

Trabajo Académico - Jenny Alayo Gamboa De De La Cruz

por Jenny Alejandrina Alayo Gamboa De De La Cruz

Fecha de entrega: 01-oct-2023 11:02p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2182888255

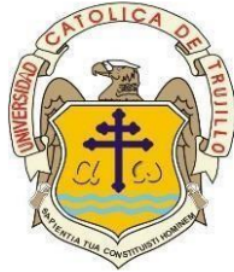
Nombre del archivo: TRABAJO_ACAD_MICO_JENNY_ALAYO_01_DE_OCTUBRE_2023.doc (890K)

Total de palabras: 9570

Total de caracteres: 56325

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI**

**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN
EDUCATIVA**



**EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU IMPACTO EN EL
DESEMPEÑO DOCENTE**

Trabajo Académico para obtener el título de SEGUNDA
ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA

AUTORA

Alayo Gamboa De La Cruz, Jenny Alejandrina

ASESORA

Dra. Izquierdo Marín, Sandra Sofía

<http://orcid.org/0000-0002-0651-6230>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Educación y Responsabilidad Social

TRUJILLO, PERÚ

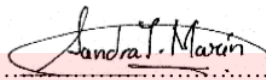
2024

Declaratoria de originalidad

Señor(a) Decano(a) de la Facultad de Humanidades:

Yo, Dra. Sandra Sofía Izquierdo Marín con DNI N° 42796297, como asesora del trabajo de investigación titulado “EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE”, desarrollado por la egresada bachiller Jenny Alejandrina Alayo Gamboa De De La Cruz, con DNI N° 18127456 del Programa de Segunda Especialidad en Gestión Educativa; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad Humanidades. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.

Trujillo, 01 de setiembre del 2023.



.....
Dra. Izquierdo Marín, Sandra Sofía
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-0651-6230>
Asesora

Autoridades Universitarias

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Vicerrectora académica

Dr. Héctor Israel Velásquez Cueva

Decano de la Facultad de Humanidades

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrector de Investigación

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

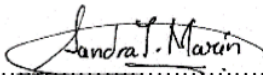
Secretaria General

Conformidad del asesor

Yo, Dra. Izquierdo Marín, Sandra Sofía con DNI N° 42796297, como asesora del trabajo académico titulado: EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE, presentado por la bachiller Jenny Alejandrina Alayo Gamboa De De La Cruz, con DNI N° 18127456, egresada del Programa de Segunda Especialidad en Gestión Educativa, carrera profesional de Educación, considero que dicho trabajo para optar el título profesional reúne los requisitos tanto técnicos como científicos y corresponden con las normas establecidas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Facultad Humanidades.

Por tanto, autorizó la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.

Trujillo, 01 de setiembre del 2023



.....
Dra. Izquierdo Marín, Sandra Sofía
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-0651-6230>
Asesora

Dedicatoria

A nuestro creador, por ser luz en mi camino para seguir fortaleciendo mi labor docente.

A mi amado hijo José Andrés por ser mi inspiración, por su comprensión, por su paciencia y apoyo constante para concretar este reto.

A mis queridos padres Marina & José por su apoyo constante en cada uno de los retos asumidos.

A mi amado esposo Andrés por su comprensión y apoyo incondicional para concretar mis estudios de Segunda Especialidad.

La autora.

Agradecimiento

Al creador de la vida por iluminarme cada día en todo mi camino rumbo a la excelencia profesional.

A los excelentes educadores que imparten sus conocimientos con metodología adecuada y apropiada que laboran en la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI por atenderme durante mi formación profesional, por brindarme las facilidades para realizar esta investigación.

A la asesora por su atención y soporte constante en esta investigación.

La autora.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Br. Jenny Alejandrina Alayo Gamboa De De La Cruz con DNI 18127456, egresada del Programa de Segunda Especialidad en Gestión Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que seguí de forma rigurosa todos los procedimientos académicos y administrativos que fueron emanados por la Universidad para elaborar y sustentar el Trabajo Académico titulado: EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE, el cual contiene un total de 35 páginas, más 2 páginas en anexos.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación, asimismo declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de esta investigación es de mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Además, garantizo que los fundamentos teóricos se respaldan por el referencial bibliográfico, y se asume un mínimo porcentaje de omisión involuntaria concerniente al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi responsabilidad.

La autora.



Jenny Alejandrina Alayo Gamboa De De La Cruz
D.N.I.: 18127456

Índice

Declaratoria de originalidad.....	ii
1 Conformidad del asesor	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	vi
Declaratoria de autenticidad	vii
Índice.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática y formulación del problema	11
1.2. Formulación de objetivos	14
1.2.1. Objetivo general	14
1.2.2. Objetivos específicos	14
1.3. Justificación de la investigación	15
II. MARCO TEÓRICO	16
2.1. Antecedentes de la investigación.....	16
2.2. Referencial teórico	21
III. MÉTODOS	29
3.1. Tipo de investigación	29
3.2. Métodos de investigación	29
3.3. Técnica e Instrumento para recolección de datos	30
4 3.3.1. Técnica	30
3.3.2. Instrumento.....	30
3.4. Ética investigativa	30
IV. CONCLUSIONES TEÓRICAS	31
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32
ANEXOS	37
2 Anexo 1: Matriz de consistencia	37
Anexo 2: Formato de revisión documental	38
Anexo 3: Captura de reporte Turnitin	39

RESUMEN

El trabajo académico denominado el liderazgo directivo y su impacto en el desempeño docente se origina debido a que la mayoría de las personas que ejercen el rol de director en los centros educativos tienen escasa preparación y capacidad para organizar, dificultando el liderazgo frente a los educadores; para tal propósito el objetivo general fue describir el impacto del liderazgo directivo en el desempeño docente. Respecto a la metodología se ha utilizado la investigación descriptiva, permitiendo que se identifique el impacto del liderazgo directivo y describir la importancia para un buen desempeño de los docentes. Se obtuvo como resultados holísticos que existe una relación significativa respecto al liderazgo directivo y desempeño docente; asimismo, es necesario plantear un modelo de gestión educativa que se base en el liderazgo del director debido a los bajos niveles obtenidos en sus dimensiones, que a su vez afecta el desempeño docente. Como principal conclusión el liderazgo directivo es necesario en la institución educativa pues la dirige de forma conveniente, logrando que los trabajadores se comprometan con los objetivos comunes, con el fin de reforzar el buen desempeño docente.

¹ **Palabras clave:** Liderazgo, liderazgo directivo y desempeño docente.

ABSTRACT

The academic work called directive leadership and its impact on teaching performance originates because the majority of people who perform the role of director in educational centers have little preparation and ability to organize, making leadership difficult for educators; For this purpose, the general objective was to describe the impact of directive leadership on teaching performance. Regarding the methodology, descriptive research has been used, allowing the impact of directive leadership to be identified and to describe the importance for good performance of teachers. Holistic results were obtained that there is a significant relationship regarding managerial leadership and teaching performance; Likewise, it is necessary to propose an educational management model that is based on the leadership of the director due to the low levels obtained in its dimensions, which in turn affects teaching performance. As the main conclusion, managerial leadership is necessary in the educational institution because it directs it in an appropriate way, ensuring that workers commit to common objectives, in order to reinforce good teaching performance.

