

LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALFONSO ROBLES DE LA CRUZ, OTUZCO -LA LIBERTAD, 2021

por Vanessa Roxana Luna Aguilar

Fecha de entrega: 02-feb-2023 03:09p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2005005286

Nombre del archivo: INFORME_DE_TESIS_COMPLETO.docx (276.95K)

Total de palabras: 9440

Total de caracteres: 49436

1
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y

ACREDITACIÓN EDUCATIVA



**LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO EN DOCENTES DE
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALFONSO ROBLES DE LA CRUZ,**

OTUZCO -LA LIBERTAD, 2021

Tesis para obtener el grado académico de

MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y

ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTORES:

Br. Vanessa Roxana Luna Aguilar

Br. María Lucía Reyes Cipriano

1

ASESOR:

Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

Trujillo - Perú

2022

¹ CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

La educabilidad, según Rivas (2015) viene a ser el pilar principal y el avance de todo sujeto y de la humanidad, por esta razón a nivel los gobiernos han tomado mayor interés en el aspecto educativo, debido a los resultados obtenidos en PISA y en la ECE, esto ha permitido analizar y comparar dichos resultados. Ante este panorama, se han desarrollado a nivel internacional políticas para mejorar el nivel educativo, que respondan a las anhelos sociales y económicos del sector educativo.

¹⁴ Según Sepúlveda & Molina (2019) los países miembros y asociados de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) son los responsables de recurrir a los saberes especializados de la Dirección para evaluar sus sistemas educativos y de competencias, para contribuir en el progreso y ejecutar nuevas políticas que mejoren dichos sistemas, así mismo los que dirigen dichos sistemas deben responder a las características de un buen líder para poder mejorar y cambiar la realidad educativa.

¹³ De acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura (UNESCO) (2015) se realizó diversas variaciones, desde la labor que realizan los docentes dentro del aula como las que realizan los directores desde las diligencias mediante las políticas educativas; buscando mejorar el campo laboral en la educación, de tal manera que los docentes se desarrollen profesionalmente y como seres humanos. Ante esto, se gesta la necesidad de abordar temáticas sobre la formación de líderes educativos que desde la gestión educativa permitan al docente ejercer de manera eficiente su labor educativa. Por eso en países como Finlandia, China, Chile, Colombia, México y otros países se vienen implementando políticas de mejora en la gestión educativa y para que ello se realice se tiene que formar a líderes que estén capacitados para ejercer dichas responsabilidades.

Entonces, como se ve los países se preocupan por mejorar y fortalecer la educación y por ende el liderazgo directivo ya que éste tiene una implicancia en muchos de los aspectos de las Instituciones educativas, sin embargo, se puede observar que los que dirigen los establecimientos educativos, se dedican a temas burocráticos olvidándose de

la parte pedagógica, esto sumado las bajas remuneraciones, tiempo de servicio y falta de capacitaciones son las que contribuyen a una gestión escolar inadecuada. Por ello se necesita directivos competentes que busquen la transformación de la educación.

En este contexto, el desempeño docente es un término que ha alcanzado gran importancia durante el siglo XX, en especial en EEUU y Europa, donde se ha demostrado que las experiencias modernas del liderazgo de los directores educativos en las organizaciones escolares, es un elemento positivo en el desempeño docente. Según Rodríguez & Gairin (2017) este desempeño define la manera como el estudiante aprende, pero otros factores que también inciden en esto es la manera de cómo se ejerce el liderazgo educativo, junto con el desenvolvimiento del profesor en las instituciones, puesto que si hay practicas nuevas, los docentes utilizaran esos conocimientos para poder enseñar a los estudiantes, teniendo el apoyo de los directivos. En años anteriores, se tenía la idea de que el liderazgo pedagógico era solo del director con un rol de administrativo y de carácter burocrático, ahora eso ha cambiado.

Así pues, según Pérez (2012) el rendimiento docente está asociado a diversas circunstancias que lo influyen, entre las que se encuentran la manera en que dirigen los encargados de las instituciones educativas. En las instituciones donde hay una buena organización, donde el que encabeza es el directivo, se genera un ambiente armonioso y saludable para los docentes, quienes aportan sin ningún reparo en las actividades que se programen fuera del horario pedagógico logrando así óptimos resultados en el aprendizaje de los educandos.

Nuestro país atraviesa la misma problemática, Gallardo y Buleje (2011) afirman que necesitamos mejorar la calidad educativa, con directores que estén preparados para ejercer un liderazgo proactivo, asertivo, previsorio con una visión clara para generar las circunstancias de una labor organizada, cooperativa, integrada conjuntamente con los miembros educativos, especialmente docentes, ya que estos influyen de manera significativa en los Procesos de Enseñanza Aprendizaje (PEA), logrando así una escuela de calidad. En trabajos realizados con anterioridad, existe un 15% de los docentes que no se siente cómodo en su lugar de trabajo producto del deficiente liderazgo ejercido por la dirección.

El Ministerio de Educación (MINEDU, 2016) mediante los indicadores de aprendizaje tiene por objetivo mejorar la labor pedagógica en los maestros y el liderazgo directivo a un 20% aproximadamente, puesto que se considera que, un maestro con un buen desempeño docente es aquel que sobresale notoriamente en todos los aspectos, para ello se aplica un sistema de rúbricas para evaluar el desenvolvimiento de los profesores, éstas se pueden ubicar en el Currículo Nacional 2017 y en los modelos de formación, siendo una de las exigencias para acreditar favorablemente esta valoración de la práctica pedagógica, el liderazgo educativo de los maestros, emplear estrategias pedagógicas, la confianza que brinda a los estudiantes en la clase, entre otros.

Con respecto a esto, en las instituciones educativas, Sánchez (2015) sostiene que la problemática del líder pedagógico y el desenvolvimiento de los maestros aún es visible en nuestra sociedad actual, debido a que existen directivos permisivos, esto da lugar a que algunos docentes incumplan con sus actividades pedagógicas, incurren en faltas, evidenciándose así la falta de compromiso lo que da como resultado la baja calidad educativa.

Contreras (2016) sostiene que un líder pedagógico o también llamado líder directivo, debe ser capaz de movilizar sus conocimientos en la organización de estrategias que ayuden a mejorar la labor de los docentes y los administrativos que a su vez favorecen los aprendizajes de los estudiantes, asimismo conociendo el contexto e interactuando con la comunidad, se logra la participación de la misma y todo lo antes mencionado contribuye al progreso de la educabilidad.

En las IE de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Otuzco, ha observado a algunos docentes que no tienen un buen desempeño, esto se refleja en aspectos como el desarrollo de clases, la relación con los colegas y con los superiores, y esto se puede deber a las estrategias de liderazgo pedagógico implementado por la administración de las Instituciones Educativas (I.E.).

Un punto crítico en la parte directiva en las I.E. de la UGEL Otuzco es la excesiva burocracia, para todo tipo de trámite hay un proceso muy tedioso que conlleva pérdida de tiempo y dinero; también se evidencia que hay directivos que no están capacitados para desempeñar el cargo en el que están, suelen ser improvisados. Estos directivos

suelen aprobar los exámenes, pero en la práctica es donde sale a la luz sus deficiencias de liderazgo.

