



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo del director y el desempeño docente de la
Institución Educativa de primaria, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en educación con mención en docencia y gestión educativa

AUTORA:

Br. Ana María Ramos Vera

ASESOR:

Mg. Pedro Félix Novoa Castillo

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **RAMOS VERA, ANA MARIA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

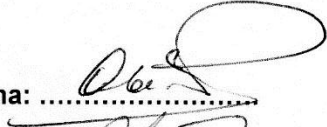
LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PRIMARIA, 2018

Fecha: 16 de octubre de 2018

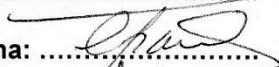
Hora: 11:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Abner Chávez Leandro

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

Firma: 

VOCAL: Mg. Pedro Félix Novoa Castillo

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría*

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

..... *Estilo APA*

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....

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

A Dios por su inmenso amor, guiándome y permitiéndome lograr mis metas personales.

A mi madre por su amor, sus consejos y su motivación constante para culminar esta etapa de estudio.

A mi esposo e hijos por confiar en mí y por ser parte de este éxito profesional.

Agradecimientos

A la universidad por darme la oportunidad de culminar de mis metas, y a los docentes de la docencia universitaria, por su asesoramiento en la investigación.

A mi familia y amigos por estar en los momentos más difíciles, y estoy segura que mis logros darán buenos frutos en el futuro.

Declaración de Autoría

Yo Ana María Ramos Vera, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestra en Docencia universitaria, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Liderazgo del director y el desempeño docente de la Institución Educativa de primaria 2018”, presentada, en 108 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Docencia universitaria, 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, 29 de Agosto del 2018

Ana María Ramos Vera
DNI: 09688822

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: “Liderazgo del director y el desempeño docente de la Institución Educativa de primaria 2018”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Docencia universitaria.

Esperando que los aportes del minucioso estudio contribuyan en parte a la solución de la problemática de la Educación, docencia y gestión educativa en especial en los aspectos relacionados con la liderazgo del director y el desempeño pedagógico del docente de la Institución Educativa de primaria, 2018.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el método. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones que hemos planteado, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente en el séptimo capítulo presentamos las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

La autora.

Índice

	Página
Páginas preliminares	
Dictamen	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I Introducción	13
1.1 Realidad Problemática	14
1.2 Trabajos Previos	15
1.3 Teorías Relacionadas al tema	19
1.4 Formulación al Problema	32
1.5 Justificación del estudio	32
1.6 Hipótesis	34
1.7 Objetivos	34
II. Método	35
2.1 Diseño de investigación	36
2.2 Variables, Operacionalización	37
2.3. Población y muestra	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	39
2.5. Métodos de análisis de datos	41
2.6. Aspecto ético	42
III. Mis resultados	43
IV. Discusión	51
V. Conclusiones	54

VI. Recomendaciones	56
VII. Referencias	58
Anexos	62
Anexo 1:	Matriz de Consistencia:
Anexo 2:	Instrumentos de medición de las variables
Anexo 3:	Base de datos de la prueba piloto
Anexo 4:	Base de datos de la muestra
Anexo 5:	Certificados de validez de contenido
Anexo 6:	Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico.
Anexo 7:	Cartas de presentación UCV y respuesta de Institución donde se efectuó el estudio

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz de la operacionalización de la variable liderazgo del director	38
Tabla 2	Operacionalización de la variable desempeño docente	39
Tabla 3	Validez del contenido del instrumento liderazgo del director	41
Tabla 4	Validez del contenido del instrumento desempeño docente	41
Tabla 5	Confiabilidad cuestionario liderazgo del director	41
Tabla 6	Distribución de frecuencias del liderazgo del director de la I.E N° 6071	44
Tabla 7	Distribución de frecuencias del desempeño docente de la I.E N° 6071	45
Tabla 8	Niveles de gestión de un adecuado ambiente de aprendizaje	46
Tabla 9	Niveles de orientación y acompañamiento del proceso pedagógico de la I.E N° 6071-VES	47
Tabla 10	Correlación liderazgo del director y el desempeño docente de la I.E N° 6071	48
Tabla 11	Correlación adecuado ambiente pedagógico y el desempeño docente de la I.E N° 6071	49
Tabla 12	Correlación orientación y acompañamiento del proceso pedagógico y el desempeño docente de la I.E N° 6071	50

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Esquema de correlación	36
Figura 2	Correlación de Spearman	42
Figura 3	Niveles de liderazgo del director de la I.E N° 6071-VES	44
Figura 4	Niveles de desempeño docente de la I.E N° 6071-VES	45
Figura 5	Niveles de gestión de un adecuado ambiente de aprendizaje de la I.E N° 6071-VES	46
Figura 6	Niveles de orientación y acompañamiento del proceso pedagógico de la I.E N° 6071-VES	47

Resumen

El objetivo de la investigación fue: Determinar la relación que existe entre el liderazgo del director con el desempeño pedagógico del docente en una institución educativa primaria, 2018

Es de tipo básica, de diseño no experimental, transversal – correlacional. La población es censal estuvo conformada por 80 docentes de la institución educativa N° 6071 “República Federal de Alemania”; la técnica de estudio es un cuestionario cuyos instrumento es la encuesta, se cumplieron con los requisitos de validez y la confiabilidad. El método que se utilizó fue el hipotético deductivo, para el análisis de datos se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Los resultados determinaron que la relación que existe entre el liderazgo del director y el desempeño del docente es ,744 que se aplicó en la institución educativa “República Federal De Alemania”

Palabras claves: Gestión, aprendizaje, liderazgo y desempeño

Abstract

The objective of the research was: To determine the relationship that exists between the leadership of the director with the pedagogical performance of the teacher in a primary educational institution, 2018

It is of a basic type, of non-experimental, cross-correlational design. The population is census was composed of 80 teachers of the educational institution No. 6071 "Federal Republic of Germany"; the study technique is a questionnaire whose instrument is the survey, the validity and reliability requirements were met. The method that was used was the hypothetical deductive, for the data analysis the Spearman nonparametric Rho test was applied.

The results determined that the relationship that exists between the leadership of the director and the performance of the teacher is .744 that was applied in the educational institution "Federal Republic of Germany"

Keywords: Management, learning, leadership and performance.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En estos últimos tiempos y en diferentes países del mundo le dan más énfasis al liderazgo de los directores en las diversas instituciones del ámbito educativo. Asimismo en Chile se ha llegado a la conclusión que el liderazgo directivo es la clave para movilizar las instituciones educativas y asegurar la calidad de la educación, a través de las observaciones de las aulas y de una retroalimentación en la reflexión descriptiva y de la metacognición pedagógica en los docentes. En España se ha demostrado que los directores organizan mejor su tiempo en el aspecto pedagógico, por lo que se ha evidenciado mejores resultados en los desempeños de los estudiantes. En la UNESCO y la Unión Europea (2014) manifiestan que el liderazgo es vital para lograr la calidad educativa, para ello el líder debe motivar e incentivar a los demás miembros de la comunidad educativa en desarrollar lo mejor de sí en las tareas asignadas. En Uruguay, expone que un líder busca el logro de las metas en común, para ello es muy importante delegar responsabilidades a los maestros, debe tener en cuenta los diferentes aspectos como social, económico y tecnológico para transformar la actitud de las personas, haciendo uso de las innovaciones tecnológicas y metodológicas en la enseñanza aprendizaje.

El liderazgo ha venido tomando importancia a partir de la percepción que tienen los docentes de las instituciones, influenciando en las actitudes y comportamiento de los propios docentes que laboran en dichas instituciones. Es por ello que las instituciones se preocupan por mantener un clima favorable positivo, donde halla motivación y donde el docente se encuentre a gusto; la cual va a permitir el desarrollo eficiente de los docentes, para lograr las metas que se trazan las instituciones y llevar al éxito.

El docente como generador de nuevos conocimientos en las instituciones educativas necesitan realizar su labor en un ambiente que sea favorable para un buen desempeño y el decaimiento o la falta de ese ambiente hace que su rendimiento se vea afectado. Asimismo el liderazgo del director y el desempeño docente son dos variables fundamentales que se ven afectados lo cual perturba el desarrollo del proceso pedagógico afectando la calidad formativa de los estudiantes.

El distrito de Villa el Salvador, ha demostrado un ejemplo de liderazgo en las diferentes jornadas de lucha y sacrificio para obtener beneficios a favor de toda la población. Así mismo la participación activa de los líderes de las diferentes instituciones y organizaciones se lograron muchos proyectos en beneficio de la comunidad.

En la institución educativa de primaria investigada, el liderazgo del director se ve cuestionado constantemente por diversas causas y que al parecer afectan el buen desempeño docente. Algunos de estas causas son por los diferentes estilos de liderazgo de los directores y subdirectores o por los problemas personales entre los directivos, o porque tienen mucho tiempo de permanencia en la institución, otra de estas causa puede ser el deficiente empleo de la comunicación el choque entre los valores de la institución y los valores individuales de los docentes; todo aquello ocasiona un descontento que, lógicamente, repercute en el ambiente laboral, desarrollando un clima tenso y autoritario que hacen que las actividades del personal de la institución no sea eficaz, A consecuencia de esta situación el comportamiento del personal muchas veces se torna retantes o caso contrario apáticos ante lo que sucede en la institución afectando directamente el buen servicio que se brinda a los educandos.

Hoy en día los directores de las instituciones educativas estatales tienen mayor liderazgo e influencia en el desempeño y la creatividad en los docentes, así mismo la toma de decisiones en forma oportuna de los directores y la distribución de las responsabilidades permite una mejor mediación con los docentes y una buena planificación de las diversas actividades y propiamente dicha de las sesiones de aprendizaje. En la institución educativa N° 6071 del distrito de Villa El Salvador se ha evidenciado que no existe liderazgo por parte de los directivos ya que se ha demostrado en los resultados del desempeño docente y de los estudiantes.

1.2. Trabajos Previos

Después de haber revisado la literatura, se encontraron investigaciones relacionadas con el estudio, no obstante, describiremos algunas investigaciones internacionales y nacionales que tienen alguna semejanza con las variables en estudio.

1.2.1. Trabajos previos internacionales

En el ámbito internacional mencionaremos los siguientes antecedentes:

Leiva, Montecinos, y Aravena (2016) en su investigación titulada *Liderazgo pedagógico en directores noveles en Chile: Practicas de Observación de clases y Retroalimentación a Profesores*. Como resultado se encontró que la observación que se realiza a los docentes durante el desarrollo de una sesión es muy importante para que los expertos puedan emitir su opinión del quehacer pedagógico, así realizar la retroalimentación y la autorreflexión de

la práctica pedagógica permitiendo fortalecer el trabajo de los docentes dentro de las aulas. Este trabajo se relaciona con la tesis porque nos permite conocer el rol que desempeña el director como líder pedagógico para mejorar y elevar el desempeño de los docentes en su práctica pedagógica, siempre en cuando los directores generan comentarios de calidad en la retroalimentación incidiendo positivamente en la motivación, en la deconstrucción del quehacer pedagógico y la superación profesional de los docentes.

Castro(2016) en su trabajo de investigación denominado “*Directores Principiantes: dificultades y retos en el desempeño de sus funciones*” para optar el grado de magister en investigación educativa en la universidad autónoma de Yucatán- México su objetivo fue identificar y describir las dificultades de los directores principiantes de escuelas secundarias públicas, para su población contaron con un total 34 directores de las cuales sólo 32 participaron haciendo un 91%, En la metodología el instrumento que utilizado fue una adaptación de un cuestionario tipo encuesta la que estaba conformada por ocho secciones utilizando para ello el instrumento escala de Likert, Los valores de confiabilidad Alfa de Crombach (α) para medir la consistencia interna de la pruebas. El índice de confiabilidad para cada una de las aéreas del cuestionario y en todos los casos fue superior a 80. Respecto a los resultados hallados en este estudio indican que los directores principiantes tienen dificultades al realizar el PETE y el PAT .Otra dificultad obtenida en esta investigación fue enfrentarse a un amplio número de tareas. En general no se hallaron diferencias significativas de acuerdo con las características de los directores principiantes, ya sea por género, experiencia y por rango de edad. (p. 101-102).

Murillo y Hernández-Castilla (2015) En su investigación *Liderazgo para el aprendizaje: ¿Qué tareas de los directores y directoras escolares son las que más inciden en el aprendizaje de los estudiantes?* Cuyo objetivo fue focalizar las diferencias en la distribución del tiempo de las tareas pedagógicas de los directores y su distribución de las tareas como directores en las escuelas. Como resultado se encontró que los directores al dedicar más tiempo a prácticas directamente ligadas al liderazgo pedagógico tendrán mejores resultados, de aquello que se dedican a las tareas administrativas. En conclusión, podemos decir que cuando el director da mayor tiempo a las tareas pedagógicas tendrán mejores resultados en el desempeño de los docentes y por ende en la enseñanza aprendizaje de los estudiantes. Esta investigación se relaciona con la tesis, porque hoy en día el rol del director es ejercer un liderazgo pedagógico y su experiencia que tiene en el cargo le

permitirá demostrar eficiencia y eficacia, influyendo en el desempeño del docente y en el logro de los aprendizajes que realizan en los estudiantes.

Gutiérrez (2017) en su investigación realizada sobre *Análisis del modelo de liderazgo en la dirección de los conservatorios profesionales en España (Doctoral dissertation, Universidad de Granada)* En conclusión para mejorar el aprendizaje en las instituciones educativas, el director debe ejercer un liderazgo transformacional, donde permita a los docentes desarrollar su autonomía y una capacidad creativa y reflexiva en el desarrollo del aprendizaje y fortalecer las condiciones para desarrollarse profesional. Este trabajo se relaciona con mis tesis porque los directores son los líderes y gestores del gran cambio que se da en las instituciones educativas, para ello debe potenciar la autonomía y el liderazgo en el docente a través de los trabajos colegiados promoviendo y garantizando el logro de los aprendizajes.

Nieves (2016) en su investigación *Desempeño docente y clima organizacional en el liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, estado Aragua I*. Su objetivo es establecer la relación que existe entre el Desempeño Docente y el Clima Organizacional del Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, Estado Aragua. En conclusión se puede decir que existe una estrecha relación del clima de una institución educativa con el desempeño del docente, ya que repercute con sus actitudes y comportamientos en el desarrollo de los aprendizajes, esta relación permite fortalecer las relaciones interpersonales con los actores de una comunidad educativa para fortalecer un buen desempeño de todos los miembros. Este trabajo se relaciona con mi tesis porque permite conocer el liderazgo del director dentro de una institución educativa donde genera un clima saludable donde fortalezcan los vínculos afectivos entre los actores de la comunidad escolar, permitiendo al docente ser autónomo, eficaz y pertinente al generar un ambiente acogedor, seguro y democrático basados en el buen trato como parte de su desempeño.

Tobón y Tobón (2018) en su investigación *evaluación del desempeño docente en México: Del proyecto de enseñanza al proyecto formativo*. La metodología empleada es el estudio documental de tipo cualitativo para comparar y analizar la información, clarificando. En conclusión podemos decir que los docentes deben ser promotores de los cambios profundos en su práctica pedagógica haciendo uso de estrategias metodológicas innovadoras para mejorar su desempeño y poder repercutir en el aprendizaje de los estudiantes. Ese trabajo se relaciona con esta tesis, porque dentro del desempeño del docente exige utilizar estrategias y recursos innovadores para fortalecer su práctica

pedagógica como una necesidad creativa y responsable con el propósito de lograr aprendizajes significativos en los estudiantes.