Keywords: Leadership, managerial leadership and teacher performance.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática y formulación del problema

En el mundo actualmente respecto al liderazgo es considerado uno de los argumentos primordiales que se tiene en todo tipo de empresas, asimismo en una de las más grandes preocupaciones que tienen las organizaciones del campo educativo. En educación se suele comprender al liderazgo por cualquier intento que se pretende influir respecto a la conducta y/o comportamiento de las personas de manera individual o grupal, entre los cuales se puede resaltar que para liderar un centro educativo es necesario poseer habilidades y capacidades de manejo de grupo que permitan la interrelación con las demás personas (Trechera, 2004). Para que se logre una buena gestión es necesario que se origine el liderazgo, en donde cada líder practica un estilo diferente de liderazgo; el cual hace referencia al patrón típico de comportamiento adoptado por el director con la finalidad de poder orientar y conducir a los trabajadores para que puedan alcanzar las metas propuestas por el organismo. Este tipo de estilo se basa en experiencias adquiridas en el trabajo, género, educación, capacitación y es el impulso para motivar al líder en diversas situaciones (Madrigal, 2005).

Guerrero (2012) sugiere que, la administración y gestión en centros de educación se asume de forma convencional como una función que se centra básicamente en el aspecto administrativo y se encuentra desligada del desarrollo de los aprendizajes; es decir se centra en el aspecto formal relacionado a la normatividad y las rutinas de enseñanza, que no se adecúan a cada contexto; además se cimenta en una agrupación de tipo cerrada, fragmentada y de carácter piramidal, en la cual las decisiones e información se evalúan en la cima por los directivos, conservando lejos a educadores, madres y padres de familia, así como a los escolares en un rol de tipo subordinado, hasta se controla el orden mediante un régimen básicamente de carácter correctivo. Este tipo de enfoque de la gestión educativa inicia a partir de la convicción que la misión de los centros educativos es la formación de seres humanos que puedan aceptar y reproducir la cultura teniendo en cuenta las creencias y costumbres, así también los modos para pensar y actuar frente a diversas situaciones que se les pueda presentar a lo largo de su vida. Rivero (2003) insiste que el educador que es competente se caracteriza porque sabe conectar y relacionar de forma oportuna y con creatividad, los diferentes

saberes al realizar su planificación, promoviendo, conduciendo y evaluando los procesos para generar aprendizajes y el desarrollo de competencias.

Se necesita directores que lideren y armonicen de forma adecuada los componentes relacionados a la calidad con los procesos referidos a la enseñanza-aprendizaje; los cuales movilicen el cambio, para que se mejore la enseñanza; aquellos que no se esfuercen por cambiar sus estructuras mentales, nunca conseguirán la optimización de sus logros respecto a la gestión y a las acciones educativas (Alfonso, 2001). Por otro lado, el desempeño de los docentes según Montenegro (2003) es la agrupación de acciones específicas realizadas por el educador con el objetivo de efectuar sus funciones en cuatro contextos diferentes: socio-cultural, entorno de la institución, el aula, así como en su vida personal a través de una acción que sea reflexiva, que le permita reflexionar y valorar sobre su desenvolvimiento. Para Vargas (2021) la capacidad en la gestión que tiene el directivo es parcial, a partir de los hallazgos conseguidos por aplicar el cuestionario de liderazgo pedagógico, pues en la escala el promedio es 2,37, el cual lo ubica en la valoración algunas veces; es decir hace falta mayor capacidad de gestión en el ámbito institucional, para mejorar la conducción respecto a recursos en el sector administrativo, más competencia para orientar los procesos relacionados al ámbito pedagógico.

Para Muñoz et al. (2023) es necesario que se formule un modelo de gestión en el campo educativo que se base en un liderazgo de tipo transformacional, teniendo en cuenta el bajo nivel en los hallazgos conseguidos concernientes a dimensiones relacionadas a la gestión educativa que, al mismo tiempo, perjudica el desempeño de los docentes. Por otro lado, según Orellana (2019) el liderazgo de tipo transaccional y sus subdimensiones (recompensa contingente y dirección por excepción) conservan una relación positiva con la mayoría de dimensiones que tiene el desempeño docente. Asimismo, para Méndez (2022) existe relación concerniente al liderazgo directivo y desempeño docente, encontrado al efectuar la revisión sistemática a los artículos científicos que se seleccionaron; el cual es de tipo significativa en el 69.2% y es altamente significativa en el 30.8%, en ese sentido, la buena actuación del director influye positivamente respecto al desempeño docente y por lo tanto para que se desarrollen las competencias y capacidades, así como las habilidades en escolares.

En nuestro país también hay dificultades en el desempeño docente; debido a una escasa práctica del liderazgo en los directivos; el cual según Vega (2018) se relaciona directamente con el desempeño en docentes; teniendo en cuenta el valor del coeficiente de correlación= 0,505; a partir del cual se puede evidenciar la existencia de una correlación moderada de tipo positiva concerniente a las variables; asimismo, para Villalba (2020) hay una relación respecto a dimensión del estilo de liderazgo que se orienta a la tarea, así como al desempeño docente dentro de los centros educativos. Además, se puede mencionar que, según Jáuregui et al. (2022) hay relación de tipo significativa respecto al liderazgo directivo y desempeño docente, pues existe correlación entre variables estudiadas; es decir si hay un buen liderazgo los educadores se desempeñarán mejor en su labor docente.

Para el Ministerio de Educación (2014) se necesitan cambios que sean profundos respecto a la forma de enseñanza, mecanismos para que se profesionalice la labor del docente, así como para que se revalore el saber a nivel pedagógico de profesores en la comunidad. Este es el reto del estado peruano, educadores y sociedad que deben enfrentar de forma concertada y colaborativa. En esta alineación, se necesita concertar anticipadamente una visión de tipo prospectiva sobre la profesión del educador con los diferentes integrantes implicados para ejercer, promocionar, desarrollar y regular la docencia. Para Casas (2019) existe correlación que es directa, además es alta respecto al liderazgo pedagógico que tiene el director en el desempeño docente. Es decir, si se centra el liderazgo directivo en el contexto pedagógico, entonces el desempeño de los maestros logrará niveles mayores, pero si su trabajo se centra en los trámites burocráticos y administrativos, los niveles respecto al desempeño de los profesores serán bajos.

En relación al marco del buen desempeño docente, indica que, en todos los dominios subyace un carácter que es ético (agrupación de virtudes que permite actuar y reflexionar de acuerdo a altos estándares que guían el comportamiento ante diversas situaciones que experimenta el ser humano) respecto a educación, se centra en prestar el servicio público para desarrollar de forma integral al estudiante. En esta circunstancia, se identificaron cuatro dominios: en primer lugar, relacionado a preparación para la enseñanza, en segundo lugar, detalla el progreso y mejora referido a enseñanza en el aula y la escuela, en tercer lugar, está referido a articular acciones vinculadas con

gestión escolar y familias, así como con la comunidad y por último abarca el aspecto referido a la identidad docente desarrollando su profesionalización; es decir, se promueve actitudes, habilidades y valores para que sea competitivo en su profesión asumiendo el compromiso de reforzar la práctica educativa, reflexionando e integrando componentes que sean didácticos y pedagógicos convenientes a la política educativa nacional (Ministerio de Educación, 2014).