Así mismo, hay directivos que son muy permisivos, que, por no tener problemas con sus conocidos, acceden a favores, permitiendo a que algunos docentes incumplan con sus labores y dejando que tanto los docentes como miembros de la comunidad, usurpen las funciones que el director debe realizar. Es por ello el interés en realizar una investigación del **liderazgo del director** y la correspondencia con **el desempeño de los maestros**. Ante esta problemática, se plantean los siguientes problemas:

8

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco-La Libertad, ¿2021?

1

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cuál es el nivel de **liderazgo directivo en la I.E.** Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco-La Libertad, ¿2021?

PE2: ¿Cuál es el nivel de desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco-La Libertad, ¿2021?

PE3: ¿Qué relación existe entre el líder gestor y el desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco-La Libertad, ¿2021?

PE4: ¿Qué relación existe entre el líder ético y el desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco-La Libertad, ¿2021?

PE5: ¿Qué relación existe entre el líder orientador y el desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco- La Libertad, ¿2021?

4

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la **relación** que existe **entre el liderazgo directivo y el desempeño** en docentes **de la I.E.** Alfonso Robles **de la Cruz,** Otuzco-La Libertad,2021.

1

1.3.2. Objetivos específicos

OE1: Identificar el nivel de liderazgo directivo en la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco-La Libertad,2021.

OE2: Identificar el nivel de desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco-La Libertad,2021.

OE3: Determinar la relación que existe entre el líder gestor y el desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco-La Libertad, 2021.

OE4: Determinar la relación que existe entre el líder ético y el desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco- La Libertad,2021.

OE5: Determinar la relación que existe entre el líder orientador y el desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco -La Libertad,2021.

1.4. Justificación de la investigación

Por su relevancia, este análisis entre las dos variables en estudio es fundamental, ya que existen deficiencias en las diferentes gestiones por parte de los directivos de las I.E. y una de las causas es la falta de liderazgo directivo, lamentablemente estas deficiencias se ven reflejadas en el desempeño de los docentes, ante esto es necesario realizar un estudio sobre este problema y la relación que pueden llegar a tener las dos variables. Pero la investigación también se justifica de diferentes maneras:

Teórica: La presente investigación permitirá investigar, los enfoques y las teorías que sostienen el liderazgo directivo, del mismo modo nos permitirá también conocer las teorías pedagógicas y el marco de la buena práctica del maestro que sustentan las buenas prácticas de los educadores con la finalidad de apoyar al progreso de la enseñanza. Se tomará como referencia la teoría instruccional del liderazgo directivo de Hallinger y Murphy y la teoría de la autoeficacia de Bandura.

Práctica: Permitirá conocer si el directivo encargado de la I.E. cumple con las características de líder, del mismo modo conoceremos la excelencia del trabajo que realizan los maestros; esto nos permitirá explicar cómo es que el liderazgo directivo repercute de manera significativas en las actividades pedagógicas de los profesores y en la enseñanza de los estudiantes.

Metodológica: Esta investigación servirá de aporte teórico y bibliográfico para otras investigaciones que presenten una indagación similar con las variables en estudio.

Social: Los beneficiarios de esta investigación será todos los que participan de la comunidad educativa de los colegios de la Ugel Otuzco.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

López (2017) realizó un análisis hecho en Nicaragua relacionado con la incidencia en el desempeño docente del clima laboral, se concluyó: La conducta general de los docentes en la I.E. Bautista de Masaya es muy favorable, son educadores con un empleo para el trabajo y la gestión; hay una correspondencia aceptable entre los educadores actuales y la administración, pero falta una correspondencia más destacada con los alumnos y tutores más allá de la instrucción y el aprendizaje. Los ciclos de autoridad son satisfactorios, la coordinación es aceptable, sin embargo, hay una ausencia de más interés en la dinámica, y una necesidad de avanzar en un diseño más plano y menos ascendente que admita que las evaluaciones de los maestros, que están más comprometidos con el trabajo cotidiano con los alumnos, sean consideradas para mejorar la medida de la educación y el aprendizaje. Por regla general, el lugar de trabajo del foco de instrucción que se examina repercute en la conducta y la ejecución del personal en la comunidad educativa.

Quintero (2015), realizó un estudio en España sobre el director y su liderazgo ante el colegio y la comunidad y concluyo que hay una vinculación entre el líder y el liderazgo que desarrolla, puesto que son utilizados de manera muy frecuente en múltiples ámbitos de la sociedad, son palabras que tienen un peso muy grande en los discursos sociales, en lo políticos y educativo. La sociedad aún no es consciente del significado de estos dos términos que se encuentran íntimamente asociados y ambos permiten la calidad de un buen funcionamiento de diversas entidades. Es por ello que el mundo actual necesita líderes que afronten nuevos retos en mejora de la educación.

Vega y Gómez (2015) hizo a investigación denominada Evaluación de docente profesional de formadores de docentes en el salvador, el método empleado fue experimental. La conclusión a la que llegó fue se necesita que el Ministerio de Educación (MINED) ponga en marcha un proceso de evaluación continuo con la intención de analizar y determinar las carencias y planear estrategias para lograr la excelencia educativa.

Antecedentes nacionales

Galindo (2018), realizó una investigación en Jesús María sobre el desenvolvimiento del maestro y el líder directivo, y llega a la conclusión que hay un nexo estadísticamente significativo y fuerte entre las variables con un estadístico de correlación de ,824 a una sig. ,000 menor que el ,05.

Lecaros (2017), realizó una investigación en El Agustino sobre el desempeño de profesor y el liderazgo pedagógico, donde 63 docentes fueron encuestados para lo cual se utilizó la escala ordinal y se concluyó que hay una vinculación de los directivos del colegio con el desempeño del educador y esta es fuerte y significativa con un coeficiente de 0.758.

Panduro (2016), realizó una investigación en Iquitos con ¹¹ el liderazgo del directivo y el desempeño del educador, concluyendo que, mediante la contrastación de hipótesis chi cuadrado, existe una conexión entre ambas variables de forma importante menor a ,05. Además, en la IE hay un nivel muy alto de liderazgo (7.6%), un 42.1% afirma que es alto, un 29.6% dice que es medio, el 13.3% sostiene que es bajo y solo el 7.2% afirma que es muy bajo. Por otro lado, con respecto al desempeño del maestro, un 7.2% está en muy alto, un 43.2% en alto, un 37.4% en medio, un 7.8% en bajo y un 4.2% en muy bajo.

Antecedentes regionales

Castro y Morales (2019), realizaron una investigación en Julcán sobre el líder directivo y el rendimiento de los docentes concluyendo la conexión existente entre las variables mencionadas de la IE de Calamarca y esta es significativa puesto que se obtuvo como significancia a ,000 que es menos que el 5% y esta relación es moderada con un coeficiente de ,521

Angulo (2019), elaboró la investigación en Chepén sobre el rendimiento de los profesores y la reciprocidad entre liderazgo pedagógico, esta investigación se apoya en teorías sobre liderazgo y de desempeño docente de prestigiosos autores que se citan en dicho trabajo. Así mismo se utilizaron dos encuestas para cada variable a una parte de 80 maestros, se utilizó un esquema descriptivo- correlacional, llegó a evidenciar una

correspondencia alta y relevante de ambas variables, con un coeficiente de 0,998 a ,000 de significatividad.