1.2.2. Trabajos previos nacionales

Martos (2018) *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución*

Educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017, Tesis de Maestro. Universidad Cesar vallejo” El propósito de la investigación es la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente, *Metodología, la muestra de la presente investigación es 24 profesores, el Alfa de Cronbach se encuentra por encima de lo establecido, concluyó que el liderazgo directivo se encuentra estrechamente relacionado con el desempeño docente, esto quiere decir que el liderazgo que ejercen los directores influyen en las conductas de los actores de la educación, fortaleciendo las relaciones interpersonales y la satisfacción del personal, permitiendo lograr los cambios en los aprendizajes en los estudiantes, el director como líder es el responsable de gestionar un ambiente adecuado en las instituciones educativas para favorecer el éxito en el desempeño del docente, los datos estadísticos confirman una correlación de 0,883 alta entre las dos variables investigadas.*

Rojas (2017) *Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado de la región puno 2016*. En conclusión, se puede decir que una persona debe sentirse bien en el lugar donde trabaja gracias al comportamiento asertivo de sus compañeros, hoy en día la gestión pedagógico del director juega un papel muy importante en las instituciones educativas, porque permite propiciar un ambiente de respeto, tolerancia y empatía entre los miembros o actores de la comunidad y una buena actitud fortalece al buen desempeño en el docente. Esta investigación se relaciona con mi tesis porque tanto el director como el docente están en la responsabilidad de propiciar espacios acogedores para que marche bien la institución educativa y fortalecer el desempeño del docente.

Mestanza (2017) *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. “San Antonio de Jicamarca” del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana, Lima Perú*, Tesis de Maestro, Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Tiene como objetivo principal en dicho estudio es determinar la asociación entre el liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional de los docentes. El tipo un es descriptivo donde se pretende recoger datos de forma independiente sobre las variables de estudio, tratándose de variables cualitativas se empleó los instrumentos de tipo escala el

diseño es transversal correlacionar, para el tratamiento estadístico se empleó el estadístico Chi-Cuadrado de Pearson para medir un el grado de asociación entre las variables y dimensiones del estudio, La muestra es 58 docentes, no se empleó fórmula estadística para la muestra, se consideró a todos los profesores dado el caso de una muestra pequeña. Concluye que existe una asociación significativa entre el liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente.

Roman (2016) *Evaluación del liderazgo del director y su influencia en el desempeño docente del nivel secundario de la institución educativa del Distrito de Villa María del Triunfo. Tesis de Maestría*. La metodología empleada en esta investigación científica se ha realizado en forma cuantitativa, transversal bivariada, aplicando un diseño correlacional causal explicativo. En conclusión esta investigación tiene una gran influencia el liderazgo del director hacia el desempeño del docente, es importante tener en cuenta el estilo de liderazgo que ejerce el director en la institución educativa. Este trabajo se relaciona con mi tesis porque guarda relación el liderazgo del director con el desempeño del docente, hoy en día los directores en las instituciones educativas no solo se dedican a la gestión administrativa, por el contrario se involucran directamente con la gestión pedagógica, es por ello su influencia significativa en el desempeño del docente que se evidencia en su práctica pedagógica.

Freire y Miranda (2014) *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. MISC*. La metodología que se empleó fue la aplicación de una información cuantitativa. Es muy importante ya que influye en el desempeño del docente esto a su vez repercute en mejorar el rendimiento de sus aprendizajes en los estudiantes, a través de las orientaciones y el acompañamiento pedagógico. El trabajo se relaciona con esta tesis, porque el papel que desempeña el director como líder transformacional e innovador dentro de la institución educativa promueve la aplicación de diversas estrategias, facilita espacios de participación comunicativa, preventiva y reflexiva, generando oportunidades de mejoramiento profesional para elevar el desempeño del docente.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Liderazgo del director

Dentro de la bibliografía revisada, se ha elegido aquella que considero lo organizacional como una teoría macro, es decir, una teoría de las teorías. En ese sentido, esta tesis se basa

en el paradigma organizacional propuesto por Salanova, (Llorens, y Martínez, 2016):

Estas organizaciones positivas son aquellas que buscan la excelencia organizacional y el éxito; ya que nos permite promover una fuerza laboral física y psicológicamente saludable que sea capaz de mantener un ambiente de trabajo en equipo y una cultura organizacional positivos, especialmente durante periodos de turbulencias y cambios, y demostrar capacidad no sólo de sobrevivir en estos periodos críticos sino de aprender a ser resiliente y salir más fortalecido con nuevas expectativas para estructurar y organizar el trabajo. (p.178)

Promover la práctica de valores a partir de un ambiente democrático donde haya vivencia de los derechos humanos, generando una cultura de paz.

Fortalecer las relaciones humanas entre los diferentes agentes de nuestra institución y comunidad local, mediante la participación activa, para consolidar un clima institucional armonioso y mejorar el desarrollo de las actividades productivas.

Un nuevo paradigma de la educación del siglo XXI, es conocer el instrumento para lograr el desarrollo de la humanidad a través de la educación, ya que nos permite salir de la pobreza, determinar un empleo, tener conocimiento y a la vez tener acceso a todos los bienes materiales y culturales de la sociedad. Para competir con la sociedad del conocimiento no solo basta tener conocimientos básicos sino debemos ser competentes para hacer frente a cualquier situación que se nos presente. Según (Aguerrondo, 2017)

Por otro lado, en el paradigma organizacional propuesto por Robbins (como cito Pérez, 2016) señala que: El director tiene la responsabilidad de gestionar para demostrar sus capacidades en el cargo, hacer efectiva su labor administrativa, con proyección al manejo y obtención de los recursos, cumplir una labor pedagógica, extendiéndose a hacer un líder competente con su personal docente.

Una organización es un equipo de trabajo que labora de forma colaborativa para un bien común, crea un potencial para que la organización genere resultados óptimos, su trabajo es eficaz para la resolución de problemas. En un equipo de trabajo los esfuerzos de sus individuos dan como resultado un nivel de rendimiento superior a los aportes individuales.

Existen algunas propuestas que indican para evaluar la gestión del director a través de tres cualidades: el ser eficiente para el buen manejo y uso del tiempo disponible, así como los recursos necesarios que se requiere en las instituciones educativas para dar un mejor servicio ya planificado.

En cuanto a la eficacia, es que el director demuestre capacidad de poder lograr los objetivos previstos con resultados satisfactorios.

Tipos de liderazgo

El liderazgo es un elemento importante dentro de las organizaciones para su buen funcionamiento de la empresa, ya que permite guiar y dirigir en forma eficiente las diferentes acciones de los trabajadores para conseguir un objetivo en común. Se pueden encontrar diferentes tipos de líderes:

El liderazgo autocrático es aquel que ejerce autoridad en los demás, al tomar decisiones sin consultar a nadie y o delega responsabilidades, es decir todas las acciones gira alrededor de él.

El liderazgo Transaccional, su rol del líder se basa en la supervisión y organización del grupo de trabajo donde estimula a los participantes a través del premios y castigos para mediar su desempeño. (Contreras y Barbosa, 2013)

El liderazgo transformacional es el líder que toma decisiones en función a los miembros de la organización, busca el cambio de las ideas y de la actitud de cada uno de sus integrantes, incentivándolos a desarrollar nuevas habilidades y estrategias para lograr objetivos en común. (Salazar, 2006)

Toda organización está formada por grupo de personas que se relacionan entre sí, buscando un clima favorable que les permita desarrollar tareas en forma eficaz con propósitos claros para obtener beneficios en común.

Liderazgo del director

Antiguamente en las instituciones educativas existía un problema sobre el rol del director como líder ya que le dedica más tiempo al aspecto de gestión administrativa. La definición de liderazgo en los directores dentro de las instituciones educativas tiene un impacto positivo como líderes pedagógicos.

Rol del director en la dimensión pedagógica

De acuerdo a los últimos cambios según la reforma de las instituciones educativas los directores cumplen el rol de líderes pedagógicos para dar cumplimiento a los objetivos y propósitos propuestos.

Cualidades de un líder educativo

Para dirigir una institución es importante la presencia de un líder que tenga las cualidades necesarias para movilizar capacidades, habilidades y destrezas en cada uno de los docentes para alcanzar el éxito en la institución educativa, para ello mencionaremos algunas cualidades que debe tener un líder educativo:

Tener una visión amplia y ser capaz de tomar decisiones en el momento oportuno.

Gestionar diferentes recursos para alcanzar las metas propuestas.

Vincular a la familia y la comunidad como alianzas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Tener una mentalidad positiva para enfrentar con optimismo los desafíos.

Ser audaz para prever las necesidades que requiere la institución.

Comunicar en forma oportuna la misión, visión y objetivos alcanzar.

Gestionar oportunidades de formación la actualización para obtener un alto desempeño del docente.

Dimensiones del liderazgo del director

Dimensión: 1 Gestión de un ambiente adecuado para el aprendizaje

Pérez (2016) Es precisamente la interacción entre el acompañante y acompañado de esta manera empieza la interacción de actividades donde se fija metas, objetivos que les permite desarrollar el desempeño profesional de los maestros en las aulas. Son cuatro acciones realizadas por el acompañante: la interacción, tutoría, orientación y confrontación. (p.33)

Los directores quienes son los encargados del monitoreo o del acompañamiento pedagógico en las organizaciones e instituciones educativas tienen el deber de orientar de manera profesional y no perder el propósito del monitoreo que repercute en el mejoramiento profesional de los profesores, además los directores son líderes que coordinan la labor pedagógica en los diferentes grupos, asimismo las preferencias y

predicando cuando se ejecuta el monitoreo o la observación de algunos errores en los propios docentes.

Los directores que realizan labores de acompañante y monitoreo es elemental que los maestros acompañados tenga confianza, realice un análisis de su desarrollo académico dejando de lado y superando sus debilidades mejorando sus fortalezas, con el único propósito de mejorar su aprendizaje y rendimiento en las aulas que repercutirá en el logro de los aprendizajes en sus estudiantes.

El interactuar con los demás, es la función del acompañante que tiene como objetivo la orientación a los acompañados para que se desarrollen de forma profesionalmente y personal.

Pérez (2016) sostiene:

El estrategia o acompañante tiene como propósito ayudar a sus acompañados a desenvolverse de manera profesional en su vida impartiendo conocimientos y diferencias en el contexto político, cultural, social, y académico en el interior de su institución u organización contribuyendo al mejoramiento profesional y personal de los participantes de un grupo. (p. 23).

Por otro lado el acompañamiento y monitoreo de los directores cumplen el propósito de motivar a los profesores para fomentar y retener el Talento, lo cual contribuirá al desarrollo y mejoramiento de la persona y por consecuencia el éxito de la institución educativa. Fortalecer la capacidad para que todos los profesores participen de una y otra manera en la toma de decisiones, para el desarrollo de la institución educativa.

Dimensión: 2 Orientación y acompañamiento del proceso pedagógico

El acompañante debe ser capacitado para guiar y orientar de manera consistente a los docentes, a través de métodos que permitan la colaboración de todos los directivos de manera comprometida y directa, el acompañante debe tener conocimientos innovadores en lo que concierne a la gestión pedagógica, capaz de enfrentar retos y que tenga un dominio en las diversas disciplinas dentro ámbito educativo

Además el acompañante debe tener una función técnica. El monitoreo debe basarse en el conocimiento con bases científicas de todos los procesos y hechos educativos los cuales deben responder a una técnica estrictamente organizada y seria.

Al respecto Pérez (2016), afirma que:

El monitoreo tiene como función en el ámbito educativo orientar y obtener valores, e interpretar datos, corrigiendo en el proceso. En conclusión todo lo que se ejecuta en el monitoreo están orientados a la consecución de esta función. (p.18).

Esta labor técnica se encarga de realizar una serie de estudios en el campo educativo, asesorar a los profesores, orientar el trabajo pedagógico, perfeccionando y promoviendo sistemáticamente a contribuir en el desarrollo de actividades empleando estrategias, técnicas y procesos didácticos innovadores.

Además otras de las funciones que desarrolla la orientación y el acompañamiento comprende la “selección de metas y de cursos futuros de acción, incluye también la toma de decisiones idóneas para lograr los resultados deseados” (Pérez, 2016) Esto quiere decir que el monitor tiene una gran responsabilidad para determinar lo que se quiere lograr en una institución ya que de lo que él planifique y lleve a cabo en la acción de monitoreo estará reflejado en los resultados que obtengan y que deben estar orientados a la mejora de los aprendizajes.

Se entiende que el propósito del acompañante es obtener el logro y mejorar el proceso de aprendizaje y enseñanza, tal es así mejorar la calidad de enseñanza, y el estudiante desarrolle sus capacidades y resolver problemas en su vida futura.

Pérez (2016) sustenta que:

Los conceptos que definen que la orientación y acompañamiento deben estar sometidos a una revisión y análisis constantes. En las reformas que se vienen realizando se considera que el estudiante debe ser reivindicado en su “ser”. Por lo tanto el docente que garantiza este proceso tiene que recibir una ayuda por parte del equipo directivo quien teniendo en cuenta la función que realiza debe mantenerse actualizado. (p.6).

La orientación que debe dar el acompañante no es igual para todos los acompañados, tal es así que los docentes son diferentes en su labor pedagógica, y muchas veces dependerá de las características del aula donde se están llevando a cabo el acompañamiento ya que, éstas varían de un grupo de estudiantes a otro, aun cuando se esté trabajando los mismos contenidos curriculares.

1.3.2. Fundamentos del desempeño docente

El desempeño es la acción de cumplir una función o tarea desarrollando habilidades, destrezas y esfuerzo para analizar los objetivos o metas que cumplió. Según Zaht (citado por Chiavenato y Sacristán 2014), es fomentar dentro y fuera del aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcanzar los estándares de aprendizaje y los perfiles de egreso que se plasma en el currículo nacional.

La evaluación de las clases; el seguimiento individual de los alumnos, la información a los padres, hasta las coordinaciones con sus pares y con los directivos para temas relacionados con el currículo y la gestión de la escuela. (Hidalgo, 2009).

Las empresas tienen un sistema de evaluación para medir el desempeño o el rendimiento de sus trabajadores.

Según Ramírez (2003) manifiesta que el desempeño en la empresa es todo aquello, y solamente aquello, que contribuye a mejorar el binomio valor-costo, es decir, a mejorar la creación neta de valor, por lo contrario, el desempeño no es necesariamente lo que contribuye a disminuir el costo o a aumentar el valor, aisladamente, sin ello no mejorara el ratio valor-costo.

Asimismo se analiza y se coincide en que existen parámetros que deben ser considerados en la observación directa de la evaluación del desempeño del docente, ya que resultaría inimaginable que se puede evaluar a los docentes sin verlos en la práctica.

Según Montenegro, 2009; propone que la evaluación es una estrategia para mejorar la calidad en la educación y calificar la profesión docente. Los países desarrollados lo implementan como política de estado y los países en vía de desarrollo toman como modelos a los enfoques más adecuados y los dominios de mayor pertinencia (p. 8).

Para analiza este aspecto tan importante en los docentes, como es su actualización e implementación sobre todo en el campo de las innovaciones tecnológicas, que actualmente es un requisito indispensable para los docentes dominar las TICS. Tal es así que con el paso del tiempo nuestra sociedad tiene nuevas necesidades y exigencias en el campo del saber, para ello es importante comprender estos conocimientos en las diferentes dimensiones

Guskey y Sparks (2002), citados por Marcelo y Vaillant (2009) sostienen que” los profesores cambian sus creencias no como consecuencia de participar en actividades de desarrollo profesional, sino a partir del contraste de las nuevas prácticas que se proponen desarrollar” (p. 69).

Se está de acuerdo con los autores en que el dominio científico se refiere al dominio netamente profesional de los docentes. Si existe esa iniciativa en ellos para desarrollarse, obviamente participará de eventos que le ayuden cada vez a mejorar su desempeño en las aulas.

Montenegro (2003) sostiene indicadores más específicos respecto a la responsabilidad en el desempeño docente.

Romero (2005) acota que “el director debía evaluar el nivel de conocimientos, asistencia y puntualidad, responsabilidad e interés en el desempeño de sus labores docentes” (p.196).