En el contexto regional, Luján y Olivares (2018) encontraron que existe un grado que es alto hallado con la aplicación de los instrumentos respecto a la relación del liderazgo directivo y desempeño docente, pues el nivel bueno fue distinguido por el 36% (docentes), concerniente a la correlación que se obtuvo fue alta y positiva. Al mismo tiempo, según Gutierrez y Polo (2021) existe relación de tipo directa, así como significativa respecto a la relación del liderazgo directivo con el desempeño docente, el cual se demostró por la correlación de Spearman= 0,635.

A partir de la problemática descrita se formuló como problema general ¿Cuál es el impacto del liderazgo directivo en el desempeño docente? Y como problemas específicos: ¿Cuáles son las dimensiones del liderazgo directivo que favorecen el desempeño docente? ¿Cuáles son las principales características del liderazgo directivo que impactan en el desempeño docente? ¿Cuál es el rol del liderazgo directivo en el desempeño docente?

1.2. Formulación de objetivos

1.2.1. Objetivo general

Describir el impacto del liderazgo directivo en el desempeño docente.

1.2.2. Objetivos específicos

O₁: Identificar las dimensiones del liderazgo directivo que favorecen el desempeño docente.

O₂: Reconocer el impacto del liderazgo directivo en el desempeño de docentes.

O₃: Analizar el rol del liderazgo directivo en el desempeño docente.

1.3. Justificación de la investigación

La investigación permite conocer y comprender las principales características del liderazgo directivo que contribuyen al desempeño docente, a fin que sirva como guía de ayuda indispensable para fortalecer la labor de los docentes de forma oportuna y pertinente en las instituciones educativas. Este estudio es trascendental debido a que beneficia a docentes; pues se tiene información concerniente a la relevancia que tiene el liderazgo directivo que se practica dentro del centro educativo. También se justifica de forma teórica, porque la investigación se basa en diferentes teorías que tratan como fortalecer el desempeño de los educadores a través del liderazgo directivo.

Se justifica de forma práctica, debido a que, permite tener conocimiento acerca de las características que tiene el liderazgo directivo que favorecen al buen desempeño docente, con el fin de tener conocimiento científico y sirve como fuente de consulta para asumir decisiones para reforzar el liderazgo que posee el director y desempeño docente. Se justifica de manera metodológica porque al realizar el análisis documental se cuenta con información objetiva referida al liderazgo directivo y desempeño docente. Concerniente a la justificación social este trabajo no solo beneficia a los profesores de los centros educativos, además a escolares, progenitores y a la comunidad. En relación a la relevancia social, la investigación está encaminada a que en los centros educativos se asuma y se pueda responder a limitaciones que carece la comunidad en la cual se encuentran las instituciones, implementando el liderazgo directivo como estrategia para fortalecer el desempeño del educador.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Realizada la exploración y luego de analizar, clasificar y revisar los antecedentes en los diferentes repositorios de universidades del ámbito internacional y nacional respecto a las variables estudiadas se presentan las investigaciones que están relacionadas con este estudio investigativo.

A nivel internacional, Paternina (2021) investigó sobre liderazgo del director y su influencia en la calidad educativa de la institución educativa El Dorado, planteó el objetivo analizar la influencia que tiene el estilo de liderazgo del directivo en relación a la calidad educativa, utilizó la investigación descriptiva - correlacional, con una muestra de 1 directivo y 36 docentes. En los resultados encontró que, el liderazgo transformacional predomina en el director con un 92,16% entre valoraciones de la escala 3 y 4 (casi siempre y siempre, respectivamente) identificado en el cuestionario multifactorial de liderazgo que se aplicó a los integrantes del estudio. Concluyó que, el estilo de liderazgo que practica el director influye de forma significativa para fortalecer la calidad educativa, permitiendo fortalecer las competencias en los educandos.

Vargas (2021) en su investigación el liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las Unidades Educativas Privadas ubicadas en la ciudad de Ambato, formuló como objetivo establecer la relación respecto al liderazgo pedagógico y desempeño docente para que se efectúe el mejoramiento educativo. Empleó el enfoque cuantitativo, participaron 9 directivos y 88 docentes. En los resultados encontró que, al analizar de forma descriptiva del cuestionario de liderazgo pedagógico en la escala en promedio 2,37, lo ubican en la escala de valoración de algunas veces; es decir hace falta mayor capacidad de gestión en el ámbito institucional, para mejorar la distribución respecto a los recursos del sector administrativo, más competencia para orientar procesos de tipo pedagógicos. En cuanto a los resultados encontrados en el cuestionario que mide al desempeño docente en la escala el promedio (3) lo ubica en la valoración de tipo frecuentemente. Llegó a la conclusión que, la capacidad para realizar la gestión de directores de los centros educativos privados es parcial; mientras que, concerniente a resultados encontrados en la información del cuestionario que mide el desempeño docente se identificaron debilidades como insuficiente planificación de las

sesiones de aprendizaje, pues tienen dificultades para considerar los diversos recursos que son de tipo material y humano, para incluir los espacios fuera del salón de clases; se limita el aprendizaje de tipo cooperativo (en este aprendizaje los estudiantes reciben ayuda del docente brindándoles información, desarrollándose las competencias mediante trabajo de grupos que tienen diferente nivel de conocimientos) y colaborativo (es el aprendizaje que conduce a los alumnos para que desarrollen nuevos conocimientos a través del trabajo en conjunto, fomentando que se desarrollen habilidades sociales y la construcción del conocimiento compartido) para buscar soluciones a problemas existentes.

Bravo (2018) investigó sobre el liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente, de la Unidad Educativa de Educación General Básica, enunció el objetivo analizar al liderazgo directivo como componente estratégico para la efectividad en el desempeño de los docentes. Empleó el método cuantitativo con alcance descriptivo, participaron 46 docentes. En los resultados encontró que, un 87% (profesores) aprecian que el director posee capacidad para la planificación, organización, coordinación, evaluación, motivación, mediación, resolver conflictos, para delegar funciones y tareas; al mismo tiempo, el 85% participa en capacitaciones para que optimice su calidad profesional. De igual manera, un 70% incorporan estrategias para implementar la labor didáctica, teniendo en cuenta orientaciones recomendadas en el monitoreo y acompañamiento de tipo pedagógico que efectúa el directivo. Llegó a las conclusiones: Existe liderazgo directivo en el cual el director es reconocido por el 83% de los participantes encuestados como líder, a la vez se conserva una relación en donde el 54% de docentes declaran que si se les considera para tomar decisiones, sin embargo las sugerencias que exponen no se incluyen al tomar la última decisión en el ámbito académico y en general (65%), por consiguiente, en el liderazgo el modelo que predomina en este centro educativo está referido al democrático y consultivo, considerándose que es conveniente y apropiado, pues permite que participen todos los trabajadores, se atienden sus participaciones, propuestas y sugerencias al tomar decisiones, no obstante las decisiones finales continúan siendo de las autoridades.

A nivel nacional, Castrillón (2021) investigó sobre liderazgo, directivo y desempeño, docente en dos instituciones educativas, planteó como objetivo determinar la relación existente respecto al liderazgo directivo y desempeño docente en dos centros

educativos, en una muestra de 72 (docentes), utilizó una investigación básica de nivel descriptivo correlacional. En los resultados encontró que, respecto al liderazgo directivo se ubican en el nivel bueno con 93.1% y respecto al nivel regular con 6,9%; por otro lado, respecto al desempeño docente se ubican en un nivel adecuado con el 100%. Llegó a la conclusión que, concerniente al liderazgo directivo y desempeño docente se encontró el resultado 0,774 (indica relación de tipo alta); demostrando que existe relación respecto a ambas variables, lo que se evidencia que si el liderazgo del director es eficaz tendrá efectos para que se desenvuelvan de forma positiva los docentes; lo cual permitirá que los educadores se puedan desempeñar de forma óptima en su labor docente.

Villalba (2020) investigó sobre liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas nivel primaria distrito de la Yarada, propuso como objetivo determinar la relación respecto al liderazgo directivo y desempeño docente, con 9 (directores) y 30 (docentes) como muestra, utilizó un enfoque de tipo cuantitativo y básica. En los resultados encontró que, concerniente al estilo de liderazgo de tipo equilibrado alcanzó más porcentaje (53%) a comparación de los demás estilos de liderazgo, le sigue el estilo de tipo autocrático (37%). Asimismo, respecto a niveles en el desempeño se suscita el razonamiento, creatividad, así como el pensamiento crítico, mayormente las personas evaluadas se encuentran en nivel suficiente (60%), le sigue con un 20% el nivel destacado. Teniendo en cuenta los resultados concluyó que, se encontró relación respecto a dimensión del estilo de liderazgo que se orienta a la tarea, así como al desempeño docente dentro de los centros educativos.

Aguilar (2018) en su investigación liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 1278, propuso el objetivo determinar la relación existente respecto al liderazgo directivo y desempeño docente, con 36 (docentes) como muestra, aplicó una investigación descriptivo-correlacional. En los resultados encontró que, la mayoría de educadores en el desempeño poseen un nivel medio, además se puede observar este nivel de forma frecuente en las tres dimensiones, en relación a la hipótesis general; por lo que concluyó que, teniendo en cuenta el 95% en el nivel de confianza hay relación de tipo significativa concerniente al liderazgo directivo y al desempeño docente.

Portugal (2018) en su investigación influencia del liderazgo directivo para un eficiente desempeño docente en instituciones educativas de primaria, esbozó como objetivo explicar la influencia que tiene el liderazgo directivo para que se logre un eficiente desempeño en los docentes, con 288 escolares y 48 educadores como muestra, utilizó una investigación de tipo básica. En los resultados encontró que, en el liderazgo del director se encontró un el liderazgo democrático (54,8%), en el liderazgo liberal (28,1%), liderazgo que interviene en el desempeño de los docentes con 36.67% que resulta ser un óptimo desempeño de los educadores; concluyó que, respecto a la influencia que tiene el liderazgo directivo se puede explicar en un liderazgo del directivo en educadores y estudiantes, con 40% en el liderazgo democrático, lo cual predispone a un bajo desempeño docente (26%); lo que resulta ser un buen desempeño de los educadores; asimismo, concerniente al liderazgo de tipo autoritario se encontró un 34%, en donde aquellos directivos que fueron evaluados presentan más flexibilidad, circunstancia que causa bajas calificaciones en la capacitación en el ámbito profesional, así como respecto a la trayectoria que poseen docentes y el desempeño pedagógico.

Vega (2018) en su investigación liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública José Abelardo Quiñones Gonzales, planteó como objetivo determinar la relación existente respecto al liderazgo directivo y desempeño docente, con 50 docentes como muestra, utilizó una investigación de diseño descriptivo correlacional. En los resultados encontró que, el 42% (docentes) se encuentran respecto al desempeño docente en el nivel proceso y distinguen concerniente al liderazgo del director es regular. Arribó a concluir que, el liderazgo directivo tiene relación que es directa con el desempeño de docentes; pues como coeficiente de correlación (0,505), el cual muestra la existencia de correlación de tipo moderada y positiva respecto a variables estudiadas.

A nivel regional, Gutierrez y Polo (2021) en su tesis liderazgo directivo y desempeño de los docentes de la institución educativa parroquial Santísimo Sacramento, enunciaron como objetivo determinar el grado de relación respecto al liderazgo directivo y desempeño docente, con una muestra de 35 docentes, utilizaron una investigación correlacional. Concluyeron que, existe relación de tipo directa, así como significativa respecto a la relación del liderazgo directivo con el desempeño docente, el cual se demostró por la correlación de Spearman= 0,635.

Sánchez (2021) en su estudio influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, planteó en su investigación el objetivo determinar la correlación respecto al liderazgo directivo y desempeño docente, con 81 docentes que conformaron la muestra, utilizó la investigación no experimental, descriptiva. Analizada la información obtenida a partir de los instrumentos encontró que, un 58% (docentes) distinguieron como nivel bajo al liderazgo; por otro lado, el 59% se logró ubicar en el nivel inicio concerniente al desempeño docente. Llegó a la conclusión que, se determinó que existe relación que es positiva, moderada y significativa respecto al liderazgo directivo y desempeño docente; pues el coeficiente de correlación= 0,588. Teniendo en cuenta este hallazgo se interpreta que, a mejor nivel en el liderazgo directivo se tendrán niveles elevados en el desempeño docente.

Toro y Campos (2021) en su investigación liderazgo directivo y la gestión docente en la institución educativa N° 81905, enunciaron como objetivo determinar el grado de relación respecto al liderazgo directivo y gestión docente, con una muestra de 17 docentes, utilizaron una investigación con enfoque de tipo cuantitativo. Analizados los resultados encontraron que, luego de tabularse la información de los instrumentos, el 59% de docentes encuestados indicaron que existe un nivel bajo en el liderazgo directivo y un 59% consideraron un nivel bajo en la gestión docente. Concluyeron que, el liderazgo directivo se relaciona de forma significativa con la gestión docente en el centro educativo seleccionado para este estudio, con un índice de correlación ($r = 0.826$).

Velezmoro (2019) investigó sobre liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres, enunció como objetivo determinar la relación respecto al liderazgo directivo y desempeño docente, con 7 directores y 48 docentes como muestra, utilizó la investigación no experimental, con diseño correlacional. Analizados los resultados encontró que, concerniente al liderazgo directivo en el nivel deficiente (16.4%), regular (45.5%), buena (29.1%) y excelente (9.1%). Concerniente a la variable desempeño docente, se determinó que es deficiente (21.8%), regular (43.6%), bueno (25.5%) y excelente (9.1%). Analizado los resultados arribó a la conclusión que, existe relación estadística positiva respecto al liderazgo directivo y desempeño docente ($Rho=0.752$); lo que se interpreta que, si hay un alto

grado respecto a la relación respecto al liderazgo y desempeño, esto va a generar un impacto positivo para el éxito institucional y por ende para la comunidad.

Luján y Olivares (2018) en su tesis liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa, formularon como objetivo establecer el grado de relación respecto al liderazgo directivo y desempeño docente, con una muestra de 42 docentes, utilizaron una investigación de tipo básica. Encontró como resultados que, respecto al nivel de liderazgo directivo, se pudo determinar que el 45% de profesores lo aprecian en el nivel regular, mientras que, para el 36% es distinguido como bueno. Según el nivel de desempeño docente se pudo determinar que para el 41% de educadores es apreciado como bueno y regular para el 38%. Concluyeron que, existe un grado alto respecto a la relación que posee el liderazgo directivo y desempeño docente, pues un 36% de profesores distinguió un nivel bueno, asimismo, un 41% percibió un nivel bueno concerniente al desempeño docente; también la correlación que se obtuvo fue de tipo alta y positiva.