Rodríguez y Salinas (2018), desarrollaron una investigación en Trujillo sobre la administración y la conexión con el desenvolvimiento de los profesores en una IE inicial, siendo esta no experimental con diseño correlacional, se empleó un formulario para cada variable a una parte de 35 maestros, llegando a evidenciar que entre las variables en mención hay una relación fuerte con 0,864 de coeficiente y aparte de significativa con un ,000 de sig hallada.

2.2. Bases teórico-científicas

2.1.1 Liderazgo directivo

Definición de liderazgo

Para Anderson (2010), es un modelo de guía sobre un conjunto de personas que apuntan a un solo objetivo, que puede ser a largo o corto plazo, en este sentido existen líderes gestores, éticos y orientadores.

El liderazgo, según Bolívar (2011) es la habilidad de una persona para dirigir, motivar e influir en un colectivo sus ideas con la finalidad de cumplir objetivos los cuales involucran a todo el grupo, enmarcado en los valores.

El liderazgo para Weinstein (2009) es la capacidad que se puede desenvolver de diversas maneras ¹⁰ y en circunstancias muy variables unas de otras. Se vinculan de forma muy estrecha con el cambio y con la modificación individual y grupal.

Definición de liderazgo directivo

Para Rojas y Gaspar (2006) el liderazgo directivo debe recaer en una persona que tiene la capacidad de organizar y dirigir una IE, con la finalidad de informar sobre las políticas que se están implementando en manera curricular, pedagógica e institucional. Involucra en su trabajo a toda la comunidad educativa.

Definición de liderazgo directivo escolar

Para Stephen (2010) el liderazgo directivo escolar es fundamental en promover la correcta activación de las experiencias educativas, puesto que evalúan el desempeño de los maestros junto a los encargados de promocionar una educación de calidad y sus componentes inmiscuidos en el desarrollo de enseñanza a los alumnos. Es el encargado de motivar y evaluar a los docentes, rescatando sus fortalezas y habilidades en el campo pedagógico. El autor agrega que en los colegios, el directivo mediante el liderazgo que ejerce incide en el desarrollo de los profesores, de forma positiva o negativa, puede mejorar o empobrecer la manera de enseñar de ellos, y todo esto como se sabe, repercute en el aprendizaje de los educandos. Es por ello que sostiene que el directivo como líder motiva y realza las habilidades que tienen sus profesores así como mejora sus condiciones laborales. Toda mejora que se realiza desde el ámbito directivo y del ámbito del docente se refleja en el proceso educativo de los educandos.

Fundamentos del liderazgo directivo

Teórico

Teoría instruccional: Baluzzi (2015) sostiene que consiste en el factor premeditado y orientado, que se ejecuta en una IE para cubrir las exigencias de aprendizaje del alumnado mediante la educación dada por sus docentes. Funciona de manera organizada en el trabajo conjunto entre directivos, docentes y estudiantes. El liderazgo instruccional construye una mirada del centro junto con un conjunto de metas y fines, y tiende a encaminar y retribuir a los docentes para que compartan esta visión. Según Rincón (2014) para la teoría instruccional, un buen líder directivo debe trabajar de manera conjunta los aspectos educativos, trazando objetivos y metas claras, con la cooperación de los miembros de la sociedad, comprometiéndolos a un trabajo colaborativo, generando así, un buen clima institucional con todos los agentes educativos que ayudarán a cumplir las metas propuestas por la I.E. Según Reyes (2014) esta teoría "hace hincapié en una visión conjunta de los agentes educadores para la planificación y coordinación que permiten tener mejores logros en el cumplimiento de objetivos y metas educativas, esto se da de acuerdo con la capacidad que tenga el director para influir dentro de su equipo de trabajo.

Teoría transformacional: Bass & Avolio (1994) señalaron que este liderazgo cuenta con 4 componentes fundamentales: el carisma del líder, esto permite que las personas que lo siguen se sientan atraídos por su carácter y forma de trata a su gente; la motivación, se da cuando el líder trasmite la visión de la organización en los próximos años, a donde se quiere llegar y como lo van a lograr; la consideración, que se da cuando el líder actúa de ejemplo para sus seguidores, tanto así que ellos quieren ser como el líder y por último la estimulación intelectual, que es en donde se motiva a desarrollar a criticidad y la creatividad mediante la resolución de problemas.

Según Parra, Rivas, et. al. (2011) esta teoría se sostiene y promueve el cambio de actitudes y la creatividad, el líder transformacional busca guiar, influir y dirigir de manera positiva y voluntaria, utilizando todos sus recursos, capacidades y sobre les brinda la confianza para lograr el cambio significativo que necesitan. Como podemos ver el líder transformacional se basa en el carisma, lo cual permite que sus seguidores sientan autoconfianza para poder desarrollar sus habilidades y potencialidades, esto les permite asumir nuevos retos para responder a las exigencias de un mundo globalizado; el liderazgo transformacional como su mismo nombre lo indica transforma, inspira transmite e influye en el cambio de actitudes valores que favorecen en el desempeño a nivel individual como grupal, organizada, esto conlleva a cumplir con éxito los objetivos institucionales.

Histórico

Maza (2015) sostiene que el desarrollo del liderazgo directivo no data de tiempos cercanos, sino que ha sido un proceso cambiante durante la historia de la humanidad, en donde desde las antiguas civilizaciones se hacían coordinaciones para que se reparta de manera neutral el trabajo que se tenía que hacer, todo ello con la finalidad de sobrevivir. El líder era el que mandaba y los demás hacían el trabajo y el beneficio era para toda la comunidad. Durante el siglo XVIII, Federico el Grande establecido en su comando militar un sistema para elegir a un mando que controle a toda la tropa de militares, por ello reorganizo su estructura orgánica militar, es así que en esos días se hablaba de un mando (líder) militar. Se siguió el paso del tiempo y con la revolución

industrial que comenzó en territorio inglés con la meta de mecanizar todo el proceso productivo, con la finalidad de que la producción fuera más rápida y a grandes cantidades, se creó la máquina a vapor que su funcionamiento era a base de carbón, tuvo repercusión en las fábricas y el transporte de producciones. En ese entonces los encargados de manipular esta máquina eran los burgueses y los obreros eran como los peones.

Estrada (2017) agrega que, en los últimos 10 años del siglo XIX, posterior a la mecanización del proceso productivo, se buscó que todo el este proceso sea automático, es así que se crearon máquinas a motores de explosión, teléfonos electrónicos y se empezó a procesar el petróleo y a elaborar el combustible para que las máquinas funcionen de manera automática. Para estos días, los burgueses y los dueños de las tierras concentraban el poder, mientras que las clases inferiores eran los obreros. Durante el siglo XX se estableció la energía eléctrica, el combustible a base del petróleo se hizo un elemento indispensable en cada proceso productivo y ahora empezaron a crear robots los cuales hagan el trabajo por los hombres. Es aquí en donde el liderazgo lo toma una persona preparada, personas que conocían el ámbito profesional y que tenían conocimientos o profesiones en lo relacionado a su campo laboral. En la actualidad para cualquier desarrollo o cambio es necesario contar con un buen líder que encabece y motive a su equipo de trabajo, para ello se necesita una persona capaz de organizar, anticipar y que se comprometa con su labor educativa y de gestión para lograr sus metas trazadas.

Normativo

Tenemos un marco del buen desempeño de los directores del MINEDU (2018) donde se establece las funciones de los directores, para ejercer su liderazgo, requieren estar dotados de competencias y habilidades que se mejoren día a día en la práctica y permitan el buen desarrollo de los procesos pedagógicos y el desempeño efectivo de los profesores, tienen que dar las garantías para que la IE funcione y cumpla con cubrir las exigencias actuales de la globalización. Un directivo, así como asigna responsabilidades, él también tiene responsabilidades por cumplir y la mayor parte de los objetivos, depende del desempeño de este último.

Filosófico

Para Carrasco & González (2017) las nociones que plantea Platón son la base de los problemas que tenemos hoy en día. Los líderes actuales se preocupan más de sí mismos que del bien común, y esto está generando importantes distorsiones y resentimientos en la sociedad. En vez de asistir al Foro de Davos, todos los CEOs deberían pasar un par de semanas al año leyendo a Platón y escalando montañas, visitando sitios donde puedan relacionarse con gente que no es de su clase para meditar sobre la sociedad. Otra importante idea que expone Platón es la del largo plazo. Los líderes deben tomar conciencia de que no pueden pensar sólo en el presente o en corto plazo, sino que deben mirar a largo. Todo esto puede parecer increíblemente idealista, pero ya lo hemos hecho en otras ocasiones. A finales del siglo XIX había una clase dirigente caprichosa y egoísta que se comportaba como si el Estado fuera suyo, adueñándose de todos los bienes que tenían a su alcance para enriquecerse ellos y sus familias, pero surgieron voces que exigían un cambio y abrieron paso a los líderes dedicados al servicio público.

Propósitos del liderazgo directivo

Para Rangel y Vitorá (2016) algunos de los propósitos del líder pedagógico dentro del contexto educacional son: Construir un canal comunicativo asertivo, reflexivo y comprensivo entre la dirección y los docentes, trazar los objetivos de la IE con la participación de todos los integrantes de la escuela, evaluar la práctica de los directivos y los maestros y realizar los planes de mejora necesarios.

Competencias de los líderes directivos

Para el “Marco del Buen Desempeño Directivo” (MINEDU, 2016) un líder directivo tiene que ser:

Líder gestor

Tiene la finalidad de conducir la institución en torno al campo pedagógico, establecer un clima escolar eficiente, procurar el crecimiento global de los colegiales y cumplir con los objetivos del proceso educativo. También, tiene que incorporar a todos los integrantes educativos, con el propósito de tomar

decisiones para optimizar la educación, bajo los valores de la solidaridad, la empatía y el respeto.

Líder ético

Tiene por finalidad implementar mecanismos que garantice un proceso educativo de calidad, de manera que todos los estudiantes participen de la educación, utilizando todos los recursos asignados por el estado para ello, ya sean humanos, físicos, materiales y económicos. También tiene que evaluar al personal docente y directivo que tiene a su cargo con el propósito de establecer mejoras en el sector educativo.

Líder orientador

Participa en mutua colaboración del desarrollo de formación y el progreso permanente junto con sus profesores, con el fin de efectuar la meta trazada. Acompaña la labor de sus maestros en el avance de su praxis de pedagogía de manera eficiente invitándolos a la reflexión y retroalimentación de los mismos.

2.1.2 Desempeño docente

Definición de desempeño

Según Montenegro (2003), este consiste en la ejecución de una acción, para satisfacer una necesidad o cumplir con una tarea u obligación.

Desempeño docente

Fernández (2002) sostiene que, para el buen desenvolvimiento de los profesores en su trabajo, se requiere que estén motivados, preparados y ser conocedores de su campo, capaces de ser creativos para transformar las políticas educativas haciendo uso de estrategias para alcanzar el avance y formar alumnos íntegros a partir de sus características, necesidades y vivencias.

Según Estrada (2013) la instrucción de los maestros se constituye dentro de un ambiente acondicionado para la formación de profesionales, los cuales desarrollen las capacidades y competencias para solucionar, mediante estrategias innovadoras y llamativas la problemática que se presente en el contexto de la educación. A esto se suma el hecho de la ética que es uno de los

factores que se está perdiendo en estos últimos años, enseñar con ética es de verdaderos profesionales, por lo tanto, el docente debe tener probidad, integridad y honradez en sus acciones. La finalidad del proceso educativo es que tengamos personas, que, mediante la educación, sean participes de la igualdad, de la justicia, de la felicidad y la convivencia en armonía con los demás.

Fundamentos del desempeño docente

Teórico

Teoría de la autoeficacia: Para Bolívar (2009) esta teoría es la que permite al ser humano tener la confianza en sí mismo, creer en sus propias competencias y capacidades para dar solución o realizar una tarea en situaciones específicas, también se considera la motivación que cada docente debe tener para llevar a cabo su trabajo y afrontar nuevos desafíos que se presentan en su día a día como son el uso de las nuevas tecnologías, el cambio de nuevas políticas educativas y la forma como adaptarlas a cada realidad de nuestro país.

Para Arana & Coronado (2017) la eficiencia de los profesores permite que ellos mismos se den cuenta de lo que son capaces, mediante una autoevaluación midan sus competencias y capacidades para poder transmitir los conocimientos a los estudiantes de forma correcta. Para que haya un desempeño eficiente, los maestros deben evaluarse desde dos puntos de vista, desde el desarrollo de sus competencias y el desarrollo de sus capacidades. Si uno mezcla estos dos factores, se evidenciará que el conocimiento que ellos imparten, en los estudiantes desarrollaran habilidades y capacidades que les permitan solucionar problemas de la sociedad, permitirá que los estudiantes sean auto eficaces e independientes.

Esta teoría, según Bustamante (2014) alude a que todo docente debe poseer extensos saberes y habilidades que le permitan organizar, planificar y ejecutar acciones para el desarrollo de tareas, no solo de manera cognitiva sino también en lo afectivo, deben poseer confianza en sí mismos que es de vital relevancia para su evolución personal y profesional, logrando así proyectar la confianza

que permita movilizar de manera eficaz las habilidades y la autoconfianza de sus estudiantes.

Normativo

El marco del buen desempeño docente: Para Fernández (2006) viene a ser un instrumento cuya finalidad es el logro de aprendizaje de todo el alumnado para ello brinda orientaciones sobre el desempeño profesional, exigidos en su práctica docente, el docente siempre ha sido considerado un agente de cambio para la nueva generación formándolos para afrontar retos y desafíos del mundo actual. Además, considera los aspectos a evaluar en la práctica docente como los dominios y desempeños.

Este documento, según el Minedu (2016) es un modelo necesario para los maestros, permite la planificación y realización de metodologías que ayuden en el progreso a los profesores a nivel del territorio peruano, siguiendo procesos como la formación y evaluación de los mismos. Con esto se busca cumplir con el 3er objetivo del PEN que dice que, si un maestro es competente, ejercerá de manera profesional su profesión.

Los Propósitos del marco del buen desempeño docente son los siguientes: Dotar de un lenguaje técnico y común para todos los profesores y los actores educativos cuando se refieren a los diversos PEA. Motivar a los profesores a reflexionar sobre la ejecución de sus actividades de aprendizaje, sean capaces y competentes con lo que exige esta labor, y mediante el intercambio de experiencias con sus pares, se construya una sola visión de la enseñanza. Así mismo, desarrolla las habilidades sociales en los profesionales docentes con la finalidad de que se fortalezca la imagen profesional de cada uno durante el proceso educativo. Por último, ejecutar mecanismos que puedan ser implementados como políticas de mejora para que los docentes se sientan satisfechos durante su ejecución laboral, tales como el reconocimiento profesional y las mejoras de las condiciones laborales.

Histórico

En sus orígenes, afirman Martínez & Lavín (2017) el desempeño del maestro tenía mucha relación con la vocación que éste tenía para enseñar. Este término se utilizó al inicio para designar a los profesores en la sociedad, pero, cuando el profesorado fue creciendo y mejorando sus competencias y capacidades, se vio por necesidad establecer un término para poder llamarlos en un ámbito profesional, es por ello que ahí nace el término “profesor” o “docente”. Antes un docente era un simple entregador de conocimientos a un grupo de estudiantes que necesitaban aprender, ahora la conceptualización es diferente. El docente es el que guía al estudiante en la adquisición de competencias y capacidades, los cuales les servirán para afrontar la vida en un futuro.

Filosófico

Villanueva (2006) sostiene que, desde el pensamiento filosófico, cuando el ser humano controla el medio que lo rodea para que pueda vivir cómodamente como si fuera un paraíso, a su vez se hace esclavo de ella debido que tiene que trabajar para que ese lugar se mantenga como el desea. En ese sentido, es el profesor es más exige de todas las profesiones, debido a que gracias a la enseñanza que este brinda, se forman otros profesionales para otras áreas. Una enseñanza que no solo se dedica a impartir conocimientos sino a que ejemplo em valores, moral y ética. Esto nos quiere decir que la formación que brinda el docente al estudiante es integral, en lo cognitivo y en lo sensorial. Sus conocimientos que da, servirán a los estudiantes para poder mejorar su entorno y convertirla en un lugar placentero para vivir y desarrollarse.

1 Dimensiones del desempeño docente

Para el Ministerio de Educación (2016) tenemos los siguientes:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Esta dimensión presenta la forma de planificar pedagógicamente las actividades, elaborando documentos como el plan anual, experiencias de aprendizaje y las actividades, dentro del marco de la enseñanza que amerita el área académica, la inclusividad y la interculturalidad. Hace referencia a describir a los estudiantes, teniendo en cuenta su aspectos social, cultural y cognitivo. El docente mide sus conocimientos en el área que desarrolla, para que elija las estrategias,

materiales y métodos de evaluación que sean acorde a los objetivos de aprendizaje.

1
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Guía al PEA mediante un enfoque inclusivo e intercultural. El docente está en la obligación de crear un ambiente agradable durante las actividades de aprendizaje desarrolladas con los estudiantes, motivarlos permanentemente y ejecutar las diversas estrategias que ha seleccionado para su área. Ejecutar la estimación de los aprendizajes del alumnado y ver a que nivel los objetivos se lograron alcanzar, y brindar el acompañamiento para superar las posibles dificultades diagnosticadas y determinar alternativas para mejorar los aprendizajes en los educandos.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y ética: Las instituciones no están separadas del contexto social sino va de la mano de ella. Los profesores tienen la obligación de hacer participar democráticamente a todos los PPF y estudiantes en la toma de decisiones para las mejoras académicas. Así mismo, desde la administración, están en la obligación de involucrar a los actores educativos en la realización del PEI, así mismo establecer un clima positivo en la institución. Valiéndose de la interculturalidad y diversidad, se tienen que valorar las cualidades de todos los integrantes de la institución, practicando valores, así mismo hacerles partícipes del aprendizaje de los estudiantes. También se evidencia el trabajo en equipo entre docentes con el fin de intercambiar experiencias para el progreso de la enseñanza aprendizaje.

1 **2.3. Definición de términos básicos**

Liderazgo

Para Anderson (2010), viene a ser el modelo que guía sobre un conjunto de personas que apuntan a un solo objetivo, que puede ser a largo o corto plazo, en este sentido existen líderes gestores, éticos y orientadores.

Liderazgo directivo

Para Rojas y Gaspar (2006) este cargo es asumido por una persona que tiene la capacidad de organizar y dirigir una IE, con la finalidad de informar sobre las políticas

que se están implementando en manera curricular, pedagógica e institucional. Involucra en su trabajo a toda la comunidad educativa.

Desempeño docente

Fernández (2002) sostiene que el ejercicio docente se puede definir como las acciones que requiere de estar motivados, preparados y conocedores de su campo, capaces de ser creativos para transformar las políticas educativas haciendo uso de estrategias con el fin de alcanzar el crecimiento y así formar personas íntegras a partir de las características, necesidades y vivencias.

Líder gestor

Según el MINEDU (2016) tiene la finalidad de conducir la institución en torno al campo pedagógico, establecer un clima escolar eficiente, procurar el crecimiento de manera íntegra de los estudiantes, además cumplir con los objetivos del proceso educativo.

Líder ético

Según el MINEDU (2016) tiene por finalidad implementar mecanismos que garantice un proceso educativo de calidad, de manera que todos los estudiantes participen de la educación, utilizando todos los recursos asignados por el estado para ello, ya sean humanos, físicos, materiales y económicos.

Líder orientador

Según el MINEDU (2016) participa en mutua colaboración del desarrollo de la formación y la mejora permanente junto con sus profesores, con la finalidad de cumplir los objetivos.

1

2.4. Identificación de dimensiones

Variable 1: Liderazgo directivo

Líder gestor

Líder ético

Líder orientador

Variable 2: desempeño docente

Preparación para el aprendizaje

Enseñanza para el aprendizaje

Participación y ética.

⁴ 2.5. Formulación de hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco -La Libertad, 2021.

² Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco -La Libertad ,2021.

¹ 2.5.2. Hipótesis específicas

He1: Existe relación significativa entre la dimensión líder gestor del liderazgo directivo y el desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco -La Libertad, 2021.

² He2: Existe relación significativa entre la dimensión líder ético del liderazgo directivo y el desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco- La Libertad ,2021.

² He3: Existe relación significativa entre la dimensión líder orientador del liderazgo directivo y el desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco -La Libertad ,2021.

15 2.6. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
VI: Liderazgo directivo	Rojas y Gaspar (2006) el liderazgo directivo es tomado por una persona que tiene la capacidad de organizar y dirigir una IE, con la finalidad de informar sobre las políticas que se están implementando en manera curricular, pedagógica e institucional. Involucra en su trabajo a toda la comunidad educativa.	En esta variable se aplicará un cuestionario para identificar el nivel de liderazgo directivo de la IE para analizar y explicar el grado de influencia que ejerce sobre los docentes en las actividades pedagógicas.	Líder gestor	Dirige la planificación institucional 2 Promueve la participación democrática de la comunidad educativa. Gestiona aprendizajes de calidad	1,2,3 4,5,6	Cuestionario	Ordinal
			Líder ético	Demuestra ética profesional 2 Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje	7,8,9 10,11,12 13,14,15 16		
			Líder orientador	Acompañamiento y reflexión conjunta del proceso pedagógica	17,18,19 20		
VD: Desempeño docente	Fernández (2002) sostiene que el desempeño docente se puede definir como las acciones que requiere de estar motivados, preparados y	En esta variable se aplicará un cuestionario para identificar el nivel de desempeño de los docentes de la IE en las	Preparación de aprendizajes Enseñanza de aprendizajes	Planificación los contenidos. Estrategias para el desarrollo y logro de los aprendizajes.	1,2,3,4,5 6 7,8,9 10,11,12 13,14	Cuestionario	Ordinal

	<p>conocedores de su campo, capaces de ser creativos para transformar las políticas educativas haciendo uso de estrategias con la finalidad de lograr el desarrollo y formación integral de los estudiantes a partir de sus características, necesidades y vivencias.</p>	<p>actividades pedagógicas, para analizar y explicar cuan influenciados están por su directivo.</p>	<p>Participación y ética</p>	<p>Involucramiento en las actividades institucionales.</p>	<p>15,16,17,18,19,20</p>		
--	---	---	------------------------------	--	--------------------------	--	--

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

Esta indagación es básica. Hernández y Baptista (2018) afirman que las investigaciones básicas solamente permiten recoger información para describir a la variable tal y como se muestra. En este sentido, en esta investigación se recogió la información de los estilos de crianza y de la expresión oral para poder describir la situación de estas variables en la población estudiada.

Es de enfoque cuantitativo puesto que, de acuerdo Hernández y Baptista (2018) en el enfoque cuantitativo se utiliza la estadística para llegar a comprobar una hipótesis o establecer los resultados.

3.2. Métodos de investigación

Método hipotético – deductivo

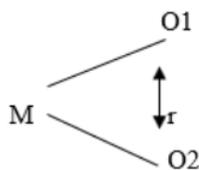
Hipotético deductivo, para Raffino (2019) inicia en una hipótesis para posteriormente llegar a las conclusiones de ella de forma particular que son comprobadas mediante experimentos.

Este método se aplicó en esta investigación debido a que ambas variables se analizaran de lo general (como variables) a lo particular (como dimensiones) y viceversa.

3.3. Diseño de investigación

Se empleó un esquema descriptivo correlacional, según Pumar (2014) este diseño trabaja con dos o más variables con el objetivo de medir la relación que entre ellas hay.

Esquema:



Donde:

M: Muestra

O1: Liderazgo directivo

O2: Desempeño en docentes

r: Correlación

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

Para Hernández et al. (2018) es una agrupación de individuos, animales o cosas de quienes se extraer la información para una investigación. Estuvo conformada por 30 docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco -La Libertad,2021, distribuidos en la siguiente tabla:

Tabla 1

Población

	N	%
Hombres	15	50%
Mujeres	15	50%
Total	30	100%

Nota. Datos extraídos del registro de docentes de la I.E. Alfonso Robles De la Cruz, Otuzco

Criterios de selección:

Criterios de inclusión

Maestros nombrados y contratados que trabajan en la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco -La Libertad, en el año 2021.

Criterios de exclusión

Maestros nombrados y contratados que trabajan en la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco- La Libertad en el año 2021 que no estén de acuerdo en apoyar en este estudio.

3.4.2. Muestra

Muestra universal

Para Hernández et al. (2018) define como el subconjunto de individuos, animales o cosas de la población, de los cuales se quiere extraer la información para una

investigación. En este caso se utilizó una muestra universal que se da cuando todos los elementos de la población son también la muestra. Lo integraron los 30 docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco- La Liberta, 2021 que son 15 hombres y 15 mujeres.

Muestreo

Según Hernández et al. (2018) el muestreo no probabilístico se da cuando la muestra se elige por el alcance que el investigador tiene con la misma, sin utilizar fórmula de la probabilidad. La toma de muestra no es probable por conveniencia, por el mismo alcance que tenemos con la muestra a trabajar.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnicas

Se realizó un sondeo aplicando un cuestionario ¹² con el fin de medir las variables de liderazgo pedagógico y el desempeño docente.

De acuerdo Hernández et al. (2018) “esta técnica permite estandarizar una serie de factores que se desean saber sobre una población, se aplican mediante instrumentos que miden ciertos aspectos de las personas” (p. 465).

3.5.2. Instrumentos

El formulario de preguntas para el liderazgo directivo ⁶ constó de 20 ítems y cada uno podrá ser evaluado en cuatro criterios de escala Likert (Nunca 1 punto, a veces 2 puntos, casi siempre 3 puntos y siempre 4 puntos). Se establecen los siguientes niveles: Alto (60 a 80) Medio (40 a 59) y Bajo (20 a 39).

El sondeo que se realizó para la variable de desempeño docente ⁶ constó de 20 ítems y cada uno podrá ser evaluado en cuatro criterios de escala Likert (Nunca 1 punto, a veces 2 puntos, casi siempre 3 puntos y siempre 4 puntos). Se establecen los siguientes niveles: Alto (75 a 100) Medio (50 a 74) y Bajo (25 a 49).

Para Hernández et al. (2018) “el cuestionario es un documento que contiene ítems previamente evaluados con la finalidad de recabar información sobre un determinado aspecto” (p. 513).

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se ordenaron las respuestas recibidas de acuerdo a la seriación, luego el análisis descriptivo se hizo mediante el programa Excel se hizo el vaciado de datos y con el programa SPSS 26 se hizo el procesamiento de la información en tablas y figuras estadísticas en donde se aplicó la cantidad y el porcentaje. Posteriormente el análisis inferencial, también se realizó en SPSS utilizando la prueba de normalidad y posteriormente la de hipótesis que fue el coeficiente de correlación.

3.7. Ética investigativa

Principios de confidencialidad, por lo que no se hará público el nombre de los participantes, y tampoco se les obligará a participar, será de manera voluntaria. También el trabajo será realizado bajo las normas APA y siguiendo la estructura de los informes de investigación de la UCT.

1 **CAPÍTULO IV** **RESULTADOS**

4.1. Presentación y análisis de resultados

Tabla 2

Liderazgo directivo en la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco- La Libertad, 2021

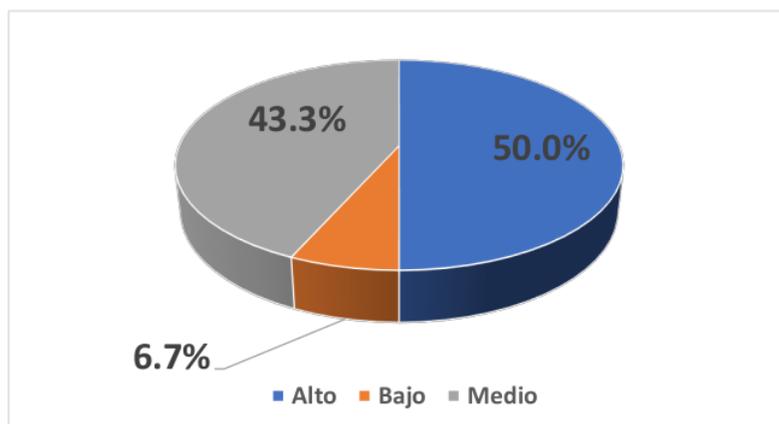
Frecuencia	Porcentaje
------------	------------

Liderazgo directivo	Alto	15	50,0
	Bajo	2	6,7
	Medio	13	43,3
	Total	30	100,0

Nota. Cuestionario aplicado docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco

Figura 1

Liderazgo directivo en la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco- La Libertad,2021



4

Nota. Datos extraídos de la tabla 1

En la tabla 2 y figura 1 se visualiza en correspondencia al liderazgo directivo en la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, en donde el 50,00% de docentes afirman que es alto, el 43,33% sostiene que es medio y solo el 6,67% dice que es bajo.

9

Tabla 3

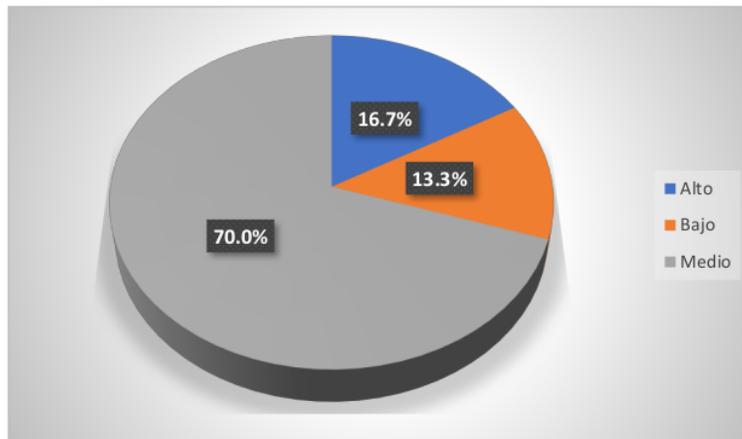
Nivel de desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco- La Libertad, 2021

		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño docente	Alto	5	16,7
	Bajo	4	13,3
	Medio	21	70,0
	Total	30	100,0

Nota. Cuestionario empleado para los profesores de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco

Figura 2

Nivel de desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco- La Libertad, 2021



Nota. Datos extraídos de la tabla 2

En la tabla 3 y figura 2 se observa el nivel de desempeño en maestros de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, en donde el 70% de docentes afirman que tienen un nivel medio, el 16,67% un nivel alto y solo el 13,3% sostienen que hay un nivel bajo.

4.2. Prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO DIRECTIVO	,146	30	,105	,945	30	,127

DESEMPEÑO DOCENTE	,110	30	,200*	,963	30	,365
----------------------	------	----	-------	------	----	------

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

1 Prueba de hipótesis general

Tabla 5

Relación entre el liderazgo directivo y el desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco- La Libertad, 2021

		LIDERAZGO DIRECTIVO	DESEMPEÑO DOCENTE
2 LIDERAZGO DIRECTIVO	Correlación de Pearson	1	,669**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,669**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Prueba de hipótesis específica 1

1 **Tabla 6**

Relación entre la dimensión líder gestor del liderazgo directivo y el desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco- La Libertad, 2021

		LÍDER GESTOR	DESEMPEÑO DOCENTE
3 LÍDER GESTOR	Correlación de Pearson	1	,609**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30

DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,609**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 7

Relación entre la dimensión líder ético del liderazgo directivo y el desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco- La Libertad, 2021

		LÍDER ÉTICO	DESEMPEÑO DOCENTE
LÍDER ÉTICO	Correlación de Pearson	1	,690**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,690**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Prueba de hipótesis específica 3

Tabla 8

Relación entre la dimensión líder orientador del liderazgo directivo y el desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco- La Libertad, 2021

		LÍDER ORIENTADOR	DESEMPEÑO DOCENTE
LÍDER ORIENTADOR	Correlación de Pearson	1	,609**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,609**	1

Sig. (bilateral)	,000	
N	30	30

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

4.3. **Discusión de resultados**

Con relación al objetivo general, en la tabla 5 se observa que el nexo que existe en el liderazgo directivo y el desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco- La Libertad, 2021 es directa y significativa, siendo la rho de ,669 y una significancia de ,000 < ,05, lo cual implica que, a un buen liderazgo directivo, mejorará el desempeño en los maestros. Entonces se comprueba nuestra hipótesis general sobre la existencia de una conexión relevante del liderazgo directivo y el desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco- La Libertad,2021.

Nuestros resultados son coincidentes Castro y Morales (2019), ya que en su investigación

Evidenciaron que hay conexión en las variables en estudio de la IE de Calamarca y esta es significativa puesto que se obtuvo como significancia a ,000 que es menos que el 5% y esta relación es moderada con un coeficiente de ,521.

También con Lecaros (2017), en su investigación encontraron que hay una vinculación de las autoridades del colegio con el desempeño del educador y esta es fuerte y significativa con un coeficiente de ,758. De la misma forma con Angulo (2019), en su investigación encontraron que en las variables hay una notable correspondencia cuyo coeficiente es de ,998 a ,000 de significatividad. También con Panduro (2016), en su investigación encontró que hay una conexión entre las variables de forma significativa menor a, 05. También con Rodríguez y Salinas (2018), en su investigación llegó a evidenciar que entre las variables en mención hay una relación fuerte con ,864 de coeficiente y aparte de significativa con un ,000 de sig. hallada.

En la tabla 2 y figura 1 se muestra el nivel de liderazgo del director en la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, en donde el 50,00% de docentes afirman que es alto, el 43,33% sostiene que es medio y solo el 6,67% dice que es bajo.

Nuestros resultados son similares a los obtenidos por Panduro (2016), quien en su investigación encontró que hay un nivel muy alto de liderazgo (7.6%), un 42.1% afirma que es alto, un 29.6% dice que es medio, el 13.3% sostiene que es bajo y solo el 7.2% afirma que es muy bajo. Al respecto, López (2017), en su investigación evidenció que, los ciclos de autoridad son satisfactorios, la coordinación es aceptable, sin embargo, hay una ausencia de más interés en la dinámica, y una necesidad de avanzar en un diseño más plano y menos ascendente que acceda que las evaluaciones a maestros, que están comprometidos en su labor diaria con el alumnado, puedan ser consideradas para mejorar la medida de la educación y el aprendizaje. Por otro lado, Quintero (2015), en su investigación encontró que hay una vinculación entre el líder y el liderazgo que desarrolla, puesto que son utilizados de manera muy frecuente en múltiples ámbitos de la sociedad, son palabras que tienen un peso muy grande en los discursos sociales, en lo políticos y educativo. Es por ello que el mundo actual necesita líderes capaces de asumir retos y compromisos de mejora de la educación.

En la tabla 3 y figura 2 se refleja el nivel de desempeño en los profesores de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, en donde el 70% de docentes afirman que tienen un nivel medio, el 16,67% un nivel alto y solo el 13,3% sostienen que hay un nivel bajo.

Nuestros resultados son similares a los de Panduro (2016), quien, en su investigación encontró que, con respecto al desempeño del maestro, un 7.2% está en muy alto, un 43.2% en alto, un 37.4% en medio, un 7.8% en bajo y un 4.2% en muy bajo. También con López (2017), en su investigación evidenció que, la conducta general de los educadores en el Colegio Bautista de Masaya es muy efectivo, los educadores muestran un trabajo eficiente para la gestión; hay una correspondencia aceptable entre los educadores actuales y la administración, pero falta una correspondencia más destacada con los alumnos y tutores más allá de la instrucción y la formación.

En la tabla 6 se visualiza una la correlación ² directa y significativa en la dimensión líder gestor del liderazgo directivo y el desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco-La Libertad, 2021, siendo la rho de ,609 y una significancia de ,000 < ,05, lo cual implica que, a un mejor liderazgo directivo en la dimensión líder gestor, mejor será el desempeño de los docentes. Entonces se comprueba nuestra suposición específica 1 que decía que ⁵ hay una correspondencia significativa en las dos dimensiones: líder gestor del liderazgo directivo y el desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco- La Libertad, 2021.

Respecto a ello, el Minedu (2016) afirma que el líder gestor tiene la finalidad de conducir la institución en torno al campo pedagógico, establecer un clima escolar eficiente, procurar el progreso global de los alumnos y cumplir con los objetivos del proceso educativo. También, tiene que fomentar la incorporación de los componentes del colegio, cuya finalidad es tomar decisiones para la perfección del proceso pedagógico, bajo los valores de la solidaridad, la empatía y el respeto.

En la tabla 7 se observa que la conexión de las dimensiones: líder ético del ⁵ liderazgo directivo y el desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco -La Libertad, 2021 es directa y significativa, siendo la rho de ,690 y una significancia de ,000 < ,05, lo cual implica que, a un mejor liderazgo directivo en la dimensión líder ético, mejor será el desempeño de los docentes. Entonces se comprueba nuestra conjetura específica 2 donde decía que hay una notable conexión en ambas dimensiones: líder ético del ⁵ liderazgo directivo y el desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco- La Libertad, 2021.

Respecto a ello, el Minedu (2016) afirma que el líder ético tiene por finalidad implementar mecanismos que garantice un proceso educativo de calidad, de manera que todos los estudiantes participen de la educación, utilizando todos los recursos asignados por el estado para ello, ya sean humanos, físicos, materiales y económicos. También tiene que evaluar al personal docente y directivo que tiene a su cargo con el propósito de establecer proyectos para acrecentar el progreso educativo.

En la tabla 8 se observa que hay conexión en la dimensión líder orientador del ⁵liderazgo directivo y el desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco- La Libertad, 2021 es directa y significativa, siendo la rho de ,609 y una significancia de ,000 < ,05, lo cual implica que, a un mejor liderazgo directivo en la dimensión líder orientador, mejor será el desempeño de los docentes. Entonces se comprueba nuestra hipótesis específica 3 que decía que existe considerable conexión entre ambas dimensiones: líder orientador del ⁵liderazgo directivo y el desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco- La Libertad, 2021.

Respecto a ello, el Minedu (2016) afirma que el líder orientador participa en mutua colaboración en el desarrollo educativo y el progreso permanente junto con sus profesores, para cumplir sus metas trazadas. Acompaña en todo momento a los docentes a desarrollar los procesos pedagógicos de manera eficiente invitándolos a la reflexión y retroalimentación de los mismos.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1. Conclusiones

1. La correlación existente en el liderazgo del director y el desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco- La Libertad, 2021 es directa y significativa, siendo la rho de ,669 y una significancia de ,000 < ,05.
2. El nivel de liderazgo del director en la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, es alto en un 57%, medio en un 40% y bajo en un 3%.
3. El rendimiento del desempeño en los maestros de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, es alto en un 83% y es medio en un 17%.
4. La correlación que se observa en la dimensión líder gestor del liderazgo del director y el desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco- La Libertad, 2021 es directa y significativa, siendo la rho de ,609 y una significancia de ,000 < ,05.
5. La correlación que existe en la dimensión líder ético del liderazgo directivo y el desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco- La Libertad, 2021 es directa y significativa, siendo la rho de ,690 y una significancia de ,000 < ,05.
6. La correlación existente en la dimensión líder orientador del liderazgo directivo y el desempeño en docentes de la I.E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco- La Libertad, 2021 es directa y significativa, siendo la rho de ,609 y una significancia de ,000 < ,05.

5.2. Sugerencias

- Al director de la I. E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco, tener en cuenta ¹¹ el nivel de liderazgo directivo obtenido, puesto que los docentes realizan su trabajo conforme ellos se sientan identificados con el líder de la I.E.
- Establecer normas amparadas en la responsabilidad y tolerancia, teniendo en cuenta el aporte de los docentes, debido a que en un caso negativo pueden generar internamente, un desempeño bajo o medio en la labor por parte de los docentes.
- Capacitarse en los tipos de líderes directivos que hay, ya sean orientadores, éticos o gestores para que puedan ser el soporte pedagógico de los docentes en la I. E. Alfonso Robles de la Cruz, Otuzco con la finalidad de ganar más confianza y así pueda haber un desempeño favorable para la I.E.

LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALFONSO ROBLES DE LA CRUZ, OTUZCO -LA LIBERTAD, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unamad.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	vsip.info Fuente de Internet	<1 %
10	www.escuelaeuropeaexcelencia.com Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	rights.culturalsurvival.org Fuente de Internet	<1 %
14	erevistas.uacj.mx Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Apagado

LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALFONSO ROBLES DE LA CRUZ, OTUZCO -LA LIBERTAD, 2021

INFORME DE GRADEMARK

NOTA FINAL

/0

COMENTARIOS GENERALES

Instructor

PÁGINA 1

PÁGINA 2

PÁGINA 3

PÁGINA 4

PÁGINA 5

PÁGINA 6

PÁGINA 7

PÁGINA 8

PÁGINA 9

PÁGINA 10

PÁGINA 11

PÁGINA 12

PÁGINA 13

PÁGINA 14

PÁGINA 15

PÁGINA 16

PÁGINA 17

PÁGINA 18

PÁGINA 19

PÁGINA 20

PÁGINA 21

PÁGINA 22

PÁGINA 23

PÁGINA 24

PÁGINA 25

PÁGINA 26

PÁGINA 27

PÁGINA 28

PÁGINA 29

PÁGINA 30

PÁGINA 31

PÁGINA 32

PÁGINA 33

PÁGINA 34

PÁGINA 35

PÁGINA 36