Se observa que los autores coinciden en mencionar la regularidad y frecuencia que debe el docente integrar en estas reuniones, realmente deben ser casi sagradas.

Valdés (2009) citado por Cuenca, (2011). Y tienen mucho sustento ya que son los entes con los cuales en maestro se comunica día a día. Si no tuviera buenas relaciones interpersonales con estos agentes de la educación, no estaría desarrollando un buen desempeño.

Se coincide con los autores en que esta dimensión es indispensable para que exista comunicación y conexión con los estudiantes, formando así un excelente ambiente de trabajo

Asimismo el docente como profesional medita sobre su práctica y experiencia pedagógica en la escuela y está capacitándose continuamente de forma individual o en grupo.

Por otro lado el desempeño docente tiene ver mucho con las condiciones de trabajo que ofrece la escuela y el sistema educativo imperante; como son las condiciones materiales y sociales que influirán en la satisfacción laboral y por ende contribuirá en su desempeño y resultados.

Aldape (2008) sustenta que “el docente que desea influir positivamente en sus alumnos debe utilizar un criterio basado en los valores éticos y morales dominantes al relacionarse con ellos” (p. 42).

Se está de acuerdo con los autores en que los valores son los que van regir en nuestra vida y directamente son los docentes los grandes transmisores de estos valores por medio de su enseñanza.

Según Delgado (2005) propone:

Se observa que una vez más, el docente es el protagonista principal dentro de este círculo educativo, ya que por medio de su trabajo íntegro y formativo logrará en sus estudiantes cambios de conducta favorables para el individuo y la sociedad. (p.54).

Se analiza que si el docente carece de valores o principios éticos no puede llegar a transmitirlos, menos aún, por sus dificultades emocionales, que ya resulta un grave problema para una Institución educativa, y por ende un grave problema para toda institución educativa del país.

Se analiza y se está de acuerdo con los autores que consideran vital la participación del maestro en el proceso enseñanza-aprendizaje con un fuerte soporte emocional. Abarca muchas áreas importantes que hay que desarrollar en el día a día pero como docentes nos encontramos en el deber de generar ese esfuerzo y ayudar a nuestros estudiantes para su aprendizaje.

Se está de acuerdo con los autores porque estas recomendaciones son bastante completas y fácilmente se pueden aplicar en cualquier institución educativa. A su vez permite tener como base para un acompañamiento al profesor en su proceso de desarrollo de inteligencia emocional.

La práctica pedagógica

La práctica docente no es neutral en sentido ético, incluye una carga axiológica importante por parte del maestro, la cual se manifiesta en su acción cotidiana hacia los estudiantes y de una manera más amplia, trascendental, al plantearse objetivos que conlleven a la transformación de los estudiantes, a una sociedad más inclusiva y equitativa., así lo señalan algunos estudios que sirven de antecedentes a esta investigación. Novak, 1988, p. 72)

Acción docente

Trillo (2008, Citado por Aguerrondo, 2017) Sostiene que:

La práctica docente no se puede concebir sin tener en cuenta el contexto en el que se realiza, pues este determina ya que tanto el sujeto que enseña como el que aprende están inmersos dentro de condiciones externas ajenas que marcan las relaciones que se dan dentro del aula; naturalmente la escuela no se encuentra aislada sino ubicada en un contexto. Y es que en la “más próxima” a la escuela y a

quienes la habitan se encuentra el Sistema Educativo y más allá el Sistema Social y Político propio de un país y de un estado. Siendo así, con ambas se trata de escenificar que cualquier cosa que ocurra en la escuela no es independiente a los sistemas. (p. 19)

El escenario donde todo profesor ejerce su labor es, como se ve, un escenario complejo; por las múltiples variables que intervienen, sin duda, pero sobre todo por su carácter netamente simbólico, de creación cultural, de significados personales. Adviértase que se multiplican por eso las manifestaciones posibles de quienes son los que intervienen en cada caso, y que con ello se multiplican también el esfuerzo de discernimiento que supone cualquiera el saber situarse en ese entorno

Teorías del desempeño docente

Novak (1988) Manifiesta que la teoría es unión de conceptos, que precisan las diferentes formas de relación entre las partes de un cuerpo de conocimientos. y que una teoría de aprendizajes un modelo aclaratorio de lo que sucede cuando asimilamos, nos explica los factores que incurren en el aprendizaje, nos indica la senda a seguir y conocer porque algunos estudiantes no aprenden. La teoría aclara la planificación de la materia conduce las experiencias de y la evaluación de los aprendizaje, orienta y da el significado a la práctica del educador, por lo tanto es saber para qué y cómo hacemos las cosa.

Según Ortiz (2009) las teorías del desempeño docente se afirman en las teorías de los aprendizajes, porque en ellas se puntualizan como debe contemplar el docente en la ocupación que realiza; tenemos por ejemplo las siguientes teorías de aprendizaje:

Humanismo, La educación humanista apoyada en una relación de respeto con los estudiantes, debe ser el eje central de la tarea del docente, este debe conocer las potencialidades y necesidades individuales , fomentar el auto aprendizaje y su creatividad y crear un clima social principal, para que la comunicación académica y emocional tenga éxito.(Hamachek, 1987)

Cognitivismo, el docente debe generar aprendizajes significativos lógicos a través del descubrimiento y la recepción de contenidos escolares en sus estudiantes.

Se considera apropiado, por el sustento de los autores, considerar las siguientes dimensiones en el trabajo de investigación.

Esta dimensión es una de las que coincide con todos los estudios hechos en inteligencia emocional y que son mencionados por (Goleman y Cherniss, 2002).

La dimensión cultural, permite enfrentar nuevos desafíos o retos teniendo en cuenta su contexto real de los estudiantes permitiendo el análisis y la comprensión de los conocimientos históricos de una sociedad.

La dimensión política, permite formar a los estudiantes como ciudadanos responsables basado en valores, que le permitirá realizar los cambios según los enfoques de derecho y del bien común.

La dimensión pedagógica, se entiende la aplicación de saber pedagógico del docente a través de su práctica pedagógica realizando una reflexión de su rol para fortalecer los aprendizajes de los estudiantes y su desempeño.

Marco del buen desempeño docente

Según el marco del buen desempeño presenta que el dominio uno tiene dos competencias: el segundo dominio tiene tres competencias, el dominio tres tiene dos competencias y el dominio cuatro también se la ha considerado dos competencias.

El marco del buen desempeño del docente es un instrumento que regula el desarrollo del quehacer pedagógico en los docentes, es por ello que los tres elementos se relaciona entre sí, como son los dominios, competencias y desempeños, las cuales se agrupan para favorecer la construcción del aprendizaje de los estudiantes, cuando hablamos del dominio en el docente nos referimos al campo donde el realizara su práctica pedagógica; las competencias es donde el docente se encarga de resolver diversas situaciones en diferentes contextos y lograr los objetivos establecido, y los desempeños son las acciones de los docentes que son observados para poder evaluar la competencia. Los estudiantes no tan simplemente se puede dar de manera superflua sino que requiere un espacio de tiempo que permita obtener un resultado más confiable de lo que se ha procedido a evaluar (Valdez, 2009)

La taxonomía que congrega tres dominios que cultivan el pensamiento del profesor y son: la programación, las disposiciones participativas y las teorías y creencias. Los autores colocan a las teorías subjetivas en el último dominio.

Por ello la responsabilidad para su elaboración, implementación y evaluación de las prácticas pedagógicas del docente es el Ministerio de Educación (Minedu).

Dimensión del desempeño docente

Dimensión 1 Actitud docente

El ser humano responde al contexto que le rodea de diferentes formas. Así pueden presentarse simpatías o antipatías, solidaridad y egoísmo, amor y odio, etc. A estos estados emocionales se les denomina actitud.

Definida la actitud como una disposición de ánimo hacia un objeto, hecho o fenómeno; se debe entender a la actitud profesional docente como la tendencia o disposición emocional que asume el docente con la formación y con su ejercicio profesional.

La educación por ser un hecho social, donde intervienen como agentes de la misma seres humanos (unos que enseñan y otros que aprenden;) es sumamente compleja y campo propicio para que se presenten actitudes de todo tipo y en todo momento, que puedan afectar su normal desarrollo.

El autor hace referencia a la actitud del docente en el aula ya que cada clase es diferente a otra, siempre surgen situaciones inesperadas y que se debe reaccionar de la mejor forma frente a estos casos, el docente no debe perder la cordura y salir de situaciones críticas de una manera inteligente para que la clase no se interrumpa aunque la experiencia nos enseña que frente a una situación problemáticas es bueno suspender el tema que se está tratando para orientar sobre dicho problema el cual debe servir como lección y que puede ser muy beneficioso ya que al final lo que se busca en un aula es la formación del estudiante y que mejor aprendizaje solucionar un problema que se haya presentado.

El proceso enseñanza aprendizaje según Díaz, y Díaz (2007) son las acciones desarrolladas por el profesor en el aula para producir aprendizaje. Tiene que ver más con aspectos concretos de la práctica docente como: programación didáctica, metodología, evaluación de la enseñanza y de los aprendizajes. En general, serían todas aquellas actuaciones del profesor relacionadas directamente con la producción del aprendizaje en los alumnos y, en este sentido, serían una parte de la práctica docente. (p.163)

La visita en el aula es un medio eficaz para la asistencia técnica individual al docente brindando soporte informativo y el intercambio de experiencias, según las necesidades y ritmos de aprendizaje del docente visitado, propiciando una reflexión pedagógica a partir de la propia práctica docente con el fin de mejorarla y generar

mejores aprendizajes en los alumnos, a través de vínculos de respeto y confianza en espacios reales de diálogos. (MINEDU, 2012, 9-10)

En la labor pedagógica donde se ejecuta procesos de aprendizaje y enseñanza tanto el monitor, los acompañados, y los estudiantes están inmersos en un permanente estrés.

Dimensión 2 Práctica docente.

Según Hidalgo (2009) Afirma:

La práctica docente es toda acción pedagógica que desarrolla un docente para generar en sus alumnos los aprendizajes necesarios que les permitan enfrentar con ventaja las distintas situaciones que se presentan en sus vidas y avanzar en el camino de la autonomía y realización personal, entendiéndose esto como efecto educativo o de formación (p.18).

López (2013) establece que acompañar individualmente en aula es un medio eficaz para la asistencia técnica, el soporte informativo y el intercambio de experiencias, según las necesidades y ritmos de aprendizaje del docente visitado, propiciando una reflexión pedagógica a partir de su propia práctica docente.

Hidalgo (2009, p. 12) concibe al docente o profesor como un agente de cambio, cuya tarea no solo es transmitir información, sino realizar un proceso de enseñanza que genere aprendizajes de forma significativa y contextualizada para lograr mayor rendimiento académico y el desarrollo integral del alumno. Esto obliga al profesor a mejorar su práctica docente día a día.

Hidalgo (2009) indican que para desarrollar prácticas educativas eficaces, los profesores necesitan poner en operación sus saberes o conocimientos, por lo que se requiere un conocimiento en acción, o dicho en otras palabras, un saber hacer que pretenda, aunque no siempre se logre, establecer una congruencia entre lo que se sabe sobre la enseñanza y el aprendizaje y lo que se hace en un contexto particular de trabajo con los alumnos. Esto hace necesario que los docentes tengan nociones claras y en el mejor de los casos, cuenten con teorías sobre la docencia que orienten su quehacer dentro y fuera de las aulas.

La práctica docente puede presentarse tres modelos de relación pedagógica: la que corresponde a la pedagogía individual, que privilegia la relación del docente entre el preceptor y el discípulo; la otra relación que denominamos pedagogía de élite o la

formación de especialistas; y finalmente la relación denominada pedagogía colectiva, cuya expresión es la conocida como la pedagogía de aula con grupos más o menos numerosos.

En la práctica docente encontramos con mayor frecuencia escenarios de la primera y tercera relaciones escasamente se llega a dar la pedagogía de élite.

1.4. Formulación al problema

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo del director y el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la gestión de un adecuado ambiente de aprendizaje y el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la orientación y acompañamiento del proceso pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018?

1.5. Justificación del estudio

El presente trabajo quiere dar a conocer los problemas que se suscitan en el área de gestión administrativa del director y su relación con la acción pedagógica docente, por lo tanto, es de interés buscar diversas alternativas de solución al problema; la de direccionar una institución educativa por ello existe la necesidad de preparar al docente para que asuma cargos directivos utilizando diversas estrategias, metodologías oportunas, que reciban capacitaciones, adiestramiento que lo conduzca a ser líder en la institución que dirige; por lo tanto es de suma importancia contar con un perfil directivo que lo identifique.

1.5.1 Justificación teórica

La presente investigación es de carácter científico busca recoger información con datos reales, porcentajes sobre la deficiencia de la gestión del director en el incumplimiento de sus funciones como es de planificar, organizar, coordinar, ejecutar, dirigir y evaluar objetivos y proyectos propuestos según la planificación en una institución educativa y

cómo repercute en la gestión pedagógica de los docentes, se propone para la mejora del desempeño laboral del director en una Institución Educativa que tienda a ser innovador e eficiente y afectivo con toda la comunidad educativa, que permita mejorar en el ejercicio de sus responsabilidades y brindar un servicio de calidad así mismo la gestión pedagógica de los docentes se verá influenciada siendo óptima la enseñanza y aprendizaje favoreciendo a los estudiantes. Es de interés la investigación que conlleva a proponer alternativas de solución en el ámbito directivo y docente.

1.5.2 Justificación metodológica

La presente investigación se justifica metodológicamente, porque el resultado de la investigación podrá ser un modelo educativo, e instrumento o un software que podrá ser utilizado por otros estudios o investigaciones posteriores sobre temas relacionados a nuestras variables de liderazgo del director y el desempeño docente.

Demostrar la importancia de nuevas metodologías aplicadas al desarrollo de la eficacia en la mejora del liderazgo del director ampliando la generación de nuevos conocimientos sobre el mejoramiento continuo de la pedagogía.

A través de la investigación logramos conocer la relación que existe entre la liderazgo del director y el desempeño docente en la Institución Educativa y la imagen institucional que proyectan a la comunidad, para lo cual utilizamos métodos como encuestas, A través de ella se obtuvo los resultados requeridos, asimismo con el método se realizó la investigación con mayor veracidad y en toda su totalidad.

1.5.3. Justificación práctica

Lograr el fortalecimiento de las capacidades en el liderazgo del director y la mejorar en el desempeño docente dentro de la Institución Educativa de primaria, cumpliendo las condiciones básicas de eficiencia como inicio de la mejora continua promovida por la acreditación de los programas educativos actuales, en base a los resultados obtenidos en el trabajo de investigación, es imprescindible involucrar a los docentes en el proceso de una mejora constante de su labor en beneficio de la comunidad educativa, mediante cursos de actualización y capacitaciones sobre liderazgo del director y el desempeño docente; tanto para lograr transmitirles las metodologías más eficientes, así como el uso adecuado de instrumentos que facilitarían el trabajo del docentes.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

El liderazgo del director se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1

La gestión de un adecuado ambiente de aprendizaje se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018

Hipótesis específicas 2

La orientación y acompañamiento del proceso pedagógico se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la gestión de un adecuado ambiente de aprendizaje y el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la orientación y acompañamiento del proceso pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018.

II. Método

2.1. Diseño de la Investigación:

Paradigma: Positivismo

Según Quezada (2010) señala: “Son procedimientos de cómo se gesta los conocimientos gnoseológicos, haciendo uso de métodos tecnológicos, como el hipotético deductivo. Es la manera de pensar sistemáticamente con el propósito de generar conocimientos y acercarse a la verdad.”. (p. 45)

La investigación supone la sistematización, es decir, la organización de los pasos a través de los cuales se ejecutará una investigación científica. No es posible concebir la idea de investigación sin pensar de manera casi automática en la serie de pasos que debemos cumplir para otorgar seriedad, veracidad y científicidad a dicha investigación; en los siguientes puntos se detallan los aspectos que comprende.

