



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N°
101000 La Ramada, Cajamarca**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTORES:

**Br. Valderrama Gabriel Jose Roldan
Br. Montenegro Yopla Carlos Enrique**

ASESOR

Mg. Juan Chero Zurita

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de la calidad y servicio

CHICLAYO-PERU

2019

Dictamen De Sustentación De Tesis



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la I. C. N° 10 1000
La Almada, Cajamarca

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

Jose Roldán Valdivia Gabriel
NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

aprobar por unanimidad

RECOMIENDA:

Pimentel, *12* de *08* de 20 *18*

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: *Ramiro Córcega Ipanaguene*

SECRETARIO: *Karla Mercedes Obispo De Los Ceros*

VOCAL: *Juan Carlos Chino Zurita*



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

Indicador Directivo y Desempeño Docente en la I. E. N° 1010 00
La Ríñada, Cajamarca

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

César Enrique Montenegro Lopez
NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

Aprobar por unanimidad

RECOMIENDA:

Pimentel, *12* de *08* de 20 *18*

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: *Romero G. J. Jarama*

SECRETARIO: *Rosa Mercedes Obledo De Los Pazos*

VOCAL: *Juan Carlos Obispo Landa*

Declaratoria de Autenticidad

Nosotros, José Roldán Valderrama Gabriel identificado con DNI 33670426 y Carlos Enrique Montenegro Yopla identificado con DNI N° 16619963, egresados del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo.

DECLARAMOS BAJO JURAMENTO QUE:

Somos autores de la tesis titulada "Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la I.E N° 101000 La Ramada, Cajamarca".


1. La misma que presentamos para obtener el grado de Maestría en Educación.
2. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto mediante la presente asumimos frente a la UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, nos hacemos responsables frente a la UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a la UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudiera derivarse de ello. Asimismo por la presente me comprometo a asumir todas las cargas pecuniarias que pudiera derivarse para la UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causas en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente, asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se derive, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo S.A.C. Chiclayo, por lo que LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del procedimiento administrativo general.

Chiclayo, agosto de 2018


Valderrama Gabriel José Roldán
DNI N° 33670426


Montenegro Yopla Carlos Enrique
DNI N° 16619963

Dedicatoria

Este trabajo de investigación lo dedicamos a aquellos profesionales que buscan enriquecer sus conocimientos a través de la experiencia y la investigación científica, por lo que estamos seguros que el contenido que aquí detallamos será un aporte significativo para aclarar y entender la importancia del Liderazgo Directivo en la gestión pedagógica en las diferentes realidades escolares de nuestro país.

Carlos y José

Agradecimiento

Agradecemos en primer lugar al Todopoderoso que nos ha dado la fortaleza respectiva para iniciar y terminar nuestros estudios de Maestría dotándonos de sabiduría y paciencia necesaria para poder sortear y vencer las dificultades que se han presentado, con dignidad y perseverancia.

A nuestra familia (esposa e hijos) que supieron comprendernos y de forma constante nos mostraron su apoyo haciéndonos notar que nuestro éxito es también de ellos. Apoyo incondicional que nos motivó permanentemente a no desfallecer hasta llegar a la meta propuesta.

A todos los profesores que lograron que nos creyéramos y adoptemos una actitud diferente frente a las diversas realidades educativas de nuestro país, con conocimientos y habilidades necesarias para sacar adelante a nuestros estudiantes.

Finalmente agradecemos de manera infinita a La Universidad “Cesar Vallejo” que tuvo la gran idea de aperturar la Escuela de Postgrado para fortalecer y hacer que seamos más competitivos y mejores como personas y como profesionales.

Carlos y José

Presentación

En la Tesis “LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. N° 101000 LA RAMADA, CAJAMARCA”, buscamos encontrar una explicación al ¿Por qué? Las diferentes evaluaciones realizadas a nuestros estudiantes arrojan como resultados un bajo nivel de aprobación, haciendo que el personal docente, administrativo y jerárquico sientan un grado de responsabilidad en esta problemática.

El presente trabajo de investigación está organizado en VII capítulos, y en él Nos planteamos como objetivo general Determinar la relación del liderazgo directivo y el desempeño docente de la I.E N° 101000 de La Ramada, distrito de Llama, provincia de Chota, a fin de contribuir al logro de una educación de calidad y obtener mejores resultados en las evaluaciones que se apliquen, además de forma inherente, elevar el prestigio de nuestra institución frente a las demás instituciones privadas y estatales.

Índice

Dictamen De Sustentación De Tesis	ii
Declaratoria De Autenticidad	iii
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Presentación	vii
Índice	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	xi
1.1 Realidad Problemática	12
1.2 Trabajos previos	14
1.3 Teorías relacionadas al tema	18
1.4 Formulación del problema	27
1.5 Justificación del estudio	27
1.6 Hipótesis	27
1.7 Objetivos	28
II. MÉTODO	29
2.1 Diseño de investigación	30
2.2 Variables, operacionalización	30
2.3 Población y muestra	32
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
2.5 Métodos de análisis de datos	32
2.6 Aspectos éticos	33
III. RESULTADOS	34
IV. DISCUSIÓN	46
V. CONCLUSIÓN	50
VI. RECOMENDACIONES	52
VII. REFERENCIAS	54
ANEXOS	57
Fichas de Instrumentos de Evaluación	58
Constancia de Evaluación	62
Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio UCV	64
Acta de aprobación de originalidad de tesis	66
Reporte de Turnititn	67

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito principal determinar la relación del Liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel primario de la Institución Educativa N° 101000 de La Ramada, distrito de Llama, provincia de Chota, Región Cajamarca, en el primer semestre del año 2018.

A partir de los autores analizados: Idalberto Chiavenato, Jorge Torres, Albert Bandura, Lesly Estrada, el MINEDU y otros; el liderazgo se asume como un proceso donde una o más personas influyen en otra u otras con la finalidad de alcanzar determinados propósitos para la institución cuyos resultados se proyectan a la sociedad completa rompiendo fronteras en todos los subordinados.

Es una investigación de tipo descriptivo correlacional, cuya población está conformada por los 7 docentes de la I.E. N° 101000 en el distrito de Llama, de los cuales uno es directivo con aula a cargo. A quienes se le aplicaron los instrumentos de evaluación.

Al correlacionar las variables liderazgo directivo y desempeño docente se encontró que existe una alta relación positiva de las variables, debido que existe interinfluencia entre la forma cómo el directivo evidencia o muestra su liderazgo y cómo lo perciben, en algunos casos se sigue el ejemplo de parte de la plana docente.

Palabras clave: Liderazgo directivo, desempeño docente y evaluación.

ABSTRACT

The main purpose of this research work is to determine the relationship of the Leadership Leadership and the teaching performance in the primary level of Educational Institution No. 101000 of La Ramada, district of Llama, province of Chota, Cajamarca Region, in the first semester of the year 2018.

From the analyzed authors: Idalberto Chiavenato, Jorge Torres, Albert Bandura, Lesly Estrada, MINEDU and others; leadership is assumed as a process where one or more people influence another or others in order to achieve certain purposes for the institution whose results are projected to the whole society breaking boundaries in all subordinates.

It is a correlational descriptive type research, whose population is made up of the 7 teachers of the I.E. No. 101000 in the district of Llama, of which one is a director with a classroom in charge. To whom the evaluation instruments were applied.

When correlating the variables directive leadership and teaching performance, it was found that there is a high positive relationship of the variables, because there is an interinfluence between the way the manager shows or shows his leadership and how they perceive it and in some cases, the example of part of the teaching staff.

Key words: Leadership, teaching performance and evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

El objeto de estudio de este trabajo de investigación es la I.E. 101000, que se encuentra ubicada en el Centro Poblado La Ramada, comprensión del Distrito de Llama Provincia de Chota, Región Cajamarca. Brinda servicios a estudiantes del nivel primario en una zona rural, actualmente cuenta con una población escolar de 119 estudiantes, 6 profesores de aula y un docente de educación física; cabe resaltar que la I.E. no cuenta con un director designado, sino que un profesor de aula está encargado en las funciones de Director.

En este contexto es necesario confrontar la realidad educativa con otros contextos, en tal sentido se abordará la problemática que circunscribe esta investigación donde encontramos diferentes estilos de proponer soluciones las mismas que están enfocadas desde los diferentes estilos de liderazgo y la influencia en el desempeño docente; sin embargo, es pertinente mencionar experiencias halladas donde se expone la existencia y correlación entre el liderazgo del director y el desempeño de los profesores de la Institución Educativa; si bien es cierto que son otras realidades; pero hay alguna similitud al contexto de este trabajo, como las que mencionaremos:

Matías Andrés Reeves Vásquez en su tesis “Liderazgo Directivo en Escuelas de Altos Niveles De Vulnerabilidad Social”, en Chile tuvo como objetivos: Identificar y caracterizar estas prácticas, estudiar la percepción de los directores sobre ellas, analizar las diferencias y factores comunes de las prácticas entre escuelas con buenos y malos resultados y estudiar la relación existente entre prácticas y resultados de la escuela, llegando a concluir que el liderazgo directivo y el clima escolar son factores que generan condiciones muy favorables para alcanzar buenos resultados **(Reeves, 2015)**.

Silvana Freire y Alejandra Miranda en su libro “Avances de Investigación El rol del director en la escuela” investigó acerca del rol del director en este nuevo reto de los docentes como líderes pedagógicos frente a la dirección de las I.E del Perú, llegando a la conclusión relevante que “las políticas del Estado vinculadas a la gestión de la escuela deben enfocarse no solo en el director

de la institución educativa, sino también en el cuerpo docente, como elemento articulador de esta estrategia”. **(Silvana, 2014)**

La congruencia del objeto de estudio de esta investigación se explica en la existencia de la linealidad entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, esto se evidencia en el artículo científico producto de la tesis “Evaluación del Liderazgo del director y su Influencia en el desempeño Docente del Nivel Secundario de la Institución Educativa Magíster Del Distrito De Villa María Del Triunfo. Lima, 2013”, donde se concluyó que el estilo de liderazgo del director se relaciona significativamente con el Desempeño docente. **(Román, 2013)**

Los Maestros de la Institución Educativa han tenido al frente como director, siempre al docente más antiguo, pues este criterio era determinante para encargar la dirección en cada año lectivo. Posteriormente con la promulgación de la Ley N° 29944 “Ley de Reforma Magisterial” el cargo de director encargado es ocupado por el docente que ocupa la escala más alta entre todos los profesores de la I.E. el nuevo director, por una parte se hace cargo de estas funciones sin tener la experiencia directiva y menos una preparación en temas de liderazgo, y por otra encuentra cierta oposición a su gestión por la disconformidad existente en algunos maestros que rechazan la forma como se hace la elección del encargado de la dirección. Este tema hace que la percepción del director actual, con respecto al desempeño de sus docentes sea que les falta compromiso con la educación ramadina y que por ser trabajadores que superan los 25 años de servicio están cansados y no se adaptan a los nuevos cambios y exigencias educativas que la sociedad actual impone.

Los docentes por su parte opinan que la dirección debe estar en manos de personas bien capacitadas, que les ayude a despejar todas las dudas que se presentan en el trabajo pedagógico y sea además alguien que maneje conflictos y mantenga buenas relaciones con toda la comunidad educativa. Por lo que su percepción hacia el actual director es aceptable pero que le falta más preparación sobre liderazgo pedagógico.

En el contexto de esta investigación se ha observado que los docentes involucrados en la enseñanza de los estudiantes tienen ciertos comportamientos de acuerdo con la forma como perciben la gestión del director, cabe señalar que el desempeño docente no es el más adecuado en concordancia con las necesidades educativas de los estudiantes, podemos anticipar un juicio atreviéndonos a afirmar que unos de los vectores influyentes en el desempeño docente es el tipo de liderazgo que ellos perciben en el director.

1.2 Trabajos previos

En la tesis “Planeación de recursos humanos como estrategia para mejorar el desempeño laboral” de la autora Ortiz Espinoza, Rebeca Edwviges cita a Anastasi Anne, Urbina Susana quien afirma que:

En lo que respecta al propio desempeño laboral, la teoría postula que cualquier empleo se vincula a múltiples componentes del desempeño (tareas) y que los determinantes de cada componente consisten en diversas combinaciones de elementos de conocimiento, habilidad y motivación en el trabajador. Más aun, cada determinante del desempeño laboral tiene ciertos antecedentes más o menos especificables (como la capacitación, la contingencia de reforzamiento y algunas características individuales) que pueden afectar el desempeño de manera indirecta por sus efectos sobre el nivel de conocimientos, habilidades, y motivación del individuo. Además, estos determinantes del desempeño laboral interactúan, con un impacto consecuente sobre la ejecución. (Anastasi, 2015)

En el artículo “Factores contextuales que influyen en el desempeño docente” expuesto en una de las revistas Iberoamericana de Evaluación Educativa en Valencia España, (González y Sánchez, 2016) sobre las variables que inciden en la práctica profesional docente lograron determinar niveles de contextualización entre los que son relevantes mencionar el contexto institucional y el contexto social, indicando que en el contexto institucional la influencia del líder pedagógico en la forma de gestionar la institución educativa es determinante para percibir un buen desempeño docente.

Es relevante mencionar la experiencia desarrollada en la ciudad de Sololá de Guatemala, Universidad Rafael Landívar. Se sustentó la tesis de grado

denominada “Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente”, donde pudo confirmar una vinculación existencial lineal directa entre factores del liderazgo directivo y desempeño docente. En las conclusiones acota que los docentes lograron una calificación de eficiente en la labor pedagógica de aula. Se evidencia que los estudiantes indican que los docentes logran bastante porque existe un buen liderazgo de los directivos. (Ambrocio, 2014)

También en el tema de desempeño docente, José Luis Espinoza Almendras, César Teófilo Vilca Alcántara y Jhonatan Máximo Parlona Criales; en su trabajo de investigación titulado “El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate - San Juan de Lurigancho – Lima – 2014”, la que tuvo como hipótesis:

Existe relación significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate - San Juan de Lurigancho- Lima- 2014. Llegando a comprobar la hipótesis que el desempeño docente se relaciona directa y significativamente con el rendimiento académico. (Espinoza, Vilca y Parlona, 2014)

Por otra parte, Manuel Raxuleu Ambrocio en su tesis de grado denominada “Liderazgo Del Director y Desempeño Pedagógico Docente” cita a Gago diciendo que:

El liderazgo del director en la gestión educativa es un componente determinante en la organización de estructuras y procesos, modelos de interacción, actitudes y convicciones de los docentes. Asimismo, influye directa e indirectamente en el aprendizaje mediante visitas a las aulas, evaluación de actividades escolares y en general, llena de significado a lo que acontece en el centro educativo (Gago, 2006).

Francisco César Palomino Zamudio, en su tesis de grado denominada “El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres” llega a la conclusión que “Existe relación entre el desempeño del docente y el aprendizaje de los estudiantes de Estudios Generales de la USMP. Es decir,

mientras más óptimo es el desempeño del docente, mayor es el aprendizaje de los estudiantes”. (Zamudio, 2015)

Alexander Romero Huamán presentó su tesis de grado titulada “Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios Particulares de Lima” cuyo propósito central fue: determinar las características que presenta el desempeño de los docentes del nivel secundario de tres colegios de la red Saco Oliveros, desde la perspectiva de los estudiantes y del personal directivo. Una conclusión indica que los directivos como estudiantes expresan que cuentan con profesores con el perfil adecuado comprometidos en su tarea pedagógica. (Huamán, 2014)

En la investigación denominada “Estilo de liderazgo directivo y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Juli” tuvo como propósito principal determinar el Estilo de Liderazgo que prevalece en los Directores y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias. En una de las conclusiones sostiene que existe relación entre las dimensiones del desempeño docente y el estilo de los directivos que más es recurrente es el contingencial o situacional. (Isidro, Estilo de liderazgo directivo y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Juli, 2013).

En la tesis de grado denominada “Influencia del desempeño docente en el nivel del logro de aprendizaje de los oficiales alumnos de la escuela de Ingeniería del Ejército – 2014” tuvo como objetivo determinar la influencia del desempeño docente, en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes; concluyéndose que el desempeño docente influye significativamente en el nivel de logro de aprendizaje, en tal sentido es importante que el docente evidencie un desempeño eficiente y eficaz para lograr cubrir las necesidades educativas de los estudiantes. (Leon, 2015)

Dávila Flores Nelly Violeta, realizó la investigación referida a la “Influencia del desempeño docente en el rendimiento académico en el área de comunicación de los alumnos del 3º grado del nivel primaria de la Institución Educativa

Coronel José Joaquín Inclán de Chorillos”. La autora se plantea como objetivo general definir la influencia del desempeño docente en el rendimiento académico en el área de Comunicación de los alumnos del tercer grado del nivel primaria. Aplicados los instrumentos, los resultados obtenidos demuestran que el desempeño docente incide de significativamente en el rendimiento académico de los estudiantes. Asimismo la prueba de coeficiente de regresión evidencia que existe una correlación moderada entre las variables que se investigan. (Dávila, 2014)

Ydalia Vargas Miranda en su trabajo de investigación sobre la “Vinculación del liderazgo directivo y su influencia en el desempeño docente”, se trazó como objetivo describir el nexo entre desempeño pedagógico y el liderazgo del director. Para ello tomó en cuenta los aspectos conceptuales de liderazgo, definición de liderazgo, conceptos de líder, teorías del líder, características del líder. Entre las dimensiones de las variables se fijó el director como líder, el rol del director, rasgos del director. Asimismo se incluyó las variables que inciden en el desempeño docente, las áreas del desempeño docente. (Miranda, 2017)

Dilma Zarate Ramírez, en su tesis denominada “Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima”; acota en las conclusiones que el desempeño docente y el liderazgo directivo es aceptable según la percepción de los docentes. Esto se corrobora con la prueba estadística de Chi cuadrado arrojando un índice de 27.13 considerado alto. (Zarate, 2014). Reyes, N. (2012). Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla Callao. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.

Segundo Manuel Mestanza Saavedra, en su trabajo de investigación denominado “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”, preocupado en el desempeño profesional de los docentes de su Institución Educativa, plantea como propósito de la

investigación determinar la relación existente entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en la mencionada Institución Educativa. En sus conclusiones sostiene que los profesores tienen en cuenta la gestión del director que lo hace con eficiencia, buena competencia y desempeño profesional. La correlación que se muestra es significativa entre las variables de estudio. (Mestanza, 2017)

Juana Marleny Contreras Espino, en su tesis de grado denominada “Liderazgo Pedagógico del director y Desempeño Laboral Docente en Instituciones Educativas nivel primario, Red N° 08 UGEL 03”, busca determinar la relación entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas del Nivel Primaria de la Red N° 08 UGEL 03 - 2015. En las conclusiones apunta que existe evidencia significativa para sostener que las variables se relacionan de manera significativa. (Espinola, 2015)

Ana Epifania Ramirez Beizaga en su tesis de grado denominada “Influencia del Liderazgo del director en el buen desempeño docente de los profesores de las instituciones educativas primarias de la red educativa Aychuyo - Yunguyo, 2015 en Juliaca”, se trazó como objetivo general explicar la influencia de los estilos de liderazgo del director en el buen desempeño docente de los profesores de las Instituciones Educativas Primarias de la Red Educativa Aychuyo de Yunguyo, Puno; Llegando a la conclusión principal:

El director de una institución educativa de Educación Básica Regular no aplica adecuadamente los distintos tipos de liderazgo que principalmente ayuden a mejorar las condiciones educativas de toda su realidad educativa, es por esto que se afirma que dentro del campo de estudio no existe influencia de la forma actual de los tipos de liderazgo transformacional, transaccional y pedagógico en relación al buen desempeño docente. (Beizaga, 2015)

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 **Desempeño laboral**, Idalberto Chiavenato expone que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la

cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (Chiavenato, 2014).

1.3.2 **Desempeño docente:** Ante esto describiremos teorías que ayudan a entender el significado de la presente investigación en tal sentido presentamos a Jorge Torres quien afirma:

Es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador. (Torres, 2001)

1.3.3 **Teoría social cognitiva de Albert Bandura.** Este constructo tiene su base en estudios del sentimiento de autoeficacia docente. Centra su atención en el estudio del funcionamiento humano teniendo en cuenta del modelo llamado determinismo recíproco. En este modelo la persona, el ambiente y la conducta son un triángulo que se interinfluencian. Esta teoría es fundamental para el estudio sobre el sentimiento de autoeficacia del profesor. (Chacon, 2014)

1.3.4 **Evaluación del desempeño docente.**

Lesly Estrada, en su artículo “El desempeño docente” cita a María Rodríguez Moneo quien sostiene:

La evaluación del desempeño docente es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de esta se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos. (Rodríguez, 2013)

Para el MINEDU (2012) plantea que el desempeño docente debe evaluarse desde la actuación o desempeño en lo que corresponde a su tarea docente. Es decir son dominios que corresponden a la preparación para la construcción del aprendizaje y la enseñanza del aprendizaje de los estudiantes. El primero comprende la planificación

de la didáctica a través de la elaboración de la previsión del programa curricular, de unidad o sesión de aprendizaje dentro de los enfoques intercultural e inclusivo. Está referido a “los rasgos sociales, culturales y cognitivas de sus estudiantes, así como el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, y la selección de materiales educativos, pertinentes y un conocimiento de las distintas formas de evaluar durante el aprendizaje.” (p.19). El segundo dominio está referido a la “conducción del proceso de enseñanza, respetando la diversidad en todas sus expresiones.” (p.19). Este dominio tiene en cuenta la generación de un clima adecuado, se refiere a la generación de un clima favorable para que la construcción del aprendizaje sea adecuado. A ello apoyan los contenidos, recursos, motivación estrategias y la evaluación.

A partir de la cultura de evaluación se busca que los docentes reúnan determinados rasgos de perfil que tiene que ver con los desempeños, rasgos éticos para el cumplimiento de responsabilidades acorde a determinados contextos de interacción para una aplicación y cumplimiento del desempeño para el fortalecimiento de la institución educativa y la sociedad.

1.3.5 **Definición de liderazgo**

El término originalmente proviene del inglés lead. Este es un término que significa capacidad de conducir a un grupo de personas. De aquí que líder se utiliza como sinónimo de conductor. Para Rojas (2006) expresa que “liderazgo es el arte de la conducción de seres humanos” (p.8). Para García (2006) sostiene que es un proceso para “influir en las actividades de un individuo o grupo en los esfuerzos por alcanzar una meta en cierta situación” (p.103). Asimismo Hellriegel y Slocum (2004) sostienen que el término significa “proceso de desarrollar ideas y una visión, viviendo según los valores que apoyan esas ideas y esa visión, influyendo en otros para que las incorporen en su propia

conducta y tomando decisiones difíciles sobre los recursos humanos y otros aspectos”. (p.250)

De acuerdo con Hogg, M. y Vaughan G. “El liderazgo es una relación en la que algunos miembros de un grupo son capaces de influir en el resto para que acepte como propios nuevos valores, actitudes y objetivos y que se esfuercen para alcanzarlos” (Hogg, M y Vaughan, 2012).

Jennifer Monroy, en su investigación sobre efectividad del liderazgo directivo, se planteó como propósito general analizar el liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente de la escuela estatal Rafael Saturno Guerra, Parroquia Miguel Peña del Municipio Valencia, estado Carabobo en España. En esta investigación orientó el mejoramiento del proceso administrativo en las instituciones. Dota a los que participan de las herramientas de gerencia describiéndose el proceso de gerencia, el desempeño de la función gerencial. (Monroy, 2013)

Por otro lado Martínez (2011) sostiene que el liderazgo consiste en tener capacidades para tener iniciativas, saber gestionar, poder convocar, promover, dar incentivos, brindar motivaciones y alcanzar a evaluar proyectos de manera eficiente y eficaz dentro de procesos gerenciales en una organización de la institución. Asimismo, Reyes (2012) sostiene que el liderazgo es un “proceso por el cual una persona ejerce influencia sobre la gente e inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudar a alcanzar los objetivos del grupo o de la organización” (p.495).

A partir de los autores analizados, podemos concluir que el liderazgo se asume como un proceso donde una o más personas influyen en otra u otras con el propósito de alcanzar determinados propósitos para la institución cuyos resultados se proyectan a la sociedad completa rompiendo fronteras en todos los subordinados.

1.3.6 Estilos de liderazgo

Se ha indagado a través de diferentes autores las definiciones y los estilos de liderazgo, los cuales se detallan a continuación:

Fernández, en su obra “La formación de los equipos directivos” denomina al estilo de liderazgo “comportamiento habitual que sigue el líder cuando trata con los subordinados”. (Fernández, 2015, p.78). De acuerdo con la teoría de Blanchard escrita en su libro “El Ejecutivo al minuto en forma”, clasifica los estilos de liderazgos de la siguiente manera:

Estilo directivo. El líder define los roles y las metas, imparte a sus seguidores instrucciones específicas y supervisa estrictamente la realización de las tareas. (Blanchard, 2017, p.112)

El estilo entrenador. Explica las decisiones y solicita a sus colaboradores que le proporcionen sugerencias; sin embargo, continúa dirigiendo la realización de las tareas. (Blanchard, 2017, p.112)

En el estilo de apoyo, el líder y sus colaboradores toman conjuntamente las decisiones y, a continuación, apoya a los esfuerzos de estos en la realización de las tareas. El papel del líder es proporcionar el reconocimiento, escuchar activamente y facilitar la solución de los problemas y la toma de decisiones por parte de sus colaboradores. Obviamente, este estilo será apropiado cuando tengan las competencias exigidas por las tareas que hay que llevar a cabo. (Blanchard, 2007, p.122)

El estilo laissez faire. Del Valle García Carreño, en su libro Liderazgo distribuido una teoría emergente aplicada al liderazgo educativo. Utiliza el término francés laissez faire traducido como “dejar hacer” los líderes con este estilo son básicamente blandos e indulgentes permite que sus seguidores hagan prácticamente lo que quieren, las reacciones del

grupo suelen ser: motivación, poco uso de poder y posible desorganización. (Valle, 2015, p.114)

1.3.7 Dimensiones para evaluar el liderazgo directivo

Estilo autoritario coercitivo

Corresponde a los directivos que son autocríticos. Estos no tienen confianza en las personas y menos en sus equipos. Estos líderes tienen como base medular la centralización o monopolio en las decisiones. Tienen como eje principal temor y castigo que infunden como motivación a sus colaboradores. En este tipo subyace la comunicación en cascada o descendente. (Moreira, 2010). Es en este contexto que el líder fija las reglas y tareas para trabajar. De aquí que se constituye en el principal agente de elogio y crítica de los subordinados. Casi siempre los subordinados están descontentos e impotentes porque se percibe explotación, trabajo impuesto y agresividad del líder y las respuestas con una crítica incisiva. Para Cuevas (2011) el líder autoritario “asume todas las responsabilidades de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subordinado. La decisión y la gula se centraliza en el líder” (p.35).

Estilo autoritario benevolente

En este tipo el líder muestra otro tipo de actitud respecto a los subordinados. La actitud corresponde a una persona de tipo paternalista con una limitación en la confianza. No se aplica el temor sino la recompensa económica. Crece la productividad en base a la mejora ligera de la comunicación. (Syroit, 1996). De aquí que ese liderazgo se considera como un “conjunto de actividades de un individuo que ocupa una posición jerárquicamente superior, dirigida a la realización y dirección de las actividades de otros miembros con el objetivo de lograr de manera efectiva el objetivo del grupo” (p.87).

Estilo consultivo o democrático

Es un liderazgo donde prima la comunicación horizontal. El debate y la consulta para la puesta en marcha de objetivos comunes. El control todavía se encuentra en los niveles altos, pero se comparte con los gerentes medios e inferiores. Los objetivos se fijan después de discutirlos con los subordinados, y las decisiones de operación se toman a niveles inferiores. (Cuevas, 2011, p.36). Los líderes toman decisiones en base a los informes que les proporcionan los subordinados. De modo que en la determinación de objetivos y actividades indirectamente los subordinados cumplen una tarea muy importante en la institución. “El directivo es quien toma la palabra aunque bajo el aval de los empleados que se encargan de elaborar informes con una fotografía precisa de la situación de la empresa” (p.36). Los criterios de los líderes no se imponen a rajatabla; sino que se consulta a los que laboran antes de tomar las decisiones para informarse de las opiniones de sus subordinados.

Estilo participativo

Para Cuevas (2011) este tipo de líder “cultiva la toma de decisiones de sus subalternos para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras” (p.37). Esto implica que los subordinados aumenten su autonomía y control al asumir responsabilidades que conlleva a unir esfuerzos para la toma de decisiones. El líder participativo “escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico” (p.37). En este tipo las decisiones se toman en consenso, la comunicación se torna fluida y promueve la toma de decisiones de manera conjunta. En este modelo un miembro tiene igual responsabilidad como el líder. Un buen líder tiene como fin que las personas trabajen colaborativamente en los proyectos determinados para la institución. (Rees, 1996)

Dimensiones del desempeño docente.

Para el Ministerio de Educación (2012) el desempeño docente se evalúa a través de cuatro dominios. El dominio entendido como el “ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes” (p.24). Los dominios están relacionados con la preparación y enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Para efectos de la investigación se ha priorizado los dos primeros dominios que corresponden al quehacer pedagógico de la relación del docente – estudiante en los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Las categorías seleccionadas son planificación, ejecución y evaluación y reflexión de los aprendizajes. Por un lado está la planificación para la construcción de los aprendizajes. Se complementa con la ejecución de los aprendizajes en aula. Finalmente, la evaluación y reflexión sobre lo que ha planificado y ejecutado el docente.

Planificación del aprendizaje

En esta parte se incluye lo que el docente prevé para su trabajo de aula a partir de la programación anual, de unidad o sesión de clase. Para ello tiene en cuenta el enfoque inclusivo e intercultural. En la planificación se necesita del conocimiento de los rasgos socioculturales, cognitivos y ambientales del estudiante que participa: así como las necesidades educativas. El docente tiene que tener solvencia profesional (dominio disciplinar), así como de la didáctica y manejo de recursos para planificar, ejecutar y evaluar. “conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— 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” (Ministerio de Educación, p.25).

Ejecución de los aprendizajes

Se ejecuta en base a la aplicación del enfoque inclusivo y de atención a la diversidad. Parte de la generación de un clima favorable para la construcción del aprendizaje a través de una motivación permanente, uso de metodologías activas, uso de recursos apropiados, secuencia de procesos, uso de instrumentos que permitan recoger de manera objetiva los logros de los desempeños de los estudiantes. “desarrollo de un clima favorable, el manejo de los contenidos, la motivación (...), estrategias metodológicas, evaluación, recursos didácticos. (...) uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje” (p.25).

Evaluación y reflexión de los aprendizajes

Para el Ministerio de Educación (2017) la reflexión no se dedica solo a evaluar los recursos, estrategias u objetivos establecidos sino que se constituye en un análisis profundo de los procesos, la actuación y logros de los aprendizajes. Esto requiere en el docente un desarrollo de la “capacidad autocrítica, la investigación, el aprendizaje de la propia experiencia y de la interacción con los otros, la construcción de saberes, la validación de propuestas, la afirmación de su identidad y el desarrollo de su autonomía profesional” (p.6).

La reflexión crítica se realiza en base a la propia práctica docente teniendo en cuenta su experiencia en el aprendizaje de manera autónoma para una continua de mejoramiento en la docencia. “No se trata de cualquier tipo de reflexión, puesto que esta implica un nivel complejo que trasciende la simple reflexión sobre las estrategias o los métodos más adecuados para lograr aprendizajes en los estudiantes” (p.10).

1.4 Formulación del problema

¿Cómo se relaciona el liderazgo del director en el desempeño docente en la I. E. N° 101000 de La Ramada, distrito de Llama en el primer semestre del 2018?

1.5 Justificación del estudio

Desde la situación coyuntural en que se encuentra la política educativa, es necesario replantear los escenarios de tal manera que estos cubran las necesidades educativas de los estudiantes. Por eso se percibe la necesidad que los directores ejerzan un liderazgo acorde con la realidad, donde se observe su influencia en el desempeño docente y por ende se llegue a satisfacer las necesidades educativas de los estudiantes.

Ante la reflexión expuesta se evidencia la importancia de identificar la influencia del liderazgo directivo en la Institución Educativa N° 101000 en el Centro Poblado La Ramada, ya que de esta manera se estaría colaborando en el mejoramiento de los aprendizajes y como situación colateral la calidad educativa.

El presente trabajo de investigación se considera un valioso aporte teórico en el aspecto que analiza la labor del director como líder y su influencia en el desempeño docente, dentro del contexto de la evaluación al directivo cobra relevancia ya que aportará para direccionar la labor del líder educativo.

1.6 Hipótesis

El liderazgo directivo se relaciona directamente con el desempeño docente, en la I.E N° 101000 de La Ramada.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación del liderazgo directivo y el desempeño docente de la I. E. N° 101000 de La Ramada, distrito de Llama, provincia de Chota.

1.7.2 Objetivos específicos

- a) Diagnosticar el estado actual del desempeño docente en la I.E. N° 101000 de La Ramada.
- b) Evaluar el liderazgo directivo de la I. E. N° 101000 de La Ramada, distrito de Llama, provincia de Chota.
- c) Establecer el grado de relación entre liderazgo directivo y desempeño docente de la I. E. N° 101000 de La Ramada.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

La presente investigación es de tipo descriptivo correlacional, porque la variable no es manipulada, se observa el comportamiento de las variables y se detalla la relación de las mismas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

En esta Investigación se aplicará un cuestionario a los 6 docentes de la I. E. N° 101000 en el distrito de Llama a fin de conocer su desempeño laboral e identificar el tipo de liderazgo del director y su influencia en el desempeño docente.

2.2 Variables, operacionalización

Variable Independiente (V.I) Liderazgo Directivo “El liderazgo es una relación en la que algunos miembros de un grupo son capaces de influir en el resto para que acepte como propios nuevos valores, actitudes y objetivos y que se esfuercen para alcanzarlos” (Hogg, M. y Vaughan, 2012).

Variable dependiente (V.D) Desempeño docente Es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador. (Torres, 2001)

Operacionalización.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
(V.I) Liderazgo directivo	“El liderazgo es una relación en la que algunos miembros de un grupo son capaces de influir en el resto para que acepte como propios nuevos valores, actitudes y objetivos y que se esfuercen para alcanzarlos” (Hogg, M. y Vaughan, 2012).	Estilo autoritario coercitivo	<ul style="list-style-type: none"> • Los logros y éxitos son el producto de la confianza. • Toma de decisiones. • Comunicación en forma de órdenes. • Buenos modales y el respeto. • Sanción de incumplimiento a una actividad. 	Nominal SI-NO
		Estilo autoritario benevolente	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo en problemas institucionales. • Ideas, opiniones y actitudes comunicativas resultan insuficientes. • Comunicación indirecta • Intolerancia y flexibilidad. • Asumen responsabilidad 	
		Estilo consultivo	<ul style="list-style-type: none"> • Cualquier persona puede tomar la decisión. • Comunicación forma de compartir ideas. • Alternativa y sugerencia de todos. • Generan estrategias de participación. • Estimular con recompensas. 	
		Estilo participativo	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados son mejores de buenos consejos. • Toma en cuenta la experiencia de terceros. • Delegación de funciones. • Premio con reconocimiento público. • Estímulo a quien lo merece. 	
(V.D) Desempeño o docente	Es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaja. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador. (Torres, 2001)	Planificación del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce los rasos individuales, necesidades, intereses y contexto del estudiante. • Selecciona los recursos, estrategias, contenidos y la evaluación adecuada. • Reconoce que domina el campo disciplinar y curricular para la planificación del aprendizaje. • Da coherencia interna a los elementos de la planificación. 	
		Ejecución de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> • Genera climas de confianza basadas en el respeto, responsabilidad y la laboriosidad. • Desarrolla la sesión siguiendo un orden didáctico de los aprendizajes. • Tiene en cuenta los ritmos de aprendizaje del estudiante. • Utiliza estrategias y recursos de modo pertinente. • Facilita la transferencia a nuevas experiencias. 	
		Evaluación y reflexión de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> • Evalúa los aprendizajes en función de lo planificado. • Comunica los resultados y propicia la regulación de los aprendizajes. • Utiliza instrumentos apropiados para el recojo de información. • Genera la reflexión para regular los desempeños no logrados. • Elabora documentos que permitan reflejar logros y dificultades de los estudiantes. 	

2.3 Población y muestra

La población está conformada por 7 trabajadores, de los cuales 1 es directivo y 6 son docentes, y por ser la población pequeña se trabajó con todos ellos, es decir, no se utilizó muestra de estudio.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La técnica utilizada para recolectar información en los docentes es la encuesta, donde se formulará preguntas en relación a los indicadores de la variable del desempeño.

Instrumento

El instrumento que se utilizará será el cuestionario, formulando preguntas de acuerdo a los indicadores desarrollados, para la recopilación de información.

El autoadministrado hace referencia a que el cuestionario es entregado de manera directa a los participantes, en la cual ellos son responsables de contestarla, nadie interviene, ellos mismos marcan sus respuestas; esta forma puede ser individual, grupal o por envió (Hernández et al., 2014).

La manera que se aplicara el cuestionario de este estudio será por autoadministrado.

2.5 Métodos de análisis de datos

Para el correcto análisis de datos obtenidos del cuestionario, se utilizará el ya conocido y utilizado por muchos investigadores el programa estadístico SPSS que en sus siglas en inglés significa Statistical Package for the Social Sciences (Statistics 24), creada por la empresa IBM, versión en español; para analizar los datos se utilizará la estadística descriptiva e inferencial.

2.6 Aspectos éticos

En la elaboración de la presente tesis se ha realizado en base de valores éticos, cumpliendo con la ética profesional, originalidad, propiedad intelectual, confidencialidad, la autorización correspondiente de la I. E. N° 101000 del distrito de Llama y los que integran la plana docente con la cual se ha trabajado esta investigación para el logro de los objetivos planteados; además nos comprometemos a custodiar la información que nos han otorgado los representantes de dicha institución y por supuesto los hallazgos que encontraremos.

También se cumplirá los tres principios primordiales de la investigación: respeto por las personas (docentes), beneficencia (Empresa en estudio) y justicia.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación y Análisis de la Información

Los resultados a presentar están basados en los objetivos de investigación y son los siguientes:

Objetivo N° 01. Diagnosticar el nivel de Desempeño Docente

Tabla N° 03

Dimensión planificación

Desempeño	f	%
Bajo	7	100,00
Medio	0	0,00
Alto	0	0,00
Total	7	100,00

Fuente: Resultados del Cuestionario.

Fecha: junio 2018

Porcentaje en la Dimensión planificación

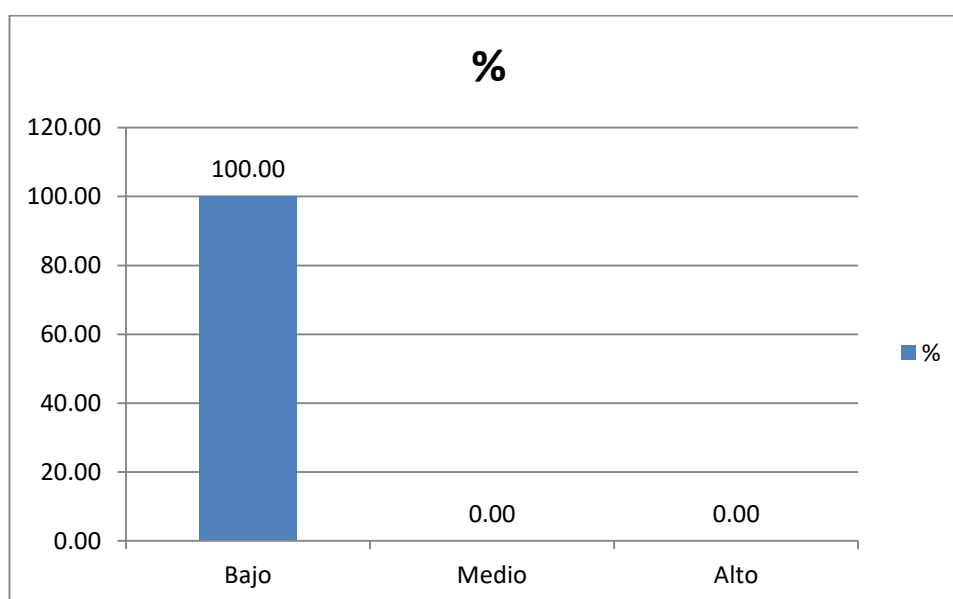


Figura N° 01 Conforme a los resultados obtenidos por categorías, para determinar el Nivel de la dimensión planificación, de la variable desempeño docente de la institución educativa, según el instrumento de evaluación aplicado, se observó lo siguiente: No hay ningún docente que manifieste tener una percepción de un alto nivel en la dimensión citada. En la categoría Medio, de igual manera ningún profesor manifiesta tener una percepción media de la

Dimensión planificación de la variable desempeño docente de la institución educativa. En la categoría Bajo, encontramos que 7 docentes representado por el 100,00% manifiestan una percepción baja, de la Dimensión planificación, de la variable desempeño docente de la institución educativa.

Tabla N° 04

Dimensión ejecución

Desempeño	f	%
Bajo	7	100,00
Medio	0	0,00
Alto	0	0,00
Total	7	100,00

Fuente: Resultados del Cuestionario.

Fecha: junio 2018

Porcentaje en la Dimensión Ejecución

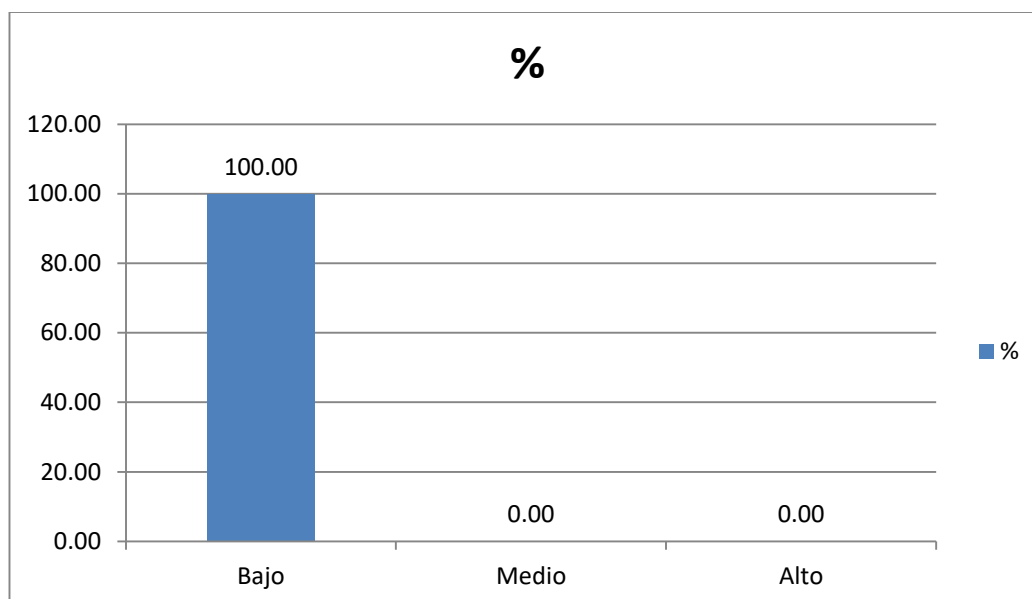


Figura N° 02 De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de la dimensión ejecución de la variable desempeño docente de la institución educativa, según el cuestionario aplicado, se determinó lo siguiente: En la categoría Alto, no encontramos a nadie que manifieste tener una percepción de un alto nivel de la Dimensión ejecución de la variable desempeño docente de la institución educativa. En la categoría Medio, no encontramos a nadie que manifieste tener una percepción media de

la Dimensión ejecución en la variable desempeño docente de la institución educativa. En la categoría Bajo, encontramos que 7 docentes representado por el 100,00% manifiestan una percepción baja de la Dimensión ejecución de la variable desempeño docente de la institución educativa.

Tabla N° 05

Dimensión evaluación

Desempeño	f	%
Bajo	7	100,00
Medio	0	0,00
Alto	0	0,00
Total	7	100,00

Fuente: Resultados del Cuestionario.

Fecha: junio 2018

Porcentaje en la Dimensión Evaluación

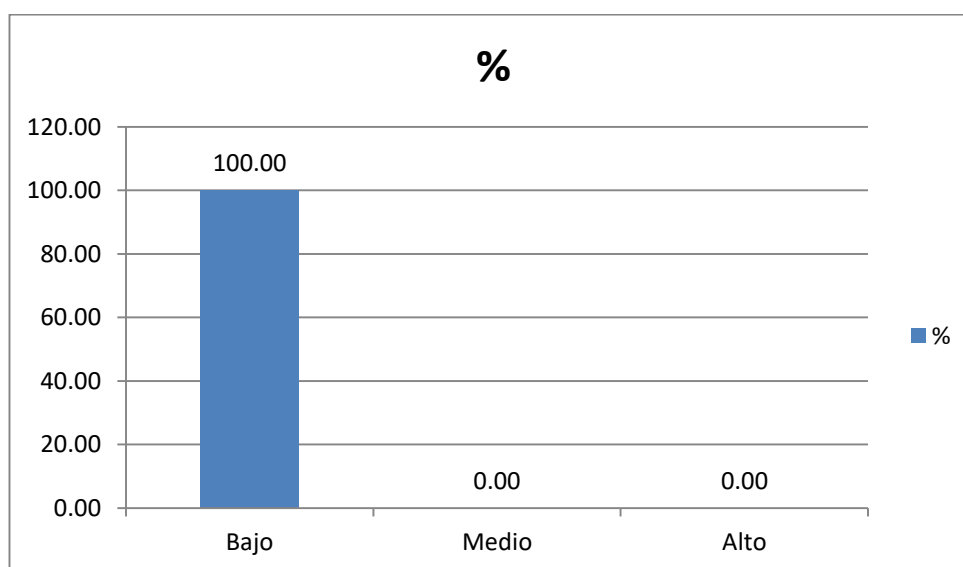


Figura N° 03. De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de la dimensión Evaluación de la variable desempeño docente de la institución educativa, según el cuestionario aplicado, se determinó lo siguiente: En la categoría Alto, no encontramos a nadie que manifieste tener una percepción de un alto nivel de la Dimensión Evaluación de la variable desempeño docente de la institución educativa. En la categoría Medio, no encontramos a nadie que manifieste tener una percepción media de

la Dimensión ejecución en la variable desempeño docente de la institución educativa. En la categoría Bajo, encontramos que 7 docentes representado por el 100,00% manifiestan una percepción baja de la Dimensión ejecución de la variable desempeño docente de la institución educativa.

Tabla N° 06

Nivel de la variable desempeño docente según categorías

Desempeño	F	%
Bajo	7	100,00
Medio	0	0,00
Alto	0	0,00
Total	7	100,00

Fuente: Resultados del Cuestionario.

Fecha: junio 2018

Tabla N° 07

Estadísticos

media	53,14
s	3,93
cv	7,40%

Fuente: Resultados del Cuestionario.

Fecha: junio 2018

Porcentaje en el Desempeño Docente

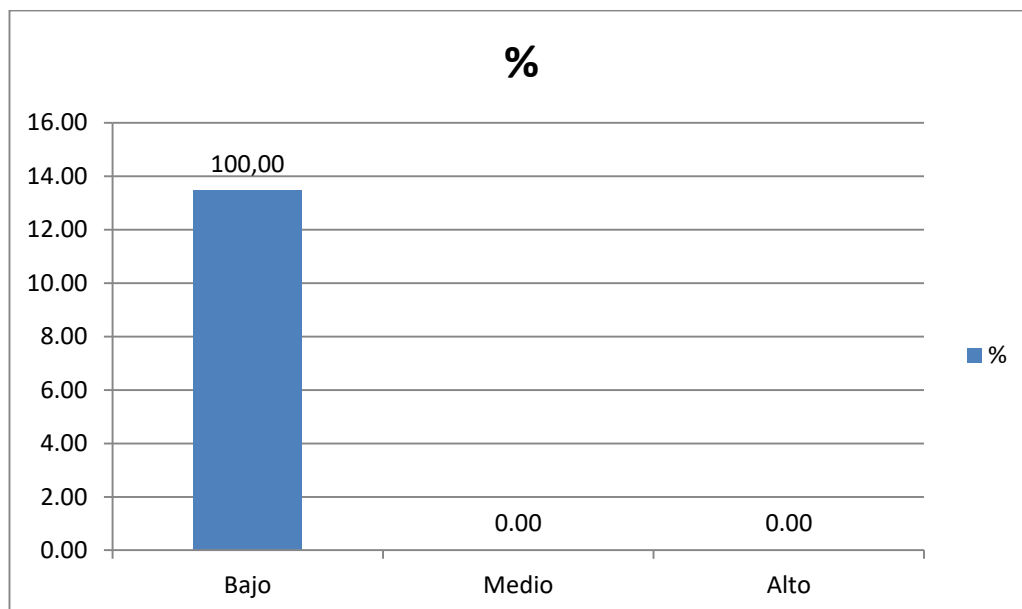


Figura N° 04. De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de desempeño docente en la institución educativa, según

el cuestionario aplicado, se determinó lo siguiente: En la categoría Alto, no encontramos a nadie que manifieste tener una percepción de un alto nivel de la variable desempeño docente de la institución educativa. En la categoría Medio, ninguno manifiesta tener una percepción media de la variable desempeño docente de la institución educativa. En la categoría Bajo, encontramos que 7 docentes representado por 100,00% manifiestan una percepción baja de la variable desempeño docente de la institución educativa.

Así mismo se observa que: El calificativo promedio obtenido del personal directivo en el nivel de desempeño docente, es de 53,14 puntos, lo cual indica que es un calificativo medio con tendencia a ser bajo según escala establecida. La desviación estándar es de 3,93 puntos, lo que indica que los datos se dispersan a distancia con relación al promedio tanto a la derecha como a la izquierda. Por otro lado se observa que el nivel de desempeño docente es común coeficiente de variabilidad de 7,40%.

Objetivo N° 02: Evaluar el nivel de Liderazgo

Tabla N° 08

Dimensión estilo autoritario coercitivo

Liderazgo	f	%
Bajo	5	71,43
Medio	2	28,57
Alto	0	0,00
Total	7	100,00

Fuente: Resultados del Cuestionario.

Fecha: junio 2018

Porcentaje en la Dimensión Estilo Autoritario Coercitivo

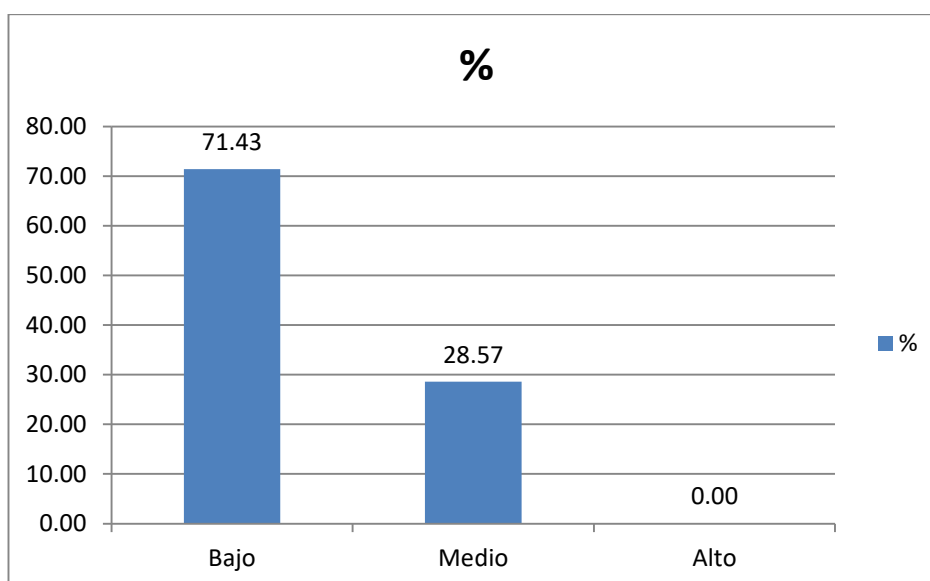


Figura N° 5. De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de la dimensión Estilo Autoritario Coercitivo, de la variable liderazgo directivo en la institución educativa, según el cuestionario aplicado, se determinó lo siguiente: En la categoría Alto, ninguno manifiesta tener una percepción de alto nivel de la Dimensión Estilo Autoritario Coercitivo de la variable liderazgo directivo en la institución educativa. En la categoría Medio, encontramos que 2 docentes que representan el 28,57% de la población, manifiestan tener una percepción media de la Dimensión Estilo Autoritario Coercitivo de la variable liderazgo directivo en la institución educativa. En la categoría Bajo, encontramos que 5 docentes representado por un porcentaje 71,43% manifiestan una percepción baja de la Dimensión Estilo Autoritario Coercitivo de la variable liderazgo directivo en la institución educativa.

Tabla N° 09

Dimensión estilo autoritario benevolente

Liderazgo	f	%
Bajo	5	71,43
Medio	2	28,57
Alto	0	0,00
Total	7	100,00

Fuente: Resultados del Cuestionario.

Fecha: junio 2018

Porcentaje en la Dimensión Estilo Autoritario Benevolente

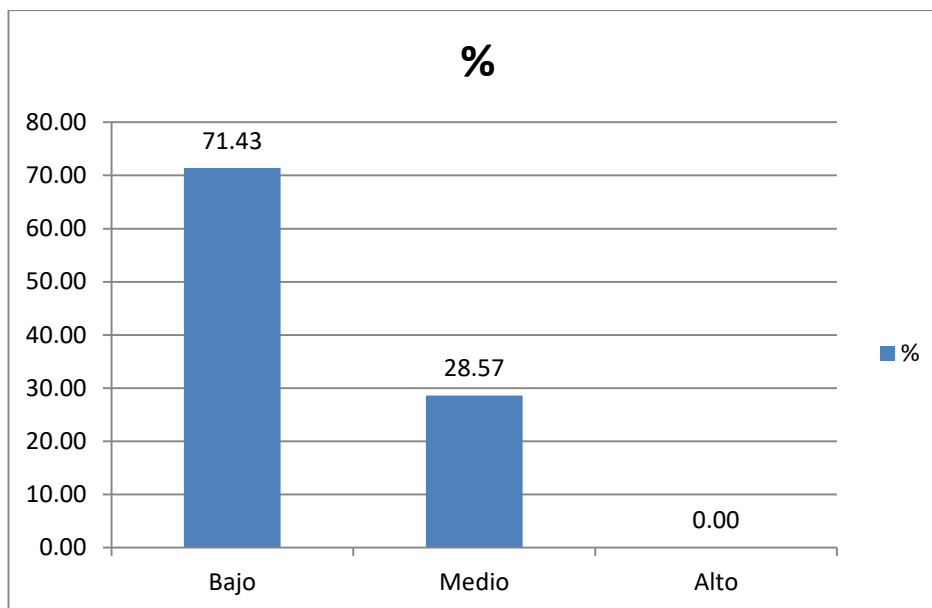


Figura N° 6. De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de la dimensión Estilo Autoritario Benevolente de la variable liderazgo directivo en la institución educativa, según el cuestionario aplicado, se determinó lo siguiente: En la categoría Alto, se observa que ningún profesor manifiesta tener una percepción de alto nivel de la Dimensión Estilo Autoritario Benevolente de la variable liderazgo directivo en la institución educativa. En la categoría Medio, encontramos que 2 docentes representado por 28,57% manifiestan tener una percepción media de la Dimensión Estilo Autoritario Benevolente de la variable liderazgo directivo en la institución educativa. En la categoría Bajo, encontramos que 5 docentes representado por un porcentaje 71,43 % manifiestan una percepción baja de la Dimensión Estilo Autoritario Benevolente de la variable liderazgo directivo en la institución educativa

Tabla N° 10

Dimensión estilo consultivo

Liderazgo	f	%
Bajo	5	71,43
Medio	2	28,57
Alto	0	0,00
Total	7	100,00

Fuente: Resultados del Cuestionario.

Fecha: junio 2018

Porcentaje en la Dimensión Estilo Consultivo

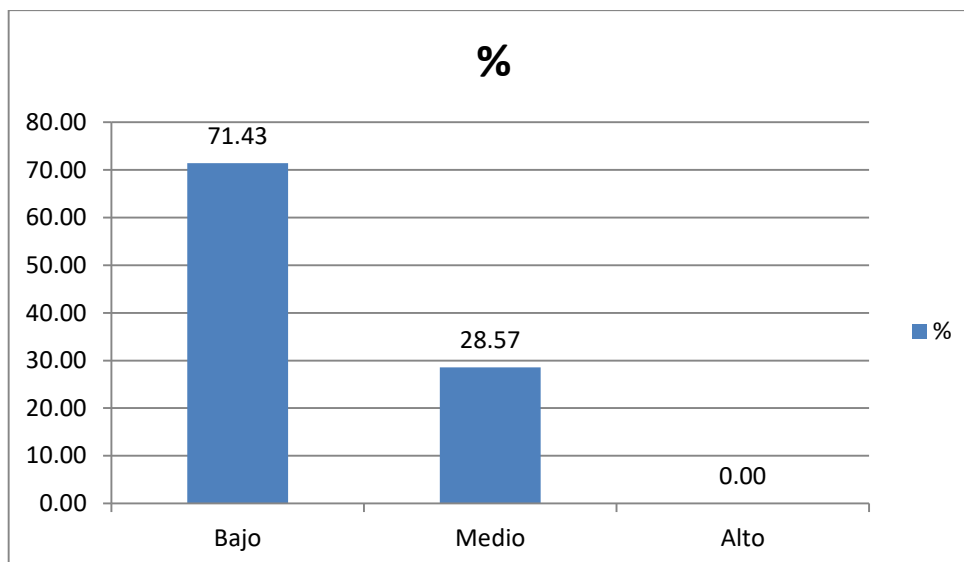


Figura N° 7. De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de la dimensión Estilo Consultivo de la variable liderazgo directivo en la institución educativa, según el cuestionario aplicado, se determinó lo siguiente: En la categoría Alto, no encontramos a nadie que manifieste tener una percepción de un alto nivel de esta dimensión en la institución educativa. En la categoría Medio, encontramos que 2 docentes representado por 28,57% manifiestan tener una percepción media de la Dimensión Estilo Consultivo de la variable liderazgo directivo en la institución educativa. En la categoría Bajo, encontramos que 5 docentes representado por un porcentaje 71,43 % manifiestan una percepción baja de la Dimensión Estilo Consultivo de la variable liderazgo directivo en la institución educativa.

Tabla N° 11

Dimensión estilo participativo

Liderazgo	f	%
Bajo	1	14,29
Medio	6	85,71
Alto	0	0,00
Total	7	100,00

Fuente: Resultados del Cuestionario.

Fecha: junio 2018

Porcentaje en la Dimensión Estilo Participativo

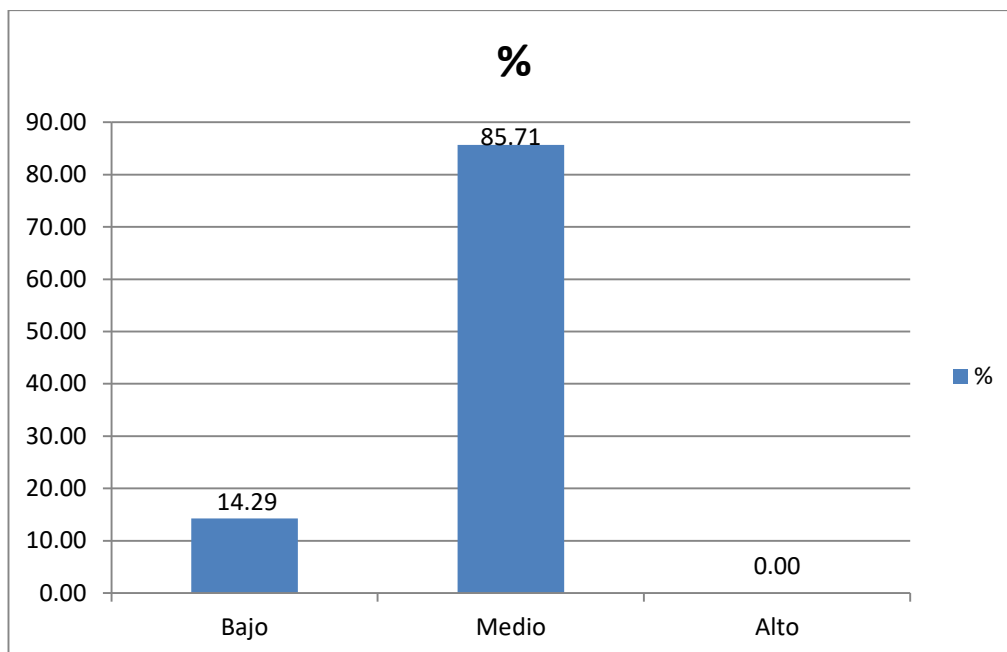


Figura N° 8. De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de la dimensión Estilo Participativo de la variable liderazgo directivo en la institución educativa, según el cuestionario aplicado, se determinó lo siguiente: En la categoría Alto, se aprecia que no hay profesores que manifiesten tener la percepción de un alto nivel de esta dimensión, en la institución educativa. En la categoría Medio, encontramos que 6 docentes representado por 85,71% manifiestan tener una percepción media de la Dimensión Estilo Participativo de la variable liderazgo directivo en la institución educativa. En la categoría Bajo, encontramos que 1 docente representado por un porcentaje 14,29 % manifiesta una percepción baja de la Dimensión Estilo Participativo de la variable liderazgo directivo en la institución educativa.

Tabla N° 12

Nivel de la variable liderazgo directivo según categorías

Liderazgo	f	%
Bajo	7	100,00
Medio	0	0,00
Alto	0	0,00
Total	7	100,00

Fuente: Resultados del Cuestionario.

Fecha: junio 2018

Tabla N° 13:

Estadísticos

media	35,71
S	2,87
Cv	8,03

Fuente: Resultados del Cuestionario.

Fecha: junio 2018

Porcentaje del variable Liderazgo Directivo según categorías

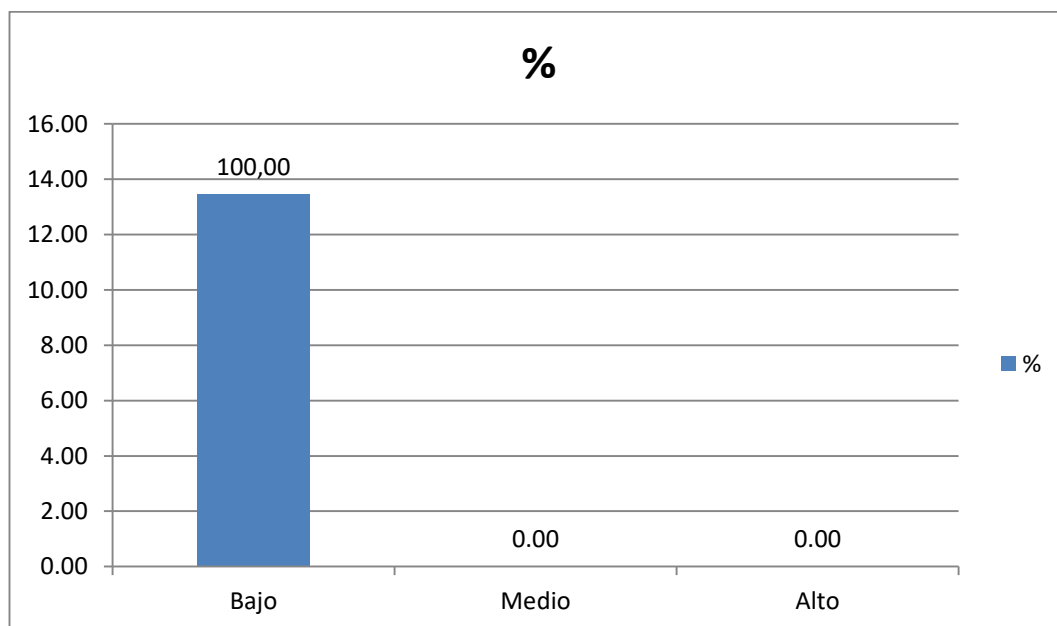


Figura N° 9. De acuerdo a los resultados obtenidos por categorías para determinar el Nivel de Liderazgo Directivo en la institución educativa, según el cuestionario aplicado, se determinó lo siguiente: En la categoría Alto, no encontramos a nadie que manifieste tener una percepción de un alto nivel de la variable Liderazgo Directivo de la institución educativa. En la categoría Medio, no encontramos a nadie que manifieste tener una percepción media de la variable Liderazgo Directivo de la institución educativa. En la categoría Bajo, encontramos que 7 docentes representado por 100,00% manifiestan una percepción baja de la variable Liderazgo Directivo de la institución educativa.

Así mismo se observa que el calificativo promedio obtenido del personal directivo en el nivel de liderazgo directivo, es de 35,71 puntos, lo cual indica que es un calificativo medio con tendencia a ser bajo según escala establecida. La desviación estándar es de 2,87 puntos, lo que indica que los datos se dispersan a distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia

la izquierda. Por otro lado se observa que el nivel de liderazgo directivo es común coeficiente de variabilidad de 8,03%.

Objetivo Nº 03: Establecer el grado de relación entre Desempeño y Liderazgo

Tabla Nº 14

Resumen de los puntajes obtenidos en desempeño y liderazgo

Profesores	Desempeño	Liderazgo
1	50	34
2	48	31
3	51	35
4	55	37
5	58	39
6	58	39
7	52	35

En la tabla observamos el resumen general de los puntajes obtenidos en el liderazgo y desempeño, valores que al procesarlos en SPSS nos brindará la relación de las variables de estudio en la siguiente tabla:

Tabla Nº 15

Correlaciones

		DESEMPEÑO	LIDERAZGO
DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	1	,978**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	7	7
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	,978**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	7	7

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como podemos observar el grado de relación entre las variables es de 0,978, señalando con esto una alta relación positiva de las variables, es decir si el valor de una de ellas es bajo la otra es baja y así también se da de manera contraria, es decir, si una es alta la otra también es alta.

IV. DISCUSIÓN

Discusión de resultados.

Objetivo N° 01

Diagnosticar el estado actual del desempeño docente en la I.E. N° 101000 de La Ramada.

El resultado se puede observar en la tabla N° 6 y 7 donde el 100% de la muestra se encuentra en el nivel bajo en desempeño docente. Este porcentaje se reafirma con el estadístico de una media de 53,14 y una desviación alrededor del promedio de 3,93 y la evidencia de ser un grupo homogéneo en el mismo nivel bajo de desempeño. Estos resultados tienen afinidad con lo encontrado por Anastasi (2015) quien sostiene que el desempeño docente se ve afectado de manera indirecta y se exhibe los efectos en el nivel de conocimientos, habilidades, y motivación de los docentes. Asimismo, estos determinantes del desempeño interactúan, con un impacto consecuente sobre la ejecución. Estos resultados, según Torres (2001) evidencian que los docentes no están cumpliendo con sus procesos en el cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo.

A partir de este análisis se puede indicar, que el desempeño docente se muestra bajo, debido a factores externos que influyen en los docentes y no les permiten realizar sus procesos pedagógicos de manera eficiente.

Objetivo N° 02

Evaluar el liderazgo directivo de la I.E N° 101000 de La Ramada, distrito de Llama, provincia de Chota.

Otro resultado se observa en las tablas 12 y 13, donde el total del grupo tiene una percepción del liderazgo directivo en su institución, en el nivel bajo. Este porcentaje se reafirma con la medida de centralización de media aritmética de 35,71 y una desviación alrededor del promedio de 2,87 mostrándose el grupo como homogéneo en el nivel logrado. Acorde con este resultado González y Sánchez (2015) sostienen que el liderazgo se percibe como bajo, porque en

el contexto institucional la influencia del líder pedagógico en la forma de gestionar la institución educativa es determinante para percibir un buen desempeño docente. Asimismo, Beygaza (2015) encontró la explicación al nivel bajo en los resultados sobre percepción de liderazgo sosteniendo que el director de una institución educativa de Educación Básica Regular no aplica adecuadamente los distintos tipos de liderazgo que principalmente ayuden a mejorar las condiciones educativas de toda su realidad educativa.

A partir de esta discusión se puede determinar que la percepción sobre liderazgo que los docentes tengan en su institución sobre los directivos, depende de la forma cómo el director ejecuta los tipos de liderazgo y cómo influye en el trabajo de los docentes.

Objetivo N° 03

Establecer el grado de relación entre liderazgo directivo y desempeño docente de la I.E. N° 101000 de La Ramada.

Otro resultado se evidencia en la tabla N° 15, donde el grupo muestra una correlación de 0,978, señalando con esto una alta relación positiva de las variables desempeño docente y liderazgo directivo. Este resultado guarda similitud con lo encontrado en la investigación de Espinoza Vilca y Parlona (2014) quienes indican que el desempeño docente se relaciona directa y significativamente con el rendimiento académico. Asimismo la investigación de Manuel Mestanza Saavedra (2017) reafirma lo acotado porque la correlación que presenta es significativa entre las variables de estudio: liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente debido que los docentes tienen en cuenta la gestión del director qué hace con eficiencia, buena competencia y desempeño profesional y ser ejemplo de trabajo en la institución. De igual modo Juana Marleny Contreras Espinola (2015) encontró que las variables se relacionan de manera significativa. Lo descrito tiene su fundamento en la teoría social cognitiva de Albert Bandura, explicada por Chacón (2014) donde expresa que la persona, el ambiente y la conducta son un triángulo que se interinfluencian constituyéndose en

fundamento para el estudio sobre el sentimiento de autoeficacia de la persona en su trabajo.

A partir de la presente discusión se puede determinar que las variables, desempeño docente y liderazgo directivo, se relacionan de manera positiva; debido a la interinfluencia entre la forma cómo el directivo evidencia o muestra su liderazgo y cómo los docentes lo perciben, que en algunos casos siguen el ejemplo o se contagian de la actitud y aptitud de su director líder.

V. CONCLUSIÓN

En la evaluación aplicada sobre el desempeño docente en la I. E. N° 101000 de La Ramada se observa que el 100% de la muestra se encuentra en el nivel bajo en desempeño docente debido a factores externos que influyen en los docentes y que no les permiten realizar sus procesos pedagógicos de manera eficiente.

En la evaluación liderazgo directivo de la I. E. N° 101000 de La Ramada, distrito de Llama, provincia de Chota evidenció un nivel bajo debido que la percepción sobre liderazgo que los docentes tienen de los directivos depende de la forma cómo ejecutan los tipos de liderazgo y cómo influye en su trabajo.

Al correlacionar las variables liderazgo directivo y desempeño docente, se encontró que existe una alta relación positiva de las variables con un estadístico de 0,978, debido que existe interinfluencia entre la forma cómo el directivo evidencia o muestra su liderazgo y cómo los docentes lo perciben, que en algunos casos siguen el ejemplo o se contagian de la actitud y aptitud de su director líder.

VI.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directores de las instituciones educativas, tener en cuenta que el desempeño docente es muy importante y determinante para el logro de los objetivos institucionales, siendo necesario que se encuentre en niveles altos.

A las comunidades de investigación, seguir investigando sobre liderazgo directivo, porque existe influencia entre esta variable y el quehacer docente para mejorar y hacer sostenible la gestión pedagógica y se cumplan los procesos para el logro de las metas.

A la autoridades del sector de educación tener en cuenta que la relación existente entre liderazgo directivo y desempeño docente se interinfluyen, por cuanto se hace necesario desarrollar la capacidad de líder en cada uno de los directivos de las instituciones educativas de la región y el país.

VII. REFERENCIAS

- Ambrocio, M. R. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. Tesis de grado, Solala Guatemala.
- Anastasi, A. U. (2015). *Test Psicológicos*. Mexico.
- Beizaga, A. E. (2015). *Influencia del Liderazgo del director en el buen desempeño docente de los profesores de las instituciones educativas primarias de la red educativa Aychuyo - Yunguyo, 2015*. Tesis, Juliaca.
- Blanchard, K. (Enero de 2017). *repositorio.usil.edu.pe*. Recuperado el 15 de Mayo de 2018, de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1185/1/2012_Idone_Estilos%20de%20liderazgo%20del%20director%20seg%C3%BAAn%20percepcci%C3%B3n%20docente%20y%20autoevaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20una%20i nstituci%C3%B3n%20de%20Ventani
- Chacon, C. (2014). "Las creencias de autoeficacia: un aporte para la formación del docente de inglés. *Acción Pedagógica* n° 15, 52.
- Chiavenato, I. (2014). *Administración de los recursos humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Dávila, N. V. (2014). *Influencia del desempeño docente en el rendimiento académico en el área de comunicación de los alumnos del 3º grado del nivel primaria de la Institución Educativa "Coronel José Joaquín Inclán" Chorrillos*. Lima.
- Del Valle García, C. I. (Julio de 2015). <http://repositorio.usil.edu.pe>. Recuperado el 14 de Mayo de 2018, de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1185/1/2012_Idone_Estilos%20de%20liderazgo%20del%20director%20seg%C3%BAAn%20percepcci%C3%B3n%20docente%20y%20autoevaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20
- Espinola, J. M. (2015). *Liderazgo Pedagógico del director y Desempeño Laboral Docente en Instituciones Educativas nivel primario, Red N°08. UGEL03*. Universidad Cesar Vallejo _sede Lima, Lima.
- Espinoza, Vilca, Parlona. (2014). *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate - San Juan de Lurigancho - Lima - 2014*. Lima.
- Fernández, P. (octubre de 2015). [www.repositorio.usil.edu.pe](http://repositorio.usil.edu.pe). Recuperado el 12 de Abril de 2018, de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1185/1/2012_Idone_Estilos%20de%20liderazgo%20del%20director%20seg%C3%BAAn%20percepcci%C3%B3n%20docente%20y%20autoevaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20una%20i nstituci%C3%B3n%20de%20Ventani
- Forero, N. A. (Octubre de 2007). Metodología, método y propuestas metodológicas. *Tendencia & Retos*, 124.
- Gago, M. (2006). *La dirección pedagógica en los institutos de educación secundaria. Un estudio sobre el liderazgo situacional*. España: SOLANA E HIJOS, A.G., S.A.
- González y Sánchez. (Octubre de 2016). Factores contextuales que influyen en el desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 185-195.

- Hogg, M. y Vaughan G. (2012). *Psicología Social. Revista Médica Panamericana*, 23-33.
- Huamán, A. R. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios Particulares de Lima*. Lima.
- Huanacuni, Q. G. (2014). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño de los docentes nivel primario de las instituciones educativas de la provincia de Islay*. Yslai - Puno.
- Isidro, M. C. (2009). Juli - Puno.
- Isidro, M. C. (2013). *Estilo de liderazgo directivo y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Juli*. Tesis, Juli - Puno.
- Leon, N. A. (2015). *Influencia del desempeño docente en el nivel del logro de aprendizaje de los oficiales alumnos de la escuela de ingeniería del ejército - 2014*. Lima.
- Mestanza, S. S. (Noviembre de 2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente En la I.E. "San Antonio De Jicamarca" del distrito de San Juan De Lurigancho*. Lima.
- Miranda, Y. V. (2017). *LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y EL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE*. Arequipa.
- Monroy, J. (2013). *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente*. Valencia - carabobo.
- Reeves, V. M. (2015). *Liderazgo Directivo en Escuelas de Altos Niveles De Vulnerabilidad Social*. Chile.
- Rodríguez, I. (2013). *El desempeño de los docentes de las Escuelas Básicas del Distrito Escolar N° 4 del Estado Aragua*. Carabobo - Venezuela.
- Román, R. E. (2013). *Evaluación del liderazgo del director y su influencia en el desempeño docente del nivel secundario de la institución educativa magíster*. Lima . LIMA.
- Silvana, F. A. (2014). *InvestigaciónEl rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidenciasobre el rendimiento académicoSilvana*. Lima: Ediciones Arteta E. I. R. L.
- Torres, J. (octubre de 2001). *Gestiopolis*. Recuperado el 5 de abril de 2018, de <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/gestion-del-desempeno-y-su-comportamiento.htm>
- Zamudio, F. C. (2015). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres* . Lima.
- Zarate, R. D. (2014). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Universidad Mayor de San Marcos, Lima.

ANEXOS

Fichas de Instrumentos de Evaluación

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

PRESENTACIÓN

Estimado profesor le saludo muy atentamente. El presente cuestionario tiene como propósito recoger información sobre el desempeño docente en la institución educativa N° 101000 La Ramada - Cajamarca

Datos generales de los docentes:

Condición (nombrado contratado)	
Edad	
Sexo	
Tiempo en el magisterio	

INSTRUCCIÓN:

Lee detenidamente las proposiciones que se presentan en cada dimensión marcando una X en el número que usted considere teniendo en cuenta lo siguiente:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. De acuerdo
4. Totalmente de acuerdo

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Nivel de valoración			
		1	2	3	4
	PLANIFICACIÓN DEL APRENDIZAJE				
1.	Reconozco los rasgos individuales y necesidades socioeducativo y evolutivos de mis estudiantes.				
2.	Reconozco que tengo un dominio de los enfoques pedagógicos que subyacen a la enseñanza de los estudiantes.				
3.	Organizo el programa curricular articulando los insumos de las necesidades de los estudiantes y la propuesta de la institución educativa.				
4.	Selecciono competencias y desempeños en función a los aprendizajes fundamentales del currículo nacional y la institución que busca desarrollar en los estudiantes.				
5.	Organizo los procesos didácticos de manera creativa teniendo en cuenta el logro de los desempeños y competencias.				
6.	Planifico teniendo en cuenta los intereses, estilos y nivel de desarrollo de los estudiantes.				
7.	Selecciono recursos adecuados de la zona que permitan alcanzar las competencias y desempeños, evitando el gasto innecesario de los estudiantes.				

8.	Planifico la evaluación formativa permanece y diferencial con los instrumentos y criterios.				
9.	Organizo la secuencia de las sesiones teniendo en cuenta la coherencia interna de los elementos que lo componen.				
10.	Planifico la reflexión de los procesos teniendo en cuenta el estudiante, las sesiones y los procesos.				
EJECUCIÓN DE LOS APRENDIZAJES					
11.	Genero un clima de confianza y apertura a la diversidad para el desarrollo de los aprendizajes.				
12.	Desarrollo mi práctica pedagógica comunicándoles las expectativas de los aprendizajes.				
13.	Genero relaciones basadas en el respeto, responsabilidad y trabajo laborioso en el desarrollo de los aprendizajes.				
14.	Oriento la construcción de los aprendizajes teniendo en cuenta los desempeños y competencias planificadas.				
15.	Realizo un control frecuente de los procesos que se desarrollan, regulando con pertinencia algunos procesos que no se están logrando.				
16.	Tengo en cuenta el ritmo y evolución de la construcción de aprendizajes de los estudiantes.				
17.	Fomento la transferencia de los aprendizajes logrados a nuevas situaciones de aprendizaje.				
18.	Los recursos que selecciono me ayudan y permiten de manera natural la construcción de los aprendizajes.				
19.	Las estrategias seleccionadas facilitan la construcción de los aprendizajes y el pensamiento crítico y creativo de los estudiantes.				
20.	Genero la participación individual y grupal para demostrar la construcción de los aprendizajes de mis estudiantes.				
EVALUACIÓN Y REFLEXIÓN DE LOS APRENDIZAJES					
21.	La Sistematización de los aprendizajes realizo con el fin de tomar decisiones y realimentar los puntos de manera oportuna.				
22.	Evalúo los aprendizajes en función de los criterios planificados.				
23.	Los instrumentos elaborados me permiten recoger la información necesaria del avance de los aprendizajes.				
24.	Comunico los resultados de manera oportuna a los estudiantes y a sus padres o tutores.				
25.	Evalúa de manera diferenciada para atender resultados y la diversidad de los estudiantes.				
26.	Propicio la reflexión oportuna de los aprendizajes para determinar los logros y superar las dificultades en los estudiantes.				
27.	Brindo oportunidad a los estudiantes que no lograron los desempeños para mejorar sus aprendizajes.				
28.	Utilizo instrumentos para la evaluación permanente en los estudiantes.				
29.	La evaluación me permite determinar los logros de los aprendizajes de mis estudiantes.				
30.	Elaboro una bitácora que me permita reflejar los logros y dificultades de mis estudiantes en función de los desempeños.				

Gracias por tu colaboración

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

PRESENTACIÓN

Estimado docente le saludo muy atentamente, el presente cuestionario tiene como propósito recoger información sobre liderazgo directivo en la institución educativa N° 101000 La Ramada - Cajamarca

Datos generales de los docentes:

Condición (nombrado contratado)	
Edad	
Sexo	
Tiempo en el magisterio	

INSTRUCCIÓN:

Lea detenidamente las proposiciones que se presentan en cada dimensión marcando una X en el número que usted considere teniendo en cuenta lo siguientes:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. De acuerdo
4. Totalmente de acuerdo

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Nivel de valoración			
		1	2	3	4
	ESTILO AUTORITARIO COERCITIVO Los directivos...				
1.	Consideran que los logros y éxitos son el producto de la confianza que otorgan a los actores de la institución.				
2.	En situaciones que tienen dificultades para tomar decisiones acuden a los demás miembros para compartir la toma de decisiones.				
3.	La comunicación es eficaz cuando los directivos lo realizan en forma de órdenes.				
4.	Los buenos modales y el respeto se constituyen en el centro del quehacer institucional.				
5.	En la sanción de un incumplimiento a una actividad es la actuación justa que se debe ejecutar.				
	ESTILO AUTORITARIO BENEVOLENTE Los directivos ...				
6.	Cuando existen problemas institucionales solicitan el apoyo para solucionarlos.				

7.	Creen que sus ideas, opiniones y actitudes comunicativas resultan insuficientes para lograr una aceptable comunicación.				
8.	Para comunicarse con el personal, lo hacen por intermedio de otras personas.				
9.	Se muestran tolerantes y flexibles cuando el personal ejerce su derecho a la libre expresión.				
10.	Asumen toda la responsabilidad o permite que los miembros de la institución asuman la suya.				
	ESTILO CONSULTIVO Los directivos				
11.	Si tienen que tomar una decisión, considera que otra persona lo puede hacer por usted.				
12.	En sus actividades laborales, la comunicación sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones.				
13.	Buscan alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.				
14.	Generan estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas institucionales.				
15.	Muestran actitudes favorables y creativas con el personal al estimular a través de recompensas.				
	ESTILO PARTICIPATIVO Los directivos ...				
16.	Aceptan la idea de que los resultados son mejores cuando se guía por los consejos de los demás.				
17.	Siempre buscan mejorar su gestión sin tomar en cuenta la experiencia de terceros.				
18.	Al delegar funciones a los miembros de la institución consideran que se están logrando los objetivos trazados.				
19.	En las actitudes relevantes del personal premian con reconocimiento público.				
20.	Consideran que otorgar estímulos a quien lo merece ayuda a mejorar el clima en las aulas de la institución.				

Gracias por tu colaboración

Constancia de Evaluación

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN:

Liderazgo directivo y desempeño docente en la
I.E. 101000 La Ramada. - Llana

AUTOR: (ES) Montenegro Ryoja Carlos Enrique
Valderrama Gabriel José Roldán

TÍTULO DEL INSTRUMENTO

Cuestionario de Desempeño Docente

PREGUNTAS ADECUADAS	PREGUNTAS INADECUADAS	OBSERVACIÓN
- Todas.	- Ninguna	Procede aplicación.

Validado por el doctor (a): Dr. Luis Montenegro Comacho

Especializado : Administración Educativa

Categoría Docente: Principal VSS

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 15 años.

Cargo Actual: Docente Post Grado UCV.

Fecha: Mayo 2018



DNI: 16672474.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN:

Liderazgo directivo y desempeño docente en la
I.E. 101,000 La Ramada-Hlama

AUTOR:(ES) Montenegro Jopla Carlos Enrique
Valderrama Gabriel José Roldán

TÍTULO DEL INSTRUMENTO

Gestión de Liderazgo Directivo

PREGUNTAS ADECUADAS	PREGUNTAS INADECUADAS	OBSERVACIÓN
- Todas	- Ninguna	Procede aplicación

Validado por el doctor (a): *Daysi Soledad Alarcón Díaz*

Especializado : *Administración Educativa*

Categoría Docente: *Principal U.S.S.*


Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: *12 años*

Cargo Actual: *Docente de Post Grado U.C.V.*

Fecha: *Mayo 2018*


DNI: *41078751*.....

Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo, José Roldán Valderrama Gabriel, identificado con DNI N° 33.670.936, egresado de la Escuela Profesional de POSGRADO de la Universidad César Vallejo, autorizo () No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N° 101006 La Ramada, Cajamarca".....

"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



 FIRMA

DNI: 33.670.936.

FECHA: 07 de setiembre del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Yo CARLOS ENRIQUE MONTENEGRO YOPLA, identificado con DNI N° 16619963, egresado de la Escuela Profesional de POSGRADO de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "LIDERAZO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. N° 101000 LA RAMADA CAJAMARCA"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 16619963

FECHA: 07 de setiembre, del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Acta de aprobación de originalidad de tesis


ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, **Juan Carlos Chero Zurita** asesor del curso de Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación y revisor de la tesis de los bachilleres: **José Roldán Valderrama Gabriel** y **Carlos Enrique Montenegro Yopla**, titulada: **Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N° 101000 a Ramada, Cajamarca**, constató que la misma tiene un índice de **similitud del 15%**.

Verificable en el reporte de originalidad del **programa turnitin**.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen 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**.

Chiclayo, 04 de agosto del 2018



Mg. Juan Carlos Chero Zurita
Docente asesor de Tesis
D.N.I. 16689094



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

E. DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

H. ONTENCEDO YOPLA CARLOS EN RIBUE

INFORME TÍTULADO:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. N°

101000 LA RHADA, CATAHUAS

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 12-06-2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



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

E. DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

VALDEBLATA GABRIEL JOSE BOLDAN

INFORME TITULADO:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA

D.E. N° 101000 LA RAMADA, CAJAMARCA

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

SUSTENTADO EN FECHA: 12-08-2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN