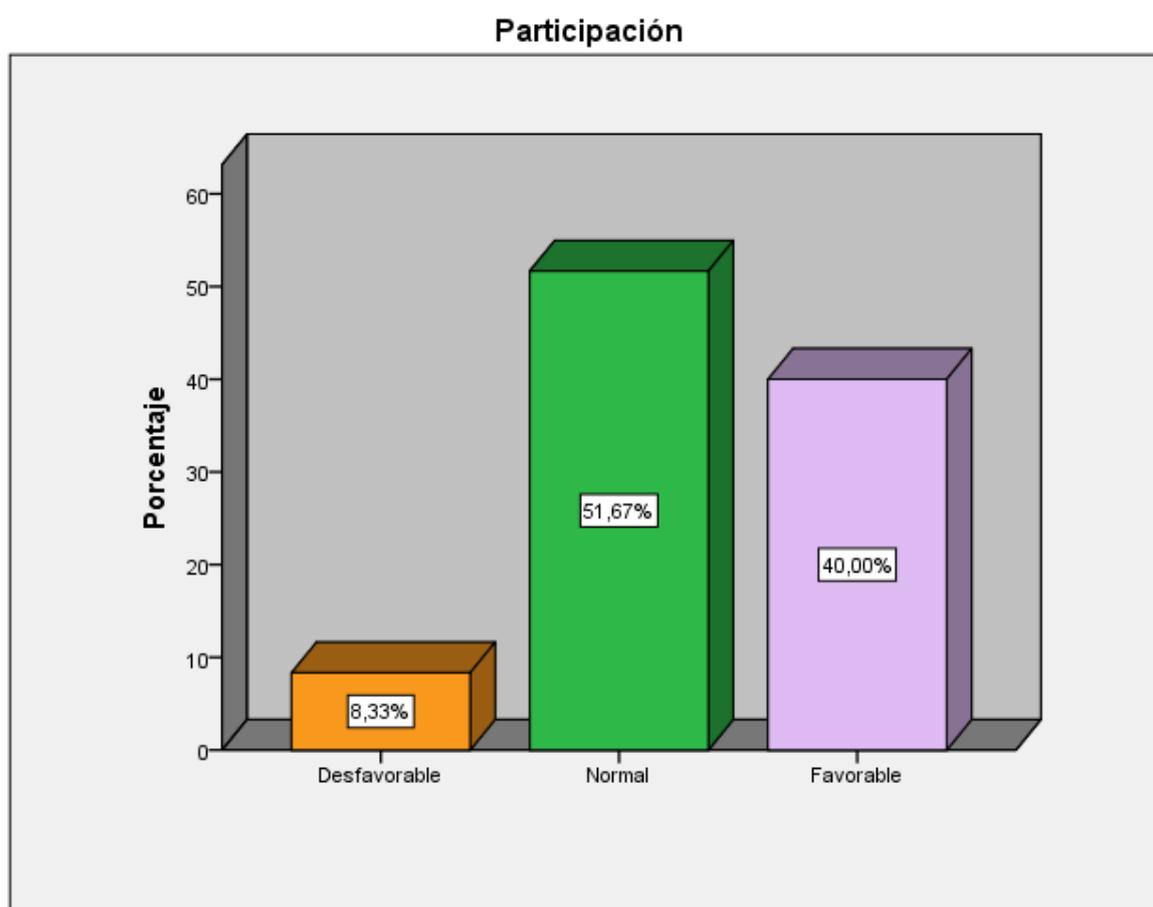


Figura 10. Frecuencia Participación, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

En la tabla 19 y figura 10 se observa que, respecto a Participación, el 8,33% presenta un nivel Desfavorable, el 51,67% presenta un nivel Normal y el 40,00% presenta un nivel Favorable en Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Tabla 20

Distribución Clima institucional, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

		Clima institucional			Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
Válido	Desfavorable	20	33,3	33,3	33,3
	Normal	19	31,7	31,7	65,0
	Favorable	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

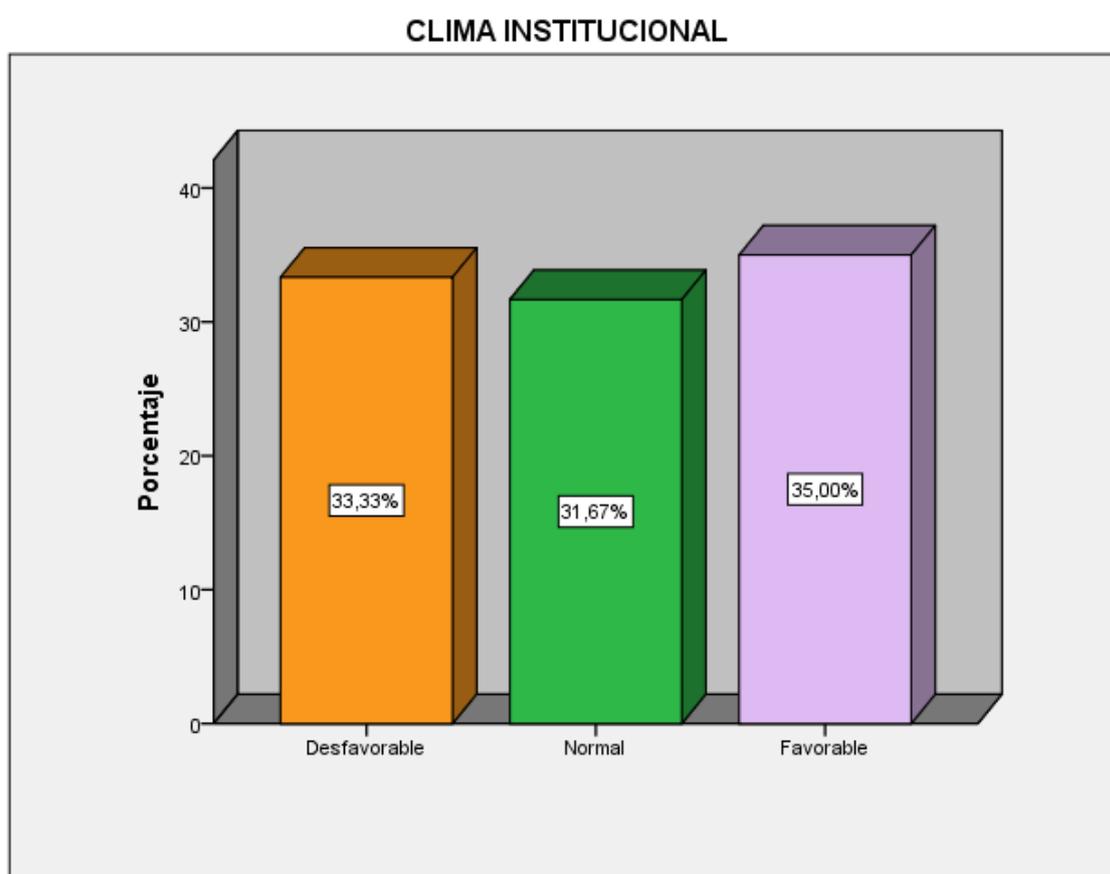


Figura 1 1 . Frecuencia Clima institucional, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

En la tabla 20 y figura 11 se observa que, respecto a CLIMA INSTITUCIONAL, el 33,33% presenta un nivel Desfavorable, el 31,67% presenta un nivel Normal y el 35,00% presenta un nivel Favorable en Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

La variable **Desempeño docente** presenta 4 dimensiones cuyos resultados presentamos a continuación:

Tabla 21

Distribución Preparación para el aprendizaje, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

		Preparación para el aprendizaje			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Deficiente	22	36,7	36,7	36,7
	Eficiente	17	28,3	28,3	65,0
	Muy eficiente	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

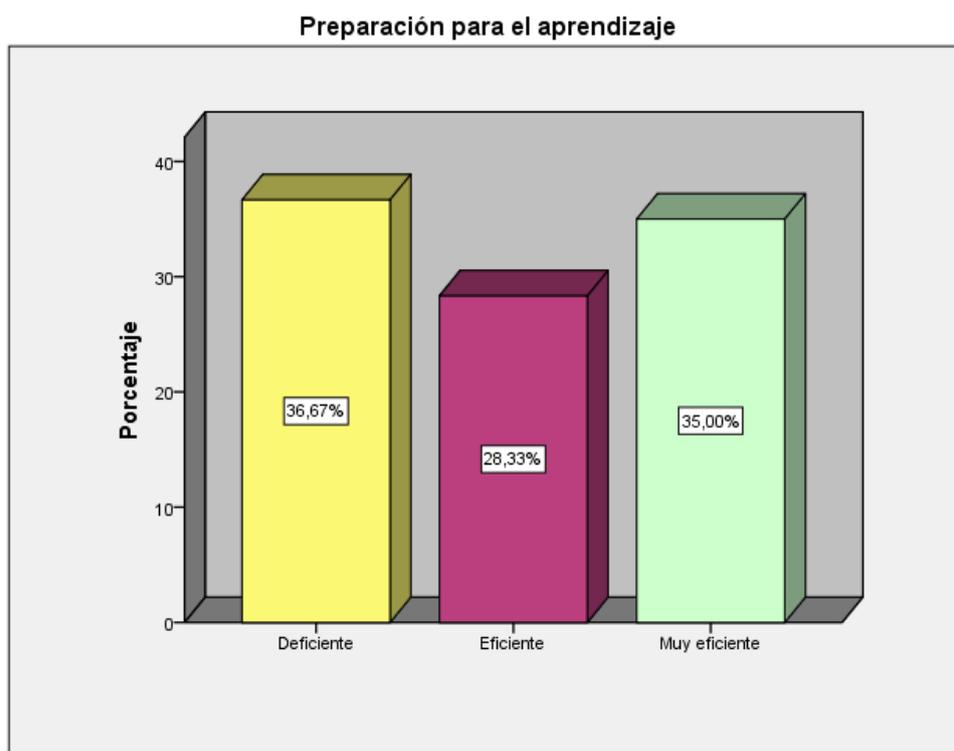


Figura 12 . Frecuencia Preparación para el aprendizaje, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

En la tabla 21 y figura 12 se observa que, respecto a Preparación para el aprendizaje, el 36,67% presenta un nivel Deficiente, el 28,33% presenta un nivel Eficiente y el 35,00% presenta un nivel Muy eficiente en Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Tabla 22

Distribución Enseñanza para el aprendizaje, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Enseñanza para el aprendizaje					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	13	21,7	21,7	21,7
	Eficiente	17	28,3	28,3	50,0
	Muy eficiente	30	50,0	50,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

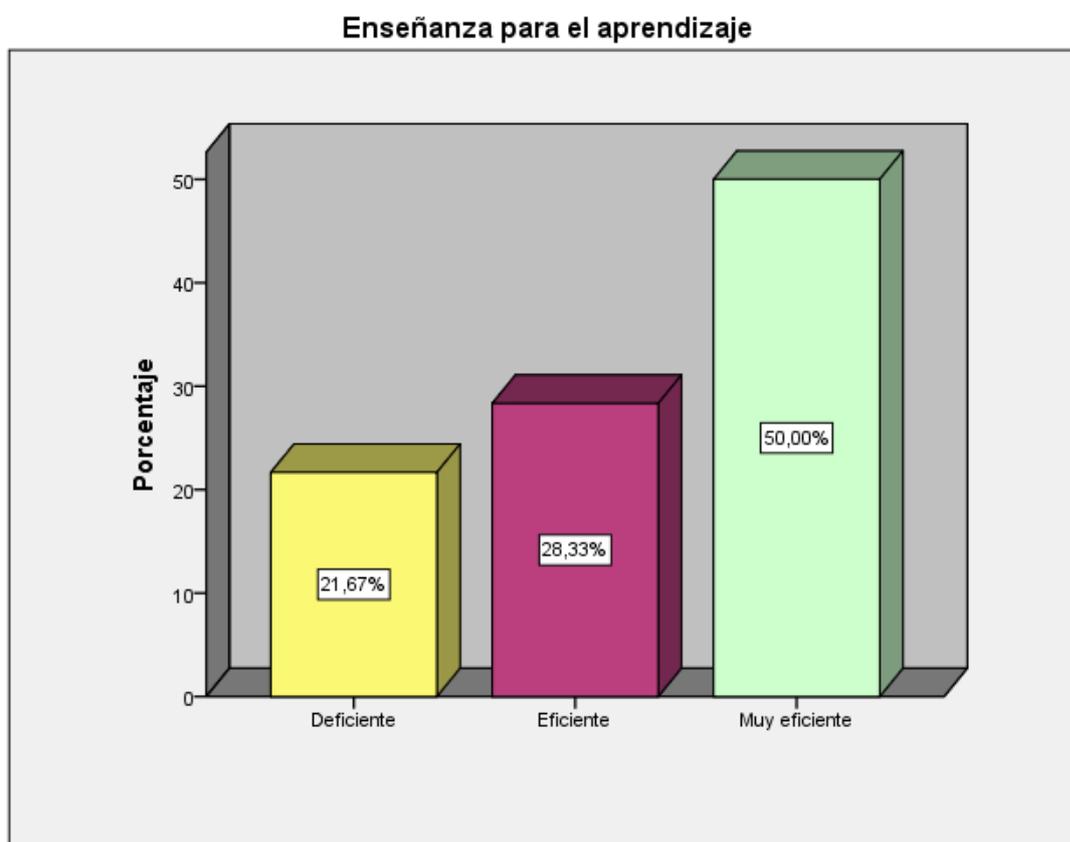


Figura 13. Frecuencia Enseñanza para el aprendizaje, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

En la tabla 22 y figura 13 se observa que, respecto a Enseñanza para el aprendizaje, el 21,67% presenta un nivel Deficiente, el 28,33% presenta un nivel Eficiente y el 50,00% presenta un nivel Muy eficiente en Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Tabla 23

Distribución Participación en la gestión de la escuela, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Participación en la gestión de la escuela					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	16	26,7	26,7	26,7
	Eficiente	12	20,0	20,0	46,7
	Muy eficiente	32	53,3	53,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

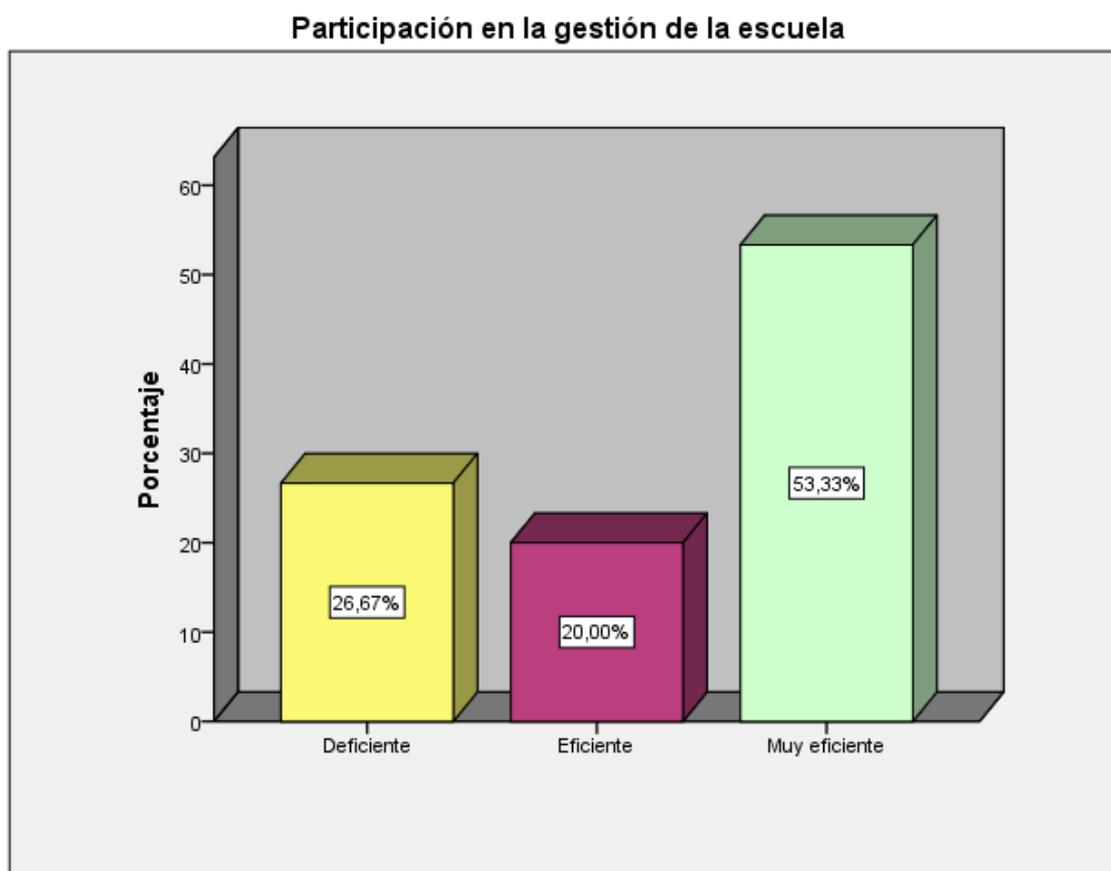


Figura 14. Frecuencia Participación en la gestión de la escuela, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

En la tabla 23 y figura 14 se observa que, respecto a Participación en la gestión de la escuela, el 26,67% presenta un nivel Deficiente, el 20,00% presenta un nivel Eficiente y el 53,33% presenta un nivel Muy eficiente en Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Tabla 24

Distribución Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

		Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Deficiente	6	10,0	10,0	10,0
	Eficiente	22	36,7	36,7	46,7
	Muy eficiente	32	53,3	53,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

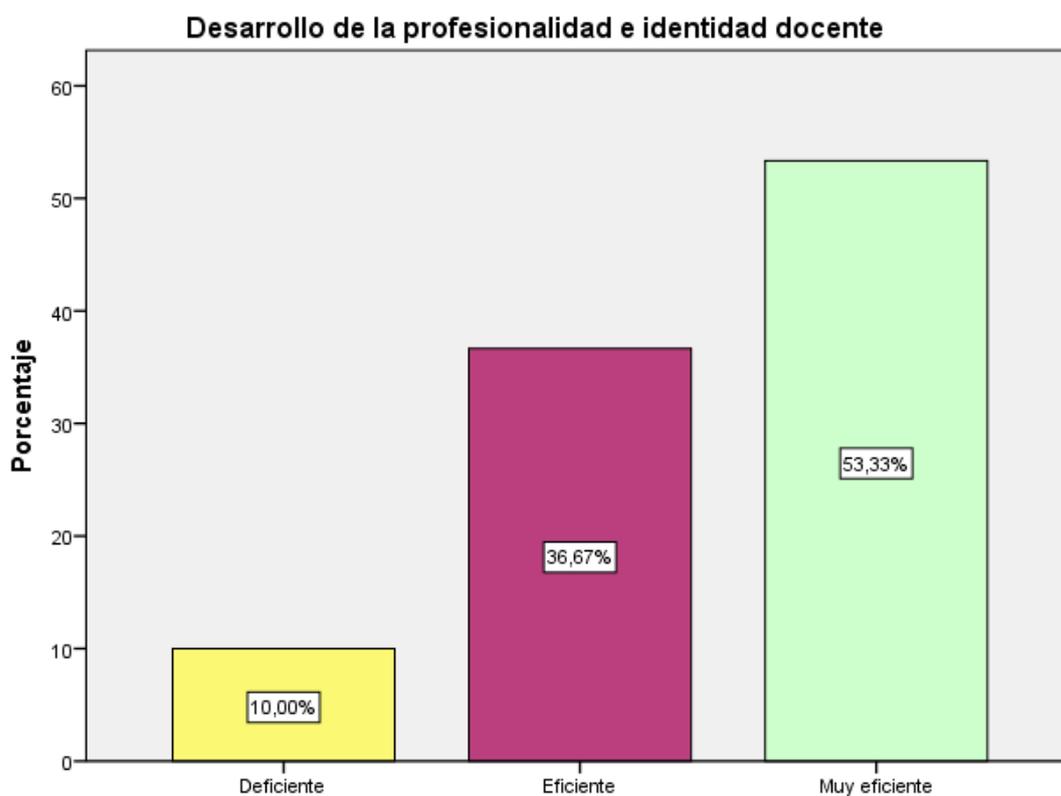


Figura 15. Frecuencia Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

En la tabla 24 y figura 15 se observa que, respecto a Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, el 10,00% presenta un nivel Deficiente, el 36,67% presenta un nivel Eficiente y el 53,33% presenta un nivel Muy eficiente en Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Tabla 25

Distribución Desempeño docente, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

		Desempeño docente			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Deficiente	14	23,3	23,3	23,3
	Eficiente	15	25,0	25,0	48,3
	Muy eficiente	31	51,7	51,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

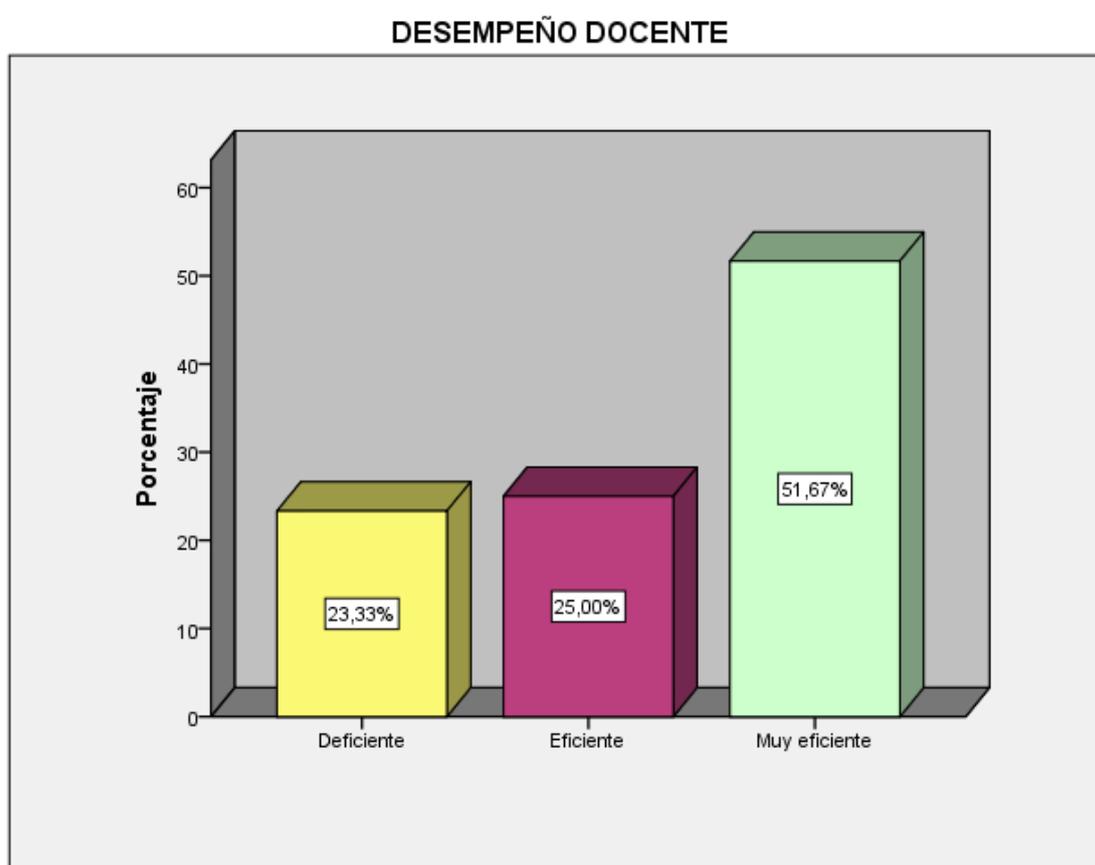


Figura 16. Frecuencia Desempeño docente, Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

En la tabla 25 figura 16 se observa que, respecto a Desempeño docente, el 23,33% presenta un nivel Deficiente, el 25,00% presenta un nivel Eficiente y el 51,67% presenta un nivel Muy eficiente en Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

3.2 Prueba de hipótesis

3.2.2 Prueba de hipótesis general

Ho: El liderazgo directivo y Clima institucional no influye en el desempeño docente en la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Ha: El liderazgo directivo y el Clima institucional si influye en el desempeño docente en la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Tabla 26

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de liderazgo directivo y el clima institucional en el desempeño docente

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	74,737			
Final	25,762	48,975	4	,000

Función de enlace: Logit.