2.2. Referencial teórico

La dirección en una institución es una realidad que se caracteriza por ser compleja y al mismo tiempo dinámica, siendo necesario que sea dirigida por una persona capacitada. Constantemente se piensa que la persona que dirige un centro educativo es un líder y ejerce el liderazgo en la institución (Ferreiro y Alcázar, 2002).

En cuanto al liderazgo directivo se sustenta en la teoría de los rasgos: Los orígenes del estudio del liderazgo se encaminaron a la denominada teoría del gran hombre, en la cual se menciona que una persona nace siendo líder, no se hace en el transcurso de la vida. Esta investigación se enfocó en rasgos personales que poseen los líderes y se identificaron un grupo de rasgos característicos de tipo individual que en primer lugar diferencian a las personas que son líderes de las personas que son discípulos y en segundo lugar al líder que tiene éxito de aquellos líderes que fracasan. La comparación de los líderes por diversos rasgos de tipo físico, intelectual, de rasgos y cualidades personales, etc., es un enfoque de tipo popular, pero a la vez controversial al liderazgo por diferentes personas que son investigadores (Rodríguez, 2008). Teorías situacionales: El propósito del líder situacional, es efectuar el pronóstico del estilo de liderazgo que tenga más efectividad en situaciones cambiantes (Harold y Heinz, 2001).

Liderazgo directivo es un arte para dirigir al grupo que conforma una organización, con base a una misión, a través de la convicción y transmisión de ideales nuevos, propuestas, empatía, la habilidad para administrar con el fin de lograr objetivos concretos, teniendo en cuenta intereses, perspectivas y estimaciones que tienen los integrantes (Ibáñez, 1996). Según Chiavenato (2009) el liderazgo busca que se identifiquen rasgos en la personalidad que diferencian a los seres humanos que integran las masas. Para Robbins y Coulter (2010) líder es el ser humano capaz de influir en los demás y posee autoridad para administrar, pues es conocedor de diversos trámites necesarios en la gestión para que efectúe funciones administrativas y pedagógicas. Es un procedimiento que permite guiar e influir a un conjunto de seres humanos para que puedan alcanzar sus metas. El líder directivo para Ibáñez (1996) es la persona que tiene destreza y la emplea de forma creativa para guiar a los miembros del centro educativo con la única visión de reforzar el desempeño de los trabajadores, mediante el uso de la persuasión, el fortalecimiento de las ideas, propuestas, capacidad para administrar para que se logren los objetivos que se formularon y se encuentran dentro del Proyecto Educativo Institucional (P.E.I).

Liderazgo es la diligencia para convencer a las personas que le rodean; actitudes, comportamientos, conductas, así como habilidades para que dirija, oriente, motive, vincule, integre y optimice la función que tienen los sujetos y agrupaciones para que se logren objetivos que se desean, en virtud de su perspectiva dentro de la estructura que tienen el poder y se promueva el progreso de todas las personas que la integran (Madrigal, 2011). Para Blanchard (2007) Liderazgo directivo es la capacidad de la persona para confiar roles y proponer metas, para impartir a los trabajadores instrucciones concretas y realizar supervisión rigurosamente a las tareas que se encomendaron. Además de existir algún problema o inconveniente, así como la toma de decisiones el único responsable es el líder.

Los elementos del liderazgo directivo según Gallegos (2004) son: Objetivo: involucra intenciones que se deben alcanzar a nivel grupal e individual. Poder: comprende la representación del ejercicio de poder. Estilo: implica la conducta y comportamiento del líder al ejercer su poder con el fin de completar utilidades y se logren los objetivos propuestos. Seguidores: es la particularidad del liderazgo que busca la cohesión (grado con el cual los integrantes del grupo se sienten motivados de forma

mutua, además es la atracción que se tiene al grupo y la disconformidad para abandonarlo, pues existe coordinación de esfuerzos y cooperación para alcanzar objetivos que son comunes a todos los integrantes del grupo), subordinación (es la evaluación que hace el líder de la calidad del trabajo de los miembros, ante el cual otorga recompensas o efectúa sanciones; la persona que lidera debe ser capaz de transformar la escala de valores, actitudes y creencias de los integrantes; el subordinado necesita del dirigente para que logre sus objetivos) y el estímulo del grupo de trabajadores.

Dimensiones del liderazgo directivo: Para esta investigación son las competencias de liderazgo directivo propuestas por Álvarez (2010): Competencia del pensamiento estratégico: Son las habilidades, competencias y capacidades que buscan gestionar y promover procedimientos para realizar cambios, implicando a los miembros en proyectos de misión colaborada del organismo. Esta dimensión se plasma en el proyecto formulado por la dirección. Competencia de gestión del aprendizaje: Es la orientación pedagógica para el fortalecimiento de la adquisición del conocimiento para que a través del estudio, experiencia o el ejercicio se suscite el aprendizaje; el cual es competencia fundamental en el liderazgo, ser líder en los procedimientos que involucran la enseñanza y aprendizaje, supervisión del trabajo de los educadores, suscitar el progreso en el ámbito profesional de profesores. Competencia de relación con las personas: En esta competencia se considera respecto al liderazgo que se relaciona e influye en otros individuos, creando sistemas de interacciones humanas entre actores educativos, en primer lugar, con los profesores para la gestión de proyectos a nivel institucional. Competencia para la creación y animación de estructuras organizativas: Dentro del entorno referido a la autonomía progresiva, el directivo necesita tener la capacidad para la organización del establecimiento de relaciones que promuevan la coordinación y el trabajo cooperativo dentro de un contexto en el cual el liderazgo se comparte; lo cual brinda confianza y seguridad a todos los miembros del centro educativo.

En relación al desempeño docente, se sustenta en la teoría de las expectativas: está centrada en los sentimientos que tienen los seres humanos de satisfacción, de esta forma tiene un sobresaliente desempeño en las labores a diferencia de sus compañeros. Se pudieron identificar los siguientes factores: a) el alcance que un trabajador cree que tiene cuando realiza un trabajo en el nivel esperado; b) la evaluación al trabajador y su

reconocimiento a través de alguna gratificación por hacer bien el trabajo o alguna sanción por no realizar adecuadamente su labor dentro de la organización o empresa, según el resultado que obtenga o no el nivel que se espera en la realización de sus labores; c) La importancia que la persona otorga a la gratificación o sanción que le concedieron, es decir si está de acuerdo o no con las gratificación o sanción que le otorgaron (Klingner y Nabaldian, 2002).

En la teoría de la equidad se relaciona con la apreciación que tiene la persona que labora de la forma como le tratan sus superiores; el cual puede ser equitativo o injusto; lo que se manifiesta en la lealtad (virtud desarrollada en la conciencia e involucra el cumplimiento de un compromiso incluso frente a situaciones que pueden ser cambiantes o adversas; permitiendo el desarrollo fuerte relaciones de tipo social, laboral o de amistad, creándose un vínculo de confianza que es muy sólido y generando lazos inquebrantables entre las personas), expresiones caracterizadas por frases de buena voluntad que desarrollen la motivación, suscitando mayor eficacia para que se logren las metas propuestas en su labor dentro de la institución. Sin embargo, en esta teoría también se menciona que la dificultad consiste en que varias veces esta apreciación se vincula mayormente a una situación de tipo mental que se basa en reflexiones de tipo subjetivas; pero alude a la igualdad, así como al buen trato en las actividades e interacciones caracterizadas porque se brinda un reconocimiento oportuno y sincero, se resuelven conflictos mediante la comunicación efectiva evitando violencias, con el fin que se genere un ambiente de laboral que sea productivo y agradable; estos son componentes primordiales, además de la buena comunicación entre directivo y subordinados son indispensables para crear entornos de trabajos oportunos. Esta imparcialidad se conforma por dos particularidades: a) rendimiento del trabajo que realiza; b) la igualdad con otros trabajadores al distribuir las labores (Klingner y Nabaldian, 2002).

El desempeño es la apreciación de la distinción y el esfuerzo que se ejecuta; el cual es respaldado en habilidades y capacidades de las personas, así como de su impresión del rol que efectúan (Chiavenato, 2000). Docente es una persona que es profesional especialista para que efectúe procesos de enseñanza – aprendizaje respecto a delimitado conocimiento dentro de la ciencia, el campo de la humanística o en el arte. Es experto respecto a conocimientos que son específicos y para practicar los saberes que lo faculta

en la relación de conocimientos, diseñe contenidos para que enseñe de la mejor forma posible, el cual puede ser al emplear instrumentos que medien la palabra o estrategias creativas que susciten los saberes para que aprenda el escolar, el cual conforma un procedimiento conocido como enseñanza-aprendizaje (Orellana, 2003).

Desempeño docente comprende no solo la tarea en los salones de clases, sino también actividades que se realicen al interior de todo el centro educativo (García, 2009). Para Montenegro (2003) es la agrupación de participaciones específicas realizadas por el docente con el objetivo de efectuar las funciones que tiene en ámbitos diferentes como: En el entorno socio-cultural, contexto institucional, dentro del aula y en la vida personal, a través de acciones que permitan la reflexión (busca explicaciones de los acontecimientos, para que se conozcan las causas de los inconvenientes y se eviten, rescatando la utilidad de cada situación para efectos convenientes; su finalidad es orientar la intervención de las personas ante situaciones específicas en cada práctica social). Este desempeño se instaura en acuerdos relacionados al campo técnico y social que involucra al estado, educador, así como a la sociedad; el cual involucra que se tienen que dominar ciertas competencias de tipo profesional en el contexto del progreso del proceso en el campo educativo, siendo una herramienta estratégica para desarrollar la vida en el ámbito social (Bracho, 2011).

A nivel personal se distingue el desempeño del docente, como actividades humanas que involucran ciertas cualidades y características que muestran a los docentes la solución a problemas que se presenten durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje o para que viabilice proyectos y/o aprendizajes que son particulares, específicos o grupales. La apreciación de la persona en este entorno del desempeño docente trasciende teniendo en cuenta referencias como práctica profesional que tiene el educador, rasgos que ejerce en su vida cotidiana, cualidades de la labor docente, estimulaciones que provienen del ámbito laboral y educativo, sentimiento que tiene sobre el éxito y el fracaso concerniente a lo que puede suceder en el futuro (Vásquez, 2015).

El desempeño docente se relaciona directamente con el ejercicio docente, por lo cual se debe demostrar en el salón de clases, debido a que, involucra el trabajo de planificaciones curriculares, incorporación de estrategias didácticas (son acciones y

actividades estructuradas que programa el educador con el fin que los estudiantes estén motivados al aprender, permitiendo detallar secuencias a realizar para que se conduzca el proceso de enseñanza - aprendizaje), medios y materiales de tipo didácticos utilizados, además la evaluación que efectúa para medir el nivel de avance que tienen los estudiantes. Además, la agrupación de acciones que son de tipo técnico y metodológico, las cuales configuran la labor del educador dentro del aula (Díaz, 2006).

Concerniente al desempeño docente no solamente comprende la realización de sesiones de aprendizaje, módulos o talleres, sino que comprende actividades fuera de aulas, cuando realiza en el centro educativo o en el hogar las planificaciones, elaboración de material y organización de la sesión de aprendizaje, además incluye proyectos de mejora que el educador tiene que efectuar para que se superen ciertas debilidades que presentan los estudiantes que tiene a su cargo (Avolio, 2008).

Propósitos específicos según el marco del buen desempeño docente a) Implantar un tipo de lenguaje que sea conocido para las personas que practican la labor de educador (docente) y los pobladores para que se refiera a diferentes procesos que permitan la enseñanza. b) Promover la reflexión del educador respecto a su práctica, realicen la apropiación de desempeños que son característicos de la docencia y puedan construir, en grupos de práctica, una perspectiva que sea colaborada sobre el enseñar. c) Suscitar la valoración social y profesional del educador, para que se fortalezca su aspecto profesional, pues son competentes que aprenden, progresan y buscan la perfección sobre la práctica para enseñar. d) Guiar y dar adaptación para diseñar e implementar políticas acerca de la formación, evaluación, reconocimiento de la carrera profesional y mejorar las circunstancias relacionadas a la labor educativa que ejerce el maestro (Ministerio de Educación, 2014).

Las dimensiones del desempeño para esta investigación son los dominios del Marco de buen desempeño docente: Ministerio de Educación (2014): Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Este dominio abarca planificar la labor en el ámbito pedagógico mediante la preparación y organización de la programación curricular (actividad primordial, en donde los docentes programan la labor pedagógica teniendo en cuenta las competencias que se espera que adquieran, desarrollen y refuercen los escolares en todo el año académico según área, grado y nivel), unidad

didáctica (planificación de la enseñanza para generar aprendizajes en torno a un componente relacionado a la competencia; es el conjunto de procedimientos propuestos para que los escolares alcancen los objetivos explícitos en la programación; el cual se convierte en el eje que integra todo el proceso, incluye criterios para que se efectúe la evaluación a partir de los desempeños, indicadores de logro, objetivos de aprendizaje, etc.) y sesiones de aprendizaje con una perspectiva que incluya la temática intercultural e inclusiva. Está referido a los conocimientos sobre particularidades primordiales del aspecto social y cultural (tangibles o intangibles) y cognitiva del educando, dominio de contenidos que son pedagógicos y disciplinares, así como seleccionar el material educativo y didáctico, estrategias para enseñar y evaluar los aprendizajes.

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Contiene la forma de conducir y orientar el proceso para enseñar mediante un enfoque que pueda valorar a la inclusión, así como a la diversidad en las diversas expresiones. Está referido a la mediación pedagógica que efectúa el educador para que desarrolle un clima que sea propicio y ventajoso para el desarrollo de competencias, a los aprendizajes, conducción de contenidos, estimulación y motivación persistente a escolares, aplicación de diferentes estrategias metodológicas y para evaluar, también el empleo de recursos didácticos oportunos y significativos. Abarca usar diferentes instrumentos y criterios que faciliten reconocer el logro, así como retos que se presenten durante el proceso para generar aprendizajes, además de condiciones que son necesarias para que se mejore la enseñanza.

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad: Abarca la intervención en el aspecto de gestión del centro educativo o agrupación de instituciones educativas a partir de un enfoque que sea democrático para que se configuren los aprendizajes. Está referido a la comunicación efectiva (ocurre cuando las personas pueden dialogar objetivamente, evitando malos entendidos, sin malas interpretaciones de ideas, que se comparten en un momento, previniendo o solucionando inconvenientes; pues impulsa la productividad y mejora las relaciones personales en los diversos aspectos de la vida, fomentando la confianza y colaboración entre seres humanos y aumentando la felicidad de todos los miembros) con los diferentes miembros que integran la comunidad educativa, participación para que elaboren, ejecuten y evalúen el Proyecto Educativo Institucional, asimismo favorecer a

establecer un clima en la institución que sea propicio para el desarrollo de óptimas interacciones entre miembros que laboran en la institución. Comprende valorar y respetar a las personas que integran la comunidad, particularidades y responsabilidad que se comparte con familias sobre información acerca del aprendizaje.

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Incluye procedimiento y acciones que distinguen el proceso y progreso que tiene la agrupación profesional de educadores. Comprende reflexionar de forma sistemática respecto a su labor pedagógica, de sus compañeros, trabajo a través de grupos, cooperación con pares y participar en gestiones direccionadas a la búsqueda del progreso profesional. Implica responsabilidad dentro de procesos, así como resultados respecto al aprendizaje y a manejar la información concerniente a diseñar e implementar políticas en el ámbito educativo en todo el país.

III. MÉTODOS

3.1. Tipo de investigación

Este estudio respecto al grado de abstracción es básica, pues se distingue por aplicar conocimientos que son teóricos relacionados a una circunstancias que es específica, así como a derivaciones que sean consecuencias de las mismas, incluye la búsqueda del conocimiento con el fin de hacer, para que se actúe, se construya y se modifique una realidad específica circunstancial (Sánchez y Reyes, 2006). En esta investigación se pretende tener mayor conocimiento respecto a la contribución del liderazgo directivo para fortalecer al desempeño docente en centros educativos.

Según su profundidad es descriptiva, la cual tiene por propósito central que se realice la descripción de forma concreta y delimitada acerca de las variables que son dependientes, en una muestra concreta (Sánchez, 1998).

Según su naturaleza es investigación de tipo documental, la cual pertenece a la investigación de tipo cualitativa, pues es la encargada de la recoger, seleccionar y clasificar la información que proviene de documentos, filmaciones, periódicos, grabaciones, revistas, artículos, investigaciones, etc.; en la cual la observación se encuentra presente para analizar información, resultados, datos, para que se identifiquen, seleccionen y articulen al objeto de investigación (Guerrero, 2015).

3.2. Métodos de investigación

Este trabajo utilizó el método de tipo descriptivo; pues se realiza una presentación de tipo narrativa, gráfica y numérica, que es muy profunda, detallándose la realidad que se estudia de forma puntual. En este método se efectúa la exploración de un conocimiento inicial acerca de la situación originada, teniendo en cuenta observaciones efectuadas de forma directa por la persona que investiga y del conocimiento conseguido mediante el análisis e interpretación de informaciones que fueron contribuidas por otras personas que investigaron. Es un método que tiene por objetivo la exposición rigurosa de tipo metodológica concerniente a la información que es representativa referente al contexto en exploración con criterios estipulados para la investigación (Calduch, 2012).

3.3. Técnica e Instrumento para recolección de datos

3.3.1. Técnica

Análisis documental es un conjunto de procesamiento y sistematizaciones que analizan el contenido de documentos que contienen información original, para que se transforme en otro documento distintivo de aquellos, que proveen a las personas a identificar de manera precisa, para recuperar y difundir información relevante (Pinto, 1992).

3.3.2. Instrumento

Ficha bibliográfica es el documento conciso que abarca información (datos referidos al autor, título del libro, fecha de publicación, así como la editorial) que es primordial sobre un texto que se emplee en un estudio o averiguación; está vinculada a un libro, tesis o artículo (Alazraki, 2007).

3.4. Ética investigativa

Este trabajo académico cumple con criterios establecidos por la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, el cual sugiere mediante el documento “Guía de redacción y presentación del trabajo académico de Segunda Especialidad” la ruta que se debe seguir para el proceso de investigación, respetando la autoría concerniente a la información bibliográfica, para lo cual se detallan a los autores teniendo en cuenta las normas APA 7ma edición. La selección e incorporación de citas en este documento pertenece a la investigadora, quien interpretó y clasificó la información más conveniente y oportuna relacionada a la problemática investigada. También, se precisa la técnica e instrumento para recoger y conseguir información objetiva de los documentos y repositorios para enriquecer la investigación.

IV. CONCLUSIONES TEÓRICAS

- El liderazgo directivo es necesario en la institución educativa para que la administre de forma conveniente logrando que los trabajadores se comprometan con los objetivos comunes institucionales; por lo que debe ser competente en las diversas funciones, buen comunicador, empático, capaz de adaptarse a los cambios y delegar funciones, auténtico e íntegro, transitando de un trabajo administrativo a un trabajo que se centre en procesos pedagógicos, impactando en el buen desempeño docente; pues promueve sus potencialidades y capacidades que posee cada educador.
- Las principales dimensiones del liderazgo directivo son competencia del pensamiento estratégico, competencia de gestión del aprendizaje, competencia de relación con las personas, competencia para la creación y animación de estructuras organizativas; las cuales están asociadas con el buen actuar del director ante la comunidad educativa, permitiendo que se cree un ambiente que sea favorable para que se desarrollen los objetivos institucionales.
- El liderazgo directivo impacta en el desempeño docentes, pues se cimienta en la teoría de los rasgos y teorías situacionales; las cuales permiten caracterizar el liderazgo que debe practicar el director con el fin de fortalecer su labor para dirigir, coordinar y organizar las actividades o proyectos a realizarse en el centro educativo con el objetivo que se cumplan las metas planteadas a nivel institucional.
- El rol del liderazgo directivo es fundamental en la labor de los educadores porque acompaña y monitorea los procesos pedagógicos realizados por el docente para que cumpla sus funciones en el entorno socio-cultural, entorno de la institución, el aula, así como en su vida personal, dando soluciones a inconvenientes que se presenten en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje o para que viabilice proyectos para suscitar aprendizajes concretos de forma individual o grupal; permitiendo realizar una autoevaluación y reflexión acerca de su desempeño, para que corrija su actuar en bien de la comunidad educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, E. (2018). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 1278, La Molina*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú] <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2159/TM%20CE-Ge%203877%20A1%20-%20Aguilar%20Lude%c3%b1a.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alazraki, R. (2007). *Elaborar fichas*. En I. Klein (Ed.), *El taller del escritor universitario* (pp. 84-90). Buenos Aires, Argentina: Prometeo Libros.
- Alfonso, A. (2001). *La excelencia gerencial en educación*. Lima: Magisterial. Biblioteca Pública de Lima.
- Álvarez, M. (2010). *Liderazgo compartido: Buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid: Wolters Kluwer.
- Avolio, S. (2008). *Evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje*. Colombia: Maynar.
- Blanchard, K. (2007). *Liderazgo al más alto nivel*. Bogotá: Norma.
- Bracho, T. (2011). *Una mirada conceptual al derecho a la educación México*. México: Observatorio Ciudadano de la Educación A.C.
- Bravo, M. (2018). *El liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente, de la Unidad Educativa de Educación General Básica, de la ciudad de Loja, periodo 2016-2017*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador] <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22060/1/Bravo%20Mu%c3%b1oz%20Mar%c3%ada%20Alejandra.pdf>
- Calduch, R. (2012). *Métodos y Técnicas de Investigación en Relaciones Internacionales*- Curso de Doctorado. Universidad Complutense de Madrid.
- Casas Mallma, A. C. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 13(1), 51–60. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/171>

- Castrillón, I. (2021). *Liderazgo, Directivo y Desempeño, Docente en dos instituciones educativas - 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87281/Castrill%C3%B3n_PIL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw Hill
- Chiavenato Mascaró, I. (2000). *Administración de los Recursos Humanos*. Bogotá: Legis Editores S.A.
- Clavijo, D., Guerra, D., y Yañez, D. (2014). *Método, metodología y técnicas de la investigación aplicada al derecho*. Bogotá: Grupo Editorial Ibáñez.
- Cohen, L. (2002). *Métodos de Investigación Educativa*. Madrid: La Muralla.
- Díaz, V. (2006). *Desarrollo profesional del docente: Una mirada en la formación inicial*. Lima: San Marcos.
- Ferreiro, P., y Alcázar, M. (2002). *Gobierno de personas en la empresa (3.a ed.)*. Escuela de Negocios de la Universidad de Piura.
- Gallegos, A. (2004). *Gestión educativa en el proceso de descentralización*. Lima, Perú: San Marcos.
- Guerrero, G. (2015). *Metodología de la investigación*. México D.F, México: Grupo Editorial Patria.
- Guerrero, L. (2012). *Modelo Escuelas Marca Perú. Rasgos y resultados que las definen y procesos requeridos para alcanzarlos, documento de trabajo*. Lima: Minedu.
- Gutierrez, F. y Polo, L. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño de los docentes de la institución educativa parroquial Santísimo Sacramento, Trujillo 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Perú]
https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/1450/1/40018200349I_018200348B_M_2021.pdf
- Harold, K. y Heinz, W. (2001). *Elementos de Administración*. México. Editorial McGraw-Hill.
- Ibáñez, M. (1996). *Calidad total*. Lima: Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Jáuregui Eléspuru, J.C., Menacho Varga, I., Chávez Espinoza, P.E., Ramírez García, L.L., Romero Carhuacho, E.J. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(23), 648-658. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>
- Luján, B. y Olivares, H. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Perú] https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/392/1/016100715E_016100719K_M_2018.pdf
- Madrigal, B. (2011). *Liderazgo y aprendizaje*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Madrigal, B. (2005). *Liderazgo. Enseñanza y Aprendizaje*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Méndez Escobar, C.V. (2022). Liderazgo directivo en el desempeño docente de la Educación Básica Regular en los años 2014 al 2019. *Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología*, (32), 66-76. <https://doi.org/10.24215/18509959.32.e7>
- Ministerio de Educación (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Magisterio.
- Muñoz Mirabá, E. I., Muñoz Muñoz, M.M., Muñoz Reyes, S.G., y Mateo Reyes, C.J. (2023). Modelo de gestión educativa basado en el liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 4749-4767. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5684
- Orellana Hernández, K. L. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *RIEE / Revista Internacional de Estudios en Educación*, 19(1), 47-63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Orellana, O. (2003). *Enseñanza y Aprendizaje*. Lima: San Marcos. 1era edición Pág. 54 (Publica de Lima) 371.102 O64

- Paternina, O. (2021). *Liderazgo del director y su influencia en la calidad educativa de la Institución Educativa El Dorado*. [Tesis de maestría, Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, Panamá] <https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/3591/Omar%20Alexi%20Paternina%20Berastegui.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pinto, M. (1992). *El resumen documental: principios y métodos*. Madrid: Pirámide.
- Portugal, Y. (2018). *Influencia del liderazgo directivo para un eficiente desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Cerro Colorado, Arequipa*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú] <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7359/EDMpoveys.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Rivero, J. (2003). *Nueva docencia en el Perú*. Lima. Perú: Ministerio de Educación.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. Ciudad de México D.F., México: Pearson Educación.
- Rodríguez, M. (2008). *Función Directiva Escolar*. México. Ediciones Castillo.
- Sánchez, P. (2021). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo, Perú] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56463/S%c3%a1nchez_LPJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sanchez, H. (1998). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: Mantaro.
- Toro, M. y Campos, A. (2021). *Liderazgo directivo y la gestión docente en la institución educativa N° 81905, Pueblo Nuevo, Chepén, La Libertad - 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Perú] https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/2030/1/019100592H_019101859H_M_2022.pdf
- Trechera, L. (2004). *Habilidades de dirección, factores determinantes para desarrollar el liderazgo*. Bilbao: Desclée de Brouwer
- Vargas, P. (2021). *El liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño del docente en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Ambato*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador] <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31962/1/091%20GTH.pdf>

- Vásquez, G. (2015). *El gerente educativo, constructor de la calidad educativa*. Colombia: UNAC.
- Vega, M. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública "José Abelardo Quiñones Gonzales"*. Ayacucho, 2017. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19599/vega_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velezmoro, J. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa. "Andrés Avelino Cáceres" del distrito de Parcoy, Pataz. 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo, Perú] <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12964/Velezmoro%20Araujo%20Jes%c3%bas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villalba, K. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas nivel primaria distrito de la Yarada-Los Palos año 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna, Perú] <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1593/Villalba-Mamani-Karla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE

Formulación del problema	Objetivos	Variables	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es el impacto del liderazgo directivo en el desempeño docente?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P1: ¿Cuáles son las dimensiones del liderazgo directivo que favorecen el desempeño docente?</p> <p>P2: ¿Cuáles son las principales características del liderazgo directivo que impactan en el desempeño docente?</p> <p>P3: ¿Cuál es el rol del liderazgo directivo en el desempeño docente?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Describir el impacto del liderazgo directivo en el desempeño docente.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>O1: Identificar las dimensiones del liderazgo directivo que favorecen el desempeño docente.</p> <p>O2: Reconocer el impacto del liderazgo directivo en el desempeño de docentes.</p> <p>O3: Analizar el rol del liderazgo directivo en el desempeño docente.</p>	<p>Primera variable: Liderazgo directivo</p> <p>Segunda variable: Desempeño docente</p>	<p>Tipo: Según el grado de abstracción es básica.</p> <p>Según su profundidad es descriptiva.</p> <p>Según su naturaleza es investigación documental.</p> <p>Método:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descriptivo.

Anexo 2: Formato de revisión documental

Tipo de fuente	Libro		Artículo		Tesis		Otros	
Nombre de la fuente								
Nombre del documento								
Título								
Volumen y número								
Páginas								
Editorial								
Ciudad y fecha del documento								
Autor(es)								
Ubicación de la fuente								
Ideas importantes								

Trabajo Académico - Jenny Alayo Gamboa De De La Cruz

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

Trabajo Académico - Jenny Alayo Gamboa De De La Cruz

INFORME DE GRADEMARK

NOTA FINAL

COMENTARIOS GENERALES

/0

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

PÁGINA 37