El diseño aplicado es de corte transversal no experimental, debido a que se observó las manifestaciones de orden natural, de tal manera que no fueron manipulados las variables, intencionalmente, de preferencia la variable independiente gestión del director lo que nos permitió recoger información por medio del instrumento para luego analizarlas e interpretarlas.

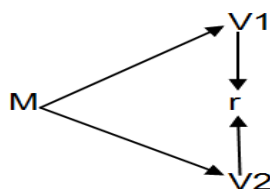


Figura 1: Esquema de correlación

Dónde:

“O1” correspondería al conjunto de datos con respecto al liderazgo del director

“O2”, sería al conjunto de datos con respecto al desempeño docente

M = Son las unidades muestrales que en este caso son los docentes de IE N° 6071 de Villa El Salvador.

r = Es el coeficiente de correlación establecido para el estudio.

Metodología

La presente investigación es cuantitativo e hipotético, puesto que los resultados son recolectados con datos numéricos y analizados aplicando los procesos estadísticos; así mismo se considera el método de la lógica y del razonamiento deductivo porque parte de un problema general.

Tipo de estudio

El presente trabajo de investigación pertenece al tipo básico. Es básico, porque su objetivo fue buscar explicaciones parciales a los acontecimientos educacionales relacionados la función de supervisión y el desempeño docente.

Siguiendo los aportes de Hernández, Fernández, y Baptista (2014), el estudio se enmarca en analizar, las características de la liderazgo del director, y la desempeño docente, tal como perciben los encuestados, así como se analiza la percepción de los docentes en función a establecer el nivel de relaciones, el liderazgo del director y las características del desempeño docente, este tipo de investigación, también denominada sustantiva.

Para el presente estudio el método de investigación es el método deductivo, el cual se ajusta al tipo de investigación descriptiva y diseño correlacional escogido para este fin.

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Concepción del liderazgo del director

Por otro lado en el paradigma organizacional propuesto por Robbins (como cito Pérez, 2016) señala que: El director tiene la responsabilidad de gestionar para demostrar sus capacidades en el cargo, hacer efectiva su labor administrativa, con proyección al manejo y obtención de los recursos, asimismo cumplir una labor pedagógica, extendiéndose a ser un líder competente con su personal docente.

La operacionalización de la variable se organizó en dos dimensiones, e indicadores y 30 ítems como se aprecia en la tabla 1, cabe mencionarse que dichos ítems sirvieron para la elaboración del análisis de la variable mediante el cuestionario de medición de la liderazgo del director, del mismo modo los valores sobre el tipo de evaluación se precisan de acuerdo a las características de cada uno de los ítems en respuesta de cada indicador, con la finalidad de establecer los resultados estadísticos en tablas.

2.2.2. Desempeño docente

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

La operacionalización de la variable denominado, satisfacción en el trabajo se estructuró en dos dimensiones cinco indicadores en las cuales se consignaron 30 ítems o alternativas de análisis a juicio de opinión de los encuestados mediante un cuestionario de opinión, de igual modo, se especifica los valores de evaluación por cada característica de los indicadores, dado a que se buscó conocer la opinión de los encuestados sobre los sentimientos de cada uno de ellos, esto mismo se aprecia en los instrumentos de recolección de datos.

2.2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable liderazgo del director

Dimensión	Indicadores	Ítems	Instrumento	Niveles
Gestión de un ambiente adecuado para el aprendizaje	Promueve espacios de comunicación, colaboración, organización y participación en la toma de decisiones.	1,2,3,4,5	Cuestionario Escala Likert	Bueno (111 –150)
	Aplica estrategias de prevención y resolución de conflictos, a través del diálogo, el consenso y la negociación.	6,7,8,9,10 11,12,13,14,15	Siempre Casi Siempre A Veces	Regular (71 -110)
	Genera un clima escolar basado en la comunicación permanente y el respeto a la diversidad.		Casi Nunca Nunca	Malo (30 – 70)
Orientación y acompañamiento del proceso pedagógico	Gestiona oportunidades de formación y actualización docente.	16,17,18,19,20 21,22,23,24,25		
	Acompaña y orienta el uso de estrategias de aprendizaje y el empleo de recursos	26,27,28,29,30		
	Desarrolla un proceso de autoevaluación para la mejora de los aprendizajes.			

Tabla 2

Operacionalización del desempeño docente

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Actitud docente	Oportunidad para aplicar sus conocimientos Dominio de grupo. Capacitación de auto-mejoramiento.	1,2,3,4,5	Cuestionario	Muy eficiente (111
		6,7,8,9,10	Escala Likert	-150)
		11,12,13,14,15	Índices:	Eficiente
			Siempre	(71 -110)
			Casi Siempre	
			A Veces	Deficiente
			Casi Nunca	(30 – 70)
Práctica docente	Orientación técnica Orientación pedagógica Evaluación docente	16,17,18,19	Nunca	
		20		
		21,22,23,24		
		25		
		26,27,28,29,30		

2.3. Población y muestra

Hernández et al, (2014. p. 208) La población estuvo comprendida por 80 docentes de la Institución Educativa N° 6071 de Villa El Salvador.

Muestra

La Muestra que se aplicó fue censal

Según Carcausto, 2009 nos da a conocer que “El censo es el recuento que se hace de una población finita, es decir, debe ser numerable y contable” (p.78)

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

También se utilizó la técnica del fichaje, para la recolección de la información bibliográfica que sirviera de fundamento para la construcción del marco teórico de cada una de las variables.

La encuesta está formulada con preguntas cerradas de selección múltiple y se usó la escala de Likert con 5 índices del primer variable liderazgo del director y de la segunda variable desempeño docente que se brinda en las Institución Educativa N° 6071 de Villa El Salvador.

El instrumento que se aplicó es el cuestionario, que consta de 30 preguntas sobre liderazgo del director y 30 preguntas sobre desempeño docente; siendo aplicado en el mismo tiempo, lugar y sujetos encuestados de las dos variables.

La aplicación de los instrumentos se realizara después de obtener los correspondientes permisos correspondientes de la dirección de la institución educativa. Los docentes participantes completaron el cuestionario en sus horas libres u hora de recreo sin afectar su horario escolar, la colaboración fue en todos los casos consentida.

Variable 1: Liderazgo del director

Ficha técnica

Nombre Original: Liderazgo del director
 Autor: Ana María Ramos Vera
 Procedencia: Institución Educativa N° 6071 de Villa El Salvador
 Objetivo: Determinar el nivel de liderazgo del director Administración:

Individual

Duración: 25 minutos

Escala: de Likert

Bueno (111 – 150)

Regular (71 -110)

Bajo (30 – 70)

Ficha técnica

Nombre : Desempeño docente

Autora : Ana María Ramos Vera

Objetivo : Determinar el nivel de desempeño docente

Forma de aplicación: Directa.

Duración de la Aplicación: 30m

Alto (111 – 150)

Medio (71 -110)

Bajo (30 – 70)

Validez y confiabilidad

Tabla 3

Validez de contenido del instrumento liderazgo del director

Validador	Resultado
Dr. Pedro Novoa Castillo	
Dr. Jacinto Juaquin Vertiz Osorez	
Dr. Julio Bernal Pacheco	

Tabla 4

Validez de contenido del instrumento desempeño docente.

Validador	Resultado
Dr. Pedro Novoa Castillo	
Dr. Jacinto Juaquin Vertiz Osorez	
Dr. Julio Bernal Pacheco	

Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 5

Confiabilidad de cuestionario

VARIABLES	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Liderazgo del director	0,822	30
Desempeño docente	0,846	30

2.5. Método de análisis de datos

Luego de obtener los datos, realizar la codificación, elaboración y transferencia a la matriz de datos, se procedió al guardarlo en un archivo de excel. Previamente al análisis se desarrollaron una serie de revisiones para observar si se encontraban errores y en algunos casos se estableció la corrección inmediata.

Acerca de las variables investigadas se utilizó el programa estadístico SPSS 24 (Statistical Package for the Social Sciences), que es un programa muy conocido y manejado por los analistas, y cuyas características y aplicaciones se adecuan al método de trabajo de esta investigación.

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Figura 2 Correlación de Spearman

Asimismo se realiza la prueba de correlación para ello se realiza el análisis mediante el coeficiente de correlación hallando la “Rho de Spearman”; para contrastar la hipótesis de la investigación se comparó en la tabla de correlación, por ser una prueba para determinar la relación existente entre las variables de estudio.

2.6. Aspecto ético

En el estudio se mantendrá la reserva de los docentes participantes la muestra, la literatura empleada cuenta con fuentes confiables, no se manipularan datos por ningún motivo.

III. Mis resultados

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Liderazgo del director

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones de la variable liderazgo del director y el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador 2018”, para la presentación de los resultados se procederán a la presentación de niveles y rangos de la variable para el proceso de interpretación de los resultados.

Tabla 6

Distribución de frecuencias del liderazgo del director de la I.E. N° 6071-VES

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo (30 – 70)	16	20,0
Regular (71 -110)	26	32,5
Bueno (111 –150)	38	47,5
Total	80	100,0

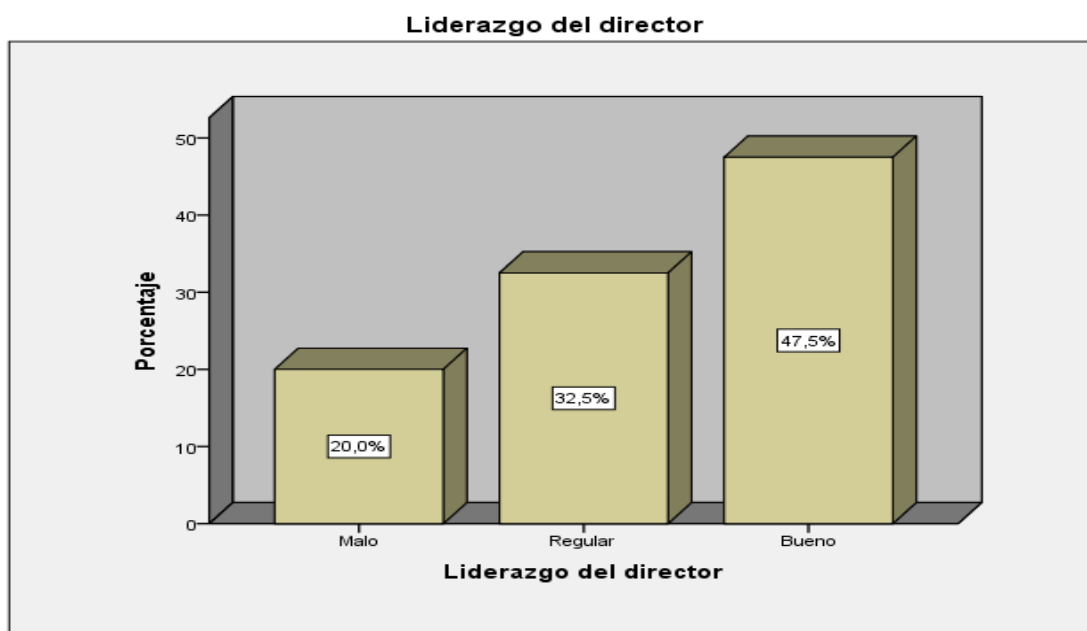


Figura 3 Niveles de liderazgo del director de la I.E. N° 6071-VES

De los resultados que se aprecia en cuanto a los niveles del liderazgo del docente en la institución educativa de Villa El salvador 2018, se tiene que el nivel bueno con un 47,5% tiene mayor porcentaje en comparación al nivel regular con 32,5%, el nivel malo con 20%. Perciben que el nivel es bueno según los docente de la institución educativa de Villa El salvador, 2018.

3.1.2. Desempeño docentes

Tabla 7

Distribución de frecuencias del desempeño docentes de la I.E. N° 6071-VES

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente (30 – 70)	18	22,5
Eficiente (71 -110)	29	36,3
Muy eficiente (111 –150)	33	41,3
Total	80	100,0

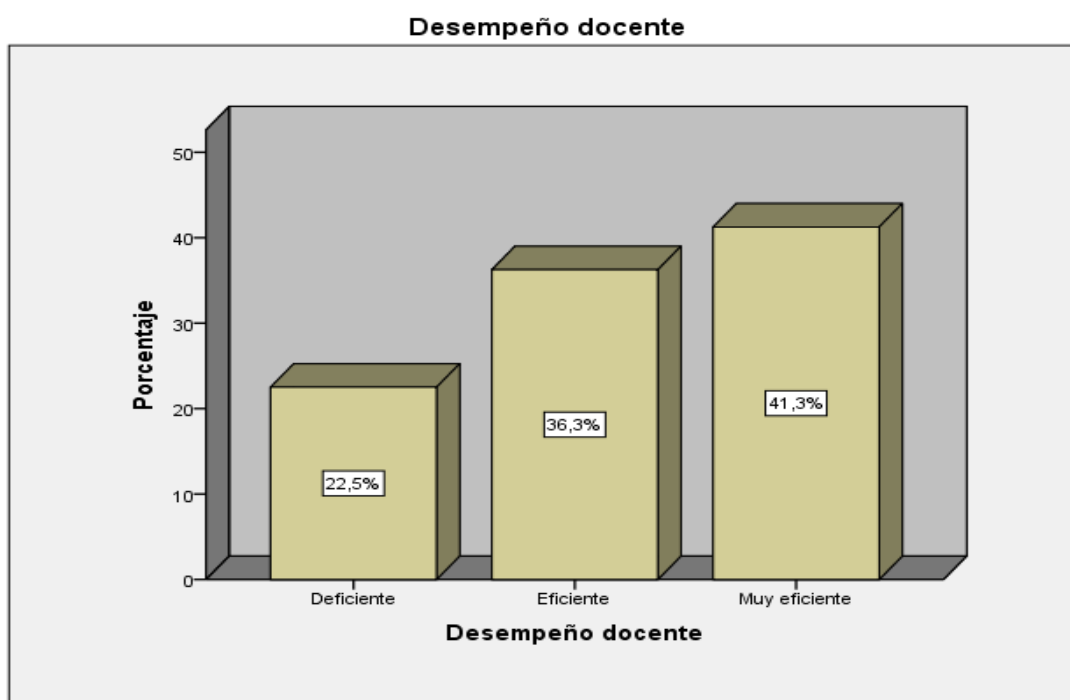


Figura 4 Niveles de desempeño docente de la I.E. N° 6071-VES

De los resultados que se aprecia en cuanto a los niveles del desempeño docente en la institución educativa de Villa El salvador 2018, se tiene que el nivel es muy eficiente con un 41,3% tiene mayor porcentaje en comparación al nivel eficiente con 36,3%, el nivel deficiente con 22.5%. Perciben que el nivel es muy eficiente según los docente de la institución educativa de Villa El salvador, 2018.

3.1.3. Gestión de un adecuado ambiente de aprendizaje

Tabla 8

Niveles de gestión de un adecuado ambiente de aprendizaje de la I.E. N° 6071-VES

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo (15 – 35)	13	16,3
Regular (36 -55)	33	41,3
Bueno (56–75)	34	42,5
Total	80	100,0

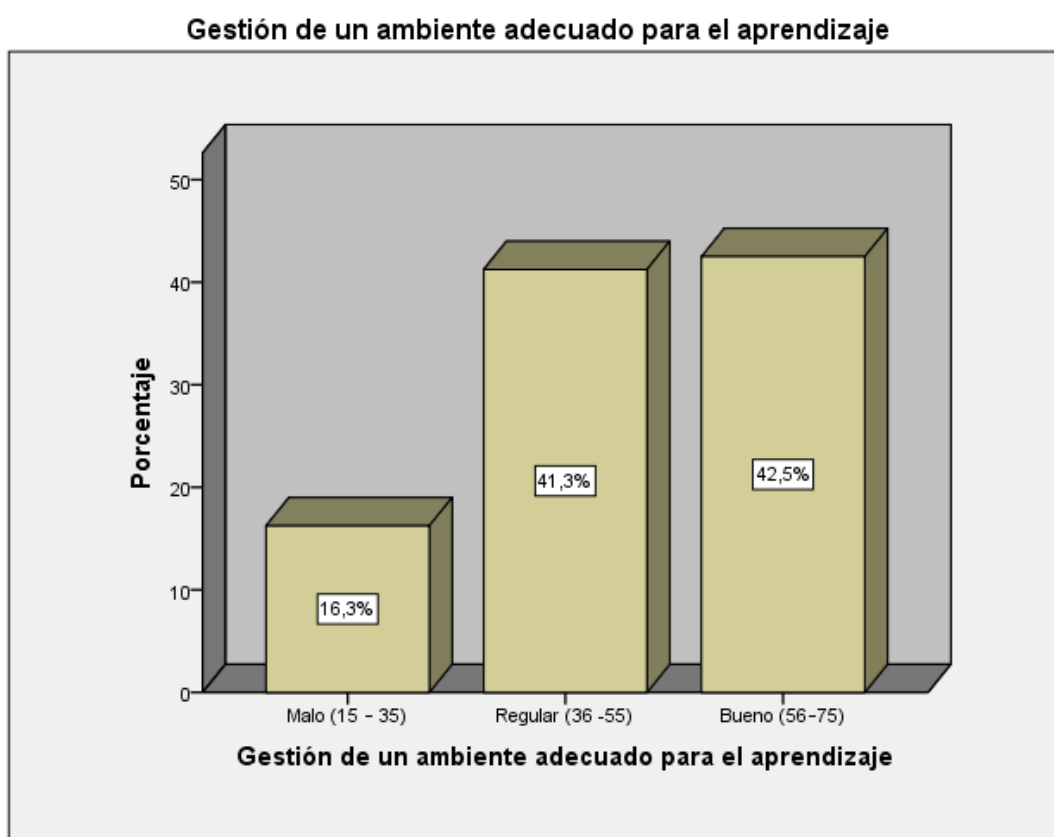


Figura 5 Niveles de gestión de un adecuado ambiente de aprendizaje de la I.E. N° 6071-VES

De los resultados que se aprecia en cuanto a los niveles de gestión de un adecuado ambiente de aprendizaje en la institución educativa de Villa El salvador 2018, se tiene que el nivel bueno con un 42,5% tiene mayor porcentaje en comparación al nivel regular con 41,3%, el nivel malo con 16.3%. Perciben que el nivel es bueno según los docente de la institución educativa de Villa El salvador, 2018.

3.1.4. Orientación y acompañamiento del proceso pedagógico

Tabla 9

Niveles de orientación y acompañamiento del proceso pedagógico de la I.E. N° 6071-VES

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo (15 – 35)	23	28,8
Regular (36 -55)	28	35,0
Bueno (56–75)	29	36,3
Total	80	100,0

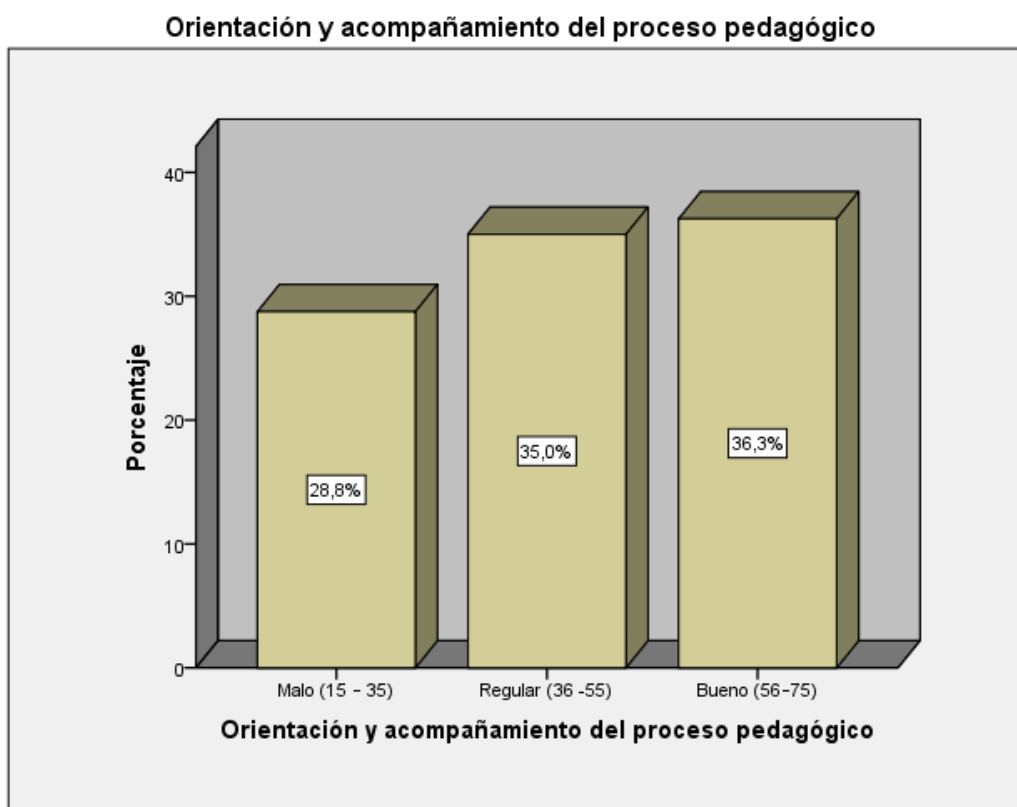


Figura 6 Niveles de orientación y acompañamiento del proceso pedagógico de la I.E. N° 6071-VES

De los resultados que se aprecia en cuanto a los niveles de orientación y acompañamiento del proceso pedagógico en la institución educativa de Villa El salvador 2018, se tiene que el nivel bueno con un 36,3% tiene mayor porcentaje en comparación al nivel regular con 35%, el nivel malo con 28.8%. Perciben que el nivel es bueno según los docente de la institución educativa de Villa El salvador, 2018.

3.2. Resultados correlacionales.

3.2.1. Liderazgo del director y desempeño docente

Ho. El liderazgo del director no se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018

H1. El liderazgo del director se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018

Tabla 10

Correlación liderazgo del director y el desempeño docente de la I.E. N° 6071-VES

		Liderazgo del director	Desempeño docente
Liderazgo del director	Coefficiente de correlación	1,000	,744**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,744**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

De los resultados que se aprecian en la tabla 13 adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,744 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre el liderazgo del director se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018.

3.2.2. Gestión de un adecuado ambiente de aprendizaje y desempeño docente

Hipótesis específicos 1

Ho. La gestión de un adecuado ambiente de aprendizaje no se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018

H1. La gestión de un adecuado ambiente de aprendizaje se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018.

Tabla 11

Correlación adecuado ambiente pedagógico y el desempeño docente de la I.E. N° 6071-VES

			Ambiente adecuado	Desempeño docente
Rho de Spearman	Ambiente adecuado	Coefficiente de correlación	1,000	,629**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,629**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

De los resultados que se aprecian en la tabla 14 adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,629 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la gestión de un adecuado ambiente de aprendizaje se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018.

3.2.3. Gestión de un adecuado ambiente de aprendizaje y desempeño docente

Hipótesis específicos 2

H0. La orientación y acompañamiento del proceso pedagógico no se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018

H1. La orientación y acompañamiento del proceso pedagógico se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018

Tabla 12

Correlación orientación y acompañamiento y el desempeño docente de la I.E. N° 6071-VES

		Orientación y acompañamiento	Desempeño docente
Orientación y acompañamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,756**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,756**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

De los resultados que se aprecian en la tabla 15 adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,756 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la orientación y acompañamiento del proceso pedagógico se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018.

IV. Discusión

El estudio se titula: “Liderazgo del director y el desempeño docente en una Institución Educativa de primaria, 2018, los resultados encontrados guardan una relación con la información recabada mediante los instrumentos utilizados.

En cuanto a la hipótesis general, El liderazgo del director se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador 2018, según el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,744 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre el liderazgo del director se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018. Leiva, Montecinos, y Aravena (2016) Concluye que la observación que se realiza a los docentes durante el desarrollo de una sesión es muy importante para que los expertos puedan emitir su opinión del quehacer pedagógico, así realizar la retroalimentación y la autorreflexión de la práctica pedagógica permitiendo fortalecer el trabajo de los docentes dentro de las aulas. Según Martos (2018) Concluyó que el liderazgo directivo se encuentra estrechamente relacionado con el desempeño docente, esto quiere decir que el liderazgo que ejercen los directores influyen en las conductas de los actores de la educación, fortaleciendo las relaciones interpersonales y la satisfacción del personal, permitiendo lograr los cambios en los aprendizajes en los estudiantes, el director como líder es el responsable de gestionar un ambiente adecuado en las instituciones educativas para favorecer el éxito en el desempeño del docente, los datos estadísticos confirman una correlación de 0,883 alta entre las dos variables investigadas. Mestanza (2017), tiene sustento transversal correlacionar, para el tratamiento estadístico se empleó el estadístico Chi-Cuadrado de Pearson para medir un el grado de asociación entre las variables y dimensiones del estudio, La muestra es 58 docentes, no se empleó fórmula estadística para la muestra, se consideró a todos los profesores dado el caso de una muestra pequeña. Concluye que existe una asociación significativa entre el liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente.

En cuanto a la Hipótesis específica 1, La gestión de un adecuado ambiente de aprendizaje se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018, según el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho

de Spearman 0, 629 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la gestión de un adecuado ambiente de aprendizaje se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018, Según Rojas, N. R. (2017) Concluye que una persona debe sentirse bien en el lugar donde trabaja gracias al comportamiento asertivo de sus compañeros, hoy en día la gestión pedagógico del director juega un papel muy importante en las instituciones educativas, porque permite propiciar un ambiente de respeto, tolerancia y empatía entre los miembros o actores de la comunidad y una buena actitud fortalece al buen desempeño en el docente.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, La orientación y acompañamiento del proceso pedagógico se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018, según el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0, 756 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la orientación y acompañamiento del proceso pedagógico se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018.. Lo anterior es ratificado por Gutiérrez (2007) Concluye que para mejorar el aprendizaje en las instituciones educativas, el director debe ejercer un liderazgo transformacional, donde permita a los docentes desarrollar su autonomía y una capacidad creativa y reflexiva en el desarrollo del aprendizaje y fortalecer las condiciones para desarrollarse profesional. Para Murillo y Hernández-Castilla (2015) Concluye que cuando el director da mayor tiempo a las tareas pedagógicas tendrán mejores resultados en el desempeño de los docentes y por ende en la enseñanza aprendizaje de los estudiantes. Esta investigación se relaciona con la tesis, porque hoy en día el rol del director es ejercer un liderazgo pedagógico y su experiencia que tiene en el cargo le permitirá demostrar eficiencia y eficacia, influyendo en el desempeño del docente y en el logro de los aprendizajes que realizan en los estudiantes.

V. Conclusiones

Conclusiones

- Primera:** De los resultados que se aprecia en cuanto a los niveles del liderazgo del docente en la institución educativa de Villa El salvador 2018, se tiene que el nivel bueno con un 47,5% tiene mayor porcentaje en comparación al nivel regular con 32,5%, el nivel malo con 20%. Perciben que el nivel es bueno según los docente de la institución educativa de Villa El salvador, 2018.
- Segunda:** De los resultados que se aprecia en cuanto a los niveles del desempeño docente en la institución educativa de Villa El salvador 2018, se tiene que el nivel es muy eficiente con un 41,3% tiene mayor porcentaje en comparación al nivel eficiente con 36,3%, el nivel deficiente con 22.5%. Perciben que el nivel es muy eficiente según los docente de la institución educativa de Villa El salvador, 2018.
- Tercera:** El liderazgo del director se relaciona directa ($Rho=0,744$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.
- Cuarta:** La gestión de un adecuado ambiente de aprendizaje se relaciona directa ($Rho=0,629$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es moderada.
- Quinta:** La orientación y acompañamiento del proceso pedagógico se relaciona directa ($Rho=0,756$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

VI. Recomendación

Recomendaciones

- Primero:** Se recomienda a la Institución Educativa crear una política de evaluación de desempeño docente con la finalidad de mejorar el proceso y los resultados educativos, con reglas claras principalmente reconocidas por todos los involucrados en cuanto a los alcances, procesos y usos de los resultados de la evaluación, con métodos e instrumentos y objetivos, elaborados por los mismos docentes, debiendo ser justos y realizarse con respeto a la equidad de trato.
- Segundo:** Se recomienda establecer evaluaciones anuales a los docentes de la institución educativa a través de la observación directa con un acompañamiento institucional y seguimiento de su desempeño docente mediante instrumentos de evaluación, que permita identificar las falencias y aciertos de los docentes, para crear círculos de estudio y programas de capacitación y formación de acuerdo a los avances humanísticos, científicos y tecnológicos, al término de cada bimestre.
- Tercero:** Se recomienda regular dentro de la práctica educativa de cada una de las áreas la correspondiente retroalimentación de los procesos de enseñanza y aprendizaje a partir del análisis de los resultados evaluativos, teniendo en cuenta la reflexión conjunta con los alumnos con el fin de orientarlos adecuadamente.
- Cuarto:** Se recomienda mediante una adecuada capacitación en educación del aprendizaje, mejorar e innovar sus procedimientos, técnicas e instrumentos de manera evidente y continua; desarrollando acciones que busquen los mejores resultados entre los estudiantes.
- Quinto:** Crear mecanismos propios, vinculados a bonificaciones en otros incentivos de acuerdo a la productividad o efectividad del maestro para estimular su buen desempeño.
- Sexto:** Implementar de manera participativa instrumento de evaluación a la gestión a los directores, e implementar mecanismos de estímulo a los directores más destacados en los ejercicios de sus funciones.

VII. Referencias

- Aguerrondo, I. (2017) *El nuevo paradigma de la educación para el siglo XXI*. Editorial Prentice-Hall, México.
- Castro. (2016). “*Directores Principiantes: dificultades y retos en el desempeño de sus funciones*”. Tesis de grado de magister en investigación educativa en la universidad autónoma de Yucatán- México.
- Cehua, P., y Williams, C. (2015) *El estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en la calidad educativa, en las instituciones educativas públicas de la capital de la provincia de Canta de la UGEL N° 12, región Lima-provincias-2013*.
- Chiavenato, I., y Sacristán, P. M. (2014). “*Introducción a la teoría general de la administración*”
- Contreras Torres, F., y Barbosa Ramírez, D. (2013) *Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional*”. Revista virtual universidad católica del norte, 2(39), 152-164.
- Cuenca, R., y Cáceda, J. (2017) *Ideales Normativos, Normas y Praxis: Patologías Sociales sobre los Directivos Escolares en el Perú*”. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. <https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/7229>
- Educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017, Tesis de Maestro. Universidad Cesar vallejo.*
- Freire, S., y Miranda, A. (2014) *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. MISC.
- Gutiérrez, M. C. Q. (2017) *Análisis del modelo de liderazgo en la dirección de los conservatorios profesionales en España*” (Doctoral dissertation, Universidad de Granada).
- Herrera Rubio, J. E., y Hernández, O. (2017). “*Análisis del pensamiento estratégico para la competitividad en instituciones públicas de educación superior en el Norte de Santander*”. Revista *Espacios*, 38(50). <http://www.revistaespacios.com/a17v38n50/17385011.html>
- Leiva, M, Montecinos, y Aravena, (2016) *Liderazgo pedagógico en directores noveles en Chile: Prácticas de observación de clases y retroalimentación a profesores*. RELIEVE-Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa, 22(2). https://www.uv.es/rELiEVE/v22n2/RELIEVEv22n2_8.pdf

- Marco del Buen Desempeño del Director (2013) Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Marco del Buen Desempeño del Director (2013). Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Marco del Buen Desempeño del Director (2014).
- Martos, R. B. (2018) *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución*
- Mestanza, S. M. (2017) *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. "San Antonio de Jicamarca" del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana, Lima Perú*, Tesis de Maestro, Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Morín, E. (1999) *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro* Caracas: Ediciones: Faces-usv Cipots
- Morphol. J (2013) *Por qué investigar y como conducir una investigación* https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022013000400056
- Murillo y Hernández-Castilla, R. (2015) *Liderazgo para el aprendizaje: ¿ Qué tareas de los directores y directoras escolares son las que más inciden en el aprendizaje de los estudiantes?* RELIEVE. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa, 21(1). https://www.uv.es/RELIEVE/v21n1/RELIEVEv21n1_1.pdf
- Nieves, F. (2016) *Desempeño docente y clima organizacional en el liceo Agustín Codazzi de Maracay, estado Paragua*. *Paradigma*, 18(2), 85-122.
- Novak (1988), *Aprendiendo a aprender*, Barcelona, Martínez Roca, SA, p.18.
- OCDE. (2010) *La definición y selección de competencias clave* Recuperado de: http://comclave.educarex.es/pluginfile.php/130/mod_resource/content/3/DESECO.pdf
- Ortiz, A. (2009) *Constructivismo o destrucción: Teorías de aprendizaje aplicadas a la práctica escolar*. Centro de Estudios Pedagógicos y Didáctico. ww.monografias.com Educación.
- Rojas, N. R. (2017) *Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado de la región Puno 2016*. *Revista Científica Investigación Andina*, 17(1), 14.
- Roman, R. E. C. (2016) *Evaluación del liderazgo del director y su influencia en el desempeño docente del nivel secundario de la institución educativa magíster del*

- distrito de Villa María del Triunfo*. Lima, 2013/ Evaluation of the leadership of the director and his influence in. *logos*, 6(1).
<http://www.uancv.edu.pe/revistas/index.php/RCIA/article/view/352>.
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. M. (2016) *Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes*. *Papeles del Psicólogo*, 37(3). <http://www.redalyc.org/html/778/77847916004/>
- Salazar, M. (2006) *El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden*. *Unirevista*.
- Sánchez, F. P. (2012) *Comportamiento organizacional*. Editorial Prentice-Hall, México.
- Sánchez-Reyes, J. B., y Barraza-Barraza, L. (2015) *Percepciones sobre liderazgo*. *Ra Ximhai*.
- Solano, A. C., Perugini, A., Benatuil, M. L., Nader, D., & Solano, M. C. (2007) *Teoría y evaluación del liderazgo*. Editorial Paidós.
- Tobón, S., y Tobón, B. (2018) *Evaluación del desempeño docente en México: Del Proyecto de Enseñanza al Proyecto Formativo*. *Atenas I*(41), 18-33.
- Trujillo, López, y Lorenzo, (2016) *Liderazgo educativo en la gestión de redes sociales en la web 2.0. Innovación y cambio en las organizaciones educativas*. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 7(3).
<https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/5400/5839>
- Vaillant, D. (2016) *Algunos marcos referenciales en la evaluación del desempeño docente*. *Revista Iberoamericana de Evaluación I* (2).

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

Anexo 1
Matriz de consistencia

Liderazgo del director y el desempeño docente en una Institución Educativa de primaria, 2018

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos
Problemas General ¿Qué relación existe entre el liderazgo del director y el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018? Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la gestión de un adecuado ambiente de aprendizaje y el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018? ¿Qué relación existe entre la orientación y acompañamiento del proceso pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018.?	Objetivos General Determinar la relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018. Objetivos específicos Determinar la relación entre la gestión de un adecuado ambiente de aprendizaje y el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018. Determinar la relación entre la orientación y acompañamiento del proceso pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018.	Hipótesis general El liderazgo del director se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018 Hipótesis específicos La gestión de un adecuado ambiente de aprendizaje se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018 La orientación y acompañamiento del proceso pedagógico se relacionan con el desempeño docente en la institución educativa de Villa El Salvador, 2018	Variable 1: Liderazgo del director			
			Gestión de un ambiente adecuado para el aprendizaje.	Promueve espacios y mecanismos de comunicación, colaboración, organización y participación en la toma de decisiones. Aplica estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 11,12,13,14,15	Escala Likert 5.Siempre 4. Casi siempre 3. Algunas veces 2. Casi nunca 1. Nunca
			Orientación y acompañamiento del proceso pedagógico.	Gestiona oportunidades de formación y actualización docente. Acompaña y orienta el uso de estrategias de aprendizaje y el empleo de recursos. Desarrolla un proceso de autoevaluación, para la mejora de los aprendizajes.	16,17,18,19,20 21,22,23,24,25 26,27,28,29,30	Bueno (111 – 150) Regular (71 -110) Bajo (30 – 70)
			Variable 2: Desempeño docente			
			Actitud docente	Oportunidad para aplicar sus conocimientos Dominio de grupo. Capacitación de auto-mejoramiento.	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 11,12,13,14,15	Escala Likert 5.Siempre 4. Casi siempre 3. Algunas veces 2. Casi nunca 1. Nunca
			Práctica docente	Orientación técnica Orientación pedagógica Evaluación docente	16,17,18,19,20 21,22,23,24,25 26,27,28,29,30	Alto (111 – 150) Medio (71 -110) Bajo (30 – 70)

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>TIPO: Investigación básica</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 80 de los docentes Institución Educativa N° 6071 de Villa El Salvador.</p> <p>Tipo de muestra: Muestra censal</p> <p>Tamaño de muestra: 80 docentes</p>	<p>Variable 1: Liderazgo del director</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario Monitoreo: El investigador.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Institución Educativa N° 6071 de Villa El Salvador.</p> <p>Forma de administración: Directa</p> <p>Autora: Ana María Ramos Vera</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario Monitoreo: El investigador.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Institución Educativa N° 6071 de Villa El Salvador.</p> <p>Forma de Administración: Directa</p> <p>Autora: Ana María Ramos Vera</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición,</p> <p>INFERENCIAL: Para la contratación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho Spearman.</p>

Anexo 2

Instrumentos de medición

Anexo 2. Instrumentos

Cuestionario escala de medición: Liderazgo del director

Estimados docentes, marcar con una equis (X) en cada recuadro la respuesta que mejor represente su opinión.

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

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión 1 Gestión de un ambiente adecuado para el aprendizaje.					
1	¿Promociona la misión, visión y objetivos de la institución educativa?					
2	¿Controla y orienta el uso eficiente de los recursos y materiales didácticos para beneficiar el aprendizaje de los estudiantes?					
3	¿Convoca a jornadas y encuentros de reflexión para atender las necesidades de los estudiantes?					
4	¿Participa asertivamente en la toma de decisiones?					
5	¿Promueve espacios para la atención a los padres de familia?					
6	¿Desarrolla estrategias sobre el buen trato entre los estudiantes?					
7	¿Promueve estrategias sobre el buen trato entre los padres de familia?					
8	¿Aplica estrategias de organización para trabajar en un ambiente favorable?					
9	¿Aplica estrategias de prevención en función a la resolución de conflictos?					
10	¿Promueve la tolerancia y la empatía entre los actores educativos?					
11	¿Trata a los estudiantes con respeto y aprecio?					
12	¿Promueve espacios de confianza en los estudiantes para tomar acuerdos y fortalecer la convivencia?					
13	¿Construye de manera asertiva las relaciones interpersonales entre los estudiantes?					
14	¿Diseña actividades teniendo en cuenta las características socio culturales de los estudiantes?					
15	¿Genera un clima escolar basado en el respeto de la diversidad sociocultural?					
	Dimensión 2: Orientación y acompañamiento del proceso pedagógico.					
16	¿Programa sesiones de trabajo entre los docentes para el mejoramiento de estrategias en el desarrollo de los aprendizajes?					
17	¿Incentiva las buenas prácticas de los docentes en el quehacer pedagógico?					
18	¿Utiliza estrategias innovadoras para mejorar la calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje?					
	¿Participa en experiencias significativas para su desarrollo profesional?					
19	¿Reflexiona con sus colegas sobre su práctica pedagógica y de los aprendizajes de los estudiantes?					
20	¿Ejecuta actividades de aprendizaje que desarrolla la creatividad y el pensamiento crítico?					
21	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes activen sus conocimientos en la solución de problemas con una actitud reflexiva?					
22	¿Organiza el trabajo de manera colegiada?					
23	¿Escucha y guía a los estudiantes a partir de sus inquietudes, intereses y necesidades de los estudiantes?					
24	¿Hace uso de la tecnología para facilitar el aprendizaje?					
25	¿Aplica diferentes formas o técnicas para autoevaluarse?					
26	¿Realiza la retroalimentación en los estudiantes en relación a sus aprendizajes?					
27	¿Utiliza reforzadores cuando los estudiantes alcanzan resultados satisfactorios?					
28	¿Durante el proceso de enseñanza realiza preguntas de reflexión para mediar y fijar los conocimientos en los estudiantes?					
29	¿Evalúa permanentemente y toma decisiones para retroalimentar a los estudiantes?					
30	¿Programa sesiones de trabajo entre los docentes para el mejoramiento de estrategias en el desarrollo de los aprendizajes?					

Cuestionario escala de medición: Desempeño docente

Estimados docentes, marcar con una equis (X) en cada recuadro la respuesta que mejor represente su opinión.

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

N°	Ítem	1	2	3	4	5
Dimensión 1. Actitud docente						
1	¿Promueve la misión, visión y objetivos de la Institución educativa?					
2	¿Controla y orienta el uso eficiente de los recursos y materiales para el aprovechamiento de los estudiantes?					
3	¿Se reúne con los docentes para organizar el desarrollo de la programación escolar y el cumplimiento de los objetivos establecidos?					
4	¿Es coherente al informar a tiempo los objetivos y metas institucionales?					
5	¿Promueve el apoyo de aliados educativos en mejora de los aprendizajes de los estudiantes?					
6	¿Convoca a jornadas de reflexión para atender las necesidades en el desarrollo del aprendizaje?					
7	¿Propone estrategias para dar solución a los conflictos de la institución educativa?					
8	¿Fortalece las relaciones interpersonales entre docentes?					
9	¿Promueve la confianza para mejorar el desempeño en los docentes?					
10	¿Promueve el diálogo asertivo entre los docentes?					
11	¿Promueve acciones para una buena convivencia y de buen trato en la institución educativa?					
12	¿Propicia un entorno favorable para la realización de diversas actividades dentro de la institución educativa?					
13	¿Incentiva y premia las buenas prácticas de los docentes en el proceso pedagógico?					
14	¿Impulsa jornadas de trabajo con los docentes para reflexionar sobre los resultados de los aprendizajes?					
15	¿Realiza actividades considerando la diversidad sociocultural de los docentes?					
Dimensión 2: Práctica docente						
16	¿Impulsa los procesos y talleres de formación y capacitación del personal docente?					
17	¿Llega a las aulas a compartir la misión, visión y objetivos de la institución educativa?					
18	¿Se involucra en la práctica pedagógica de los docentes?					
19	¿Orienta y capacita a los docentes sobre el desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades de la institución educativa?					
20	¿Participa directamente en el desarrollo profesional formal e informal de los docentes?					
21	¿Orienta y asesora el uso de estrategias de aprendizaje y recursos metodológicos en el proceso del aprendizaje?					
22	¿Controla y orienta el uso correcto de los recursos y materiales para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje?					
23	¿Fortalece el trabajo colegiado entre los docentes para realizar una reflexión conjunta con el propósito de alcanzar las metas de aprendizaje?					
24	¿Realiza visita a las aulas para apoyar y motivar el trabajo de los docentes?					
25	¿Motiva al docente el uso de estrategias innovadoras?					
26	¿Promueve la reflexión de la práctica del docente para la mejora de los aprendizajes?					
27	¿Verifica con los docentes los avances y las limitaciones del proceso de aprendizaje?					
28	¿Promueve en los docentes la autoevaluación en función a su planificar curricular?					
29	¿Realiza jornadas de autoevaluación para mejorar el desempeño de los docentes?					
30	¿Fomenta la maximización del tiempo en el desarrollo del aprendizaje?					

Anexo 3

Base de datos de la prueba piloto

Base de datos prueba piloto del liderazgo del director

Liderazgo del director.sav [Conjunto_de_...]

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

25:119

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30
1	2	4	1	1	5	4	5	4	3	2	1	1	2	5	4	3	2	5	4	3	2	1	1	1	2	1	1	2	5	4
2	3	5	5	5	4	1	4	1	3	3	1	2	2	4	1	3	3	4	1	3	3	1	2	1	3	1	2	2	4	1
3	5	2	3	2	1	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
4	5	2	5	2	1	1	4	4	2	3	1	1	1	4	4	2	3	4	4	2	3	1	1	2	4	5	4	5	2	3
5	2	5	4	3	1	2	5	2	2	4	3	1	4	5	2	2	4	5	2	2	4	3	1	3	5	5	5	5	2	5
6	3	4	1	5	5	5	5	3	3	2	4	2	5	5	3	3	2	5	3	3	2	4	2	2	5	4	3	2	5	4
7	5	5	5	3	1	1	4	5	2	3	2	3	5	4	5	2	3	4	5	2	3	2	3	3	4	1	3	3	4	1
8	1	1	1	4	3	1	5	5	2	5	2	5	4	5	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
9	1	2	1	2	4	2	3	2	5	4	3	2	1	1	1	5	4	3	2	5	4	3	2	1	4	3	2	1	1	1
10	5	3	3	3	2	3	3	3	4	1	3	3	1	2	1	4	1	3	3	4	1	3	3	1	1	3	3	1	2	1
11	4	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
12	5	5	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	5	4	3	2	1	1	3	4	4	2	3	1	2	3	4	4	5	2
13	2	1	1	4	5	2	2	4	5	2	2	4	4	1	3	3	1	2	1	5	2	2	4	3	2	5	5	5	5	2
14	5	3	3	2	5	3	3	2	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	1	5	3	3	2	4	5	4	3	2	1	1
15	4	5	2	3	4	5	2	3	4	5	2	3	4	4	2	3	5	4	3	4	5	2	3	2	4	1	3	3	1	2
16	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	2	2	4	4	1	3	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5
17	5	5	2	2	4	3	4	1	3	3	1	2	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	1	3	3	1	2	1	4	1
18	5	5	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	3	4	4	2	3	1	1	3	2	5	5	5	4	5	2
19	5	4	5	2	3	2	4	4	2	3	1	1	5	5	2	5	5	2	2	4	3	1	2	3	3	1	1	5	5	2
20	4	5	5	2	5	2	5	2	2	4	3	1	2	5	5	5	5	3	3	2	4	2	2	5	4	3	1	2	5	5
21																														

Resumen de Estadísticos

Log

Análisis de fiabilidad

Título

Notas

Conjunto de datos

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Título

Resumen de Estadísticos

[Conjunto_de_datos4] D:\0 Tesis\00\Ramos\2\Liderazgo del director.sav

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	20	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	30

Base de datos prueba piloto dei desempeño docente

Desempeño pedagógico.sav [Conjunto_de_da

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

28 : I26

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	var
1	4	4	3	2	1	1	3	2	1	5	4	3	2	1	5	5	4	4	2	4	2	1	1	2	1	1	1	2	5	4	
2	5	5	4	3	2	5	4	3	2	4	1	3	3	1	1	3	3	3	5	5	3	2	1	1	1	1	2	2	4	1	
3	1	4	1	3	3	4	1	3	3	5	5	5	5	5	4	2	1	5	3	4	3	3	1	2	5	1	5	3	5	5	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	2	3
5	5	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	4	4	2	2	1	5	3	5	2	3	1	1	3	1	5	5	2	5	
6	4	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	1	4	2	4	2	4	3	1	4	3	3	2	5	4	
7	1	5	3	3	2	4	2	4	3	2	1	1	3	2	1	5	4	3	2	1	5	5	4	4	2	4	2	1	1	2	
8	2	4	5	2	3	2	3	5	4	3	2	5	4	3	2	4	1	3	3	1	1	3	3	3	5	5	3	2	1	1	
9	1	5	5	2	5	2	5	4	1	3	3	4	1	3	3	5	5	5	5	5	4	2	1	5	3	4	3	3	1	2	
10	5	1	5	4	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	4	1	4	1	3	3	3	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	4	4	2	2	1	5	3	5	2	3	1	1	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	1	4	2	4	2	4	3	1	
13	2	5	4	3	2	1	3	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	5	5	4	4	3	2	4	2	
14	5	4	1	3	3	1	4	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	1	4	1	5	2	3	2	3	
15	4	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	3	5	5	5	2	5	2	5	
16	5	4	4	2	3	1	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	4	5	1	1	3	4	1	3	
17	5	4	3	1	5	2	2	1	4	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	1	1	5	4	1	2	3	5	5	5	
18	5	2	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	2	5	5	5	5	4	3	
19	5	5	4	3	2	1	4	5	4	3	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	4	5	2	3	1	1	5	4	1	3	
20	4	4	5	4	3	2	1	4	1	3	3	1	4	3	5	2	2	4	3	5	5	5	2	5	3	1	4	5	5	5	
21																															
22																															

➔ Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] D:\0 Tesis\00\Ramos\2\Desempeño pedagógico.sav

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	30

Anexo 4

Base de datos de la muestra

Base de datos de la Variable Liderazgo del director																															
N°	Gestión de un ambiente adecuado para el aprendizaje.															Orientación y acompañamiento del proceso pedagógico															
	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	TOTAL
1	5	4	5	5	5	5	4	5	2	3	4	3	2	3	5	4	5	5	5	5	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	115
2	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	2	2	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	2	4	4	4	122
3	4	3	4	3	3	3	4	1	3	2	2	3	4	2	4	3	2	1	2	3	2	2	3	3	4	2	2	1	3	2	80
4	1	1	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40
5	3	4	5	4	5	5	4	5	2	3	4	3	2	3	5	4	5	5	5	5	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	112
6	2	3	1	4	2	1	3	2	1	2	2	1	2	5	5	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	1	1	64
7	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	1	1	1	3	2	3	2	3	1	1	3	5	4	4	3	2	76
8	4	3	3	5	2	5	4	5	4	5	4	5	3	5	2	3	3	4	3	3	1	3	4	3	5	4	4	1	3	2	105
9	3	3	2	4	2	5	4	5	4	5	4	5	3	5	2	3	3	4	3	3	1	3	4	3	5	4	4	1	3	2	102
10	4	5	5	5	5	5	4	3	2	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	2	4	4	4	125
11	2	3	4	3	2	2	4	5	3	4	1	2	2	2	5	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	5	3	1	3	3	87
12	3	4	5	5	5	5	4	5	2	5	4	2	2	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	2	4	4	4	119
13	4	4	5	5	5	5	4	5	2	5	4	2	2	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	2	4	4	4	120
14	2	3	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	5	5	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	1	1	61
15	5	3	5	3	2	1	3	2	1	2	2	1	2	5	5	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	1	1	70
16	3	3	4	1	1	1	1	2	1	1	2	2	4	3	3	3	4	3	3	2	1	3	4	3	4	4	4	5	3	5	83
17	2	3	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	5	5	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	1	1	61
18	1	2	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41
19	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
20	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	2	2	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	2	4	4	4	121
21	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	33
22	3	4	4	5	5	5	4	5	2	3	4	3	2	3	5	4	5	5	5	5	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	112
23	2	5	5	5	5	5	4	5	5	1	4	2	5	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	132
24	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	33
25	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	2	2	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	2	4	4	4	122
26	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	1	1	1	3	2	3	2	3	1	1	3	5	4	4	3	2	73
27	1	2	2	3	4	1	1	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	44
28	4	3	3	3	2	5	4	5	4	5	4	5	3	3	2	3	3	4	3	2	1	3	4	3	5	4	4	1	3	2	100
29	3	3	3	4	2	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	5	4	4	1	3	2	105
30	3	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	4	3	3	3	4	3	3	2	1	3	4	3	4	4	4	5	3	5	82
31	5	3	4	5	5	5	4	5	2	5	4	2	2	3	5	4	5	5	5	5	3	5	2	3	3	3	2	4	4	4	116
32	4	3	2	3	2	1	4	2	1	1	2	2	4	3	3	3	4	3	3	2	1	3	4	3	4	4	4	5	3	5	88
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	149
34	4	3	5	3	5	3	4	5	5	5	4	2	5	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	132
35	2	3	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	5	5	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	1	1	61
36	4	3	2	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	5	5	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	1	1	64
37	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	3	4	2	4	4	4	127
38	2	5	2	5	5	5	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	5	5	5	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	109
39	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	34
40	3	2	4	3	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	2	1	3	2	4	1	3	2	3	2	1	1	4	3	2	81

41	4	3	4	5	2	4	3	5	4	5	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	5	5	3	4	3	3	2	2	99	
42	2	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	140	
43	3	3	4	3	2	2	4	5	3	4	1	2	2	2	5	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	5	3	1	3	3	88	
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	144	
45	4	5	5	5	5	5	4	5	2	1	4	2	2	3	5	4	5	5	5	5	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	112	
46	5	4	5	5	5	5	4	5	2	3	4	3	2	3	5	4	5	5	5	5	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	115	
47	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	43	
48	1	1	1	1	2	1	2	5	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	55
49	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	2	2	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	2	4	4	4	122	
50	2	5	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	5	5	3	3	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	3	3	1	1	63
51	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	1	1	1	3	2	3	2	3	1	1	3	5	4	4	3	2	75	
52	3	2	4	3	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	2	1	3	2	4	1	3	2	3	2	1	1	4	3	2	81	
53	4	3	2	3	2	2	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	5	5	4	5	3	4	3	3	98	
54	5	5	5	5	5	5	4	5	2	3	4	3	2	3	5	4	5	5	5	5	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	113
55	3	3	2	3	2	2	2	5	3	4	1	2	2	2	5	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	5	3	1	3	3	84	
56	5	4	5	5	5	5	4	5	2	3	4	3	2	3	5	4	5	5	5	5	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	115	
57	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	2	2	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	2	4	4	4	122	
58	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	4	2	1	3	3	1	2	3	52
59	2	1	1	1	2	1	2	5	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	56
60	3	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	4	3	3	3	4	3	3	2	1	3	4	3	4	4	4	4	5	3	5	82
61	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	36
62	5	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	1	1	1	3	2	3	2	3	1	1	3	5	4	4	3	2	77	
63	5	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	1	1	1	3	2	3	2	3	1	1	3	5	4	4	3	2	79	
64	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	2	2	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	2	4	4	4	122	
65	5	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	1	1	1	3	2	3	2	3	1	1	3	5	4	4	3	2	79	
66	3	3	3	3	2	5	4	5	4	5	4	5	3	3	2	3	3	4	3	2	1	3	4	3	5	4	4	1	3	2	99	
67	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	2	2	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	133
68	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	42
69	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	2	2	3	5	4	5	5	5	5	3	5	2	3	3	3	2	4	4	4	119	
70	3	3	1	5	2	2	3	5	4	5	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	5	5	3	4	3	3	2	2	92	
71	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	138
72	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	3	2	3	2	3	1	1	3	5	4	4	3	2	73	
73	5	4	5	5	5	5	4	5	2	3	4	3	2	3	5	4	5	5	5	5	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	115	
74	3	3	3	3	2	5	4	5	4	5	4	5	3	3	2	3	3	4	3	2	1	3	4	3	5	4	4	1	3	2	99	
75	2	1	2	2	1	2	1	1	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	45	
76	3	3	2	5	2	1	1	2	1	1	2	2	4	3	3	3	4	3	3	2	1	3	4	3	4	4	4	4	5	3	5	86
77	4	2	3	4	2	2	4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	5	4	4	1	3	2	102	
78	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	51
79	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	3	2	3	2	3	1	1	3	5	4	4	3	2	72	
80	3	4	4	3	5	5	4	5	2	5	4	2	2	3	5	4	5	5	5	5	3	5	2	3	3	3	2	4	4	4	113	

Anexo 5

Certificados de validez de contenido de los instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): *Jacinto Joaquin Vertiz Osorio*

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de tesis, con mención en Gestión y calidad educativa de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2018, aula 215, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestra en gestión y calidad educativa.

El título o nombre de mi proyecto de investigación es: "Liderazgo del Director y el Desempeño Pedagógico del Docente en una Institución Educativa Primaria, 2018" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



Firma

Ana María Ramos Vera

D.N.I: 09688822



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DEL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE: LIDERAZGO DEL DIRECTOR								
	DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE UN AMBIENTE ADECUADO PARA EL APRENDIZAJE.	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Promueve la misión, visión y objetivos de la Institución educativa?	X		X		X		
2	¿Controla y orienta el uso eficiente de los recursos y materiales para el aprovechamiento de los estudiantes?	X		X		X		
3	¿Se reúne con los docentes para organizar el desarrollo de la programación escolar y el cumplimiento de los objetivos establecidos?	X		X		X		
4	¿Es coherente al informar a tiempo los objetivos y metas institucionales?	X		X		X		
5	¿Promueve el apoyo de aliados educativos en mejora de los aprendizajes de los estudiantes?	X		X		X		
6	¿Convoca a jornadas de reflexión para atender las necesidades en el desarrollo del aprendizaje?	X		X		X		
7	¿Propone estrategias para dar solución a los conflictos de la institución educativa?	X		X		X		
8	¿Fortalece las relaciones interpersonales entre docentes?	X		X		X		
9	¿Promueve la confianza para mejorar el desempeño en los docentes?	X		X		X		
10	¿Promueve el diálogo asertivo entre los docentes?	X		X		X		

11	¿Promueve acciones para una buena convivencia y de buen trato en la institución educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	¿Propicia un entorno favorable para la realización de diversas actividades dentro de la institución educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	¿Incentiva y premia las buenas prácticas de los docentes en el proceso pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	¿Impulsa jornadas de trabajo con los docentes para reflexionar sobre los resultados de los aprendizajes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSIÓN 2: ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DEL PROCESO PEDAGÓGICO	Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Realiza actividades considerando la diversidad sociocultural de los docentes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	¿Impulsa los procesos y talleres de formación y capacitación del personal docente?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	¿Llega a las aulas a compartir la misión, visión y objetivos de la institución educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	¿Se involucra en la práctica pedagógica de los docentes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	¿Orienta y capacita a los docentes sobre el desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades de la institución educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	¿Participa directamente en el desarrollo profesional formal e informal de los docentes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	¿Orienta y asesora el uso de estrategias de aprendizaje y recursos metodológicos en el proceso del aprendizaje?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	¿Controla y orienta el uso correcto de los recursos y materiales para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	¿Fortalece el trabajo colegiado entre los docentes para realizar una reflexión conjunta con el propósito de alcanzar	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	las metas de aprendizaje?	X		X		X		
24	¿Realiza visita a las aulas para apoyar y motivar el trabajo de los docentes?	X		X		X		
25	¿Motiva al docente el uso de estrategias innovadoras?	X		X		X		
26	¿Promueve la reflexión de la práctica del docente para la mejora de los aprendizajes?	X		X		X		
27	¿Verifica con los docentes los avances y las limitaciones del proceso de aprendizaje?	X		X		X		
28	¿Promueve en los docentes la autoevaluación en función a su planificar curricular?	X		X		X		
29	¿Realiza jornadas de autoevaluación para mejorar el desempeño de los docentes?	X		X		X		
30	¿Fomenta la maximización del tiempo en el desarrollo del aprendizaje?	X		X		X		
VARIABLE: DESEMPEÑO PEDAGOGICO DEL DOCENTE								
DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE UN AMBIENTE ADECUADO PARA EL APRENDIZAJE.		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Promociona la misión, visión y objetivos de la institución educativa?	X		X		X		
2	¿Controla y orienta el uso eficiente de los recursos y materiales didácticos para beneficiar el aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
3	¿Convoca a jornadas y encuentros de reflexión para atender las necesidades de los estudiantes?	X		X		X		
4	¿Participa asertivamente en la toma de decisiones?	X		X		X		
5	¿Promueve espacios para la atención a los padres de familia?	X		X		X		
6	¿Desarrolla estrategias sobre el buen trato entre los estudiantes?	X		X		X		
7	¿Promueve estrategias sobre el buen trato entre los padres de familia?	X		X		X		

8	¿Aplica estrategias de organización para trabajar en un ambiente favorable?	X		X		X	
9	¿Aplica estrategias de prevención en función a la resolución de conflictos?	X		X		X	
10	¿Promueve la tolerancia y la empatía entre los actores educativos?	X		X		X	
11	¿Trata a los estudiantes con respeto y aprecio?	X		X		X	
12	¿Promueve espacios de confianza en los estudiantes para tomar acuerdos y fortalecer la convivencia?	X		X		X	
13	¿Construye de manera asertiva las relaciones interpersonales entre los estudiantes?	X		X		X	
14	¿Diseña actividades teniendo en cuenta las características socio culturales de los estudiantes?	X		X		X	
15	¿Genera un clima escolar basado en el respeto de la diversidad sociocultural?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DEL PROCESO PEDAGÓGICO	Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Programa sesiones de trabajo entre los docentes para el mejoramiento de estrategias en el desarrollo de los aprendizajes?	X		X		X	
17	¿Incentiva las buenas prácticas de los docentes en el quehacer pedagógico?	X		X		X	
18	¿Utiliza estrategias innovadoras para mejorar la calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje?	X		X		X	
19	¿Participa en experiencias significativas para su desarrollo profesional?	X		X		X	
20	¿Reflexiona con sus colegas sobre su práctica pedagógica y de los aprendizajes de los estudiantes?	X		X		X	
21	¿Ejecuta actividades de aprendizaje que desarrolla la creatividad y el pensamiento crítico?	X		X		X	
22	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes activen sus conocimientos en la solución de problemas con una	X		X		X	

	actitud reflexiva?	X		X		X	
23	¿Organiza el trabajo de manera colegiada?	X		X		X	
24	¿Escucha y guía a los estudiantes a partir de sus inquietudes, intereses y necesidades de los estudiantes?	X		X		X	
25	¿Hace uso de la tecnología para facilitar el aprendizaje?	X		X		X	
26	¿Aplica diferentes formas o técnicas para autoevaluarse?	X		X		X	
27	¿Realiza la retroalimentación en los estudiantes en relación a sus aprendizajes?	X		X		X	
28	¿Utiliza reforzadores cuando los estudiantes alcanzan resultados satisfactorios?	X		X		X	
29	¿Durante el proceso de enseñanza realiza preguntas de reflexión para mediar y fijar los conocimientos en los estudiantes?	X		X		X	
30	¿Evalúa permanentemente y toma decisiones para retroalimentar a los estudiantes?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Vertiz Torres, Joaquin

DNI: 16735482

Especialidad del validador: Mefo de Logro

.....de.....del 2018

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.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Julio Bernal Pacheco

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de tesis, con mención en Gestión y calidad educativa de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2018, aula 215, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestra en gestión y calidad educativa.

El título o nombre de mi proyecto de investigación es: "Liderazgo del Director y el Desempeño Pedagógico del Docente en una Institución Educativa Primaria, 2018" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



Firma

Ana María Ramos Vera

D.N.I: 09688822



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DEL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE: LIDERAZGO DEL DIRECTOR								
	DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE UN AMBIENTE ADECUADO PARA EL APRENDIZAJE.	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Promueve la misión, visión y objetivos de la Institución educativa?	✓		✗		✓		
2	¿Controla y orienta el uso eficiente de los recursos y materiales para el aprovechamiento de los estudiantes?	✗		✗		✗		
3	¿Se reúne con los docentes para organizar el desarrollo de la programación escolar y el cumplimiento de los objetivos establecidos?	✓		✗		✗		
4	¿Es coherente al informar a tiempo los objetivos y metas institucionales?	✗		✓		✗		
5	¿Promueve el apoyo de aliados educativos en mejora de los aprendizajes de los estudiantes?	✗		✗		✗		
6	¿Convoca a jornadas de reflexión para atender las necesidades en el desarrollo del aprendizaje?	✓		✗		✗		
7	¿Propone estrategias para dar solución a los conflictos de la institución educativa?	✗		✓		✓		
8	¿Fortalece las relaciones interpersonales entre docentes?	✗		✗		✗		
9	¿Promueve la confianza para mejorar el desempeño en los docentes?	✗		✗		✗		
10	¿Promueve el diálogo asertivo entre los docentes?	✗		✗		✗		

11	¿Promueve acciones para una buena convivencia y de buen trato en la institución educativa?	X		X		X	
12	¿Propicia un entorno favorable para la realización de diversas actividades dentro de la institución educativa?	X		X		X	
13	¿Incentiva y premia las buenas prácticas de los docentes en el proceso pedagógico?	X		X		X	
14	¿Impulsa jornadas de trabajo con los docentes para reflexionar sobre los resultados de los aprendizajes?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DEL PROCESO PEDAGÓGICO	Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Realiza actividades considerando la diversidad sociocultural de los docentes?	✓		X		X	
16	¿Impulsa los procesos y talleres de formación y capacitación del personal docente?	X		X		X	
17	¿Llega a las aulas a compartir la misión, visión y objetivos de la institución educativa?	X		X		X	
18	¿Se involucra en la práctica pedagógica de los docentes?	X		X		X	
19	¿Orienta y capacita a los docentes sobre el desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades de la institución educativa?	X		X		X	
20	¿Participa directamente en el desarrollo profesional formal e informal de los docentes?	X		X		X	
21	¿Orienta y asesora el uso de estrategias de aprendizaje y recursos metodológicos en el proceso del aprendizaje?	X		X		X	
22	¿Controla y orienta el uso correcto de los recursos y materiales para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje?	X		X		X	
23	¿Fortalece el trabajo colegiado entre los docentes para realizar una reflexión conjunta con el propósito de alcanzar	X		X		X	

	las metas de aprendizaje?	X		X		X	
24	¿Realiza visita a las aulas para apoyar y motivar el trabajo de los docentes?	X		X		X	
25	¿Motiva al docente el uso de estrategias innovadoras?	X		X		X	
26	¿Promueve la reflexión de la práctica del docente para la mejora de los aprendizajes?	X		X		X	
27	¿Verifica con los docentes los avances y las limitaciones del proceso de aprendizaje?	X		X		X	
28	¿Promueve en los docentes la autoevaluación en función a su planificar curricular?	X		X		X	
29	¿Realiza jornadas de autoevaluación para mejorar el desempeño de los docentes?	X		X		X	
30	¿Fomenta la maximización del tiempo en el desarrollo del aprendizaje?	X		X		X	
VARIABLE: DESEMPEÑO PEDAGOGICO DEL DOCENTE							
	DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE UN AMBIENTE ADECUADO PARA EL APRENDIZAJE.	Si	No	Si	No	Si	No
1	¿Promociona la misión, visión y objetivos de la institución educativa?	X		X		X	
2	¿Controla y orienta el uso eficiente de los recursos y materiales didácticos para beneficiar el aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X	
3	¿Convoca a jornadas y encuentros de reflexión para atender las necesidades de los estudiantes?	X		X		X	
4	¿Participa asertivamente en la toma de decisiones?	X		X		X	
5	¿Promueve espacios para la atención a los padres de familia?	X		X		X	
6	¿Desarrolla estrategias sobre el buen trato entre los estudiantes?	X		X		X	
7	¿Promueve estrategias sobre el buen trato entre los padres de familia?	X		X		X	

8	¿Aplica estrategias de organización para trabajar en un ambiente favorable?	X		X		X	
9	¿Aplica estrategias de prevención en función a la resolución de conflictos?	X		X		X	
10	¿Promueve la tolerancia y la empatía entre los actores educativos?	X		X		X	
11	¿Trata a los estudiantes con respeto y aprecio?	X		X		X	
12	¿Promueve espacios de confianza en los estudiantes para tomar acuerdos y fortalecer la convivencia?	X		X		X	
13	¿Construye de manera asertiva las relaciones interpersonales entre los estudiantes?	X		X		X	
14	¿Diseña actividades teniendo en cuenta las características socio culturales de los estudiantes?	X		X		X	
15	¿Genera un clima escolar basado en el respeto de la diversidad sociocultural?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DEL PROCESO PEDAGÓGICO	Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Programa sesiones de trabajo entre los docentes para el mejoramiento de estrategias en el desarrollo de los aprendizajes?	X		X		X	
17	¿Incentiva las buenas prácticas de los docentes en el quehacer pedagógico?	X		X		X	
18	¿Utiliza estrategias innovadoras para mejorar la calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje?	X		X		X	
19	¿Participa en experiencias significativas para su desarrollo profesional?	X		X		X	
20	¿Reflexiona con sus colegas sobre su práctica pedagógica y de los aprendizajes de los estudiantes?	X		X		X	
21	¿Ejecuta actividades de aprendizaje que desarrolla la creatividad y el pensamiento crítico?	X		X		X	
22	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes activen sus conocimientos en la solución de problemas con una	X		X		X	

	actitud reflexiva?	X		X		X	
23	¿Organiza el trabajo de manera colegiada?	X		X		X	
24	¿Escucha y guía a los estudiantes a partir de sus inquietudes, intereses y necesidades de los estudiantes?	X		X		X	
25	¿Hace uso de la tecnología para facilitar el aprendizaje?	X		X		X	
26	¿Aplica diferentes formas o técnicas para autoevaluarse?	X		X		X	
27	¿Realiza la retroalimentación en los estudiantes en relación a sus aprendizajes?	X		X		X	
28	¿Utiliza reforzadores cuando los estudiantes alcanzan resultados satisfactorios?	X		X		X	
29	¿Durante el proceso de enseñanza realiza preguntas de reflexión para mediar y fijar los conocimientos en los estudiantes?	X		X		X	
30	¿Evalúa permanentemente y toma decisiones para retroalimentar a los estudiantes?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Bernal Pacheco, Julio*

DNI: *06155336*

Especialidad del validador: *en economía y desarrollo industrial*

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

.....de.....del 2018



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de tesis, con mención en Gestión y calidad educativa de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2018, aula 215, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestra en gestión y calidad educativa.

El título o nombre de mi proyecto de investigación es: "Liderazgo del Director y el Desempeño Pedagógico del Docente en una Institución Educativa Primaria, 2018" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



Firma

Ana María Ramos Vera

D.N.I: 09688822



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DEL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE: LIDERAZGO DEL DIRECTOR								
	DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE UN AMBIENTE ADECUADO PARA EL APRENDIZAJE.	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Promueve la misión, visión y objetivos de la Institución educativa?	X		X		X		
2	¿Controla y orienta el uso eficiente de los recursos y materiales para el aprovechamiento de los estudiantes?	X		X		X		
3	¿Se reúne con los docentes para organizar el desarrollo de la programación escolar y el cumplimiento de los objetivos establecidos?	X		X		X		
4	¿Es coherente al informar a tiempo los objetivos y metas institucionales?	X		X		X		
5	¿Promueve el apoyo de aliados educativos en mejora de los aprendizajes de los estudiantes?	X		X		X		
6	¿Convoca a jornadas de reflexión para atender las necesidades en el desarrollo del aprendizaje?	X		X		X		
7	¿Propone estrategias para dar solución a los conflictos de la institución educativa?	X		X		X		
8	¿Fortalece las relaciones interpersonales entre docentes?	X		X		X		
9	¿Promueve la confianza para mejorar el desempeño en los docentes?	X		X		X		
10	¿Promueve el diálogo asertivo entre los docentes?	X		X		X		

11	¿Promueve acciones para una buena convivencia y de buen trato en la institución educativa?	✓		✓		✓		
12	¿Propicia un entorno favorable para la realización de diversas actividades dentro de la institución educativa?	✓		✓		✗		
13	¿Incentiva y premia las buenas prácticas de los docentes en el proceso pedagógico?	✓		✗		✗		
14	¿Impulsa jornadas de trabajo con los docentes para reflexionar sobre los resultados de los aprendizajes?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DEL PROCESO PEDAGÓGICO	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Realiza actividades considerando la diversidad sociocultural de los docentes?	✗		✓		✓		
16	¿Impulsa los procesos y talleres de formación y capacitación del personal docente?	✗		✗		✗		
17	¿Llega a las aulas a compartir la misión, visión y objetivos de la institución educativa?	✓		✓		✗		
18	¿Se involucra en la práctica pedagógica de los docentes?	✓		✗		✗		
19	¿Orienta y capacita a los docentes sobre el desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades de la institución educativa?	✗		✗		✗		
20	¿Participa directamente en el desarrollo profesional formal e informal de los docentes?	✗		✓		✓		
21	¿Orienta y asesora el uso de estrategias de aprendizaje y recursos metodológicos en el proceso del aprendizaje?	✗		✗		✓		
22	¿Controla y orienta el uso correcto de los recursos y materiales para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje?	✓		✓		✓		
23	¿Fortalece el trabajo colegiado entre los docentes para realizar una reflexión conjunta con el propósito de alcanzar	✗		✗		✗		

	las metas de aprendizaje?	X		X		X		
24	¿Realiza visita a las aulas para apoyar y motivar el trabajo de los docentes?	X		X		X		
25	¿Motiva al docente el uso de estrategias innovadoras?	X		X		X		
26	¿Promueve la reflexión de la práctica del docente para la mejora de los aprendizajes?	X		X		X		
27	¿Verifica con los docentes los avances y las limitaciones del proceso de aprendizaje?	X		X		X		
28	¿Promueve en los docentes la autoevaluación en función a su planificar curricular?	X		X		X		
29	¿Realiza jornadas de autoevaluación para mejorar el desempeño de los docentes?	X		X		X		
30	¿Fomenta la maximización del tiempo en el desarrollo del aprendizaje?	X		X		X		
VARIABLE: DESEMPEÑO PEDAGOGICO DEL DOCENTE								
DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE UN AMBIENTE ADECUADO PARA EL APRENDIZAJE.		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Promociona la misión, visión y objetivos de la institución educativa?	X		X		X		
2	¿Controla y orienta el uso eficiente de los recursos y materiales didácticos para beneficiar el aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
3	¿Convoca a jornadas y encuentros de reflexión para atender las necesidades de los estudiantes?	X		X		X		
4	¿Participa asertivamente en la toma de decisiones?	X		X		X		
5	¿Promueve espacios para la atención a los padres de familia?	X		X		X		
6	¿Desarrolla estrategias sobre el buen trato entre los estudiantes?	X		X		X		
7	¿Promueve estrategias sobre el buen trato entre los padres de familia?	X		X		X		

8	¿Aplica estrategias de organización para trabajar en un ambiente favorable?	X		X		X	
9	¿Aplica estrategias de prevención en función a la resolución de conflictos?	X		X		X	
10	¿Promueve la tolerancia y la empatía entre los actores educativos?	X		X		X	
11	¿Trata a los estudiantes con respeto y aprecio?	X		X		X	
12	¿Promueve espacios de confianza en los estudiantes para tomar acuerdos y fortalecer la convivencia?	X		X		X	
13	¿Construye de manera asertiva las relaciones interpersonales entre los estudiantes?	X		X		X	
14	¿Diseña actividades teniendo en cuenta las características socio culturales de los estudiantes?	X		X		X	
15	¿Genera un clima escolar basado en el respeto de la diversidad sociocultural?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DEL PROCESO PEDAGÓGICO	Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Programa sesiones de trabajo entre los docentes para el mejoramiento de estrategias en el desarrollo de los aprendizajes?	X		X		X	
17	¿Incentiva las buenas prácticas de los docentes en el quehacer pedagógico?	X		X		X	
18	¿Utiliza estrategias innovadoras para mejorar la calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje?	X		X		X	
19	¿Participa en experiencias significativas para su desarrollo profesional?	X		X		X	
20	¿Reflexiona con sus colegas sobre su práctica pedagógica y de los aprendizajes de los estudiantes?	X		X		X	
21	¿Ejecuta actividades de aprendizaje que desarrolla la creatividad y el pensamiento crítico?	X		X		X	
22	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes activen sus conocimientos en la solución de problemas con una	X		X		X	

	sus conocimientos en la solución de problemas con una actitud reflexiva?	✓		✓		✓	
23	¿Organiza el trabajo de manera colegiada?	x		x		x	
24	¿Escucha y guía a los estudiantes a partir de sus inquietudes, intereses y necesidades de los estudiantes?	x		x		x	
25	¿Hace uso de la tecnología para facilitar el aprendizaje?	x		✓		x	
26	¿Aplica diferentes formas o técnicas para autoevaluarse?	x		x		x	
27	¿Realiza la retroalimentación en los estudiantes en relación a sus aprendizajes?	x		x		x	
28	¿Utiliza reforzadores cuando los estudiantes alcanzan resultados satisfactorios?	x		x		x	
29	¿Durante el proceso de enseñanza realiza preguntas de reflexión para mediar y fijar los conocimientos en los estudiantes?	x		x		x	
30	¿Evalúa permanentemente y toma decisiones para retroalimentar a los estudiantes?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pedro Félix Novoa Castillo

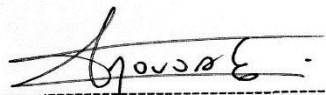
DNI: 40184622

Especialidad del validador: pedagogo

.....de.....del 2018

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 dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Pedro Félix Novoa Castillo, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **Liderazgo del director y el desempeño docente de la Institución Educativa de primaria, 2018** presentado por **Ana María Ramos Vera** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El 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, 19 de setiembre del 2018



Pedro Félix Novoa Castillo

DNI: 40184672


ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo del director y el desempeño docente de la
Institución Educativa de primaria, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Docencia universitaria

AUTORA:
B^{ca}. Ana Maria Ramos Vera

ASESOR:



Resumen de coincidencias

23 %

1	Entregado a Universida... Fuente del estudiante	14 %
2	repositorio ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	revistas.uao.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	Entregado a Universida... Fuente del estudiante	1 %
5	repositorio ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	www.redalyc.org Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.uao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.uao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
9	Entregado a Universida... Fuente del estudiante	<1 %
10	Entregado a Universida... Fuente del estudiante	<1 %



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)

..... RAMOS VERA, ANA MARÍA

D.N.I. : 096.88822

Domicilio : SECTOR 6 - GRUPO 9 - MANZANA H - LOTE 14 - UES

Teléfono : Fijo : 5700215 Móvil : 996227728

E-mail : emamariaramosvera@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : GESTION Y CALIDAD EDUCATIVA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... RAMOS VERA, ANA MARÍA

.....

.....

Título de la tesis:

..... LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO

..... DOCENTE DE LA I.E. DE PRIMARIA, 2018

Año de publicación :

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

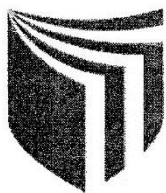
A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha: 13 DICIEMBRE, 2018



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:

RAMOS VERA, ANA MARÍA

INFORME TITULADO:

LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO

DOCENTE DE LA I.E. DE PRIMARIA - 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

SUSTENTADO EN FECHA: 16 DE OCTUBRE DE 2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