En cuanto a los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando Liderazgo directivo y Clima institucional influye en el Desempeño docente con niveles de Deficiente, Eficiente y Muy eficiente. Los resultados de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 48,975 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p \text{ valor} < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra.

Tabla 27

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Resultados	,558	,640	,397

Función de enlace: Logit

En cuanto de la prueba del Pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de Liderazgo directivo y Clima institucional en el Desempeño docente. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0,558 significa que Liderazgo directivo y Clima institucional influyen de manera positiva en un 39,7% en el Desempeño docente, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad del Desempeño docente se debe al 64% de Liderazgo directivo y el Clima institucional en la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

3.2.3 Prueba de la hipótesis específica 1

Ho: El liderazgo directivo y el Clima institucional no influye en la Preparación para el aprendizaje en la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Ha: El liderazgo directivo y el Clima institucional si influye en la Preparación para el aprendizaje en la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Tabla 28

Determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo directivo y el Clima institucional influye en la Preparación para el aprendizaje

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	66,860			
Final	34,636	32,223	4	,000

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 32,223 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p \text{ valor} < \alpha$), significa el rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra.

Tabla 29.

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Resultados	,416	,468	,246

Función de enlace: Logit

En cuanto de la prueba del Pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de Liderazgo directivo y Clima institucional en el Preparación para el aprendizaje. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0,416 significa que Liderazgo directivo y Clima institucional influyen de manera positiva en un 41% en Preparación para el aprendizaje, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la dimensión preparación para el aprendizaje se debe al 46% de Liderazgo directivo y Clima institucional de Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores UGEL 1.

3.2.4 Prueba de la hipótesis específica 2

Ho: El liderazgo directivo y Clima institucional no influye en Enseñanza para el aprendizaje en la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Ha: El liderazgo directivo y Clima institucional si influye en Enseñanza para el aprendizaje en la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Tabla 30

Determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo directivo y Clima institucional influye en la enseñanza para el aprendizaje

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	66,860			
Final	34,636	32,223	2	,000

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 32,223 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 (p valor < α), significa que se rechaza la hipótesis nula, es decir que los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra.

Tabla 31

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Resultados	,394	,450	,242

Función de enlace: Logit

En cuanto de la prueba del Pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de Liderazgo directivo y Clima institucional en el Enseñanza para el aprendizaje. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a

0,394 significa que Liderazgo directivo y Clima institucional influyen de manera positiva en un 39% en Enseñanza para el aprendizaje, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad del Enseñanza para el aprendizaje se debe al 45% de Liderazgo directivo y Clima institucional de la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores UGEL 1.

3.2.5 Prueba de la hipótesis específica 3

Ho: El liderazgo directivo y Clima institucional no influye en la Participación en la gestión de la escuela en la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Ha: El liderazgo directivo y Clima institucional si influye en la Participación en la gestión de la escuela en la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Tabla 32

Determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo directivo y Clima institucional influye en la Participación en la gestión de la escuela

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	64,484			
Final	33,440	31,044	4	,000

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 31,044 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 (p valor < α), significa rechazar la hipótesis nula, es decir, que los datos de las variables no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra.

Tabla 33.

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Resultados	,404	,466	,256

Función de enlace: Logit

En cuanto de la prueba del Pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de Liderazgo directivo y Clima institucional en el Participación en la gestión de la escuela. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0,404 significa que Liderazgo directivo y Clima institucional influyen de manera positiva en un 40% en Participación en la gestión de la escuela, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad del Participación en la gestión de la escuela se debe al 46% de Liderazgo directivo y Clima institucional de Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

2.3.6 Prueba de Hipótesis específica 4

Ho: El liderazgo directivo y Clima institucional no influye en el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la escuela en la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Ha: El liderazgo directivo y Clima institucional si influye en el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la escuela en la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Tabla 34

Determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo directivo y Clima institucional influye en el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la escuela

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	63,510			
Final	23,840	39,671	4	,000

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es 39,671 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p \text{ valor} < \alpha$), significa el rechazo de la hipótesis nula, es decir, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra.

Tabla 35

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Resultados	,484	,572	,354

Función de enlace: Logit

En cuanto de la prueba del Pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de Liderazgo directivo y Clima institucional en el Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la escuela. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0,484 significa que Liderazgo directivo y Clima institucional influyen de manera positiva en un 48% en Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la escuela, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad del Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la escuela se debe al 57,2% de Liderazgo directivo y Clima institucional de la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

IV. Discusión

El presente estudio tuvo como hipótesis general El liderazgo directivo y Clima institucional influye en Desempeño docente en la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

En la tabla N° 26 los resultados del análisis estadístico estarían explicando que el Liderazgo directivo y Clima institucional influyen en el Desempeño docente. Los resultados de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 48,975 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 (p valor $< \alpha$), significa que los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra, como lo demuestra la prueba del pseudo R cuadrado, en la tabla 27 la misma que expresa la dependencia porcentual de Liderazgo directivo y Clima institucional en el desempeño docente. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0,558 significa que Liderazgo directivo y Clima institucional influyen de manera positiva en un 39,7% en el Desempeño docente, Sin embargo la dependencia más estable es el coeficiente de Nagalkerke, el cual se tiene que la variabilidad del Desempeño docente se debe al 64,0% de El liderazgo directivo y Clima institucional en la I.E. N° 7062; lo cual guarda relación con Lozado (2013), sostuvo que las características y rasgos manifestados en el clima institucional y los estilos de liderazgo en el programa de Bachillerato en la unidad educativa María Auxiliadora de Riobamba, concluyéndose los estilos de liderazgo que se practican en la unidad educativa inciden en el ambiente institucional, existiendo un alto grado de liderazgo, prevaleciendo el estilo transformacional que favorece el clima institucional. También coincide con Flores (2015) quien a través de sus estudios concluye que los directivos de los centros educativos con buenos resultados, presentan características conductuales más cercanas al liderazgo transformacional, también exhiben un liderazgo transaccional, finalmente que el liderazgo transformacional genera altas expectativas en todos los miembros contribuyendo así a la mejora de los resultados de los aprendizajes. Estos resultados coinciden con los estudios de Robinson (2007) Hattie (2012) y Marzano (2003) muestran que efectivamente el liderazgo de los directores y de los equipos directivos, cuando tienen un foco instruccional, logra explicar en magnitud significativa los resultados de aprendizaje. Esta magnitud operaría

conformando una cadena de influencias para la mejora educativa y el logro de los aprendizajes.

En la tabla N° 28 en referencia a la hipótesis específica 1, de acuerdo al Chi cuadrado es de 32,223 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 los datos de la variable implica la dependencia de las variables sobre la otra. En la tabla N° 29 los resultados de la prueba del pseudo R cuadrado, estarían expresando la dependencia porcentual de la El liderazgo directivo y Clima institucional en el Preparación para el aprendizaje en la Institución educativa Pública N° 7062. El resultado de Cox y Snell igual a 0,416 significa que Liderazgo directivo y Clima institucional influyen de manera positiva en un 41% en Preparación para el aprendizaje, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de Preparación para el aprendizaje depende el 46,8% de El liderazgo directivo y Clima institucional. Por otra parte Mestanza (2017), sostuvo que se seleccionó técnicas la encuesta y observación, como instrumentos el cuestionario y la ficha de observación. Se ha demostrado que el director gestiona con eficiencia en un 55 % cuenta con habilidad en manejo administrativo y 45 % posee competencias en orientación de los procesos pedagógicos, indica a su vez que su desempeño aun no corresponde a la de un líder pedagógico. Se ha demostrado que no existe una relación significativa entre: la capacidad de la gestión institucional, las habilidades en el manejo administrativo de los recursos y la orientación de los procesos pedagógicos por parte del director y el desempeño profesional por parte del docente.

Entre los hallazgos encontrados se tiene a Espinoza (2017), sostuvo, la combinación de técnicas, métodos, conceptos de tipo cuantitativo y cualitativo, concluyó que el clima organizacional en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte es negativo, en consecuencia no existe buen clima organizacional, por otro lado el desempeño docente queda determinado en un nivel promedio y en sus directivos predomina el liderazgo transformacional lo que contribuye a un buen desempeño docente.

Sobre la hipótesis específica 2, en la tabla N°30, los resultados de acuerdo al Chi cuadrado es de 32,223 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 (p valor < α), significa que los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra, .en cuanto a la tabla N°31 la prueba del pseudo R cuadrado, expresa la dependencia porcentual del Liderazgo directivo y Clima institucional en Enseñanza para el aprendizaje en la Institución educativa Pública N° 7062 El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0,394 significa que Liderazgo directivo y Clima institucional influyen de manera positiva en un 39% en Enseñanza para el aprendizaje, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad del Enseñanza para el aprendizaje se debe al 45% de Liderazgo directivo y Clima institucional.

Por otra parte Gamarra (2014), sostuvo la percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías de Clima Organizacional en una Institución Educativa, del nivel secundaria, trabajo con una muestra de tipo intencional conformada por 8 personas entre directivos y docente, teniendo en cuenta características tales como: nivel de enseñanza, condición laboral y su experiencia docente en la institución. Asimismo utilizó la técnica de entrevista, concluyéndose que la categoría referida a la Confianza entre directivos y docentes alcanza un nivel de percepción satisfactorio, en la categoría de Presión de acuerdo a las percepciones de los docentes encontró evidencias de insatisfacción laboral.

También, Lagos (2014) sostuvo de qué manera influye el clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel secundario de la institución educativa privada Trilce Salaverry. Utilizándose dos instrumentos de ejecución y medición: Concluyéndose, el clima organizacional influye en el desempeño de los docentes del nivel secundaria de la I.E. Trilce-Salaverry, se halló una influencia de 0.851, de Alta Relación, significa que el clima organizacional en las dimensiones estudiadas como relaciones humanas, sistemas abiertos y procesos internos es indispensable para el desempeño de los docentes en una institución educativa.

En referencia a la hipótesis específica 3, los resultados de la tabla N°32 de acuerdo al Chi cuadrado es de 31,044 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 (p valor < α), significa que los datos de las variables no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra. En la tabla N°33 en la prueba del pseudo R cuadrado, se expresa la dependencia porcentual de la El liderazgo directivo y Clima institucional en Participación en la gestión de la escuela en la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores, para lo cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad de Participación en la gestión de la escuela depende el 46,6% de El liderazgo directivo y Clima institucional.

Asimismo coincide con Gamarra (2014) en su tesis denominada *“Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas* Concluyendo que la categoría referida a la Participación y Confianza entre directivos y docentes alcanzaron un nivel de percepción satisfactorio, en la categoría de Presión de acuerdo a las percepciones de los docentes encontró evidencias de insatisfacción laboral.

Sobre la hipótesis específica 4, los resultados de la tabla N°34 de acuerdo al Chi cuadrado es 39,671y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 (p valor < α), significa que las variable no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra. En cuanto de la prueba del Pseudo R cuadrado, en la tabla N°35 se presenta la dependencia porcentual de Liderazgo directivo y Clima institucional en el Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la escuela. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0,484 significa que Liderazgo directivo y Clima institucional influyen de manera positiva en un 48% en Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la escuela, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad del Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la escuela se debe al

57,2% de Liderazgo directivo y Clima institucional de la Institución educativa Pública N° 7062

.Por otra parte Sorados (2015) sostuvo en su trabajo con el liderazgo directivo y su relación con la gestión universitaria. Concluyéndose que el liderazgo del director enfoca el rumbo de la institución educativa, se proyecta al cumplimiento de los objetivos institucionales y la proyección de servicio hacia la comunidad. Se llegó a las siguientes conclusiones: Existe relación significativa entre el liderazgo de los directores y a) la gestión universitaria, b) la gestión pedagógica, c) la gestión administrativa y d) la gestión institucional, de las instituciones educativas del nivel secundario de la UGEL N° 07- San Borja-Lima.

V. Conclusiones

Primera:

Los resultados indican que Liderazgo directivo y Clima institucional tienen influencia significativa en Desempeño docente de la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores, Los resultados de acuerdo al Chi cuadrado es de 48,975 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 (p valor < α), significa que los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra. La prueba del pseudo R cuadrado, expresa la dependencia porcentual de la variable Liderazgo directivo y Clima institucional en el Desempeño docente para lo cual el coeficiente de Nagalkerke, explica que la variabilidad del Desempeño docente depende el 64% del liderazgo directivo y el clima institucional en la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores,

Segunda:

El Liderazgo directivo y Clima institucional tienen influencia significativa en Preparación para el aprendizaje de la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores, como lo demuestra la prueba del pseudo R cuadrado. Se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0,416 significa que Liderazgo directivo y Clima institucional influyen de manera positiva en un 41% en Preparación para el aprendizaje, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la dimensión preparación para el aprendizaje se debe al 46% de Liderazgo directivo y Clima institucional de Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores.

Tercera:

Los resultados indican que Liderazgo directivo y Clima institucional tienen influencia significativa en Enseñanza para el aprendizaje de la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores, el resultado de acuerdo al Chi cuadrado es de 32,223 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 (p valor < α), significa que los

datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra. En cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado, se expresa la dependencia porcentual del Liderazgo directivo y Clima institucional en el Enseñanza para el aprendizaje para lo cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del Enseñanza para el aprendizaje se debe al 45% de Liderazgo directivo y Clima institucional.

Cuarta:

Los resultados indican que Liderazgo directivo y Clima institucional tienen influencia significativa en Participación en la gestión de la escuela de la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores, de acuerdo al Chi cuadrado es de 31,044 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 (p valor < α), significa que los datos de las variables no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra. En la prueba del Pseudo R cuadrado, se presentan la dependencia porcentual de Liderazgo directivo y Clima institucional en el Participación en la gestión de la escuela. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0,404 significa que Liderazgo directivo y Clima institucional influyen de manera positiva en un 40% en Participación en la gestión de la escuela, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad del Participación en la gestión de la escuela se debe al 46% de Liderazgo directivo y Clima institucional.

Quinta:

Los resultados indican que Liderazgo directivo y Clima institucional tienen influencia significativa en Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores, acuerdo al Chi cuadrado es 39,671 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 (p valor < α), significa que los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra. En la prueba del pseudo R cuadrado, se expresa la dependencia porcentual del Liderazgo directivo y Clima institucional en el Desarrollo de la profesionalidad

e identidad docente; el resultado de Cox y Snell igual a 0,484 significa que Liderazgo directivo y Clima institucional influyen de manera positiva en un 48% en Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la escuela, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad del Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la escuela se debe al 57,2% de Liderazgo directivo y Clima institucional.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

Primera

Difundir los resultados de la investigación a las instituciones educativas, para que realicen reformas en su interior, ya que siendo conscientes de los resultados obtenidos sobre la influencia y relaciones que se dan entre el liderazgo directivo, el clima institucional y su repercusión en el trabajo de los docentes y por ende por tiene un grado de influencia real e innegable en los aprendizajes de los estudiantes

Segunda

Las concepciones de liderazgo en estos tiempos han cambiado, convirtiéndose en menos jerárquicos y más colaborativos, orientados a su vez a la parte pedagógica más que la administrativa. Por la posición e influencia que mantiene un líder, sea cual fuere el tipo de liderazgo que ejerza en un centro, son las que van a determinar significativamente en el clima institucional y a la vez ha de influenciar e intervenir en el ámbito pedagógico centrándose en el rol profesional del docente. Sin embargo esta acción de los directivos es indirecta, puesto que es el docente el que ejerce una acción directa. Sin embargo, los ámbitos de influencia del directivo son claves para la mejora de los aprendizajes, la calidad de la práctica docente, las condiciones de trabajo y el funcionamiento de la escuela, por lo que se puede afirmar que el rol del directivo en la mejora de la calidad de la escuela es decisivo

Tercera

El marco del buen desempeño directivo es importante tomar en cuenta cuando se trata de ejercer un buen liderazgo pedagógico, además el marco del buen desempeño docente constituye una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo del docente, los desempeños docentes y prácticas de liderazgo consideradas en el MBDD ejercen un impacto particular en los resultados de los estudiantes.

Cuarta

No es suficiente con tener un diagnóstico detallado de la realidad problemática de una escuela, sobre cómo se realizan sus procesos en su interior, es importante reflexionar a través de comunidades de aprendizaje liderados por el equipo de directivo quienes propicien no solo en sus docentes sino a todos los integrantes de la comunidad una autorreflexión sobre cómo estamos realizando nuestra función y a partir de estos aspectos establecer acciones de mejora, a través por ejemplo de un proyecto educativo, un plan de acción, propuestas de mejora, proyectos de innovación, etc. Todo ello coadyuvará a elevar los logros aprendizajes de los estudiantes. Lo cual requiere el compromiso de todos.

VII. Referencias

VIII. Referencias:

- Aldana, I. A. M. (2003). *Evaluación del desempeño docente fundamentos, modelos e instrumentos. Chile :Coop. Editorial Magisterio.*
- Bolívar, A. (2010) *Liderazgo pedagógico: una dirección para el aprendizaje.* Universidad De Granada España
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica. Pautas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación.* Lima: Editorial San Marcos.
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo Transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos.* Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Chávez, Y. (2013). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Red Educativa N°04 del distrito de Independencia-UGEL 02 Rímac, 2012.* Lima: Universidad César Vallejo,
- COPEME. (2009) *Medición de clima laboral.* Lima, Perú. 1ª edición
- Cornejo Chávez, R., & Redondo Rojo, J. M. (2007). *Variables y factores asociados al aprendizaje escolar: una discusión desde la investigación actual. Estudios pedagógicos*
- Crosby, P. B. (1996). *Los principios absolutos del liderazgo .*
- Casares, D. (1995). *Liderazgo: Capacidades para dirigir.* México Administración pública. 2ª ed.
- Davis, K., Newstrom, J. W., Sánchez, R. M. R., & Esponda, J. R. P. (1991). *El comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional .* Mexico: McGraw-Hill. 3a. ed.

- Espinoza, J. (2017). *Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016*. (Tesis Doctoral). Universidad Peruna Unión, escuela de Posgrado, Lima.
- Fernández, J. (2008). *Matriz de competencias del docente de educación básica*. Caracas, Venezuela: Universidad Politécnica Antonio Jose de Sucre-
- Flores, A. y Orozco, L. (2009). *Pedagogía crítica en el aula, aplicada a la resolución de conflictos*. Costa Rica: Moreros.
- Frisancho, H. (2016). *¿Cómo entendemos el clima y la convivencia escolar?* Lima, Perú: Documento de trabajo elaborado para la Dirección de Gestión Escolar del Ministerio de Educación.
- García, F. (2011). *Operaciones básicas y servicios en restauración*. Madrid: Paraninfo S.A.
- Halpin, A. & Crofts, D. (1963). *The organizational climate of schools*. Chicago, Estados Unidos: University of Chicago.
- Koontz, H. & Heinz, W. (2004). *Administración: Una perspectiva global*. parte 5.
- Lagos, J. (2014). *Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la Institución Educativa Privada Trilce Lima en el año 2011*. (Tesis Magistral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado, Lima.
- Litwin, G. & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston, Estados Unidos: Harvard Business School.
- Madrigal, B. (2011). *Liderazgo y aprendizaje*. Mexico: Mc Graw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Martín, M. (2000) *Clima de trabajo y participación*. Alcalá, España.
Departamento de educación.
- Martín, M. (2000) *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. Alcalá,

España: Departamento de Educación

Martín, M. (1999). *Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación*. Madrid: Universidad de Alcalá-Fondo Social Europeo.

- MARTÍN BRIS, Mario. *La estructura colegiada en los centros educativos: trabajo coordinado y trabajo en equipo*. 2010. ISBN: 978-84-3694761-8.

Mestanza, S. (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*. (Tesis Magistral). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Escuela de Posgrado Dr. Luis Claudio Cervantes Liñán.

Minedu. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*
Lima, Perú: Documento de trabajo

Minedu. (2014) *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima, Perú

Minedu. (2017). *Participación y clima institucional para una organización escolar Efectiva*. Lima, Perú.

Nucci, L. (2015). *Facilitando el desarrollo moral a través del clima escolar y la disciplina constructivista*. Posconvencionales

Olaz, J. (2009). *Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias*. Murcia, España: Departamento de Sociología y Política Social Campus universitario

Pozner, P. (1995). *El directivo como Gestor de Aprendizajes Escolares*. Buenos Aires: Editorial Aigue.

- Roman, M. (2008). *La evaluación del desempeño docente: objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo*: Revista Iberoamericana de Evaluación educativa.
- Sandoval, M. (2014) *Convivencia y clima escolar. Claves de la gestión del del conocimiento*. Santiago de Chile.
- Schneider, B. & Bartlett, C. (1968). *Individual differences and organizational Climates* The research plan and questionnaire development:
Personnel Psychology
- Sammons, P.; Hillman, J. & Mortimore, P. (1998). *Características clave de las Escuelas efectivas*. Mexico D.F: Secretaría de Educación Pública
- Robinson, M., Lloyd, A., & Rowe, J. (2014). *El impacto del liderazgo en de los estudiantes: Un análisis de los efectos diferenciales de los tipos de liderazgo*. REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación

Anexos

Anexo 1. Artículo científico

EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE

Magister en Educación Lilia Máxima Navarrete Paredes. Subdirectora de la I.E. N°7062 “Naciones Unidas” Lima, Perú. Telefono: 988803821. Email: lilymaxima@hotmail.com

Doctora en educación. Isabel Menacho Portilla. Jefa de investigación de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú. docente de la Universidad Tecnológica del Perú. Email: imenacho@ucv.edu.pe

Doctora en Gestión Pública y gobernabilidad .Estrella Azucena Esquiagola Aranda. Docente de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo Email: eesquiagola@iucv.edu.pe

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 7062 en San Juan de Miraflores 2017. El diseño de investigación no experimental es transeccional: descriptivo correlacional causal, el método empleado fue el hipotético deductivo, enfoque empleado fue el cuantitativo ya que solo usó la recolección de datos para probar hipótesis, asignando valores numéricos a las declaraciones para establecer patrones de comportamiento, los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios, la técnica empleada fue la encuesta. Los resultados generales de acuerdo Chi cuadrado de la tabla indican que los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de la variable sobre la otra.

En Respecto a las variables de estudio, se puede observar que la variabilidad o el comportamiento del desempeño docente depende en 56.5% del liderazgo pedagógico; es decir los docentes que perciben que el director tiene un buen liderazgo pedagógico influyen en que su desempeño sea bueno, de acuerdo al coeficiente de Nagelkerke (0.565) en los docentes de la Institución educativa Pública N° 7062

Palabras clave: Desempeño docente; Liderazgo directivo; logros de aprendizaje.

THE PEDAGOGICAL LEADERSHIP OF THE DIRECTOR AND ITS INCIDENCE IN TEACHING PERFORMANCE

Abstract

The objective of this research was to establish the relationship between managerial leadership and teaching performance at Educational Institution N ° 7062 in San Juan de Miraflores 2017. The non-experimental research design is transectional: descriptive causal correlation, the method used was the hypothetical deductive, the approach used was the quantitative since it only used data collection to test hypotheses, assigning numerical values to the statements to establish patterns of behavior, the data collection instruments were two questionnaires, the technique used was the survey. The general results of the Chi-square agreement of the table indicate that the data of the variable are not independent, implies the dependence of the variable on the other.

Regarding the study variables, it can be observed that the variability or behavior of the teaching performance depends on 56.5% of the pedagogical leadership; that is to say, teachers who perceive that the director has good pedagogical leadership influence their performance to be good, according to the Nagelkerke coefficient (0.565) in the teachers of the Public Educational Institution N ° 7062. Communicative competence is a specific competence and one of the most important for the humanistic profile professional. A start point of communicative competences is used in the diagnosis, control and evaluation of this kind of professional. This start point is used as a scientific and operating instrument, with the one, specifying with clarity the competences to be achieved and what to evaluate in the student and in the graduate, can be possible. This is based on the four basic linguistic areas and adds other competences. A system of actions and educational tasks are proposed from the career and the class with the aim of a best use of the mother tongue with professional communicative purposes of Humanities students. The application proposal is in the Spanish- Literature careers and Sociocultural Studies with a certain progress for students of both full-time and part-time course.

Keywords: Teacher performance; Management leadership;competences learning achievements.

INTRODUCCIÓN

La mayor parte de los países en vías de desarrollo, desarrollan profundas reformas en sus sistemas educativos a fin de dar solución a los problemas, influidos por las tendencias sociales, políticas y tecnológicas que se dan en la actualidad, ante esa necesidad urge la participación de un docente proactivo, creativo crítico y reflexivo; también se espera que los estudiantes al pasar por las aulas, adquieran conocimientos y desarrollen un sinfín de capacidades para poder afrontar con éxito los desafíos en la sociedad, ese es un derecho ineludible que tienen todos los niños y jóvenes, el recibir una educación de calidad; todas las reformas educativas dadas en estos últimos años están encaminadas a ello; al respecto Minedu (2003), en la Ley General de Educación.28044 en el artículo 2, define que la educación es un proceso de aprendizaje y enseñanza y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, y al desarrollo de la familia y de la comunidad nacional, latinoamericana y mundial. Sin embargo, estamos muy lejos de lograr ese cometido por los múltiples problemas de índole social y económica que afectan al sector educativo y es su labor generar las condiciones necesarias para brindar un aprendizaje de calidad. Minedu (2003) Ley General de Educación, en su artículo 13 expresa que la calidad educativa es el nivel óptimo de formación que deben lograr los estudiantes y que deben ser evidenciadas en logros de aprendizajes satisfactorios. Si bien es cierto se ha aumentado la cobertura educativa en el país en un 12%, de 74% en el 2011 a 86%. Como vemos las oportunidades de acceso a la educación básica evidencian aun incremento significativo en estos últimos años, sin embargo aún está pendiente lograr la tan ansiada mejora de la calidad educativa que se traduce como sabemos en los logros de aprendizaje. Esto se ve reflejado en los bajos resultados obtenidos en las evaluaciones internacionales PISA - 2015 en el Perú, en comprensión **lectora** subió 14 puntos, de los 384 obtenidos en el 2012 a 398, llegando a la

ubicación 62 de la lista, En tanto, que en **matemática** subió 19 puntos (de 368 a 387), ubicándose en el puesto 61 y superando así a Brasil. Según la evaluación, el Perú es el que ha crecido más en América Latina respecto a la medición del 2012. Sin embargo, pese a que ha mejorado en esas áreas, sigue rezagado, porque a nivel de América Latina está ubicado en el penúltimo lugar, superando solo a República Dominicana, excepto en el área de matemática, por primera vez, hemos superado a Brasil.

Por otro lado en la evaluación nacional ECE en el segundo grado de primaria en comprensión lectora se obtuvo en el año 2015 el 49,8% y en el 2016 un 46,4% en el nivel satisfactorio, lejos de aumentar hubo decrecimiento y en matemática en 2015 se obtuvo un 26,6% mientras que en el 2016 un 34,1% en el nivel satisfactorio. A pesar de haber un ligero avance estos resultados reflejan grandes problemas, más aún se puede corroborar en cuarto grado en el 2016 se obtuvo en lectura un 31,4% y en matemática 25,2% en nivel satisfactorio y en segundo de secundaria en el 2016 en lectura fue de 14,3% y en matemática 11,5% en el nivel satisfactorio. En síntesis aún se está muy lejos de obtener logros satisfactorios por los bajos desempeños de los estudiantes, ante ello resulta muy importante analizar y reflexionar sobre los factores que inciden sobre el rendimiento escolar, en especial en aquellas variables o factores que puedan ser tomadas para ser parte de una reforma de parte del Estado.

Si bien es cierto como lo contempla el artículo 2 de la Ley citada antes, que las características socio económico y cultural ejercen una preponderante influencia sobre los logros de aprendizaje hay que considerar otras variables al interior de la escuela relacionada con el capital humano, el director y el docente. Al respecto el Minedu (2014) en el Marco del buen desempeño directivo afirma que reformar la escuela implica transformar la gestión que desarrollan los directivos. La investigación educativa muestra que el liderazgo pedagógico del directivo, es el segundo factor de influencia en los logros de aprendizaje después de la acción docente, es decir, tiene un grado de influencia real e innegable en los aprendizajes de los estudiantes. Así también Bolívar (2010) indica que “Mejorar la educación, entre otros factores, implica cambios en el modelo de dirección escolar; el modelo administrativista-burocrático presenta graves déficits para

incidir en la mejora de resultados. Al respecto, el liderazgo pedagógico o instruccional potenciaría dicho mejoramiento” p.10 Ambos autores consideran que la gestión del director y su estilo de liderazgo son un aspecto clave que genera otros procesos al interior de la escuela que incide indirectamente el rendimiento escolar; así ese liderazgo pedagógico centrado en los aprendizajes influye directamente en el desempeño de los docentes.

El liderazgo del director centrado en lo administrativo y las prácticas pedagógicas inadecuadas de un buen porcentaje de docentes y directivos a nivel nacional son problemas que aún persisten; ahora bien centrándose a nivel de la UGEL 1 en la I.E. 7062 en San Juan de Miraflores; estos rasgos citados se vieron reflejados en los bajos logros de aprendizaje, como se muestra, en los resultados de la ECE así en el 2014 los estudiantes del nivel primaria obtuvieron en el nivel satisfactorio en el área de Comprensión Lectora sólo un 23 %, se elevó a un 43 % en el año 2015, y a un 50,6 % en el año 2016; así en Matemática de 10 % logrado en el 2014, se elevó a 21 % en el año 2015 y a un 49 % en el año 2016; cómo se puede observar aún no se logran resultados elevados en el logro satisfactorio de aprendizaje, principalmente en el área de matemática; la institución años anteriores estaba sumida en muchos problemas lo que determinó que el nivel de aprendizaje sea bajo según los resultados ECE 2013 y 2014. Es en esta situación en que se realiza la experiencia en obtener información necesaria sobre cómo se desarrolla el liderazgo pedagógico en la I.E. 7062 Somos conscientes de las interacciones personales que se dan entre directivos y docentes, más aún éstos con los estudiantes y padres de familia tienen resultados ya sean positivos o negativos creando efectos a nivel individual como en el desempeño docente y en el logro de aprendizajes de nuestros estudiantes.

Por lo fundamentado resalto la importancia del liderazgo pedagógico en el desempeño docente y en el logro de los aprendizajes de los estudiantes, por ello es necesario hacer más investigación y recoger evidencias en los diferentes ámbitos educativos acerca de la incidencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, así como en el rendimiento escolar. En este sentido se espera que los resultados del presente estudio brinden información clara y precisa sobre el papel que desempeña el director como líder pedagógico en una realidad

tan diversa y adversa como la nuestra y contribuya a su vez a orientar a mejorar las acciones políticas de la reforma educativa.

Por ello la presente investigación pretende determinar la influencia del liderazgo pedagógico del director en el desempeño docente en la Institución Educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores 2017.

REFERENTES CONCEPTUALES

Citando a Freire & Miranda (2014) afirman que actualmente, las políticas del sector Educación están orientadas a la reforma escolar, y priorizan una gestión centrada en los resultados y aprendizajes, se ha identificado la necesidad de trabajar con directores seleccionados, formados y organizados en función del liderazgo requerido para afrontar los retos de la reforma.

Las recientes investigaciones sobre eficacia escolar han contribuido a dar la debida importancia a un factor clave en los logros de aprendizaje como es **el liderazgo pedagógico del director** en las escuelas; es así que el Estado peruano a través del Ministerio de Educación apostando por la mejora educativa, ha priorizado como política educativa empoderar al directivo como verdadero líder pedagógico en las escuelas; así Freire & Miranda (2014) indica que en la formación superior pedagógica también se prioriza la preparación de los directores en función del liderazgo pedagógico que favorezca los aprendizajes de calidad. Aclara que el Sineace y Minedu suman esfuerzos en esta reforma, el primero evalúa la calidad de la gestión escolar, estableciéndolo como uno de los cinco factores que determinan la calidad educativa, el segundo elaborando el MBDD que define el rol que el director debe asumir para generar un impacto en la calidad de la enseñanza y de los aprendizajes de los estudiantes, brindando apoyo y acompañamiento al trabajo de los docentes.

Se comprende entonces la real importancia que tiene el liderazgo pedagógico para el logro de los aprendizajes. No obstante a la importancia otorgada al liderazgo pedagógico tanto en las investigaciones recientes y también como política priorizada; en el medio no abundan estudios destinados recoger

evidencia empírica acerca de la influencia que tiene el liderazgo del director sobre el rendimiento escolar, al respecto Sánchez (2013) Hasta hace un par de décadas, la mayoría de las investigaciones eran de ámbito empresarial y social, y en educación teníamos que hacer una adaptación. Sin embargo, en la actualidad, ha sido estudiado ampliamente, son numerosos los estudios internacionales y nos permiten saber cuáles son los factores de éxito en el liderazgo educativo.

Siendo preciso, recién en estos últimos 4 años el liderazgo pedagógico del director y su repercusión en el trabajo de los docentes y por ende en el desempeño de los estudiantes han sido tratados en su debida magnitud, desterrando el anacrónico concepto del “director supervisor y administrador” para dar paso a una auténtica reforma de la escuela priorizando una gestión centrada en los resultados y aprendizajes. Leithwood (2009) En el pasado se premiaba a los líderes educativos por una gestión técnica eficiente, un liderazgo educativo orientado a cumplir cualquier objetivo que no sea el aprendizaje escolar es, cada vez más, percibido como ilegítimo e inefectivo. Esta meta del liderazgo, explícitamente centrada en los aprendizajes, define el liderazgo pedagógico.

Por décadas la labor del directivo era meramente administrativa desligada de los quehaceres pedagógicos en el aula, razón por la cual la mayoría de escuelas del país impartían clases tradicionales y de bajo nivel cognitivo, las reformas dadas no satisfacían las demandas y se orientaban a normas descontextualizadas de la realidad, ya en los años 2012 se iniciaron los planes estratégicos orientados a remecer esas viejas estructuras y concepciones del currículo y agentes educativos. En cuanto a la reforma de las instituciones educativas en el PESEM 2016-2021 se ha planteado como una de sus acciones estratégicas, fortalecer la gestión de las instituciones educativas e incrementar su desempeño con respecto a la gestión escolar, aclara que las escuelas asuman la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos, con lo cual se centra a toda su organización en los aprendizajes, ante ello urge asegurar que todas las instituciones educativas incrementen su desempeño a través del fortalecimiento de su liderazgo directivo por ello es necesario trabajar con directores seleccionados, formados y organizados en función de un auténtico liderazgo que le permita afrontar los verdaderos retos que demanda la sociedad,

también implica asegurar que los directivos puedan enfocarse principalmente en sus tareas relacionadas al ámbito pedagógico y no solo en tareas administrativas, ante ello Collado (2012) afirma que por décadas el sistema educativo se caracterizaba por su homogeneidad, en valores compartidos por la sociedad, orientados al control de la disciplina, del orden y de la autoridad, el director de perfil autocrático se preocupaba de representar a la escuela y controlar el desarrollo de la enseñanza, así como imponer un modelo disciplinario aprobado y compartido por todos.

Ejercer un verdadero liderazgo no es una tarea fácil, requiere de un despliegue de habilidades interpersonales y capacidad organizacional que motive contagie, movilice e inspire a los demás miembros de una organización para lograr las metas y objetivos propuestos. Ese liderazgo directivo principalmente el pedagógico se centra en los logros de aprendizajes de los estudiantes en consecuencia de un buen **desempeño docente**; pero ¿Quiénes influyen directamente en el logro de los aprendizajes? ¿Quiénes son los responsables de brindar una educación de calidad? Los profesionales de la educación y todos los involucrados en ella, que vivimos en continuos cambios y reformas, se atribuyen nuevos retos, producto de los problemas que la misma sociedad y el Estado no puede resolver; estas exigencias muchas veces no van acompañadas de los medios y recursos para poder responder a las demandas requeridas por parte de los gobiernos de turno.

Por ello los problemas educativos actuales deben ser resueltos entre la sociedad y las organizaciones educativas de manera conjunta y cooperativa; las reformas educativas anteriores se centraban exclusivamente al aspecto pedagógico del docente, enfocando al proceso enseñanza aprendizaje de manera aislada, no podemos negar la importancia que tiene el docente, ya que ninguna reforma educativa se haría efectivo si éste no se comprometiera a cumplirlas en el aula, es ahí donde aterrizan o se evidencian las verdaderas reformas, con ello me atrevo a afirmar que el docente es el artífice del cambio, al respecto Aldana (2003) manifiesta que es el docente desde un contexto más actual la escuela, y en su campo más principal, el estudiante con el que interactúa en acciones pedagógicas, es quien desarrolla una acción reflexiva sobre su quehacer

pedagógico, una tarea consigo mismo una tarea relacionada sobre su dinámica pedagógica.

Por otro lado afirma Garcés (2010) El profesor trabaja en un mundo en cambio, “postmoderno”; pocos contradecirían que el carácter y las exigencias del trabajo del profesor han cambiado profundamente con el correr de los años, la enseñanza ya no es lo que era, los programas curriculares están en constante cambio, a medida que se van multiplicando las innovaciones van aumentando las presiones por los resultados, tanto a nivel interno de la escuela como a nivel externo de la familia y de la sociedad. Ambos autores coinciden en que ser docente en estos tiempos implica un compromiso de cambio, estar abierto a las nuevas tendencias y a los nuevos desafíos. Sin embargo estos cambios no han sido notorios o no lograron satisfacer las expectativas que la sociedad demanda.

Ya en los últimos años se han planteado reformas orientadas a la mejora de la calidad del servicio educativo así como mejorar las interacciones entre sus agentes ya sea directivos y docentes en servicio, como condicionantes de la gestión de la calidad por un lado y la consecución de los logros de aprendizaje por otro lado; considerar sólo al maestro como agente principal del logro de aprendizaje es una falacia, éste no es un ente aislado, es parte de una organización en el que se tejen interacciones entre uno y otro miembro, lo cual subyace en el funcionamiento de una escuela. Cada centro educativo en su acontecer crea una serie de estructuras de conexión o vinculación social, se podría decir que es la cultura propia de toda organización. Al respecto Bolívar (2010) Actualmente, las comunidades profesionales de aprendizaje como una respuesta a la teoría de las organizaciones que aprenden, llamadas “culturas de colaboración” que debe implantarse en la escuela. Debe ser considerada prioritaria y consideradas como lugares de formación e innovación no sólo para los alumnos, sino también para los propios profesores. Siempre se pretende implantar una cultura de aprendizaje para los alumnos, esto no cumplirá del todo si no se ha generado también una cultura de aprendizaje para los docentes.

Ahora bien, centrándonos en las características de los miembros de una organización educativa se ha de considerar la influencia notoria de liderazgo en el desempeño docente. Se puede decir que las características y cualidades de las instituciones educativas; que están dadas por los docentes y sobretodo de sus líderes, los directivos; se convierten en influencias claves muy imprescindibles para asumir los grandes retos que nos exige la sociedad actual en la educación.

METODOLOGIA EMPLEADA

El tipo de investigación fue básica de nivel descriptivo correlacional, el diseño de investigación no experimental es transeccional: descriptivo correlacional-causal. El método empleado es el hipotético deductivo, parte de la observación de una parte de la realidad que se pretende estudiar, lo que conlleva a formular hipótesis elementales y el enfoque es el cuantitativo, solo usa la recolección de datos para contrastar la hipótesis. La población está constituida por 84 docentes del nivel primaria y secundaria y de la Institución Educativa N°7062 Naciones Unidas ubicado en la zona A del distrito de San Juan de Miraflores, siendo la muestra no probabilística por conveniencia, considerando criterios de inclusión como docentes nombrados y exclusión a docentes contratados y cesantes; la muestra fue constituida por 60 docentes de los cuales 24 son del nivel primaria y 36 corresponden al nivel secundaria. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta, aplicada a docentes, utilizando dos instrumentos: Cuestionario “Liderazgo directivo” y “Desempeño docente” los instrumentos de recolección de datos fueron de elección múltiple o politómica según la Escala de Likert, éstos fueron cuidadosamente diseñados, comprobándose así su validez a través del juicio de expertos y su confiabilidad mediante la prueba de Alfa de Crombach que determina el grado de consistencia y precisión. Con la base de datos obtenidos de los dos cuestionarios aplicados a la muestra y para los cálculos estadísticos referidos se utilizó la herramienta informática IBM SPSS 23 por lo cual se presenta los resultados descriptivos de las dos variables con sus dimensiones respectivas a través de tablas.

RESULTADOS

Hipótesis General

Ho: El liderazgo pedagógico del director no influye en el desempeño docente en la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores 2017

Ha: El liderazgo pedagógico del director influye en el desempeño docente en la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores 2017

Tabla 1

El liderazgo pedagógico del director influye en el desempeño docente

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[des = 1]	-4.702	1.039	20.468	1	0.000	-6.739	-2.665
	[des = 2]	-1.802	0.766	5.534	1	0.019	-3.304	-0.301
Ubicación	[lid=1]	-4.945	1.080	20.982	1	0.000	-7.061	-2.829
	[lid=2]	-1.528	0.887	2.969	1	0.085	-3.267	0.210
	[lid=3]	0 ^a			0			
		Cox y Snell : 0.500		Nagelkerke : 0.565		McFadden: 0.321		

Función de enlace: Logit., a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados para la estimación del desempeño docente y liderazgo pedagógico muestran la factibilidad del comportamiento de las variables, observándose que se muestran como protectores; es decir, 7 de cada 100 docentes perciben que el liderazgo pedagógico del director es malo, sin embargo muestran predisposición a presentar un alto desempeño. Esta premisa es corroborado por el coeficiente de Wald que supera el valor del del X^2_c (mayor a 5)=3.841 y el valor de significación estadística $p_valor < 0.05$ respectivamente.

Respecto a las variables de estudio, se puede observar que la variabilidad o el comportamiento del desempeño docente depende en 56.5% del liderazgo pedagógico; es decir los docentes que perciben que el director tiene un buen liderazgo pedagógico influyen en que su desempeño sea bueno, de acuerdo al coeficiente de Nagelkerke (0.565) en los docentes de la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores 2017.

Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1

Ho: El liderazgo pedagógico del director no influye en el nivel de la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores 2017

Ha: El liderazgo pedagógico del director influye en el nivel de la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores 2017

Tabla 2

El liderazgo pedagógico del director influye en la Preparación

Estimaciones de parámetro								
						Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D1Preparación= 1.00]	-2.492	0.659	14.312	1	0.000	-3.783	-1.201
	[D1Preparación= 2.00]	-0.423	0.538	0.618	1	0.432	-1.477	0.632
Ubicación	[nlid=1.00]	-3.446	0.777	19.679	1	0.000	-4.968	-1.923
	[nlid=2.00]	-1.326	0.696	3.635	1	0.057	-2.689	0.037
	[nlid=3.00]	0a			0			
		Cox y Snell : 0.356		Nagelkerke : 0.402		McFadden: 0.203		
Función de enlace: Logit., a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.								

Los resultados para la estimación entre la dimensión Preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes y liderazgo pedagógico muestran la factibilidad del comportamiento de las variables, manifestándose como protectores; es decir, 31 de cada 100 docentes perciben que el liderazgo pedagógico del director es malo, sin embargo muestran predisposición a presentar un nivel alto de preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes. Esta premisa es corroborado por el coeficiente de Wald que supera el valor del del X^2_c (mayor a 5)= 19.679 y el valor de significación estadística $p_valor < 0.05$ respectivamente.

Respecto a las variables de estudio, se puede observar que la variabilidad o el comportamiento del nivel de preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes dependen en 40.2% del liderazgo pedagógico; es decir los docentes que perciben que el director tiene un buen liderazgo pedagógico influyen en que su nivel de preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes sea alto, de acuerdo al coeficiente de Nagelkerke (0.402) en los docentes de la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores 2017.

Hipótesis Específica 2

Ho: El liderazgo pedagógico del director no influye en el nivel de enseñanza del docente para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores 2017

Ha: El liderazgo pedagógico del director influye en el nivel de enseñanza del docente para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores 2017

Tabla 3

El liderazgo pedagógico del director influye en la enseñanza

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D2Enseñanza = 1.00]	-4.099	1.103	13.820	1	0.000	-6.260	-1.938
	[D2Enseñanza = 2.00]	-2.583	1.045	6.106	1	0.013	-4.631	-0.534
Ubicación	[nlid=1.00]	-3.689	1.127	10.717	1	0.001	-5.897	-1.480
	[nlid=2.00]	-2.031	1.141	3.171	1	0.075	-4.267	0.204
	[nlid=3.00]	0 ^a			0			
		Cox y Snell : 0.307	Nagelkerke : 0.353	McFadden: 0.181				
Función de enlace: Logit., a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.								

Los resultados para la estimación entre la dimensión Enseñanza del docente para el aprendizaje de los estudiantes y liderazgo pedagógico muestran la factibilidad del comportamiento de las variables, manifestándose como protectores; es decir, 25 de cada 100 docentes perciben que el liderazgo pedagógico del director es malo, sin embargo muestran predisposición a presentar un nivel alto de Enseñanza del docente para el aprendizaje de los estudiantes. Esta premisa es corroborado por el coeficiente de Wald que supera el valor del del X^2_c (mayor a 5)= 10.717 y el valor de significación estadística $p_valor < 0.05$ respectivamente.

Respecto a las variables de estudio, se puede observar que la variabilidad o el comportamiento del nivel Enseñanza del docente para el aprendizaje de los estudiantes dependen en 35.3% del liderazgo pedagógico; es decir los docentes que perciben que el director tiene un buen liderazgo pedagógico influyen en que su nivel de Enseñanza del docente para el aprendizaje de los estudiantes sea alto, de acuerdo al coeficiente de Nagelkerke (0.353) en los docentes de la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores 2017.

Hipótesis Específica 3

Ho: El liderazgo pedagógico del director no influye en el nivel de participación docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores 2017

Ha: El liderazgo pedagógico del director influye en el nivel de participación docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores 2017

Tabla 4

El liderazgo pedagógico del director influye en la Participación

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D3Participación = 1.00]	-3.463	1.084	10.211	1	0.001	-5.587	-1.339
	[D3Participación = 2.00]	-2.598	1.052	6.099	1	0.014	-4.660	-0.536
Ubicación	[nlid=1.00]	-3.718	1.133	10.776	1	0.001	-5.938	-1.498
	[nlid=2.00]	-2.163	1.144	3.578	1	0.059	-4.404	0.078
	[nlid=3.00]	0 ^a			0			
		Cox y Snell : 0.301		Nagelkerke : 0.350		McFadden: 0.182		
Función de enlace: Logit., a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.								

Los resultados para la estimación entre la dimensión Participación docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y liderazgo pedagógico muestran la factibilidad del comportamiento de las variables, manifestándose como protectores; es decir, 24 de cada 100 docentes perciben que el liderazgo pedagógico del director es malo, sin embargo muestran predisposición a presentar un nivel alto de Participación docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Esta premisa es corroborado por el coeficiente de Wald

que supera el valor del del X^2_c (mayor a 5)= 10.776 y el valor de significación estadística $p_valor < 0.05$ respectivamente.

Respecto a las variables de estudio, se puede observar que la variabilidad o el comportamiento del nivel Participación docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad dependen en 35% del liderazgo pedagógico; es decir los docentes que perciben que el director tiene un buen liderazgo pedagógico influyen en que su nivel de Participación docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad sea alto, de acuerdo al coeficiente de Nagelkerke (0.350) en los docentes de la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores 2017.

DISCUSIÓN

Ejercer un verdadero liderazgo no es una tarea fácil, requiere de un despliegue de habilidades interpersonales y capacidad organizacional que motive contagie, movilice e inspire a los demás miembros de una organización para lograr las metas y objetivos propuestos. Ese liderazgo directivo principalmente el pedagógico se centra en los logros de aprendizajes de los estudiantes en consecuencia repercute en el buen desempeño docente.

En tal sentido el presente estudio planteó como hipótesis general que el liderazgo pedagógico del director influye en el desempeño docente en la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores. En la tabla 1 se observa que, respecto a Liderazgo directivo, la variabilidad o el comportamiento del desempeño docente depende en 56.5% del liderazgo pedagógico; es decir los docentes que perciben que el director tiene un buen liderazgo pedagógico influyen en que su desempeño sea alto, de acuerdo al coeficiente de Nagelkerke (0.565); Estos resultados guardan relación a los encontrados por Horn (2013) en su tesis doctoral "Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje" tuvo como objetivo determinar la influencia que ejerce el liderazgo directivo en el desempeño docente y en los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Las conclusiones arribadas indican que la influencia del liderazgo del director incide en los resultados de aprendizaje, observándose un mayor efecto en las variables relacionadas al desempeño docente, en relación a la influencia que

pueda tener en los aprendizajes se considera dentro de lo medianamente esperable.

Los problemas educativos actuales deben ser resueltos entre la sociedad y las organizaciones educativas de manera conjunta y cooperativa; las reformas educativas anteriores se centraban exclusivamente al aspecto pedagógico del docente, enfocando al proceso enseñanza aprendizaje de manera aislada, no podemos negar la importancia que tiene el docente, ya que ninguna reforma educativa se haría efectivo si éste no se comprometiera a cumplirlas en el aula, es ahí donde aterrizan o se evidencian las verdaderas reformas; sin embargo es innegable la notoria influencia que ejerce el directivo en el desempeño docente, principalmente a través de un liderazgo pedagógico; Autores como Robinson (2007) Hattie (2012) y Marzano (2003) indicaron indefectiblemente que el liderazgo de los directores y de los equipos directivos; cuando tienen como fin mejorar significativamente los resultados de aprendizaje, estarían operando como una cadena de influencias para la mejora educativa y el logro de los aprendizajes, sin embargo conviene aclarar que esta magnitud es menor en relación a la influencia que ejerce directamente el docente en el aula

Por lo tanto se verifican el planteamiento de las hipótesis puesto que los resultados lo corroboran los planteamientos iniciales, ambos autores consideran que la gestión del director y su estilo de liderazgo son un aspecto clave que genera otros procesos al interior de la escuela que incide indirectamente el rendimiento escolar; así ese liderazgo pedagógico centrado en los aprendizajes influye directamente en el desempeño de los docentes.

CONCLUSIONES

La investigación educativa ha demostrado que el liderazgo directivo es el segundo factor determinante que incide en los logros de aprendizaje después de la labor docente, cabe aclarar también que el desempeño docente está condicionado en cierta parte por el tipo de liderazgo que ejercen los directivos y el logro de los aprendizajes depende mucho del desempeño docente.

No podemos negar la gran influencia que ejerce el líder escolar en crear las condiciones necesarias para los aprendizajes, es decir en generar un ambiente óptimo de trabajo.; todos estos ámbitos de influencia de los directivos son claves para la mejora de los aprendizajes.

Un liderazgo directivo eficaz crea una cultura de trabajo colaborativo lo que hoy se denomina comunidades profesionales de aprendizaje, posibilitando el alcanzar el rendimiento caracterizado por un buen desempeño docente, y la satisfacción esperada por cada uno de los miembros de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aldana, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente fundamentos, modelos e instrumentos*. Chile. Coop. Editorial Magisterio.
- Bolívar, A. (2010). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual sus Posibilidades y limitaciones*. *Psicoperspectivas*. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/856657574?accountid=37408>
- Bolívar, A. (2010) *Liderazgo pedagógico: una dirección para el aprendizaje*. Universidad de Granada. España
Recuperado de [https://www.essr.net/~jafundo/mestrado./ Bolivar Liderazgo para el Aprendizaje.pdf](https://www.essr.net/~jafundo/mestrado./BolivarLiderazgo%20para%20el%20Aprendizaje.pdf)
- Bolívar, A. (2010). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus Posibilidades y limitaciones*. *Psicoperspectivas*. 9(2),9-33
- Collado, E. (2012) *El rol del profesor en un contexto de autoaprendizaje asistido en Francia*. Instituto Cervantes
- Freire, S. & Miranda, A. (2014) El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su Incidencia sobre el rendimiento académico. *Grupo de*

- análisis para el Desarrollo (GRADE)* Recuperado de <http://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI17.pdf>
- Garces, R. (2010) El rol de docente en el contexto actual. *Revista Electrónica de Desarrollo De Competencias (REDEC)* - N° 6- Vol. 2 Universidad de Talca.
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Fundación Chile. Área de Educación
- Minedu (2016) *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del Liderazgo Pedagógico* Recuperado de [www.minedu.gob.pe/curso.directivos/pdf/.guia-Metodológica participante-pa.pdf](http://www.minedu.gob.pe/curso.directivos/pdf/.guia-Metodológica%20participante-pa.pdf)
- Minedu (2003) *Ley General de Educación. Ley 28044*. Lima. Ministerio de Educación. Recuperado http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Minedu (2017) *Cobertura de educación inicial y secundaria*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/n/noticia.php?id=42210>
- Minedu (2017) *Informe nacional de resultados ECE 2016* Recuperado de www.umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/Resultados-Nacionales-2016.pdf
- Minedu (2017) *Resultados de evaluación PISA*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/evaluacion-pisa-peru-mejora-resultados-educativos-matematica-ciencias-lectura-122903>
- Minedu (2017) *Plan Estratégico Sectorial Multianual*. Recuperado de <https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2017/01/PESEM-EDUCACION.pdf>
- Navarrete, L. (2017) *La formación continua para el uso adecuado de estrategias de aprendizaje en el área de matemática en el IV ciclo en el nivel*

primaria en la I.E. N° 7062 UGEL 1 S.J.M. Universidad Peruana Cayetano Heredia Lima –Trabajo académico para optar el título de Segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico

Sallán, J. & Sánchez, A. (1996). *Funcionamiento de los equipos directivos: Análisis y reflexión a partir de una investigación empírica*. In Dirección participativa y evaluación de centros (pp. 489-556). Universidad de Deusto.

Valdez, H. (2009) *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Impresión Tarea Asociación Gráfica de Educativa Consejo Nacional Educación Noviembre. Derechos Reservados, hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú

Villa, A. (2013). Estilos y competencias de liderazgo en los equipos directivos Jornadas para Equipos Directivos sobre Nuevos Retos en la Función Directiva: Cómo Gestionar Trabajo en Equipo, 1-39.

Villa, A. (2015). Importancia e impacto del liderazgo educativo. Padres y Maestros/Journal of Parents and Teachers, (361), 6-11

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: El liderazgo directivo y clima institucional en el desempeño docente en la Institución Educativa N°7062					
Autor: Lilia Máxima Navarrete Paredes					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
Variable 1: Liderazgo directivo					
Problema principal	Objetivo general	Hipótesis general	Dimensiones	Indicadores	Items
¿Cómo influye el liderazgo directivo y el clima institucional en el desempeño docente en la Institución educativa N°7062 en San Juan de Miraflores?	Determinar la influencia del liderazgo directivo y el clima institucional en el desempeño docente en la Institución Educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores	El liderazgo directivo y el clima institucional influye en el desempeño docente en la Institución educativa Pública N° 7062 en San Juan de Miraflores	1 .Conduce la Planificación Institucional participativa.	-Conduce la planificación Diseña los instrumentos de gestión	1 2
Problemas secundarios 1. Cómo influye el liderazgo directivo y el clima institucional en la preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes	Objetivos específicos 1. Determinar la influencia del liderazgo directivo y el clima institucional en la preparación docente para el aprendizaje de los estudiantes.	Hipótesis específica 1. El liderazgo directivo y el clima institucional influyen en el nivel de preparación del docente para el aprendizaje de los estudiantes.	2. Promueve la participación democrática y el clima escolar	-Promueve y sostiene la participación democrática -Genera un buen clima escolar -Maneja estrategias de prevención y solución de conflictos -Promueve la participación	3 4 5 6
2. ¿Cómo influye el liderazgo directivo y el clima institucional en la enseñanza del docente para el aprendizaje de los estudiantes?	2. Determinar la influencia del liderazgo directivo y el clima institucional en la enseñanza del docente para el aprendizaje de los estudiantes.	2.El liderazgo directivo y el clima institucional influyen en el nivel de enseñanza del docente para el aprendizaje de los estudiantes.	3.Favorece las condiciones operativas para los aprendizajes	Uso óptimo de infraestructura y recursos Uso óptimo del tiempo Uso óptimo de los recursos financieros Desarrollo de estrategias de prevención Dirige el equipo administrativo y de soporte	7 8 9 10 11 12
3. ¿Cómo influye el liderazgo directivo y el clima institucional en la participación docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad?	3. Determinar la influencia del liderazgo directivo y el clima institucional en la participación docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	3.El liderazgo directivo y el clima institucional influyen en el nivel de participación docente	4.Lidera los procesos de evaluación	Toma de decisiones Transparencia y rendición de cuentas Autoevaluación y mejora continua	13 14 15 16
	4. Determinar la influencia		5. Promueve una comunidad de aprendizaje con docentes	Formación continua para docentes Trabajo colaborativo y	17 18

Muy
eficiente
[77-105]
Eficiente
[49-76]
Deficiente
[21-48]

4. ¿Cómo influye el liderazgo directivo y el clima institucional en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente?	del liderazgo directivo y el clima institucional en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	6. Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos	autoevaluación Promueve la innovación e investigación Promueve la Planificación curricular	19 20	
		4. El liderazgo directivo y el clima institucional influyen en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.		Propicia la práctica docente Monitoreo el uso de estrategias, recursos y la evaluación	21	
		Variable 2: Clima Institucional				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles o rangos
			Comunicación	Comunicación/traslado de información Rapidez /Agilidad Respeto Aceptación Espacios y horarios Ocultar información Satisfacción Reconocimiento Prestigio Autonomía	1 2 3 4 5 6 7 8 9	Favorable[1 10-150] Normal [70- 109] Desfavorab le [30-69]
			Motivación	Confianza Sinceridad	10 11,12,13 14,	
			Confianza	- Propicia la participación -Grupos formales e	15,16,17,18,	

			Participación	informales de coordinación Equipos y reuniones de trabajo	19,20,21,22,23 24,25 26,27,28,29,30	
Variable 3 : Desempeño docente						
			Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles o rangos
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce características de estudiantes Conoce contenidos, enfoques y procesos pedagógicos	1 2,3	Muy eficiente
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Planifica la enseñanza Crea clima propicio para aprendizaje	4-8 9,10, 11	[107-145] Eficiente
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Conduce la enseñanza Evalúa el aprendizaje	12-16 17-20	Deficiente
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Participa con actitud democrática Establece relaciones de respeto, colaboración Reflexiona sobre su práctica Ejerce su profesión con ética	21,22,23 24,25 26,27 28,29	[29-67]

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Básica descriptiva</p> <p>DISEÑO: No Experimental descriptivo correlacional causal</p> <p>METODO: Hipotético Deductivo</p>	<p>POBLACION: Conformada por 71 docentes de la I.E. N°7062 Naciones Unidas de San Juan de Miraflores.</p> <p>MUESTRA: Conformada por 60 docentes</p>	<p>Variable 1 :Liderazgo directivo</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Clima Institucional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 3: Desempeño Docente</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva</p> <p>Correlacional</p>

Matriz de definiciones conceptuales de las variables

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1 : Liderazgo Directivo: Reeves (2006) Se refiere a las acciones del líder para mejorar el aprendizaje estudiantil en la empresa educativa, es como transformar los salones de clase en comunidades de aprendizaje. (p.54)

Bolivar (2012) El liderazgo instructivo (instructional leadership) se centra en aquellas prácticas que tienen un impacto en el profesorado o en la Organización y, de modo indirecto o mediado, en el aprendizaje de los alumnos. (...) se relaciona, en sentido amplio, con todo aquel conjunto de actividades (como supervisión) que tienen que ver con los procesos de enseñanza y aprendizaje. Esto implica ir más allá de la gestión de las realidades presentes para “rediseñarlas” en función de esas metas.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
1.Planificación institucional MINEDU (2014) Conduce de manera participativa la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno; orientándolas hacia el logro de metas de aprendizaje	Planificación institucional MINEDU (2014) Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje p.38	Conduce de manera participativa la Planificación Institucional sobre la base de los procesos pedagógicos, clima escolar, características de estudiantes y entorno, orientando hacia el logro de metas de aprendizaje.	Muy Eficiente[77-105] Eficiente [49-76]
	Instrumentos de gestión MINEDU (2014) Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje. P.38	Diseña de manera participativa los instrumentos de Gestión escolar considerando las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje.	Deficiente[21-40]

<p>2. Participación democrática y clima escolar.</p> <p>MINEDU (2014) Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad a favor de los aprendizajes; así. Como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad</p>	<p>Participación democrática</p> <p>MINEDU (2014) Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje. P.39</p>	<p>Promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, y en el desarrollo de las acciones previstas para el cumplimiento de metas de aprendizaje.</p>	
	<p>-Clima escolar</p> <p>MINEDU (2014) Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.</p>	<p>Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.</p>	
	<p>Estrategias de prevención y solución de conflictos</p> <p>MINEDU (2014) Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.p.39</p>	<p>Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.</p>	
	<p>Participación organizada</p> <p>MINEDU (2014) Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural.p.39</p>	<p>Promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural</p>	
<p>3.Favorece las condiciones operativas</p> <p>MINEDU (2014) Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad</p>	<p>Infraestructura y recursos</p> <p>MINEDU (2014) Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y</p>	<p>Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje.</p>	

<p>en todas y todos los estudiantes gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros; as. como previniendo riesgos</p>	<p>material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.p.40</p>		
	<p>Uso del tiempo</p> <p>MINEDU (2014) Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.P.40</p>	<p>Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados.</p>	
	<p>Recursos financieros</p> <p>MINEDU (2014) Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativo bajo un enfoque orientado a resultados.p.40</p>	<p>Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa, bajo un enfoque orientado a resultados.</p>	
	<p>Estrategias de prevención</p> <p>MINEDU (2014) Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa</p>	<p>Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.</p>	
	<p>Equipo administrativo y de soporte</p> <p>MINEDU (2014) Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su</p>	<p>Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales</p>	

	desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.p.40.		
4.Lidera procesos de evaluación MINEDU (2014) Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de la rendición de cuentas, en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes.	Toma de decisiones MINEDU (2014) Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.p.41	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	
	Transparencia y rendición de cuentas MINEDU (2014) Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa. P.41	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa	
	Autoevaluación y mejora continua MINEDU (2014)Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.p.41	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje	
5. Promueve comunidades de aprendizaje con docentes MINEDU (2014) Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje	Formación continua para docentes MINEDU (2014)Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje. P.44	DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	
	Trabajo colaborativo y autoevaluación MINEDU (2014)Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo	Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje	

	entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.p.44		
	Innovación e investigación MINEDU (2014)Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.p.44	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes, y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar	
6. Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos MINEDU (2014) Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa, a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta, con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.	Planificación curricular MINEDU (2014)Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.p.45	Estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.	
	Práctica docente MINEDU (2014)Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella.p.45	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular y en articulación con la propuesta curricular regional.	
	Estrategias, recursos y evaluación MINEDU (2014)Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella. Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas	

	aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.p.45	de aprendizaje de los estudiantes.	
	21.Evaluación MINEDU (2014)Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.p.45	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora	

Variable 2: CLIMA INSTITUCIONAL

Según Lewin y Stringer (1968) definen al clima institucional como un sistema de características mensurables del ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que viven o trabajan en este ambiente e influyen en la motivación y el comportamiento.(p.17) Arón y Milicic (2004) A esto se le ha denominado «clima escolar» y ha sido definido como la percepción y sensación que un individuo tiene a partir de sus experiencias en el sistema escolar. Se relaciona con el poder de retención (estudiantes y profesores/as), grado de satisfacción y calidad de la educación lo cual favorecería la enseñanza y el aprendizaje de la comunidad educativa.

EL CERE (1993) define el clima escolar como «el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinados por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución, que, integrados en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo a dicho centro, condicionante, a la vez de los distintos procesos educativos» (p. 30).

Milicic (2001) lo define como la percepción que los miembros de la institución escolar tienen respecto del ambiente en el cual desarrollan sus actividades habituales. Tales percepciones, se basarían en la experiencia que el propio individuo desarrolla en la interacción(p.70)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores
Comunicación Bris(1999) Es la relación comunitaria humana que consiste en la emisión y recepción de mensajes entre interlocutores en estado total de reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de	Comunicación Bris (2000)Grado en que se produce la comunicación entre las personas y los grupos. (p.115)	1.¿La información se produce de manera fluida en la Institución Educativa que labora?	1. Nunca 2.Casi
	Traslado de información rapidez/agilidad Bris (2000) Cómo se produce el traslado de información interna y externa, entre los distintos sectores y dentro de cada sector. Qué rapidez o agilidad tienen para ese traslado de la información(p.115)	2. ¿El traslado de la información se produce con rapidez en la Institución Educativa?	
	Aceptación	3.¿Las propuestas entre los miembros de la Institución	

socialización en las organizaciones.	Bris (2000) Qué nivel de respeto existe entre los miembros de la comunidad. Cómo es el grado de aceptación de las propuestas que se formulan en los distintos ámbitos de la comunidad educativa y las diferentes direcciones.(p.115)	Educativa son aceptadas generalmente?	nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre e
	Respeto Maturana (2001) expresa que «es primordial enseñar a un niño/a a respetarse y aceptarse, solo así aprenderá a respetar y a aceptar a sus compañeros y vivir en armonía con su entorno» (Cid, Díaz y Pérez, 2008).	4.¿Son útiles y/o funcionales las normas que inciden en la comunicación en la Institución Educativa?	
	Espacios y horarios Sandoval(2014)El clima escolar también se asocia con la conformación de un ambiente propicio para enseñar y para aprender, en el que se pueden identificar distintos componentes, entre los cuales se pueden mencionar: La existencia de actividades planificadas en los diversos espacios formativos (aula, patios, bibliotecas, etcétera). Un entorno acogedor (limpio, ordenado, decorado, etcétera).La existencia de normas y reglas claras, con una disciplina consensuada y conocida por toda la comunidad educativa. La existencia de espacios de participación (p.23).	5.¿Inciden los espacios y horarios en la comunicación eficaz en la Institución Educativa	
	Ocultar información	6.¿La comunicación se da en un ambiente de respeto en la institución educativa?	
Motivación Robbins (1 987) menciona “que es el deseo de hacer mucho esfuerzo para alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad”(p.123)	Satisfacción COPEME(2009) La satisfacción es una actitud general del individuo hacia su trabajo. La satisfacción laboral reduce el ausentismo y la rotación del personal.(p.3) Hellriegel, Slocum y Woodman (1999)La actitud de mayor interés para el comportamiento organizacional sea la actitud general hacia el trabajo o hacia un empleo, lo que suele denominarse satisfacción en el trabajo. (p. 53).	7.¿El profesorado se siente motivado desempeñando su labor en la Institución Educativa?	
	Reconocimiento Posee capacidad para liderar.	8.¿Con que frecuencia se da el reconocimiento del	

	- Asume su compromiso con el aprendizaje continuo	trabajo que realiza en la Institución Educativa?	
	Prestigio Pérez, Merino (2010) Renombre, reputación realce o el buen crédito de alguien o algo.	9.¿Con qué frecuencia el profesorado valora su profesionalidad	
	Autonomía Mendoza (2011)Posee capacidad para liderar, asume su compromiso con el aprendizaje continuo	10.¿Consideras que trabajas con autonomía en la Institución Educativa?	
	Motivacion Bris (2000) Grado en que se encuentra motivado el profesorado en el centro en que desempeña su actividad profesional.(p.115)	11.¿Consideras que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa? 12.¿Las condiciones de trabajo inciden en tu grado de motivación en la Institución Educativa 13.¿Las relaciones interpersonales son óptimas en la Institución Educativa?	
Confianza Briss(1999) Es la firme creencia en la honestidad, integridad y fiabilidad de otra persona, lo cual va a permitir a las personas compartir necesidades y sueños, niveles crecientes de importancia y trabajan efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas.	Confianza Sandoval (2014)los actores educativos, deben ser capaces de crear una atmósfera agradable y segurizante para que se cultiven relaciones humanas basadas en una sana convivencia, creando una comunidad escolar. (p.169) En la medida que los profesores/as logren en el aula un clima de tranquilidad, relajación y confianza, sus estudiantes van a aprenden más y mejor(p.7)	14. ¿Existe confianza entre los miembros de la Institución Educativa?	
	Sinceridad Brunet (1992), expresa que los profesores gozan de relaciones basadas en la sinceridad, amistad, buen trato y cordialidad	15. ¿Las relaciones interpersonales en la Institución Educativa están basadas en la sinceridad?	

		<p>16. ¿Existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa?</p> <p>17. ¿Se brinda un trato amical entre compañeros de trabajo?</p> <p>18. ¿Considera usted útil reunirse fuera del centro para continuar el trabajo de la Institución Educativa?</p>	
<p>Participación Martín (1999) En las instituciones de alto rendimiento se caracterizan por poseer una gran confianza recíproca entre sus miembros, es decir los miembros creen en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante.</p>	<p>-Propicia la participación Sandoval (2014) La participación, la capacidad de escuchar y compartir opiniones hacen de este espacio un lugar de vivencia y de practica democrática, donde aprender a convivir es un eje central.(p.168) Bris (2000) grado en que el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro, en los órganos colegiados en grupos de trabajo.(p.115)</p>	<p>19. ¿Participas en las actividades de la Institución Educativa?</p> <p>20. ¿En su opinión los demás miembros de la comunidad participan en las actividades de la Institución Educativa?</p> <p>21. ¿Considera que se propicia la participación de los profesores, padres de familia y alumnos en el Consejo Educativo o CONEI?</p> <p>22. ¿Se propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones en la Institución?</p> <p>23. ¿Se propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?</p>	
	<p>-Grupos formales e informales de coordinación Bris(2000) Grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades del centro.(p.115)</p>	<p>24. ¿Existe la tendencia del profesorado para formar grupos formales e informales?</p> <p>25. ¿Los grupos formales ayudan en las actividades de la Institución Educativa?</p>	
	<p>-Equipos y reuniones de trabajo Bris(2000) Formado por numerosos grupos que tienen vida propia y necesitan desarrollarse para, en conjunto, consolidar la organización. La creatividad como la capacidad de desaprender</p>	<p>26. ¿Se produce el trabajo en equipo en su Institución Educativa?</p>	

	<p>y volver a aprender, capacidad de adaptarse y explorar nuevas posibilidades, capacidad de estar atento e integrar los cambios que se producen en el entorno social y educativo, creando la necesidad de adaptaciones, innovaciones y cambios en las organizaciones.(p.116)</p>	<p>27. ¿Las reuniones desarrolladas en la Institución Educativa son productivas y eficaces?</p> <p>28. ¿El profesorado está formado o preparado para para trabajar en equipo?</p> <p>29. ¿Es frecuente las reuniones colegiadas en su Institución Educativa?</p> <p>30. ¿En su Institución Educativa existe una buena coordinación entre los docentes?</p>	
--	---	--	--

Anexo 3: Instrumentos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Instrucciones generales: Estimados docentes, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información respecto al Liderazgo Directivo de nuestra Institución Educativa.

Instrucciones específicas: A continuación le mostraremos un enunciado ejemplo, el cual debe leerlo cuidadosamente y contestarlo personalmente marcando con "X" en el recuadro respectivo. Este cuestionario es anónimo y sólo tiene fines académicos. No existen respuestas correctas o incorrectas, por favor sea sincero en sus respuestas. Por ejemplo se tiene la siguiente pregunta:

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre

A	N°	ITEMS	Respuestas				
			1	2	3	4	5
	01	Presento información basada en bibliografía.				X	

continuación se presentan las preguntas siguientes:

	Criterio de valoración	1	2	3	4	5
	DIMENSION 1: Planificación Institucional					
1	Conduce de manera participativa la Planificación Institucional sobre la base de los procesos pedagógicos, clima escolar, características de estudiantes y entorno, orientando hacia el logro de metas de aprendizaje.					
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de Gestión escolar considerando las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje.					
	DIMENSION 2: Participación democrática y clima institucional					
3	Promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, y en el desarrollo de las acciones previstas para el cumplimiento de metas de aprendizaje.					
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.					
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.					
6	Promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural					
	DIMENSION 3: Condiciones operativas					
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje.					
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados.					
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa, bajo un enfoque orientado a resultados.					
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.					

1	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.					
1	DIMENSION 4: Procesos de evaluación					
1	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.					
1	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa					
1	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje					
4	DIMENSION 5: Promueve comunidades de aprendizaje					
1	Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje					
5	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes, y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar					
1	Estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.					
6	DIMENSION 6: Procesos pedagógicos					
1	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular y en articulación con la propuesta curricular regional.					
8	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.					
1	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
2	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora					
1						

¡Gracias por su colaboración!

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Instrucciones generales: Estimados docentes, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información respecto al clima institucional de nuestra comunidad educativa.

Instrucciones específicas: A continuación le mostraremos un enunciado ejemplo, el cual debe leerlo cuidadosamente y contestarlo personalmente marcando con "X" en el recuadro respectivo. Este cuestionario es anónimo y sólo tiene fines académicos. No existen respuestas correctas o incorrectas, por favor sea sincero en sus respuestas. Por ejemplo se tiene la siguiente pregunta:

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre

A	N°	ITEMS	Respuestas				
			1	2	3	4	5
	01	Presento información basada en bibliografía.				X	

continuación se presentan las preguntas siguientes:

	Criterio de valoración	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1 Comunicación					
1	¿La información se produce de manera fluida en la Institución Educativa que labora?					
2	¿El traslado de la información se produce con rapidez en la Institución Educativa?					
3	¿Las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa son aceptadas generalmente?					
4	¿Son útiles y/o funcionales las normas que inciden en la comunicación en la Institución Educativa?					
5	¿Inciden los espacios y horarios en la comunicación eficaz en la Institución Educativa?					
6	¿La comunicación se da en un ambiente de respeto en la institución educativa?					
	DIMENSIÓN 2 Motivación					
7	¿El profesorado se siente motivado desempeñando su labor en la Institución Educativa?					
8	¿Con que frecuencia se da el reconocimiento del trabajo que realiza en la Institución Educativa?					
9	¿Con qué frecuencia el profesorado valora su profesionalidad?					
10	¿Consideras que trabajas con autonomía en la Institución Educativa?					
11	¿Consideras que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?					
12	¿Las condiciones de trabajo inciden en tu grado de motivación en la Institución Educativa?					
13	¿Las relaciones interpersonales son óptimas en la Institución Educativa?					
	DIMENSIÓN 3 Confianza					
14	¿Existe confianza entre los miembros de la Institución Educativa?					

15	¿Las relaciones interpersonales en la Institución Educativa están basadas en la sinceridad?					
16	¿Existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa?					
17	¿Se brinda un trato amical entre compañeros de trabajo?					
18	¿Considera usted útil reunirse fuera del centro para continuar el trabajo de la Institución Educativa?					
	DIMENSIÓN 4 Participación					
19	¿Participas en las actividades de la Institución Educativa?					
20	¿En su opinión los demás miembros de la comunidad participan en las actividades de la Institución Educativa?					
21	¿Considera que se propicia la participación de los profesores, padres de familia y alumnos en el Consejo Educativo o CONEI?					
22	¿Se propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones en la Institución?					
23	¿Se propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar grupos formales e informales?					
25	¿Los grupos formales ayudan en las actividades de la Institución Educativa?					
26	¿Se produce el trabajo en equipo en su Institución Educativa?					
27	¿Las reuniones desarrolladas en la Institución Educativa son productivas y eficaces?					
28	¿El profesorado está formado o preparado para para trabajar en equipo?					
29	¿Es frecuente las reuniones colegiadas en su Institución Educativa?					
30	¿En su Institución Educativa existe una buena coordinación entre los docentes?					

Fuente: Mario Martín Bris (1999) aplicado en la Universidad Alcala de Henares-España. Adaptado por Yolanda Pérez Huamán (2010) Universidad San Ignacio de Loyola, aplicado a docentes del nivel inicial primaria y secundaria.

¡Gracias por su colaboración!

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucciones generales: Estimados docentes, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información respecto a tu desempeño docente en nuestra Institución Educativa.

Instrucciones específicas: A continuación le mostraremos un enunciado ejemplo, el cual debe leerlo cuidadosamente y contestarlo personalmente marcando con "X" en el recuadro respectivo. Este cuestionario es anónimo y sólo tiene fines académicos. No existen respuestas correctas o incorrectas, por favor sea sincero en sus respuestas. Por ejemplo se tiene la siguiente pregunta:

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre

A	N°	ITEMS	Respuestas				
			1	2	3	4	5
	01	Presento información basada en bibliografía.				X	

continuación se presentan las preguntas siguientes:

	Criterio de valoración	1	2	3	4	5
	PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE					
1	¿Conoces y comprendes las características y las necesidades especiales de tus estudiantes y sus contextos?					
2	¿Demuestras conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas curriculares?					
3	¿Demuestras conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica del área que enseñas?					
4	¿Seleccionas los contenidos en función de los aprendizajes fundamentales que el Currículo Nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?					
5	¿Diseñas creativamente procesos pedagógicos que despiertan curiosidad e interés en los estudiantes?					
6	¿Creas, seleccionas y organizas recursos variados como soporte para el aprendizaje de los estudiantes?					
7	¿Diseñas la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?					
8	¿Diseñas la secuencia y estructura de las sesiones en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuyes adecuadamente el tiempo?					
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE					
9	¿Construyes de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en afecto, justicia, confianza, respeto y colaboración?					
10	¿Promueves un ambiente acogedor de la diversidad y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?					
11	¿Resuelves conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas de convivencia y mecanismos pacíficos?					
12	¿Propicias oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud					

	reflexiva y crítica?					
13	¿Constatas que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión y las expectativas de desempeño?					
14	¿Desarrollas cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa?					
15	¿Desarrollas estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo?					
16	¿Utilizas recursos y tecnologías diversas y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión?					
17	¿Utilizas diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados?					
18	¿Evalúas los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios establecidos?					
19	¿Sistematizas los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?					
20	¿Compartes oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas para generar compromisos sobre los logros de aprendizajes?					
	PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD					
21	¿Interactúas con tus pares de manera colaborativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y crear un clima democrático en el aula?					
22	¿Participas en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándote en equipos de trabajo?					
23	¿Desarrollas proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela?					
24	¿Fomentas respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes?					
25	¿Compartes con las familias de tus estudiantes y autoridades los retos de tu trabajo pedagógico?					
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
26	¿Reflexionas con el colegiado sobre tu práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos tus estudiantes?					
27	¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, para tu mejora personal, de los estudiantes y de la escuela?					
28	¿Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelves dilemas prácticos y normativos de la vida escolar?					
29	¿Actúas y tomas decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?					

Fuente: Elaboración propia, Lilia Navarrete Paredes. Adaptado del Ministerio de Educación (2014) "Marco del Buen Desempeño Docente". Tomado del Ministerio de Educación de Chile (2006) "Marco Para la Buena Enseñanza", basado en los estudios de Héctor Valdez "El desempeño del maestro y su evaluación" (2004), Ignacio Montenegro Aldana "Evaluación del desempeño docente" (2003)

Anexo 4: Validez de los instrumentos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr(a) Luzmila Garro Aburto.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es grato comunicarme con usted para saludarlo (a) y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de doctorado con mención Educación de la UCV, en la sede Los Olivos Promoción 2016 – 1 aula 212 requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optaré el grado de doctor.

El título del proyecto de investigación es: El liderazgo directivo en el clima institucional y desempeño docente en la I.E. N°7062 en S.J.M. -UGEL 1 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su experiencia en el tema.

El expediente de validación, que hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización desarrollada de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,


 NAVARRETE PAREDES, Lilia Máxima
 D.N.I 15394149

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "El liderazgo directivo"
DIMENSIONES / items

N°	a ¹	Pertinenci		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Gestión de las condiciones para La mejora de los aprendizajes								
1	Conduce de manera participativa la Planificación Institucional sobre la base de los procesos pedagógicos, clima escolar, características de estudiantes y entorno, orientando hacia el logro de metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de Gestión escolar considerando las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, y en el desarrollo de las acciones previstas para el cumplimiento de metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.	✓		✓		✓		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	✓		✓		✓		
6	Promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural	✓		✓		✓		
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados.	✓		✓		✓		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa, bajo un enfoque orientado a resultados.	✓		✓		✓		
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
12	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa	✓		✓		✓		
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje	✓		✓		✓		
15	Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes								
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes, y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar	✓		✓		✓		
17	Estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.	✓		✓		✓		
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular y en articulación con la propuesta curricular regional.	✓		✓		✓		

19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	✓	✓	✓	✓
20	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	✓	✓	✓	✓
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
 Apellidos y nombres del juez validador, Dr Mg: Garró Aburto Lumila DNI: 09469026
 Especialidad del validador: Asesora - Metodología

09 de 09 del 2011

¹Perinancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "El Clima Institucional"
DIMENSIONES / Items**

Nº	Pertinencia ^a	Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1 Comunicación						
1	¿La información se produce de manera fluida en la Institución Educativa que labora?	✓		✓		
2	¿El traslado de la información se produce con rapidez en la Institución Educativa?	✓		✓		
3	¿Las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa son aceptadas generalmente?	✓		✓		
4	¿Son útiles y/o funcionales las normas que inciden en la comunicación en la Institución Educativa?	✓		✓		
5	¿Inciden los espacios y horarios en la comunicación eficaz en la Institución Educativa?	✓		✓		
6	¿La comunicación se da en un ambiente de respeto en la institución educativa?	✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Motivación						
7	¿El profesorado se siente motivado desempeñando su labor en la Institución Educativa?	✓		✓		
8	¿Con qué frecuencia se da el reconocimiento del trabajo que realiza en la Institución Educativa?	✓		✓		
9	¿Con qué frecuencia el profesorado valora su profesionalidad?	✓		✓		
10	¿Consideras que trabajas con autonomía en la Institución Educativa?	✓		✓		
11	¿Consideras que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?	✓		✓		
12	¿Las condiciones de trabajo inciden en tu grado de motivación en la Institución Educativa?	✓		✓		
13	¿Las relaciones interpersonales son óptimas en la Institución Educativa?	✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Confianza						
14	¿Existe confianza entre los miembros de la Institución Educativa?	✓		✓		
15	¿Las relaciones interpersonales en la Institución Educativa están basadas en la sinceridad?	✓		✓		
17	¿Existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa?	✓		✓		
17	¿Se brinda un trato amical entre compañeros de trabajo?	✓		✓		
18	¿Considera usted útil reunirse fuera del centro para continuar el trabajo de la Institución Educativa?	✓		✓		
DIMENSIÓN 4 Participación						
19	¿Participas en las actividades de la Institución Educativa?	✓		✓		
20	¿En su opinión los demás miembros de la comunidad participan en las actividades de la Institución Educativa?	✓		✓		

21	¿Considera que se propicia la participación de los profesores, padres de familia y alumnos en el Consejo Educativo o CONEI?	✓	✓	✓	✓
22	¿Se propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones en la Institución?	✓	✓	✓	✓
23	¿Se propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?	✓	✓	✓	✓
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar grupos formales e informales?	✓	✓	✓	✓
25	¿Los grupos formales ayudan en las actividades de la Institución Educativa?	✓	✓	✓	✓
26	¿Se produce el trabajo en equipo en su Institución Educativa?	✓	✓	✓	✓
27	¿Las reuniones desarrolladas en la Institución Educativa son productivas y eficaces?	✓	✓	✓	✓
28	¿El profesorado está formado o preparado para trabajar en equipo?	✓	✓	✓	✓
29	¿Es frecuente las reuniones colegiadas en su Institución Educativa?	✓	✓	✓	✓
30	¿En su Institución Educativa existe una buena coordinación entre los docentes?	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: Garro Aburto Lumila DNI: 09469026

Especialidad del validador: Asesora - Metodóloga

09 de 09 del 2013

*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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.



ESCUOLA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD DEL VALLE

N°		DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ^{a2}		Claridad ^{a3}		Sugerencias
			SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1 Preparación para el aprendizaje									
1		¿Conoces y comprendes las características y las necesidades especiales de los estudiantes y sus contextos?	✓		✓		✓		
2		¿Demuestras conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas curriculares?	✓		✓		✓		
3		¿Demuestras conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica del área que enseña?	✓		✓		✓		
4		¿Seleccionas los contenidos en función de los aprendizajes fundamentales que el Currículo Nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?	✓		✓		✓		
5		¿Diseñas creativamente procesos pedagógicos que despiertan curiosidad e interés en los estudiantes?	✓		✓		✓		
6		¿Creas, seleccionas y organiza recursos variados como soporte para el aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
7		¿Diseñas la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?	✓		✓		✓		
8		¿Diseñas la secuencia y estructura de las sesiones en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 1 Enseñanza para el aprendizaje									
9		¿Construyes de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en afecto, justicia, confianza, respeto y colaboración?	✓		✓		✓		
10		¿Promueves un ambiente acogedor de la diversidad y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?	✓		✓		✓		
11		¿Resuelves conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas de convivencia y mecanismos pacíficos?	✓		✓		✓		
12		¿Propicias oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?	✓		✓		✓		
13		¿Constatas que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión y las expectativas de desempeño?	✓		✓		✓		
14		¿Desarrollas cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa?	✓		✓		✓		
15		¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo?	✓		✓		✓		
16		¿Utilizas recursos y tecnologías diversas y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión?	✓		✓		✓		
17		¿Utilizas diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados?	✓		✓		✓		
18		¿Evalúas los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios establecidos?	✓		✓		✓		
19		¿Sistematizas los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?	✓		✓		✓		
20		¿Compartes oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas para generar compromisos sobre los logros de aprendizajes?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad									

21	¿Interactúa con sus pares de manera colaborativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y crear un clima democrático en el aula?	✓	✓	✓	✓
22	¿Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándote en equipos de trabajo?	✓	✓	✓	✓
23	¿Desarrolla proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela?	✓	✓	✓	✓
	¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes?	✓	✓	✓	✓
24	¿Compartes con las familias de sus estudiantes y autoridades los retos de tu trabajo pedagógico?	✓	✓	✓	✓
25	DIMENSION 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente				
26	¿Reflexiona con el colegio sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes?	✓	✓	✓	✓
27	¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela?	✓	✓	✓	✓
28	¿Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar?	✓	✓	✓	✓
27	¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Garro Aburto Lumila DNI: 09469026
 Especialidad del validador: ASESORA METODÓLOGA

.....de 09.....del 2011.



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr(a) Justiniano Aybar Huamani.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es grato comunicarme con usted para saludarlo (a) y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de doctorado con mención Educación de la UCV, en la sede Los Olivos Promoción 2016 – 1 aula 212 requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optaré el grado de doctor.

El título del proyecto de investigación es: El liderazgo directivo en el clima institucional y desempeño docente en la I.E. N°7062 en S.J.M. -UGEL 1 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su experiencia en el tema.

El expediente de validación, que hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización desarrollada de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


 NAVARRETE BAREDES, Lilia Máxima
 D.N.I 15394149



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "El liderazgo directivo"
DIMENSIONES / ítems

N°	Pertinencia	Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Gestión de las condiciones para La mejora de los aprendizajes					
1	Conduce de manera participativa la Planificación Institucional sobre la base de los procesos pedagógicos, clima escolar, características de estudiantes y entorno, orientando hacia el logro de metas de aprendizaje.	✓		✓		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de Gestión escolar considerando las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje.	✓		✓		
3	Promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, y en el desarrollo de las acciones previstas para el cumplimiento de metas de aprendizaje.	✓		✓		
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.	✓		✓		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	✓		✓		
6	Promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural	✓		✓		
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados.	✓		✓		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa, bajo un enfoque orientado a resultados.	✓		✓		
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		
11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		
12	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa	✓		✓		
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje	✓		✓		
15	Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje	✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Si	No	Si	No	
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes, y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a	✓		✓		

	la mejora de la enseñanza y del clima escolar	✓	✓	✓	✓
17	Estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.	✓	✓	✓	✓
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular y en articulación con la propuesta curricular regional.	✓	✓	✓	✓
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	✓	✓	✓	✓
20	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	✓	✓	✓	✓
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES APLICABLE Y PRESENTA CONSISTENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: AYDAR HUAMANI JUSTINIANO DNI: 08822479

Especialidad del validador: METODOLOGO DE INVESTIGACION

08 de 09 del 2017

*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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 UCY
 Dr. Justino Aydar Huamani
 CATEDRÁTICO

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "El Clima Institucional"
DIMENSIONES / ítems

Nº	Pertinencia a1	Relevancia*		Claridad*		Sugerencias
		Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Comunicación						
1	¿La información se produce de manera fluida en la Institución Educativa que labora?	✓		✓		
2	¿El traslado de la información se produce con rapidez en la Institución Educativa?	✓		✓		
3	¿Las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa son aceptadas generalmente?	✓		✓		
4	¿Son útiles y/o funcionales las normas que inciden en la comunicación en la Institución Educativa?	✓		✓		
5	¿Inciden los espacios y horarios en la comunicación eficaz en la Institución Educativa?	✓		✓		
6	¿La comunicación se da en un ambiente de respeto en la institución educativa?	✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Motivación						
7	¿El profesorado se siente motivado desempeñando su labor en la Institución Educativa?	✓		✓		
8	¿Con que frecuencia se da el reconocimiento del trabajo que realiza en la Institución Educativa?	✓		✓		
9	¿Con qué frecuencia el profesorado valora su profesionalidad?	✓		✓		
10	¿Consideras que trabajas con autonomía en la Institución Educativa?	✓		✓		
11	¿Consideras que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?	✓		✓		
12	¿Las condiciones de trabajo inciden en tu grado de motivación en la Institución Educativa?	✓		✓		
13	¿Las relaciones interpersonales son óptimas en la Institución Educativa?	✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Confianza						
14	¿Existe confianza entre los miembros de la Institución Educativa?	Si	No	Si	No	
15	¿Las relaciones interpersonales en la Institución Educativa están basadas en la sinceridad?	✓		✓		
17	¿Existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa?	✓		✓		
17	¿Se brinda un trato amical entre compañeros de trabajo?	✓		✓		
18	¿Considera usted útil reunirse fuera del centro para continuar el trabajo de la Institución Educativa?	✓		✓		
DIMENSIÓN 4 Participación						
19	¿Participas en las actividades de la Institución Educativa?	Si	No	Si	No	
20	¿En su opinión los demás miembros de la comunidad participan en las actividades de la Institución Educativa?	✓		✓		
21	¿Considera que se propicia la participación de los profesores, padres de familia y alumnos en	✓		✓		

22	el Consejo Educativo o CONEI?	✓	✓	✓
	¿Se propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones en la Institución?	✓	✓	✓
23	¿Se propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?	✓	✓	✓
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar grupos formales e informales?	✓	✓	✓
25	¿Los grupos formales ayudan en las actividades de la Institución Educativa?	✓	✓	✓
26	¿Se produce el trabajo en equipo en su Institución Educativa?	✓	✓	✓
27	¿Las reuniones desarrolladas en la Institución Educativa son productivas y eficaces?	✓	✓	✓
28	¿El profesorado está formado o preparado para para trabajar en equipo?	✓	✓	✓
29	¿Es frecuente las reuniones colegiadas en su Institución Educativa?	✓	✓	✓
30	¿En su Institución Educativa existe una buena coordinación entre los docentes?	✓	✓	✓

Observaciones (preclar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES APLICABLE Y PRESENTA CONSISTENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: **DR. MIG. AYCAR HUAMAN, JUSTINIANO** DNI: **8.8822479**

Especialidad del validador: **METODOLOGO DE INVESTIGACION**

...08.de.09...del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "El Desempeño docente"
DIMENSIONES / ítems

N°	Pertinencia ¹	Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 Preparación para el aprendizaje					
1	¿Conoces y comprendes las características y las necesidades especiales de los estudiantes y sus contextos?	✓		✓		
2	¿Demuestras conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas curriculares pedagógicas y de la didáctica del área que enseñas?	✓		✓		
3	¿Demuestras conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica del área que enseñas?	✓		✓		
4	¿Seleccionas los contenidos en función de los aprendizajes fundamentales que el Currículo Nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?	✓		✓		
5	¿Diseñas creativamente procesos pedagógicos que despiertan curiosidad e interés en los estudiantes?	✓		✓		
6	¿Creas, seleccionas y organiza recursos variados como soporte para el aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		
7	¿Diseñas la evaluación de manera sistemática, permanente, formaliva y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?	✓		✓		
8	¿Diseñas la secuencia y estructura de las sesiones en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo?	✓		✓		
	DIMENSION 1 Enseñanza para el aprendizaje					
9	¿Construyes de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en afecto, justicia, confianza, respeto y colaboración?	✓		✓		
10	¿Promueves un ambiente acogedor de la diversidad y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?	✓		✓		
11	¿Resuelves conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas de convivencia y mecanismos pacíficos?	✓		✓		
12	¿Propicias oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?	✓		✓		
13	¿Constatas que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión y las expectativas de desempeño?	✓		✓		
14	¿Desarrollas cuando corresponda contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa?	✓		✓		
15	¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo?	✓		✓		
16	¿Utilizas recursos y tecnologías diversas y el tiempo requeando en función del propósito de la sesión?	✓		✓		
17	¿Utilizas diversos métodos y técnicas que permitan evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados?	✓		✓		
18	¿Evalúas los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios establecidos?	✓		✓		
19	¿Sistematizas los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?	✓		✓		
20	¿Compartes oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas para generar compromisos sobre los logros de aprendizajes?	✓		✓		
	DIMENSION 3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
		✓		✓		

21	¿Interactúas con sus pares de manera colaborativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y crear un clima democrático en el aula?	✓	✓	✓	✓
22	¿Participas en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándole en equipos de trabajo?	✓	✓	✓	✓
23	¿Desarrollas proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela?	✓	✓	✓	✓
	¿Fomentas respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes?	✓	✓	✓	✓
24	¿Compartes con las familias de sus estudiantes y autoridades los retos de tu trabajo pedagógico?	✓	✓	✓	✓
25	DIMENSIÓN 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	✓	✓	✓	✓
26	¿Reflexionas con el colegio sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos tus estudiantes?	✓	✓	✓	✓
27	¿Participas en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela?	✓	✓	✓	✓
28	¿Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelves dilemas prácticos y normativos de la vida escolar?	✓	✓	✓	✓
27	¿Actúas y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?	✓	✓	✓	✓
29		✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES APLICABLE Y PRESENTA CONSISTENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: DR. MGR. CYBARR HUAMANANI JUSTINIANO DNI: 08822479

Especialidad del validador: METODOLOGO DE INVESTIGACION

08 de 09 del 2017

*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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

UCV
 INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES Y ESTADÍSTICAS
 CAE (E) 1000

Firma del Experto Informante.



CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr(a) Franquin Valdiviezo Cornetero.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es grato comunicarme con usted para saludarlo (a) y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de doctorado con mención Educación de la UCV, en la sede Los Olivos Promoción 2016 – 1 aula 212 requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optaré el grado de doctor.

El título del proyecto de investigación es: El liderazgo directivo en el clima institucional y desempeño docente en la I.E. N°7062 en S.J.M. -UGEL 1 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su experiencia en el tema.

El expediente de validación, que hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de Operacionalización desarrollada de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


 NAVARRETE PAREDES, Lilia Máxima
 D.N.I 15394149

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "El liderazgo directivo"
DIMENSIONES / ítems

Nº	Pertinencia	Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes					
1	Conduce de manera participativa la Planificación Institucional sobre la base de los procesos pedagógicos, clima escolar, características de estudiantes y entorno, orientando hacia el logro de metas de aprendizaje.	✓				
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de Gestión escolar considerando las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje.	✓				
3	Promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, y en el desarrollo de las acciones previstas para el cumplimiento de metas de aprendizaje.	✓				
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.	✓				
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	✓				
6	Promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural	✓				
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje.	✓				
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados.	✓				
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa, bajo un enfoque orientado a resultados.	✓				
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	✓				
11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales	✓				
12	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	✓				
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa	✓				
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje	✓				
	DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes					
15	Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje	✓				
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes, y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar	✓				
17	Estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.	✓				
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular y en articulación con la propuesta curricular regional.	✓				
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el	✓				

	conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.				
20	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	✓	✓	✓	
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES APLICABLE Y PRESENTA CONSISTENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: VALDIVIESO CORNETERO FRANQUIN DNI: 08751579

Especialidad del validador: Doctor en Educación

...01...de...08...del 20...17

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, es dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dr. Propaganda Valdívieso Cornetero
 Universidad de la Cuenca

Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD DE CUENCA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "El Clima Institucional"

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ^a :		Relevancia ^b		Claridad ^c		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1 Comunicación							
1	¿La información se produce de manera fluida en la Institución Educativa que labora?	✓		✓		✓		
2	¿El traslado de la información se produce con rapidez en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
3	¿Las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa son aceptadas generalmente?	✓		✓		✓		
4	¿Son útiles y/o funcionales las normas que inciden en la comunicación en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
5	¿Inciden los espacios y horarios en la comunicación eficaz en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
6	¿La comunicación se da en un ambiente de respeto en la Institución educativa?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Motivación	SI	No	SI	No	SI	No	
7	¿El profesorado se siente motivado desempeñando su labor en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
8	¿Con qué frecuencia se da el reconocimiento del trabajo que realiza en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
9	¿Con qué frecuencia el profesorado valora su profesionalidad?	✓		✓		✓		
10	¿Consideras que trabajas con autonomía en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
11	¿Consideras que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
12	¿Las condiciones de trabajo inciden en tu grado de motivación en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
13	¿Las relaciones interpersonales son óptimas en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Confianza	SI	No	SI	No	SI	No	
14	¿Existe confianza entre los miembros de la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
15	¿Las relaciones interpersonales en la Institución Educativa están basadas en la sinceridad?	✓		✓		✓		
17	¿Existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
17	¿Se brinda un trato amical entre compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿Considera usted útil reunirse fuera del centro para continuar el trabajo de la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 Participación	SI	No	SI	No	SI	No	
19	¿Participas en las actividades de la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
20	¿En su opinión los demás miembros de la comunidad participan en las actividades de la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
21	¿Considera que se propicia la participación de los profesores, padres de familia y alumnos en el Consejo Educativo o CONEI?	✓		✓		✓		

22	¿Se propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones en la Institución?	✓	✓	✓	✓
23	¿Se propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?	✓	✓	✓	✓
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar grupos formales e informales?	✓	✓	✓	✓
25	¿Los grupos formales ayudan en las actividades de la Institución Educativa?	✓	✓	✓	✓
26	¿Se produce el trabajo en equipo en su Institución Educativa?	✓	✓	✓	✓
27	¿Las reuniones desarrolladas en la Institución Educativa son productivas y eficaces?	✓	✓	✓	✓
28	¿El profesorado está formado o preparado para para trabajar en equipo?	✓	✓	✓	✓
29	¿Es frecuente las reuniones colegiadas en su Institución Educativa?	✓	✓	✓	✓
30	¿En su Institución Educativa existe una buena coordinación entre los docentes?	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES APLICABLE Y PRESENTA CONSISTENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: VALDIVIESO CORNETERO FRANQUIN DNI: 08751579

Especialidad del validador: Doctor en Educación

...01...de...08...del 20.17

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se tico suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Fernando Valdivieso Cornetero
Administrador de la Educación

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "El Desempeño docente"
DIMENSIONES / items

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Preparación para el aprendizaje							
1	¿Conoce y comprende las características y las necesidades especiales de los estudiantes y sus contextos?	✓		✓		✓		
2	¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas curriculares?	✓		✓		✓		
3	¿Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica del área que enseña?	✓		✓		✓		
4	¿Selecciona los contenidos en función de los aprendizajes fundamentales que el Currículo Nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes?	✓		✓		✓		
5	¿Diseña creativamente procesos pedagógicos que despiertan curiosidad e interés en los estudiantes?	✓		✓		✓		
6	¿Crea, selecciona y organiza recursos variados como soporte para el aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
7	¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados?	✓		✓		✓		
8	¿Diseña la secuencia y estructura de las sesiones en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Enseñanza para el aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en afecto, justicia, confianza, respeto y colaboración?	✓		✓		✓		
10	¿Promueve un ambiente acogedor de la diversidad y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes?	✓		✓		✓		
11	¿Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas de convivencia y mecanismos pacíficos?	✓		✓		✓		
12	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?	✓		✓		✓		
13	¿Constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión y las expectativas de desempeño?	✓		✓		✓		
14	¿Desarrolla cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa?	✓		✓		✓		
15	¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo?	✓		✓		✓		
16	¿Utiliza recursos y tecnologías diversas y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión?	✓		✓		✓		
17	¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permitan evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados?	✓		✓		✓		
18	¿Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios establecidos?	✓		✓		✓		
19	¿Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?	✓		✓		✓		
20	¿Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas para generar compromisos sobre los logros de aprendizajes?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad							
21	¿Interactúa con sus pares de manera colaborativa para intercambiar experiencias,	✓		✓		✓		

Confiabilidad. Resultados de la Prueba Alfa de Crombach

Liderazgo directivo

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	21

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
p1	81,8000	122,274	,821	,940
p2	82,1000	129,463	,447	,946
p3	82,2500	124,303	,639	,943
p4	81,5500	126,892	,796	,942
p5	81,8000	126,484	,639	,943
p6	81,7000	122,432	,934	,939
p7	81,9000	125,253	,693	,942
p8	81,7000	130,642	,547	,945
p9	81,9000	122,095	,812	,940
p10	81,8000	128,589	,654	,943
p11	81,6500	127,082	,807	,942
p12	81,7000	128,537	,613	,944
p13	82,3500	128,239	,397	,948
p14	82,0000	128,632	,544	,944
p15	82,0500	122,892	,684	,943
p16	81,9500	126,997	,616	,944
p17	82,2000	122,063	,720	,942
p18	81,9500	120,261	,818	,940
p19	81,9500	122,471	,662	,943
p20	81,7500	124,513	,678	,943
p21	81,9500	127,629	,483	,946

Clima institucional

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	30

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
p1	108,3500	159,503	,708	,904
p2	108,3000	164,853	,614	,906
p3	108,2500	169,566	,344	,911
p4	108,4000	162,463	,841	,903
p5	108,4500	163,839	,636	,906
p6	107,7500	167,566	,520	,908
p7	108,0000	162,947	,729	,904
p8	108,5500	165,734	,449	,909
p9	108,1000	173,147	,199	,913
p10	107,9500	162,366	,732	,904
p11	108,1500	168,134	,459	,909
p12	108,3500	168,976	,334	,911
p13	108,0500	166,576	,635	,906
p14	108,2500	162,724	,801	,903
p15	108,4500	169,945	,557	,908
p16	107,9500	168,997	,576	,907
p17	107,9000	171,779	,447	,909
p18	108,8000	167,432	,273	,915
p19	107,4000	172,674	,387	,910
p20	108,6000	170,989	,420	,909
p21	108,5000	172,789	,367	,910
p22	108,2500	175,882	,143	,913
p23	108,9500	174,892	,189	,912
p24	109,1000	166,411	,424	,910
p25	108,4000	162,463	,502	,908
p26	108,2500	169,882	,544	,908
p27	108,2500	166,934	,487	,908
p28	108,4000	171,937	,376	,910
p29	108,8000	162,589	,723	,904

Desempeño docente

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	29

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
p1	123,6500	111,924	,538	,919
p2	123,6500	109,397	,650	,917
p3	123,6500	109,818	,535	,918
p4	123,5500	109,418	,648	,917
p5	123,8000	108,695	,647	,917
p6	123,8500	107,187	,694	,916
p7	123,9000	109,884	,522	,919
p8	123,7000	112,642	,478	,919
p9	123,4000	111,516	,630	,918
p10	123,5000	114,368	,255	,922
p11	123,3500	113,713	,431	,920
p12	123,6500	107,503	,704	,916
p13	123,7500	110,408	,587	,918
p14	123,7000	111,379	,599	,918
p15	123,6500	106,450	,700	,916
p16	123,8500	110,345	,474	,919
p17	123,7500	108,408	,654	,917
p18	123,5500	109,629	,631	,917
p19	123,8000	109,011	,498	,919
p20	123,6500	112,029	,378	,921
p21	123,7000	111,484	,373	,921
p22	123,6000	109,095	,586	,918
p23	124,5500	100,155	,611	,920
p24	123,5500	113,418	,326	,921
p25	123,7000	112,537	,401	,920
p26	123,9000	110,305	,440	,920
p27	123,7500	106,829	,688	,916
p28	123,4000	115,305	,244	,922
p29	123,3000	115,905	,217	,922

Anexo 5: Permiso de la institución donde se aplicó el estudio

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7062
“NACIONES UNIDAS”
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL 01

San Juan de Miraflores, 23 de octubre del 2017

Señor,

Universidad Privada César Vallejo

Lima

Presente

Asunto: Autorización de aplicación de Instrumentos

Es grato dirigirme a la Universidad Privada César Vallejo en respuesta a lo solicitado para la aplicación de encuestas para la toma de datos. Se otorga la autorización respectiva a la magister **Lilia Máxima Navarrete Paredes** para la aplicación de sus instrumentos: 3 cuestionarios, y así pueda completar y finalizar su trabajo de investigación (Tesis doctorado).

Sin más en particular, envío mis saludos cordiales.

Atentamente

Lic. Guisela Patiño Cornejo
Directora

Lic. Guisela Patiño Cornejo
Directora I.E. N°7062

Jr. Joaquin Bernal Cdra. 2/N Zona "A" – Telef.: 698-1729 – San Juan de Miraflores
Gmail: ie7062nacionesunidas@gmail.com

Anexo 6: Base de datos

Variable: Liderazgo directivo

V1 LIDERAZGO DIRECTIVO																					
D1		D2				D3					D4			D5			D6				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	
ENC 1	2	1	1	1	1	1	3	5	4	1	5	2	1	1	1	1	1	3	5	4	1
ENC 2	1	1	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	1	1	3	2	3	2	3	2	1
ENC 3	3	3	1	2	5	5	4	5	3	1	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4
ENC 4	2	3	5	4	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	5	4	1	1	2	1	1
ENC 5	5	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	5	3	1	1	1	1	1	1	1
ENC 6	4	2	2	1	3	3	1	5	3	1	3	4	2	2	1	2	1	1	1	3	1
ENC 7	4	2	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	2	3	2	1	1	5	1	1	1
ENC 8	2	5	1	1	1	1	3	5	1	2	2	2	5	3	1	1	1	3	5	1	2
ENC 9	5	4	2	3	3	2	4	2	4	4	5	5	2	5	2	3	2	5	5	5	4
ENC 10	3	1	3	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	2	1	3
ENC 11	2	1	1	1	1	1	2	5	3	4	5	1	1	1	1	1	2	5	5	4	
ENC 12	1	1	1	5	3	1	1	1	1	2	5	5	1	3	1	5	3	1	5	1	2
ENC 13	4	2	4	2	5	3	3	2	1	1	2	4	2	2	1	2	1	1	1	2	1
ENC 14	4	2	2	3	2	3	2	1	1	1	3	4	2	3	2	3	2	2	5	2	2
ENC 15	4	5	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	5	5	1	2	3	1	1	1	1
ENC 16	3	3	5	4	5	1	1	2	1	1	3	1	4	1	1	2	2	1	1	2	1
ENC 17	3	2	2	1	1	1	4	2	1	3	1	3	2	2	2	1	1	1	2	1	3
ENC 18	2	3	1	1	1	1	2	1	3	5	3	2	3	2	1	1	1	2	1	3	5
ENC 19	5	5	1	3	2	1	1	1	4	4	1	1	1	3	1	3	2	1	1	1	1
ENC 20	1	2	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1	3	1	1	1
ENC 21	1	2	1	1	1	1	3	3	3	5	5	1	1	1	1	1	1	3	3	5	5
ENC 22	2	1	2	3	5	3	1	1	4	1	4	2	1	3	2	3	4	2	2	2	2
ENC 23	5	1	2	1	2	1	4	2	1	3	3	1	4	1	2	1	2	1	2	1	1
ENC 24	3	3	3	1	3	3	1	1	2	1	2	3	5	1	3	1	3	1	1	2	1
ENC 25	4	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	5	5	1	5	1	5	5	5	1
ENC 26	1	5	3	3	3	3	3	4	4	4	5	1	5	3	5	5	3	5	4	5	4
ENC 27	4	2	1	2	1	2	5	2	5	2	3	4	2	1	3	2	1	5	2	5	2
ENC 28	4	2	1	2	1	2	1	2	2	5	3	4	2	3	1	5	5	5	5	2	5
ENC 29	5	5	5	4	1	1	3	4	5	5	4	3	5	3	3	3	1	3	4	4	5
ENC 30	5	5	3	5	5	1	2	3	3	5	5	2	5	4	3	5	4	4	3	3	4
ENC 31	5	1	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	1	5	4	4	3	4	5
ENC 32	2	1	2	3	5	3	2	3	4	1	1	2	2	2	2	3	5	2	3	4	1
ENC 33	1	5	3	2	5	2	1	5	3	2	4	1	5	3	3	2	5	1	5	3	2
ENC 34	4	2	2	3	3	2	1	2	2	1	4	4	2	1	2	3	3	4	2	2	4
ENC 35	4	5	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	2	5	4	3	4	1	4	4	1
ENC 36	2	5	2	1	1	3	2	2	3	4	1	2	1	3	2	4	3	2	1	1	1
ENC 37	5	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	5	4	1	2	1	2	2	1	1	1
ENC 38	3	2	1	1	1	1	3	1	1	3	5	3	5	1	1	1	1	3	1	3	3
ENC 39	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	4	3	1	2	2	2	2
ENC 40	1	1	3	1	1	3	1	5	3	1	1	1	5	3	3	5	5	1	2	4	1
ENC 41	1	2	1	1	1	1	4	2	4	4	5	1	5	1	1	4	5	4	2	5	5
ENC 42	1	2	3	2	3	3	1	2	2	1	1	1	2	3	3	2	3	1	2	2	1
ENC 43	2	5	5	4	5	1	2	5	3	1	3	2	5	3	5	5	5	4	5	3	5
ENC 44	5	2	2	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	2	3	5	4	2	5	5
ENC 45	3	5	3	1	3	1	1	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5
ENC 46	2	3	2	1	3	5	2	3	5	5	5	2	3	2	5	5	4	5	5	5	5
ENC 47	1	5	2	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	3	2	4	4	5	2	3	5
ENC 48	4	2	1	1	1	1	4	2	1	5	1	4	2	2	1	1	1	4	2	4	5
ENC 49	4	5	1	2	1	3	4	2	3	5	5	4	2	5	4	5	4	4	5	5	5
ENC 50	2	1	4	2	4	1	2	4	3	4	1	2	4	3	1	2	1	2	4	3	1
ENC 51	1	4	5	4	4	5	5	5	2	5	3	5	5	5	1	4	4	5	4	2	5
ENC 52	3	1	5	4	1	2	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	3	4	5	4
ENC 53	2	3	3	5	5	4	4	3	2	5	3	4	3	4	3	5	5	5	3	5	5
ENC 54	1	1	4	3	5	4	1	1	1	1	4	4	2	4	5	5	3	1	4	1	1
ENC 55	4	1	1	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	5
ENC 56	4	2	4	2	5	3	5	5	5	5	5	4	2	3	4	2	1	1	1	4	5
ENC 57	5	3	4	5	5	5	2	5	5	5	5	4	3	4	5	2	1	2	5	3	1
ENC 58	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	5	5	2	3	2	1	5	4	3	3	5
ENC 59	4	5	4	1	4	2	4	2	5	5	5	4	2	5	5	1	1	4	4	4	5
ENC 60	4	2	3	4	4	4	5	2	5	3	5	4	4	5	3	1	5	5	2	5	3

Variable: Clima institucional

	V2 CLIMA INSTITUCIONAL																													
	D1								D2												D3					D4				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	
ENC 1	1	1	1	3	1	4	3	1	1	1	3	3	1	1	3	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
ENC 2	1	1	1	3	1	4	3	1	1	1	3	3	1	1	3	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
ENC 3	3	3	5	3	3	5	3	4	4	4	5	3	3	5	3	3	5	3	3	2	2	5	5	5	1	5	5	5	5	
ENC 4	1	1	1	3	1	4	3	1	1	1	3	3	1	1	3	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
ENC 5	1	1	1	3	1	4	3	1	1	1	3	3	1	1	3	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
ENC 6	5	4	2	5	4	2	1	2	5	4	2	5	4	2	5	4	2	5	1	2	3	3	5	1	1	5	1	5	5	
ENC 7	1	1	1	3	1	4	3	1	1	1	3	3	1	1	3	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
ENC 8	1	1	1	3	1	4	3	1	1	1	3	3	1	1	3	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
ENC 9	1	1	1	3	1	4	3	1	1	1	3	3	1	1	3	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
ENC 10	1	1	1	3	1	4	3	1	1	1	3	3	1	1	3	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
ENC 11	1	1	1	3	1	4	3	1	1	1	3	3	1	1	3	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
ENC 12	5	5	4	1	5	5	5	3	3	3	5	3	3	5	4	3	5	3	3	4	4	3	5	4	5	2	5	5	4	
ENC 13	1	1	1	3	1	4	3	1	1	1	3	3	1	1	3	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
ENC 14	1	1	1	3	1	4	3	1	1	1	3	3	1	1	3	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
ENC 15	1	1	1	3	1	4	3	1	1	1	3	3	1	1	3	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
ENC 16	1	1	1	3	1	4	3	1	1	1	3	3	1	1	3	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
ENC 17	4	3	5	3	5	4	3	3	3	5	4	3	5	4	3	1	4	3	1	3	1	5	4	4	3	2	3	5	2	
ENC 18	3	5	5	5	3	4	5	4	5	1	4	5	1	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	2	4	5	5	4	
ENC 19	1	1	1	3	1	4	3	1	1	1	3	3	1	1	3	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
ENC 20	1	1	1	3	1	4	3	1	1	1	3	3	1	1	3	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
ENC 21	2	3	3	1	5	5	1	5	2	3	3	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	4	5	1	1	5	1	5	5	
ENC 22	1	3	5	5	4	2	5	5	1	3	5	4	2	5	4	2	5	4	4	5	2	5	5	5	3	1	1	5	4	
ENC 23	2	1	5	2	5	5	2	5	2	1	5	5	5	2	2	5	5	5	1	2	3	1	4	5	1	5	5	4	5	
ENC 24	3	5	4	3	5	4	3	5	1	1	1	5	1	3	2	4	3	5	4	3	5	5	5	5	3	1	2	1	2	
ENC 25	5	5	4	5	1	4	5	4	1	1	1	1	4	5	1	4	5	1	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	
ENC 26	4	3	1	3	3	5	3	3	1	3	1	1	4	3	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	
ENC 27	3	1	1	3	1	3	3	1	3	1	1	3	4	1	3	1	5	3	1	1	5	1	4	1	4	5	5	3	2	
ENC 28	5	5	4	1	5	5	5	3	5	5	4	3	5	3	3	5	1	3	1	1	5	4	2	1	3	4	1	4	5	
ENC 29	2	5	5	5	4	2	5	1	2	5	5	5	3	3	5	3	3	5	1	3	4	3	5	1	1	2	5	5	5	
ENC 30	3	5	4	2	5	5	3	1	4	1	1	1	1	1	2	2	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
ENC 31	5	1	4	3	5	4	3	4	5	1	4	4	2	5	4	2	5	4	2	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	
ENC 32	4	3	5	5	1	4	5	3	4	3	5	5	5	2	5	5	2	5	5	1	3	5	1	5	1	3	4	1	5	
ENC 33	3	1	5	3	5	4	3	4	3	3	5	5	4	3	5	4	1	2	1	3	1	5	1	3	2	5	5	5	5	
ENC 34	5	2	1	5	3	4	5	3	5	2	1	1	4	5	1	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	
ENC 35	5	4	2	3	3	5	5	4	5	4	2	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	5	5	1	2	4	5	5	
ENC 36	2	5	1	3	5	3	3	1	2	5	1	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	1	5	1	4	1	5	5	5	
ENC 37	1	1	1	3	1	4	3	1	1	1	3	3	1	1	3	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
ENC 38	1	1	1	3	1	4	3	1	1	1	3	3	1	1	3	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
ENC 39	1	1	1	3	1	4	3	1	1	1	3	3	1	1	3	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
ENC 40	3	5	5	3	5	4	3	4	3	5	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	2	5	5	5	2	5	5	2	
ENC 41	1	1	1	5	1	4	1	1	1	1	1	1	4	5	1	4	4	1	4	5	3	3	5	4	5	3	1	1	1	
ENC 42	1	1	1	3	1	4	3	1	1	1	3	3	1	1	3	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
ENC 43	1	1	1	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
ENC 44	1	3	5	5	1	4	5	3	1	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	2	2
ENC 45	2	5	5	3	3	5	3	5	2	5	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	5	4	3	1	1	4	3	
ENC 46	3	1	1	3	1	3	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	1	3	5	4	5	5	5	4	5	5	
ENC 47	5	5	4	1	5	5	1	4	5	5	4	4	2	5	4	2	5	4	2	5	3	2	5	5	5	2	5	1	5	
ENC 48	4	3	5	5	4	2	5	3	4	3	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	3	3	5	1	1	5	5	4	5	
ENC 49	3	5	1	2	5	5	2	4	3	5	1	5	4	3	5	4	3	2	4	3	3	5	5	4	4	5	5	4	5	
ENC 50	5	5	4	3	5	4	3	3	5	5	4	1	4	5	1	4	5	1	4	5	5	4	3	5	4	4	3	2	4	
ENC 51	2	1	1	5	3	3	3	5	4	4	3	5	4	3	5	2	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
ENC 52	3	5	4	3	5	4	3	3	3	5	4	5	3	3	5	3	3	5	3	3	1	5	5	4	5	5	5	4	3	
ENC 53	5	5	1	5	3	4	2	4	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	2	1	1	5	4	2	5	5	5	5	5	
ENC 54	4	3	4	3	3	5	3	3	4	3	1	4	2	5	4	5	5	4	1	5	5	5	1	5	1	2	1	4	5	
ENC 55	3	5	5	3	5	3	3	4	3	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	2	5	3	5	5	4	3	5	5	
ENC 56	5	5	1	1	5	5	1	3	5	5	1	5	4	3	5	4	3	2	2	3	4	5	5	5	5	2	5	5	5	
ENC 57	5	4	2	5	4	2	5	4	5	4	2	1	4	5	1	4	5	5	5	5	4	3	5	4	1	1	5	1	2	
ENC 58	2	5	5	2	5	5	2	5	2	5	5	1	4	3	5	4	3	5	4	5	2	5	5	4	1	5	5	4	4	
ENC 59	3	5	4	3	5	4	2	3	3	5	4	3	4	5	3	2	5	2	4	2	5	4	3	5	4	4	3	5	4	
ENC 60	5	5	4	5	1	4	5	4	5	5	4	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	5	1	1	3	1	5	2	

Variable: Desempeño docente

	V3 DESEMPEÑO DOCENTE																														
	D1						D2						D3						D4												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
ENC 1	3	3	1	3	1	5	3	3	3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	2	2	2	4	2	4	1	5	5	5	
ENC 2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	5	5	4	5	4	1	5	5	
ENC 3	4	2	4	2	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	1	1	4	1	2	3	5	5	5	4	4	
ENC 4	1	4	1	1	1	1	1	4	1	4	2	2	2	2	4	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	4	2	5	5	2	
ENC 5	1	1	1	1	2	1	1	2	5	2	5	2	3	1	1	5	2	3	2	2	5	5	4	1	1	1	2	1	2	2	
ENC 6	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	1	3	3	1	5	5	2	2	5	5	1	5	4	1	1	1	1	1	
ENC 7	3	1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	4	2	2	1	4	1	1	2	2	2	5	2	
ENC 8	1	2	2	1	2	2	1	5	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	3	1	1	1	4	1	1		
ENC 9	5	1	2	4	2	2	5	1	5	1	2	2	2	5	1	5	1	2	1	3	3	1	2	1	5	1	2	4	3	4	
ENC 10	2	1	3	1	2	1	2	2	2	1	3	5	1	2	2	1	1	3	3	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	3	
ENC 11	3	1	2	2	1	5	3	3	3	5	5	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	4	4	1	1	1	
ENC 12	3	2	1	3	1	3	3	2	3	5	5	2	5	3	4	2	2	5	5	4	4	2	5	2	2	2	1	2	4	1	
ENC 13	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	5	2	5	5	2	5	2	2	2	2	5	3	1	3	3	3	1	3	1	1	
ENC 14	1	4	2	1	2	2	5	4	5	4	2	1	5	1	1	5	1	2	5	5	1	5	3	4	1	1	3	4	2	2	
ENC 15	2	1	3	2	3	3	2	1	2	1	3	5	3	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	3	2	3	2	5	2	3	
ENC 16	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	2	3	3	1	3	5	2	2	2	2	1	5	1	1	2	5	5	5	1	1	
ENC 17	5	1	2	1	2	1	1	1	1	4	5	5	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	5	2	2	3	1	5	
ENC 18	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	2	5	5	1	1	3	1	5	2	3	2	5	5	5	2	2	1	2	2	2	
ENC 19	3	2	3	2	1	1	3	2	3	2	3	1	1	1	2	3	2	1	4	3	1	2	5	2	1	2	1	1	1	1	
ENC 20	2	2	1	1	1	1	3	1	1	3	2	2	1	2	1	1	1	5	1	2	5	5	5	3	1	5	5	3	1	5	
ENC 21	1	4	2	5	2	5	3	1	1	4	3	5	5	3	3	5	5	5	1	1	3	1	5	5	5	4	5	5	5	5	
ENC 22	2	5	3	1	3	5	4	4	4	4	1	1	5	3	5	2	2	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	
ENC 23	5	3	5	3	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	2	5	5	4	3	5	3	1	1	1	1	4	4	2	4	1	
ENC 24	3	3	3	5	5	5	5	2	4	4	4	5	4	5	4	2	5	3	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
ENC 25	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	5	3	5	1	4	1	4	1	
ENC 26	2	1	5	5	4	1	3	2	3	4	1	5	5	3	4	4	2	2	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	1	
ENC 27	5	5	5	2	2	1	1	5	5	2	1	2	1	2	1	3	5	1	5	5	5	5	5	5	4	1	1	1	1	1	
ENC 28	2	2	1	1	3	2	5	1	5	4	5	1	4	5	5	2	2	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
ENC 29	1	1	1	2	4	4	2	1	2	1	4	1	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
ENC 30	1	3	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	1	2	4	4	5	5	5	5	
ENC 31	3	3	5	3	5	5	3	2	5	4	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	3	2	3	5
ENC 32	3	1	3	2	1	2	5	2	3	3	1	1	1	2	2	3	2	1	3	2	1	3	3	1	5	3	3	3	4	3	
ENC 33	1	2	1	2	1	2	5	1	1	2	1	1	2	2	3	1	1	2	5	5	3	3	2	3	5	3	3	3	2	3	
ENC 34	5	4	5	5	1	4	2	5	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	5	4	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	
ENC 35	5	2	4	5	5	3	3	5	3	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	2	3	3	4	2	4	5	5	3	5	3	
ENC 36	3	3	1	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	2	2	5	5	4	1	2	5	5	5	4	5	
ENC 37	3	2	2	4	2	5	3	3	3	3	5	2	1	2	2	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
ENC 38	1	1	1	2	1	1	3	2	3	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	3	2	4	2	1	2	2	1	2	1	2	
ENC 39	5	1	2	1	2	2	3	1	3	1	1	4	1	1	1	1	5	2	2	2	1	5	1	5	2	5	1	5	1	5	
ENC 40	2	5	3	5	3	5	3	4	3	4	3	5	5	1	5	5	5	3	5	5	3	1	1	3	5	5	4	4	5	5	
ENC 41	3	3	5	2	5	5	4	5	5	4	4	5	4	2	5	3	5	4	4	5	5	5	3	5	3	5	2	1	5	5	
ENC 42	3	2	1	1	2	2	1	4	1	4	1	2	1	5	3	5	5	1	1	2	3	3	2	5	5	1	1	1	1	1	
ENC 43	5	5	4	4	4	3	5	2	5	2	5	5	3	3	4	4	4	4	5	2	3	4	5	5	5	1	5	5	5	5	
ENC 44	5	4	2	5	2	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	3	1	2	5	
ENC 45	2	5	3	4	5	3	3	2	3	5	5	5	5	5	4	5	5	1	2	2	5	5	5	5	2	5	4	4	4	5	
ENC 46	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	4	1	5	1	
ENC 47	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
ENC 48	3	3	5	2	2	2	2	5	2	5	3	5	5	5	5	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	
ENC 49	3	2	3	5	5	4	5	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	2	3	5	3	3	3	5	5	4	
ENC 50	1	5	5	4	4	2	3	3	4	2	5	4	5	3	5	3	2	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	1	1	5	
ENC 51	1	4	2	5	5	5	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	
ENC 52	2	2	3	2	3	5	5	4	2	4	2	5	5	1	3	5	5	5	4	2	2	5	4	5	3	1	5	4	5	5	
ENC 53	5	3	5	3	5	3	2	5	2	5	5	4	4	2	4	5	4	5	3	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
ENC 54	3	3	3	3	3	2	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	3	2	3	4	1	4	4	4	5	4	5	4	5	
ENC 55	3	2	3	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	2	2	5	
ENC 56	2	1	5	5	5	1	3	3	3	3	5	5	5	3	5	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
ENC 57	5	5	5	2	2	1	3	4	3	4	3	5	5	2	4	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
ENC 58	2	5	3	5	3	5	3	3	3	3	5	5	5	2	5	5	5	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	
ENC 59	3	4	4	5	5	1	3	4	3	4	4	4	4	5	2	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	
ENC 60	1	3	5	5	5	5	4	2	5	2	5	5	4	3	4	4	5	5	1	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	2	

Anexo 7: Propuesta

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Proyecto de innovación/mejoramiento

Fortalecimiento de las capacidades pedagógicas en los docentes del nivel Primaria de la I.E. N°7062 Naciones Unidas

Autora:

Mg. Lilia Navarrete Paredes

Asesora:

Dra. Luzmila Garro

Lima – 2018

PROPUESTA

1. Datos de identificación:

Título del proyecto: Taller: Fortalecimiento de las capacidades pedagógicas en los docentes del nivel Primaria		
Nombre del ámbito de atención: Institución Educativa N° 7062 UGEL 01		
Región: Lima	Provincia: Lima	Localidad: distrito de San Juan de Miraflores

2. Financiamiento:

Monto total:	
---------------------	--

3. Beneficiarios

Directos: Directivos y docentes del nivel primaria de la Institución Educativa N°7062 Naciones Unidas UGEL 1 S.J.M.	Indirectos: Estudiantes del nivel primaria de la Institución Educativa N°7062. Naciones Unidas UGEL 1 S.J.M.
---	--

4. Justificación

Mejorar la calidad de la enseñanza es un desafío al que se enfrentan las escuelas en nuestra sociedad, sin embargo en el camino de lograrlo nos encontramos con una serie de dificultades, creemos que el artífice de estos cambios son los docentes ya que es en las aulas en donde aterrizan todas las reformas educativas y es el docente quien asume el reto de aplicar, por lo cual no podemos dejar de lado el importante rol del equipo directivo, quien a través de una gestión por procesos y un eficiente liderazgo pedagógico logrará imprimir los cambios que requiere la escuela. Para cumplir este propósito el Ministerio de Educación (MED) activa procesos de cambio en las escuelas, en coherencia con una educación democrática que el Estado y la sociedad civil comparten y ha sido expresada en la Ley General de Educación N° 28044 y el Proyecto Educativo Nacional.

La problemática de mi institución educativa, “Inadecuadas prácticas pedagógicas en los docentes dificulta el logro de aprendizajes en el área de matemática y comunicación en los estudiantes del nivel Primaria de la I.E. N°7062 Naciones Unidas en el distrito de San Juan de Miraflores” requiere ser abordado con la participación comprometida de todos, las alternativas de solución propuestas están enfocadas hacia la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, y deben estar inmersos en los documentos de gestión como el PEI, PAT y PCI.

Esta situación se ha podido constatar durante los años 2015-2016 y 2017 a través de los monitoreos y acompañamientos, los resultados ECE y las Actas de Evaluación; con la propuesta se pretende lograr docentes comprometidos y empoderados en el eficiente manejo de estrategias durante los procesos pedagógicos y didácticos en las sesiones de clase, en las áreas de matemática y comunicación

En general, se proyecta que uno de los desafíos es asignar un especial rol a la escuela en su gestión como comunidad de aprendizaje y participación, pues es en las escuelas donde toman vida y forma concreta las políticas educativas
Unesco (2005) En las escuelas ocurren los cambios educativos, el desarrollo del

currículum y de las normativas; se destaca además, el valor de la participación activa de los distintos actores de la escuela como un factor de éxito de cualquier propuesta de cambio.

5. Diagnóstico

Realizando el análisis de información, de manera crítica y reflexiva, de los instrumentos de Gestión como el PEI y PAT como también los resultados ECE 2014-2015-2016, Actas de Evaluación respectivas y las Fichas de Monitoreo de la sesión de aprendizaje; nos permite detectar la situación problemática y profundizar el análisis de sus causas y efectos; se ha podido observar que en la institución educativa por ejemplo, que un gran porcentaje de docentes aún continúan realizando clases tradicionales carentes de empleo de materiales y recursos durante las sesiones de clase, con una inadecuada gestión del tiempo para el aprendizaje, ello unido al poco manejo de estrategias durante los procesos pedagógicos y didácticos en las áreas de matemáticas y comunicación provocando que las sesiones sean rutinarias y poco motivadoras para el estudiante, quien se siente limitado por aprender, traduciendo sus resultados en bajos niveles de logros de aprendizaje.

Esas inadecuadas practicas pedagógicas que aún persisten en un buen porcentaje de docentes, se debe en cierta parte al limitado monitoreo y acompañamiento, sumado a ello, la deficiente gestión tanto en efectuar capacitaciones y actualizaciones en estrategias didácticas como también el no realizar la autoformación profesional los docentes ; dificultan el logro eficiente de aprendizaje de los estudiantes.

Ante ello, cambiar esta realidad, no es una tarea fácil, tiene que partir de una motivación intrínseca como directivos y docentes, a partir de ello se haga una reflexión crítica y constructiva; orientada a la mejora continua como individuos y como institución. Ahora bien los cuestionarios aplicados a los docentes de primaria y secundaria sobre su nivel de desempeño arroja los siguientes

resultados:

El análisis estadístico de la variable dependiente Desempeño docente, muestra la percepción de los docentes de la I.E. N°7062, un 61,67% muy eficiente, mientras que un 38,33 % se ubica en nivel eficiente.

En la dimensión “Preparación para el aprendizaje”, muestra la percepción de los docentes de la I.E. N°7062, un 53,33 % muy eficiente, mientras que un 46,67 % se ubica en nivel eficiente.

En la dimensión “Enseñanza para el aprendizaje”, muestra la percepción de los docentes, un 76,67 % muy eficiente, mientras que un 23,33 % se ubica en nivel eficiente

En la dimensión “Participación en la gestión de la escuela”, muestra la percepción de los docentes de la I.E. N°7062, un 33,33 % muy eficiente, mientras que un 63,33 % se ubica en nivel eficiente y un 3,33 % de docentes se encuentran en el nivel deficiente.

En la dimensión “Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, muestra la percepción de los docentes de la I.E. N°7062, un 53,33 % muy eficiente, mientras que un 46,67 % se ubica en nivel eficiente

Adjunto al final del documento: Árbol de problemas y objetivos.

6. El problema:

Mi Institución Educativa como las demás escuelas públicas del país, en su mayoría, presentan diferentes problemas de diferente índole y magnitud, debo aclarar que lo que yo percibo como problema quizá no puede ser observado por otros de la misma manera e intensidad.

Ante esta prerrogativa expuesta, se optó por realizar un diagnóstico real de la Institución educativa, lo cual se hizo a través de unas encuestas aplicadas a los docentes y estudiantes para recoger información acerca de cómo perciben los estudiantes a sus profesores y directivos y cómo realizan su práctica pedagógica los docentes y cómo perciben éstos a los directivos.

La encuesta aplicada a los estudiantes indica que un porcentaje regular no están satisfechos con la enseñanza de sus maestros, afirman que son aburridas, no emplean materiales didácticos y no hacen uso de las TICs. También un porcentaje afirma que son algunas clases teóricas y repetitivas, no se encuentran motivados y no entienden al profesor en muchos casos; al parecer algunos docentes no ejecutan estrategias didácticas adecuadas durante el desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos., sin embargo otro porcentaje indica que están motivados, los docentes hacen clases dinámicas emplean materiales, etc.

En relación a la convivencia escolar se deduce por las respuestas, que no son escuchados por los administrativos, docentes y directivos en algunos casos, también observan conflictos mayormente entre estudiantes y un trato inadecuado que ejercen algunos docentes y personal de servicios hacia ellos Otros observan que los profesores se tratan bien y ellos también reciben buen trato.

El mayor porcentaje de los estudiantes son hijos de padres inmigrantes carentes de identidad con la ciudad en que viven, reflejándose así en una falta de respeto por el ambiente en que se desenvuelven con carencias económicas que los obliga a desatender a sus hijos y no cumplir con sus obligaciones de padres observándose muchos estudiantes en abandono moral y material, reflejándose

muchas veces en una baja autoestima, poca práctica de valores y actitudes de violencia en las aulas, influyendo negativamente de esta manera en el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

La problemática de mi institución educativa, “Inadecuadas prácticas pedagógicas en los docentes dificulta el logro de aprendizajes en el área de matemática y comunicación en los estudiantes del nivel Primaria de la I.E. N°7062 Naciones Unidas en el distrito de San Juan de Miraflores” Lo he priorizado así porque responde a una necesidad y urgencia que es imprescindible alcanzarlo, por el impacto que causa, ya que tiene un efecto directo en la mejora de los aprendizajes.

Las causas del problema priorizado, fueron establecidas en base a la técnica de recojo de información el Árbol de Problemas, en donde el TRONCO constituye el problema priorizado, la RAÍZ constituye la causa del problema y las RAMA S viene a ser los efectos del problema.

Así las causas de mi problema seleccionado es: el limitado acompañamiento a los docentes debido a una deficiente organización del tiempo, el incumplimiento de las normas en algunos docentes, la resistencia al cambio y a las capacitaciones u autoformación en algunos docentes.

Los efectos o consecuencias del problema priorizado son: Bajo nivel de aprendizajes de los estudiantes, poco uso de materiales y recursos educativos, incumplimiento de las horas efectivas de clase, la falta de una Planificación , el uso inadecuado de las estrategias didácticas con prácticas pedagógicas tradicionales.

Algunos aspectos observados en las causas ya están siendo subsanadas, con diversas estrategias aplicadas como líder pedagógico y el cumplimiento del monitoreo; pero aún falta realizar el acompañamiento y asesoramiento permanente, por ello los resultados obtenidos en la evaluación ECE 2015 fueron aceptables y mejor aún se logró elevar el porcentaje de estudiantes que alcanzaron el NIVEL SATISFACTORIO en relación al año anterior así en el 2014 obtuvieron en el nivel satisfactorio en el área de Comprensión Lectora sólo un 23 % se elevó a un 43 % en el año 2015, y a un 50,6 % en el año 2016; así en

Matemática de 10 % logrado en el 2014, se elevó a 21 % en el año 2015 y a un 49 % en el año 2016. La institución años anteriores estaba sumida en muchos problemas lo que determinó que el nivel de aprendizaje sea bajo según los resultados ECE 2013 y 201

7. Impacto del proyecto en los beneficiarios directos e indirectos

beneficiarios directos	Los beneficiarios directos de este Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógica serán los 30 docentes del nivel Primaria de la I.E. N°7062 Naciones Unidas. Este programa estará a cargo del equipo directivo conformada por la directora y subdirectora del nivel primaria además se contará con el apoyo de personal calificado de instituciones aliadas como especialistas en educación y psicólogos. Una efectiva gestión involucra una serie de aspectos, tales como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control. Por ello, el director de la institución educativa tiene que estar preparado para actuar en todos estos ámbitos y, por ende, requiere fortalecer sus capacidades para desempeñarse adecuadamente en los mismos. Son los directores de las instituciones educativas quienes deben liderar estos procesos. (Unesco, 2011)
beneficiarios indirectos	Los beneficiarios indirectos del Programa a realizarse serán los 780 estudiantes del nivel primaria de la I.E. N° 7062, puesto que los docentes al ser fortalecidos en sus prácticas pedagógicas, mejoraran su desempeño en consecuencia sus sesiones de clase serán más motivadoras, utilizando diversos recursos didácticos y con una planificación oportuna logran elevar el nivel de logro de los aprendizajes de sus estudiantes.

8. Objetivos

Objetivo General	Objetivos Específicos	
Fortalecer las capacidades pedagógicas de los docentes del nivel primaria de la I.E. N° 7062 Naciones Unidas.	1	Realizar el monitoreo y acompañamiento sistemático a los docentes
	2	Fortalecer la profesionalidad y la autoformación
	3	Sensibilizar a toda la comunidad educativa en la mejora de la convivencia pacífica

9. Resultados esperados

Objetivo específico asociado		Descripción Resultado Esperado
Fortalecimiento de la práctica pedagógica de los docentes.	1.1	El 100% de maestros monitoreados y 50 % de maestros acompañados en cada trimestre
Formación continua de docentes	2.1	100% docentes logran fortalecer su profesionalidad Y el manejo disciplinar de las áreas de matemática y comunicación
Promoción de la convivencia y participación democrática	3.1	100 % de docentes sensibilizados 100% de estudiantes sensibilizados

10. Planteamiento metodológico: Se basa en las siguientes estrategias.

10.1 Estrategias de Gestión. Modos en que se organizará el proyecto.

Las estrategias de gestión que se utilizarán para poder lograr los objetivos planteados y así alcanzar los resultados esperados del proyecto a ejecutar, se aplicará en la lógica de trabajo en equipo, por ello se ha estructurado en tres etapas:

a) Primera etapa: Diagnóstico.

Permitirá describir la situación actual de la institución educativa N° 7062 Naciones Unidas UGEL 1 S.J.M. Este análisis se constituirá en la línea base para la organización de las actividades a desarrollar en el Programa: Fortalecimiento de las capacidades pedagógicas de los docentes del nivel primaria .

b) Segunda etapa: Capacitación del equipo directivo, sensibilización a los docentes y a los estudiantes.

En esta etapa se espera que el equipo directivo se empodere con herramientas y estrategias adecuadas para liderar el cambio en los docentes a través de la ejecución del Programa en si.

c) Tercera etapa. Evaluación

Permitirá determinar la efectividad del Programa propuesto, a través de la observación y monitoreo durante la realización de las actividades los cuales se traducirán en el logro de aprendizaje de los estudiantes en las áreas de matemática y comunicación.

10.2 Estrategias para la aplicación de la propuesta: taller: fortalecimiento de la participación en los procesos de planificación

A continuación se presentan las etapas planteadas para lograr los objetivos propuestos

CUADRO DE ACTIVIDADES

Objetivos específicos	Metas	Indicadores	Instrumentos	Actividades	Recursos	Responsables	Cronograma		
							I trim	II trim	III trim
Realizar el monitoreo y acompañamiento sistemático a los docentes	100 % de docentes monitoreados en cada trimestre. 50% acompañados en cada trimestre	32 docentes monitoreados 16 docentes acompañados	Fichas de monitoreo pedagógico	-Elaboración del Diagnóstico de la práctica pedagógica -Elaboración del Plan de Monitoreo y acompañamiento -Análisis y reflexión de los instrumentos y herramientas de monitoreo y acompañamiento -Monitoreo y acompañamiento, oportuno, sistemático y permanente a la práctica pedagógica. -Reporte de avances -Ejecución de sesiones de aprendizaje compartidas -Observación entre pares -Pasantías con otras I.E.	Materiales: -Fichas -Copias -Cámaras -Filmadoras -Cuadernos -Proyector	Sub directora	X		
			Rubricas de observación				X		
			Cuadernos de campo				X	X	X
			Portafolio del docente				X		
			Cuestionario de opiniones profesionales				X	X	X
						Docente formadora	X		
						Coordinadora de grado	X	X	X
							X	X	X

			Ejercicio de rendimiento profesional					X	
		Nivel destacado alcanzado en el monitoreo y acompañamiento pedagógico.	Pruebas pedagógicas	-Círculos de interaprendizaje -Jornadas de autoformación docente -Talleres de seguimiento.		Subdirectora Docente formadora Especialista	X X X	X X X	X X
Fortalecer la profesionalidad y la autoformación	50% docentes logran fortalecer su profesionalidad Y el manejo disciplinar de las áreas de matemática y comunicación	16 docentes demuestran idoneidad profesional.	Ficha de monitoreo Registro de asistencia a talleres y capacitaciones Cuestionario de opiniones profesionales Ejercicio de rendimiento profesional Pruebas pedagógicas	-Identificación de docentes con dificultades. -Talleres formativos sobre procesos pedagógicos. -Participación en pasantías a nivel institucional. -Actualización en las áreas de matemática y comunicación. -Capacitación en estrategias de enseñanza .-Estimular los logros obtenidos por los docentes.. -Sensibilización para lograr compromisos de mejora. -Análisis de resultados y establecimiento de metas a través reuniones colegiadas. -Proporcionar bibliografía y contenidos a fines.	Materiales: -Fichas -Copias -Cámaras -Filmadoras -Cuadernos -Proyector	Sub directora Docentes esencialistas del área	X X X X X X X	X X X X X X	X X X

		Desempeño profesional satisfactorio	<p>Cuestionario de opiniones profesionales</p> <p>Ejercicio de rendimiento profesional</p> <p>Pruebas pedagógicas</p>	<p>-Observación de sesiones de clase</p> <p>-Aplicación de una encuesta</p> <p>-Aplicación de una prueba estandarizada a estudiantes</p>			X	X	X
Sensibilizar a toda la comunidad educativa en la mejora de la convivencia pacífica	<p>100 % de docentes sensibilizados</p> <p>100% de estudiantes sensibilizados</p>	50 % de los docentes alumnos mejoran la convivencia	<p>Cuestionario sobre clima institucional</p> <p>Formato de Asistencia y Jornadas y Encuentros familiares</p> <p>Registro de asistencia a Talleres de Escuela Familia</p>	<p>-Construcción de acuerdos y normas para el intercambio verbal.</p> <p>-Talleres para el dominio de habilidades socio emocionales.</p> <p>-Desarrollo de asambleas de aula.</p> <p>-Resolver problemas a través de círculos restaurativos.</p> <p>-Fomentar la autodisciplina y el manejo de emociones.</p> <p>-Desarrolla estrategias para la participación crítica y toma de decisiones de estudiantes.</p> <p>-Acciones para el análisis de casuísticas y aprendizajes basados en problemas.</p> <p>-Actividades de integración y recreativas para mejorar el clima institucional</p> <p>- Talleres con padres de familia sobre el uso de estrategias para el manejo de conflictos</p>	<p>Materiales:</p> <p>-Fichas</p> <p>-Copias</p> <p>-Cámaras</p> <p>-Filmadoras</p> <p>-Cuadernos</p> <p>-Proyector</p>	<p>Coordinador de tutoría</p> <p>Especialistas</p> <p>Directora</p>	X	X	X

	La convivencia pacífica se desarrolla de manera óptima	Registro anecdótico Registro de incidencia SISEVE	de	-Análisis de los casos presentados de conductas disruptivas. -Derivación de casos a especialistas			X	X	X

CUADRO DE PRESUPUESTO

Objetivo específico 1	REALIZAR EL MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO SISTEMATICO A LOS DOCENTES		
Estrategia	FORTALECIMIENTO DE LA PRACTICA PEDAGOGICA DE LOS DOCENTES.		
Código	Actividades	Periodo	Costo s/
O E 1	-Elaboración del Diagnóstico de la practica pedagógica -Elaboración del Plan de Monitoreo y acompañamiento	Marzo - Abril	10.0
O E 1	-Análisis y reflexión de los instrumentos y herramientas de monitoreo y acompañamiento -Monitoreo y acompañamiento, oportuno, sistemático y permanente a la práctica pedagógica	Abril Mayo - Noviembre	50.0
O E 1	-Ejecución de sesiones de aprendizaje compartidas -Observación entre pares -Pasantías con otras I.E.	Junio Junio-Agosto Setiembre	100.0

Objetivo específico 2	FORTALECER LA PROFESIONALIDAD Y LA AUTOFORMACION		
Estrategia	FORMACION CONTINUA DE DOCENTES		
Código	Actividades	Periodo	Costo s/
O E 2	-Identificación de docentes con dificultades en su práctica pedagógica	Marzo	10.0
O E 2	-Talleres formativos sobre procesos pedagógicos. -Capacitación en estrategias de enseñanza	Abril - Mayo	50.0
O E 2	-Actualización en las áreas de matemática y comunicación	Junio - Setiembre	50.0
O E 2	-Análisis de resultados y establecimiento de metas a través reuniones colegiadas.	Marzo - Junio	10.0
O E 2	-Participación en pasantías a nivel institucional.	Setiembre	150.0

Objetivo específico 3	SENSIBILIZAR A TODA LA COMUNIDAD EDUCATIVA EN LA MEJORA DE LA CONVIVENCIA PACIFICA		
Estrategia	PROMOCIÓN DE LA CONVIVENCIA Y PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA		
Código	Actividades	Periodo	Costo s/
O E 3	-Construcción de acuerdos y normas para el intercambio verbal.	Marzo	10.0
O E 3	-Talleres para el dominio de habilidades socio emocionales.	Abril	150.0
O E 3	-Desarrollo de asambleas de aula. -Resolver problemas a través de círculos restaurativos.	Mayo Mayo - Octubre	20.0
O E 3	-Actividades de integración y recreativas para mejorar el clima institucional	Julio - Setiembre	100.0
O E 3	- Talleres con padres de familia sobre el uso de estrategias para el manejo de conflictos	Junio – Agosto- Noviembre	450.0

10. Presupuesto

La asignación de recursos financieros permite contar con los insumos necesarios que faciliten la ejecución de las actividades propuestas por el proyecto.

a. Gastos presupuestarios:

Actividad asociada (Número)	Gastos de Operación	Costo Total
1	160.00	160.00
2	270.00	270.00
3	630.00	630.00
		1060.00

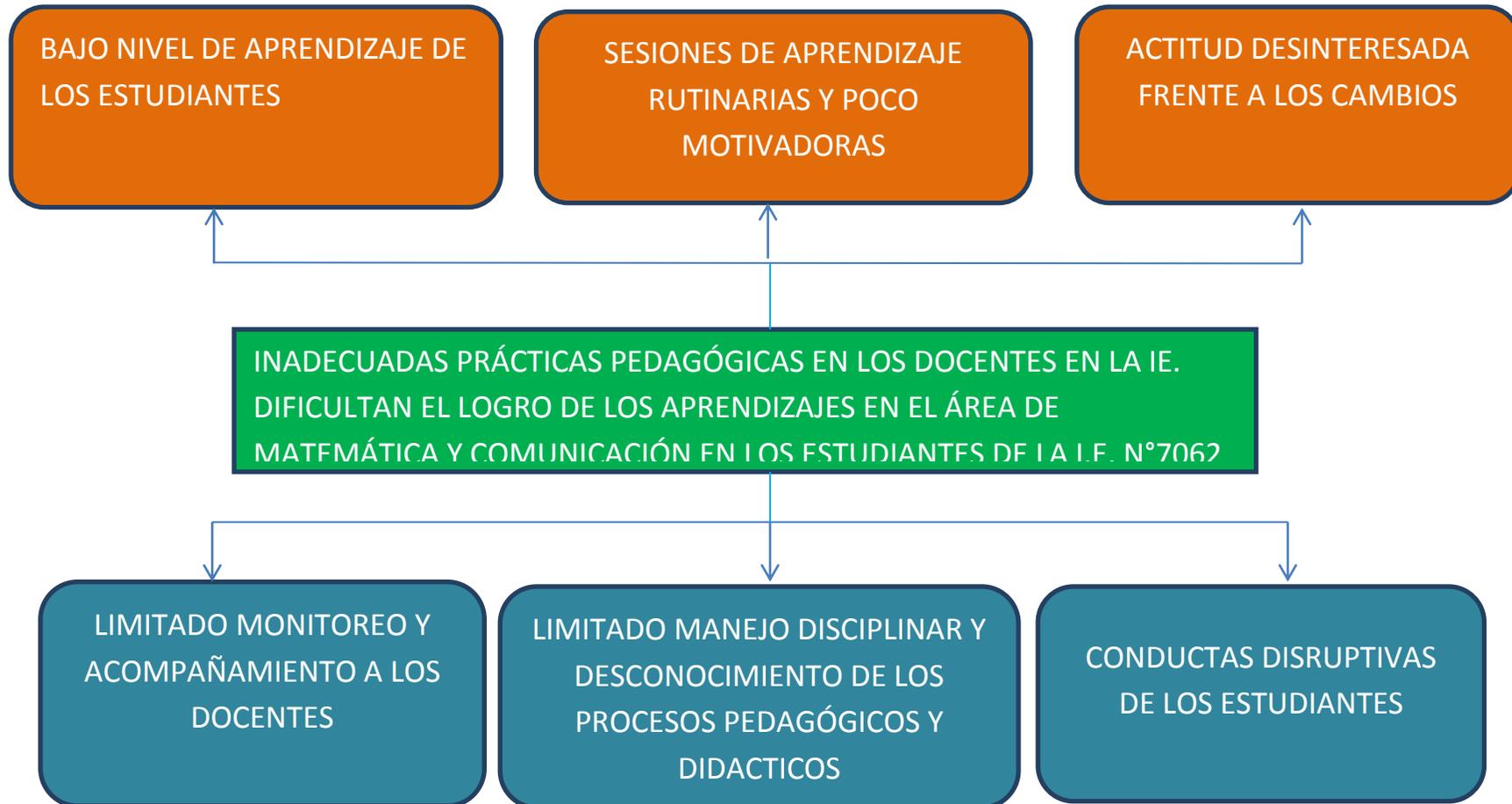
11. Sustentabilidad

Para garantizar la sustentabilidad del Programa, se cuenta con un ambiente suficientemente amplio para el desarrollo de las actividades propuestas, es acogedora, tiene iluminación y ventilación adecuada, puede ser los ambientes abierto o cerrado. Al respecto es importante considerar que en la institución educativa se cuenta con un área destinada a la capacitación, el mismo que será implementado y usado para el desarrollo de las actividades propuestas.

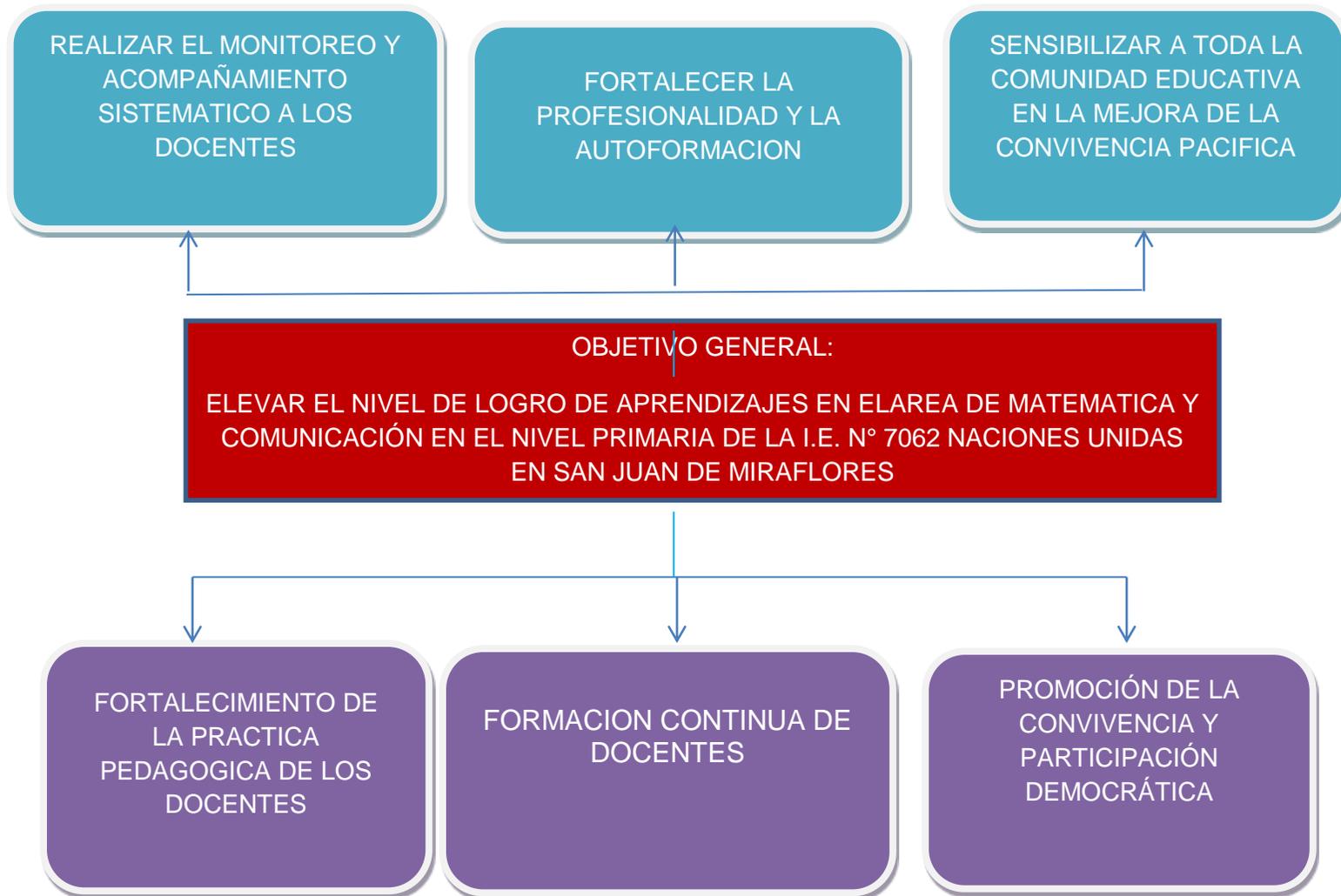
Se cuenta además con especialistas en el tema. Se cuenta además con el presupuesto requerido, el mismo que será asumido por la investigadora.

Finalmente, dado que la propuesta está debidamente estructurada y validada, podrá ser replicada en otras instituciones educativas.

Árbol de problemas



Árbol de objetivos



Anexo 8: Prints de resultados

PARTE DESCRIPTIVA

Conduce de manera participativa la planificación institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	17	28,3	28,3	28,3
	Eficiente	31	51,7	51,7	80,0
	Muy eficiente	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Promueve y sostiene la participación democrática a favor de los aprendizajes y el clima escolar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	28	46,7	46,7	46,7
	Eficiente	27	45,0	45,0	91,7
	Muy eficiente	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	24	40,0	40,0	40,0
	Eficiente	17	28,3	28,3	68,3
	Muy eficiente	19	31,7	31,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y rendición de cuentas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	13	21,7	21,7	21,7
	Eficiente	26	43,3	43,3	65,0
	Muy eficiente	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	Deficiente	21	35,0	35,0	35,0
	Eficiente	26	43,3	43,3	78,3
	Muy eficiente	13	21,7	21,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	30	50,0	50,0	50,0
	Eficiente	13	21,7	21,7	71,7
	Muy eficiente	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

LIDERAZGO DIRECTIVO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	24	40,0	40,0	40,0
	Eficiente	20	33,3	33,3	73,3
	Muy eficiente	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	21	35,0	35,0	35,0
	Normal	19	31,7	31,7	66,7
	Favorable	20	33,3	33,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	21	35,0	35,0	35,0
	Normal	21	35,0	35,0	70,0
	Favorable	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Confianza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	20	33,3	33,3	33,3
	Normal	18	30,0	30,0	63,3
	Favorable	22	36,7	36,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Participación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	5	8,3	8,3	8,3
	Normal	31	51,7	51,7	60,0
	Favorable	24	40,0	40,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

CLIMA INSTITUCIONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	20	33,3	33,3	33,3
	Normal	19	31,7	31,7	65,0
	Favorable	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Preparación para el aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	22	36,7	36,7	36,7
	Eficiente	17	28,3	28,3	65,0
	Muy eficiente	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Enseñanza para el aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	13	21,7	21,7	21,7
	Eficiente	17	28,3	28,3	50,0
	Muy eficiente	30	50,0	50,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	6	10,0	10,0	10,0
	Eficiente	22	36,7	36,7	46,7
	Muy eficiente	32	53,3	53,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

DESEMPEÑO DOCENTE

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	14	23,3	23,3	23,3
	Eficiente	15	25,0	25,0	48,3
	Muy eficiente	31	51,7	51,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

PARTE INFERENCIAL

PLUM - Regresión ordinal

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
DESEMPEÑO DOCENTE	Deficiente	14	23,3%
	Eficiente	15	25,0%
	Muy eficiente	31	51,7%
Válidos		60	100,0%
Perdidos		0	
Total		60	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	74,737			
Final	25,762	48,975	2	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	9,342	14	,809
Desviación	10,173	14	,749

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,558
Nagelkerke	,640
McFadden	,397

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DESEMPEÑODOCEN TE = 1]	4,108	,983	17,469	1	,000	2,181	6,034
	[DESEMPEÑODOCEN TE = 2]	6,586	1,339	24,173	1	,000	3,960	9,211
Ubicación	LIDERAZGODIRECTIVO	2,108	,620	11,557	1	,001	,893	3,324
	CLIMAINSTITUCIONAL	1,342	,507	7,010	1	,008	,348	2,335

Función de enlace: Logit.

```

PLUM Preparación para el aprendizaje WITH LIDERAZGODIRECTIVO
CLIMAINSTITUCIONAL
  /CRITERIA=CIN(95) DELTA(0) LCONVERGE(0) MXITER(100) MXSTEP(5)
PCONVERGE(1.0E-6) SINGULAR(1.0E-8)
  /LINK=LOGIT
  /PRINT=FIT PARAMETER SUMMARY
  /SAVE=ESTPROB.

```

PLUM - Regresión ordinal

Resumen de procesamiento de casos

	N	Porcentaje marginal
Preparación para el aprendizaje	Deficiente	22 36,7%
	Eficiente	17 28,3%
	Muy eficiente	21 35,0%
Válidos	60	100,0%
Perdidos	0	
Total	60	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	66,860			
Final	34,636	32,223	2	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	11,195	14	,671
Desviación	12,451	14	,570

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,416
Nagelkerke	,468
McFadden	,246

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [Preparación para el aprendizaje = 1]	3,296	,841	15,368	1	,000	1,648	4,944
[Preparación para el aprendizaje = 2]	5,172	1,024	25,495	1	,000	3,164	7,180
Ubicación LIDERAZGODIRECTIVO	1,257	,442	8,071	1	,004	,390	2,124
CLIMAINSTITUCIONAL	,911	,418	4,754	1	,029	,092	1,729

Función de enlace: Logit.

```

PLUM Enseñanza para el aprendizaje WITH LIDERAZGODIRECTIVO
CLIMAINSTITUCIONAL
  /CRITERIA=CIN(95) DELTA(0) LCONVERGE(0) MXITER(100) MXSTEP(5)
PCONVERGE(1.0E-6) SINGULAR(1.0E-8)
  /LINK=LOGIT
  /PRINT=FIT PARAMETER SUMMARY
  /SAVE=ESTPROB.

```

PLUM - Regresión ordinal

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
Enseñanza para el aprendizaje	Deficiente	13	21,7%
	Eficiente	17	28,3%
	Muy eficiente	30	50,0%
Válidos		60	100,0%
Perdidos		0	
Total		60	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	66,586			
Final	36,580	30,006	2	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	19,852	14	,135
Desviación	19,594	14	,143

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,394
Nagelkerke	,450
McFadden	,242

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Enseñanza para el aprendizaje = 1]	2,280	,787	8,394	1	,004	,738	3,822
	[Enseñanza para el aprendizaje = 2]	4,207	,952	19,522	1	,000	2,341	6,073
Ubicación	LIDERAZGODIRECTIVO	1,160	,480	5,851	1	,016	,220	2,100
	CLIMAINSTITUCIONAL	1,028	,447	5,292	1	,021	,152	1,903

Función de enlace: Logit.

```

PLUM Participación en la gestión de la escuela WITH LIDERAZGODIRECTIVO
CLIMAINSTITUCIONAL
  /CRITERIA=CIN(95) DELTA(0) LCONVERGE(0) MXITER(100) MXSTEP(5)
PCONVERGE(1.0E-6) SINGULAR(1.0E-8)
  /LINK=LOGIT
  /PRINT=FIT PARAMETER SUMMARY
  /SAVE=ESTPROB.

```

PLUM - Regresión ordinal

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
Participación en la gestión de la escuela	Deficiente	16	26,7%
	Eficiente	12	20,0%
	Muy eficiente	32	53,3%
Válidos		60	100,0%
Perdidos		0	
Total		60	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	64,484			
Final	33,440	31,044	2	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	14,308	14	,427
Desvianza	14,085	14	,443

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,404
Nagelkerke	,466
McFadden	,256

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [Participación en la gestión de la escuela = 1]	2,825	,831	11,550	1	,001	1,196	4,454

	[Participación en la gestión de la escuela = 2]	4,219	,955	19,502	1	,000	2,346	6,091
Ubicación	LIDERAZGODIRECTIVO	1,094	,483	5,121	1	,024	,146	2,041
	CLIMAINSTITUCIONAL	1,175	,461	6,490	1	,011	,271	2,080

Función de enlace: Logit.

```

PLUM Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente WITH
LIDERAZGODIRECTIVO CLIMAINSTITUCIONAL
/CRITERIA=CIN(95) DELTA(0) LCONVERGE(0) MXITER(100) MXSTEP(5)
PCONVERGE(1.0E-6) SINGULAR(1.0E-8)
/LINK=LOGIT
/PRINT=FIT PARAMETER SUMMARY
/SAVE=ESTPROB.

```

PLUM - Regresión ordinal

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Deficiente	6	10,0%
	Eficiente	22	36,7%
	Muy eficiente	32	53,3%
Válidos		60	100,0%
Perdidos		0	
Total		60	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	63,510			
Final	23,840	39,671	2	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	8,132	14	,882
Desvianza	9,896	14	,770

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,484
Nagelkerke	,572
McFadden	,354

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente = 1]	2,138	,911	5,504	1	,019	,352	3,924
	[Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente = 2]	5,598	1,259	19,770	1	,000	3,130	8,065
Ubicación	LIDERAZGODIRECTIVO	1,543	,569	7,365	1	,007	,429	2,658
	CLIMAINSTITUCIONAL	1,459	,535	7,447	1	,006	,411	2,507

Función de enlace: Logit.



Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, Luzmila Lourdes Garro Aburto asesor del curso de Desarrollo de proyecto de investigación y revisor de la tesis de la estudiante Mg. Lilia Máxima Navarrete Paredes titulada: **El liderazgo directivo en el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N°7062 en S.J.M.** constato que la misma tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa *turnitin*.

La suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 8 de setiembre del 2018

Luzmila Lourdes Garro Aburto

DNI: 09469026

Feedback Studio - Google Chrome
 Da report - https://ev.fundacion.com/documentos/feedback/7815412011/Doc100x311020117

feedback studio TESIS-NAVARRETE 10 de 32



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

El liderazgo directivo en el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N°7062 en S.J.M.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en educación

AUTORA:
Mg. Lilia Máxima Navarrete Paredes

ASESORA:
Dra. Luzmila Garro Aburto

SECCIÓN:
Educación e idiomas

Resumen de coincidencias

25 %

1	Wikipedia.org	16 %
2	Wikipedia.org	2 %
3	Wikipedia.org	1 %
4	www.wiki.com	1 %
5	Wikipedia.org	1 %
6	Wikipedia.org	1 %
7	www.wiki.com	1 %
8	Wikipedia.org	<1 %
9	Wikipedia.org	<1 %
10	Wikipedia.org	<1 %

Página 1 de 83 Número de palabras: 18137 Test only Report High Resolution Activado 11/10/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Navarrete Paredes, Lilia Máxima
D.N.I. : 15394149
Domicilio : Av. Arica 624 Breña
Teléfono : Fijo : Móvil 988803821
E-mail : lilymaxima@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : Doctora

Mención : Educación

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Navarrete Paredes, Lilia Máxima

Título de la tesis:

El liderazgo directivo en el clima institucional
y el desempeño docente en la I.E. N° 7062 en S.J.M.

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 08.03.19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Navarrete Paredes, Lilia Máxima

INFORME TITULADO:

El liderazgo directivo en el clima institucional
y el desempeño docente en la I.E.N°7062 en S.J.M.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Doctora en Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 16 de enero 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por unanimidad



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN