



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

TESIS

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
PERCEPCIÓN DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA N° 6024 “JOSÉ MARÍA ARGUEDAS” DE LA UGEL 01
DE LIMA SUR, EN EL AÑO 2018**

PRESENTADA POR
Bach. GILBERTO ASCARATE PINGO

ASESOR
Mg. ELVIS FERNANDO TACILLO YAULI

**PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
Y GESTIÓN ESTRATÉGICA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

MOQUEGUA – PERÚ

2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Página
PÁGINA DE JURADO	<i>i</i>
DEDICATORIA	<i>ii</i>
AGRADECIMIENTO	<i>iii</i>
ÍNDICE DE CONTENIDO	<i>iv</i>
ÍNDICE DE TABLAS	<i>vi</i>
ÍNDICE DE FIGURAS	<i>viii</i>
RESUMEN	<i>ix</i>
ABSTRACT	<i>x</i>
INTRODUCCIÓN	<i>xi</i>
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1 Descripción de la realidad problema.....	1
1.2 Definición del problema.....	6
1.3 Objetivo de la investigación.....	8
1.4 Justificación y limitaciones de la investigación.....	8
1.5 Variables.....	10
1.6 Hipótesis de la investigación.....	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	13
2.1 Antecedentes de la investigación.....	13
2.2. Bases teóricas.....	16
2.3 Marco conceptual.....	33

CAPÍTULO III: MÉTODO	35
3.1 Tipo de investigación.....	35
3.2 Diseño de investigación.....	35
3.3 Población y muestra	36
3.4 Técnicas e instrumentos de la recolección de datos.....	40
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	47
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	48
4.1 Presentación de resultados por variables.....	48
4.2. Contrastación de hipótesis.....	58
4.3. Discusión de resultados.....	65
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67
5.1 Conclusiones.....	67
5.2 Recomendaciones.....	69
BIBLIOGRAFÍA	70
ANEXOS	76

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1: Operacionalización de variables.....	10
Tabla 2: Población según estado laboral.....	37
Tabla 3: Población según sexo.....	37
Tabla 4: Población según condición laboral.....	38
Tabla 5: Distribución de la población según estudios.....	38
Tabla 6: Distribución de la población según tiempo de experiencia.....	39
Tabla 7: Validez del cuestionario.....	42
Tabla 8: Criterio de jueces.....	43
Tabla 9: Validez de cuestionario líder directivo.....	45
Tabla 10: Validez de cuestionario líder directivo.....	46
Tabla 11: Confiabilidad de los instrumentos.....	47
Tabla 12: Líder directivo.....	49
Tabla 13: Líder autoritario coercitivo.....	50
Tabla 14: Líder consultivo.....	51
Tabla 15: Líder participativo.....	52
Tabla 16: Líder autoritario benevolente.....	53

Tabla 17: Desempeño docente.....	54
Tabla 18: Desempeño pedagógico docente.....	55
Tabla 19: Desempeño personal docente.....	56
Tabla 20: Desempeño profesional docente.....	57
Tabla 21: Resultado de normalidad de variables.....	58
Tabla 22: Asociación de líder directivo y desempeño docente.....	59
Tabla 23: Líder autoritario coercitivo y desempeño docente.....	62
Tabla 24: Asociación de líder autoritario benevolente y desempeño docente.....	63
Tabla 25: Asociación de líder consultivo y desempeño docente.....	63
Tabla 26: Asociación de líder participativo y desempeño docente.....	64

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1: Diseño de investigación.....	36
Figura 2: Nivel de líder directivo.....	49
Figura 3: Nivel de líder autoritario coercitivo.....	50
Figura 4 Nivel de líder consultivo.....	51
Figura 5 Nivel de líder participativo.....	52
Figura 6: Nivel de líder autoritario benevolente.....	53
Figura 7: Nivel desempeño docente.....	54
Figura 8: Desempeño pedagógico docente.....	55
Figura 9: Nivel de desempeño personal docente.....	56
Figura 10: Nivel de desempeño profesional docente.....	57
Figura 11: Nivel del líder directivo.....	60
Figura 12: Nivel de desempeño docente.....	61

RESUMEN

El estudio centra su finalidad en establecer la relación entre líder directivo y desempeño docente en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018. El método se basa en un estudio básico, no experimental, correlacional, transversal, la población fue de 40 profesores, se usaron dos cuestionarios, la técnica fue la encuesta. El estudio finaliza con la confirmación de la asociación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

Palabras claves: Liderazgo directivo, desempeño docente, liderazgo autoritario coercitivo, liderazgo autoritario benevolente, liderazgo consultivo, liderazgo participativo.

ABSTRACT

The study focuses its purpose on establishing the relationship between directive leadership and teaching performance in the perception of the teachers of the Educational Institution N ° 6024 "José María Arguedas" of the UGEL 01 of South Lima, in 2018. The method was based on a basic, non-experimental, correlational, cross-sectional study, the population was 40 teachers, two questionnaires were used, the technique was the survey. The study concluded with the confirmation of the association between directive leadership and teaching performance.

Keywords: Managerial leadership, teacher performance, coercive authoritarian leadership, benevolent authoritarian leadership, consultative leadership, participatory leadership.

INTRODUCCIÓN

El estudio ha tenido como objetivo es establecer el nexo entre líder directivo y desempeño docente en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018.

Durante la investigación se ha recolectado información sobre liderazgo directivo centrándose en la capacidad del líder por convencer a los seguidores en lograr los propósitos de la organización de manera comprometida y organizada. Además, el desempeño docente se basa en los comportamientos laborales asumidos por los docentes durante el proceso de enseñanza y aprendizaje en el horario laboral de las sesiones de clases. Estas variables son relevantes para lograr un mejor desempeño de quienes dirigen la educación desde la gestión educativa como el éxito de los aprendizajes de los estudiantes.

De acuerdo con el esquema de presentación del informe de tesis asumida, este se conforma de cinco capítulos, los mismos que se describen a continuación.

El primer apartado sobre el problema de estudio, se informa acerca de las cualidades del problema planteado, las preguntas que dirigen el estudio, los fines, justificación y límites del estudio, luego se establece las hipótesis y variables.

El segundo apartado acerca del marco teórico, se compone de los estudios anteriores al presente, las teorías bases y los términos más importantes definidos.

El tercer apartado metodología, donde se detalla el patrón y diseño de estudio, los miembros que componen la población y muestra, luego las destrezas e instrumento de estudio y las destrezas de análisis de la información.

El apartado cuarto de la presentación de los resultados, se consignan los resultados descriptivos e inferenciales en tablas y figuras de acuerdo a las normas APA, con sus respectivos análisis, luego se muestran la verificación de las hipótesis y la discusión respectiva.

En el apartado quinto se refiere a las conclusiones y recomendaciones, seguido de la bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la realidad problema

En la prueba sobre comprensión lectora aplicada por la organización PISA en el año 2001 (Montané, A. et. al., 2004; Asmad, U. et. al., 2004) a estudiantes de educación básica regular en el Perú, ocuparon los últimos lugares mostrando un nivel básico (Miranda y Schleicher, 2009; MED, 2009, 2012, 2017); estos resultados casi no han variado en las pruebas aplicadas durante los posteriores años de 2009, 2012, y 2015. De acuerdo con las evaluaciones realizadas en el Perú acerca de los éxitos de los estudiantes (Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes – UMC, 2014) en relación a las evaluaciones del año 2013, el 33% resulto en el logro satisfactorio de comprensión lectora y el 16% en matemática, lo cual es bastante bajo.

Por otro lado, el papel central de los gestores de la educación a través de su liderazgo, estas se han ido implementado en las instituciones dedicadas a educar, sin embargo, las falencias de cualidades y capacidades de liderazgo directivo han deteriorado la gestión; y han afectado de manera negativa a esta. La tercera parte de profesores (Ramírez, 2016; Prada, 2016) están en desacuerdo con el liderazgo

del director; por otro lado, el liderazgo gerencial tradicional (Monroy, 2013) ejercida por el director no resuelven los problemas presentes en la organización. Mientras Tapia (2014) encontró que el 48% de profesores están medianamente de acuerdo del liderazgo directivo.

Son los conductores de las instituciones educativas en su rol de líder promueven la calidad educativa consignadas en los instrumentos administrativos pertinentes como proyecto estratégico institucional, proyecto currículo institucional, reglamento interno y otros elementos de planificación administrativa, así como implementar cada uno de los procesos de enseñanza y aprendizaje, la capacitación permanente de los profesores, implementación de laboratorios, gestionar con otras instituciones estudios complementarios, mantenimiento de la infraestructura escolar y otros, sin embargo muchas de estas actividades e instrumentos no se han desarrollados, porque cuentan con poca preparación en estos quehaceres, y si los hay suelen tener deficiencias en su construcción e informes finales.

El liderazgo del director permite el ejercicio pleno de coordinación con los profesores para desarrollar actividades pedagógicas en favor de los estudiantes, así como la implementación de cursos, talleres y charlas en favor de los estudiantes para desarrollar actividades académicas, sociales, salud y familiar, en favor de la comunidad educativa, se trata de mejorar las relaciones entre sus miembros. Contrariamente a sus funciones estas acciones son dejadas de lado por muchos gestores, quienes no sumen el liderazgo debidamente.

En el ejercicio del liderazgo directivo surge la necesidad de que el director debe tener buenas relaciones laborales, en especial con los profesores y el personal administrativo, de no ser así resquebraja la actitud positiva de los trabajadores, quienes pueden sabotear o boicotear la labor del director, debido al acceso a la información con la que cuentan, así como truncar los procesos administrativos si fuera el caso, motivo por el cual el director debe ser prudente y mesurado al momento de actuar dentro de la organización.

Asimismo, la institución educativa motivo de estudio, actualmente tiene un director, que ejerce un liderazgo tradicional, al parecer aún no logra articular los procesos de administración de acuerdo a sus necesidades y exigencias en los profesores y estudiantes. La institución que dirige tiene más de 60 años de funcionamiento y cuenta con más 1600 estudiantes.

Además, existen algunos docentes que sienten cierta falta de liderazgo, haciendo notar la existencia de problemas que se vienen dando de manera cotidiana entre docentes por celos profesionales o problemas personales, inconvenientes para el dictado de clases de manera continuas, el malestar por los ruidos de autos. La comunicación entre el directivo y los profesores tienen sus propias interferencias, debido a que no existen espacios de reunión entre este y los profesores, para desarrollar las actividades académicas, no existen estímulos para el desempeño docente y escasos son para los estudiantes, solo en ciertas ocasiones sabe escuchar y tomar ideas de los trabajadores.

Ahora bien, existen otras carencias como la falta de logística, sea plumones, tintas, separatas, libros, mobiliario y otros elementos llegan a causar cierto malestar

en la plana de profesores, ello se traduce en incomodidad y deficiencia al momento de ejercer la pedagogía por parte de quienes enseñan.

El desempeño docente es afectado por algunas falencias por parte de quienes dirigen la institución, como es el caso de bajo salario, más aún si es la única fuente de ingresos de los profesores; se hace notar el ingreso a veces tarde al aula de profesores y estudiantes, las faltas laborales y el desgano al hacer las clases; además el desempeño docente, es afectado por la poca preparación académica de los estudiantes, en especial cuando ingresan a estudiar por primera vez y no comprenden los temas de clase, lo cual obedece a una preparación inadecuada de los alumnos. Este hecho es propio de la deficiencia de la educación, son sobre estas deficiencias es que los profesores deben trabajar y permitir que los estudiantes las superen.

Por otro lado, existen profesores que recién ingresan a la carrera docente, motivo por el cual tienen pocos conocimientos tanto de los temas a dictar como de la pedagogía para llegar a los estudiantes, ante este hecho los estudiantes se sienten incómodos y consideran no recibir un servicio de calidad. Además, el trato de ciertos profesores deja mucho que desear cuando al llegar tarde no suelen saludar o responder a las preguntas de los estudiantes con respeto y cordialidad, a veces son intolerantes cuando las preguntas tienen un corte de crítica o son preguntas analíticas. Además, la competencia entre docentes y el deseo de obtener un horario a su medida ha afectado las buenas relaciones entre profesores e incluso con la parte directiva.

Estos problemas están presentes en la escuela motivo de estudio, han conllevado a reflexionar sobre el liderazgo directivo y el desempeño docente, que de continuar en su extensión temporal las consecuencias pueden llegar a afectar negativamente la imagen de la institución en especial en los estudiantes y el público en general; lo cual puede generar mayores problemas. Asimismo, de continuar los problemas internos existe la posibilidad que se agudice y surjan problemas más profundos entre los profesores, estudiantes, administrativos y el director; a la vez el desempeño docente se puede deteriorar aún más.

Los hechos manifestados en el liderazgo directivo y el desempeño docente dan cuenta sobre serios problemas acontecidos de manera permanente, asimismo la conexión entre las variables estudiadas, permiten reflexionar acerca de la relevancia de conocer los datos reales que se están presentando en la Institución Educativa; de tal manera que estos datos sean útiles para la evaluación , análisis, reflexión y propuestas de gestión de calidad tanto de parte del director y con participación de los profesores de la institución, así asuman sus responsabilidades, superen los problemas en el área laboral donde se desempeñan, buscando altos niveles de desempeño para asegurar el desarrollo de la organización. Además, corroborar el nexo entre liderazgo directivo y el desempeño docente, para la aceptación contundente acerca de estudios ya desarrolladas antes por otros autores sea nacional o internacional.

1.2 Definición del problema

1.2.1 Problema General:

- ¿Qué nexo existe con Liderazgo directivo y desempeño docente en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018?

1.2.2 Problemas Específicos:

- ¿Cuál es el grado de liderazgo directivo en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018?
- ¿Cuál es el grado de desempeño docente en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018?
- ¿Qué nexo existe entre liderazgo autoritario coercitivo y desempeño docente en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018?
- ¿Qué nexo existe entre liderazgo autoritario benevolente y desempeño docente en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018?
- ¿Qué nexo existe del liderazgo consultivo y desempeño docente en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018?

- ¿Qué nexo existe del liderazgo participativo y desempeño docente en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General:

- Establecer el nexo existe del liderazgo directivo y desempeño docente en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018.

1.3.2 Objetivos Específicos:

- Precisar el grado de liderazgo directivo en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018.
- Determinar el grado de desempeño docente en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018.
- Establecer el nexo del liderazgo autoritario coercitivo y desempeño docente en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018.
- Establecer el nexo del liderazgo autoritario benevolente y desempeño docente en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018.

- Establecer el nexo del liderazgo consultivo y desempeño docente en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018.
- Establecer el nexo del liderazgo participativo y desempeño docente en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018.

1.4 Justificación e limitaciones de la investigación

1.4.1 Justificación de la investigación

A nivel teórico, es importante pues la investigación sobre la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la educación básica regular por Zarate (2011), Macahuachi y Gonzales (2017), Reyes (2012), Prada (2016) Monrroy (2013) y Raxuleu (2014).

A nivel práctico, es importante puesto que obtenidos los resultados es posible que los miembros de la institución pueden tomar decisiones acerca del líder directivo y el desempeño docente, y llevar a cabo el fortalecimiento de las cualidades de liderazgo del director, así como jornadas de capacitación y fortalecimiento del desempeño docente sea académico, profesional, personal, así favorecer los servicios prestados.

A nivel metodológico, es importante ya que, en el informe de tesis, se consignará tanto la validez y confiabilidad del instrumento de investigación, además ayuda a elaborar un análisis hipotético deductivo, permitiendo optimizar el concepto de estudio y se aplican los estadísticos descriptivos e inferenciales para medir el grado de asociación entre las variables como variables y dimensiones.

1.4.2 Limitaciones de la investigación

En este proceso se han presentado algunas limitaciones en el desarrollo del estudio, entre los cuales tenemos el aspecto económico, ya que no existe financiación de entidades públicas o privadas para estudios de este tipo, haciendo que se extienda el plazo para para la presentación de la tesis final. Además, la información acerca de este tema es limitado por el hecho de que libros y artículos de investigación reciente tienen un costo alto, motivo por el cual se ha tenido que recurrir a informaciones de carácter público y gratuito en los repositorios y bases de datos, así lograr un cuerpo teórico que respalde la investigación.

1.5 Variables

De acuerdo a Kerlinger y Lee (2005) consideran a las variables de hipótesis correlacionales como atributivas; ya que no son experimentales y son inexistentes las variables independientes y dependientes, a la vez estas suelen ser manipuladas en una experimentación.

Tabla 1*Operacionalización de las variables*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones
Variable 1: Liderazgo directivo	Para Flores (2010) el líder directivo tiene capacidad para organizar y convencer a los demás miembros de colaborar en el trabajo como en la producción de la institución, dirigiéndolos en un mismo objetivo; además buscan conducir con eficiencia y eficacia la institución educativa, de modo que se cumpla con las metas de la organización.	Escala de estilos de liderazgo directivo de Rensis Likert, con 20 ítems que miden las dimensiones de estilos de liderazgo como es el autoritario coercitivo, autoritario benevolente, participativo y consultivo	Liderazgo autoritario coercitivo Liderazgo autoritario benevolente Liderazgo participativo Liderazgo consultivo
Variable 2: Desempeño docente	Según Chiroque (2006) el desempeño docente consiste en la práctica de los docentes, relacionados al quehacer de manejo cognitivo, manejo de formas de operar pedagógico y comportamientos pertinentes.	Escala de desempeño docente EDC de Pedro Nuñez, con 31 ítems que miden las dimensiones de desempeño docente como es el desempeño profesional docente, desempeño pedagógico docente y desempeño personal docente.	Desempeño profesional Desempeño pedagógico Desempeño personal

Nota. Definición conceptual y operacional, por Flores (2010) y Chiroque (2006).

1.6 Hipótesis de investigación**1.6.1 Hipótesis General:**

- Existe nexo positiva, directa y significativa del líder directivo y desempeño docente en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicas:

- Existe un nivel muy alto del líder directivo en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018.

- Existe un grado muy alto de desempeño docente en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018.
- Existe relación positiva, directa y significativa entre el líder autoritario coercitivo y desempeño docente en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018.
- Existe nexo positiva, directa y significativa entre líder autoritario benevolente y desempeño docente en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018.
- Existe relación positiva, directa y significativa entre líder consultivo y desempeño docente en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018.
- Existe relación positiva, directa y significativa entre líder participativo y desempeño docente en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes nacionales

Ramírez (2016) estudia *Liderazgo transformacional y el desempeño docente se relaciona positiva y significativamente*. La pregunta es la asociación entre liderazgo transformacional y el desempeño docente, la meta de investigación asociar el liderazgo transformacional y el desempeño docente, se conjetura la asociación entre liderazgo transformacional, y desempeño docente, la investigación es básica, el nivel de investigación es explicativa, descriptivo, la investigación es no experimental - transeccional - correlacional, se aplica la encuesta, se aplica el cuestionario, la población y muestra conformada por 65 docentes. A la vez el liderazgo transformacional se asocia con las dimensiones de desempeño docente como las competencias personales, las competencias pedagógicas y las competencias de gestión institucional.

Prada (2016) indaga acerca del *Estilo de liderazgo del director y el desempeño docente*. La pregunta es cómo incide el estilo de liderazgo del director con desempeño docente, el objetivo es la evaluación de la incidencia del estilo de

liderazgo del director y el desempeño docente, la conjetura es estilo de liderazgo y el desempeño docente afectan la calidad educativa, estudio explicativo, el método es descriptivo, el diseño de investigación es no experimental - transeccional – correlacional-causal, la utiliza la encuesta, usa un cuestionario, los datos se obtuvieron de 40 docentes. En la investigación se llega a las conclusiones como el estilo transformacional influye en 19,6% sobre la calidad de la educación de las escuelas públicas. Asimismo, el estilo del liderazgo del director con desempeño docente influye en la calidad educativa, además el estilo del liderazgo autocrático del directo influye en la calidad de la educación, además el estilo del liderazgo democrático afecta en la calidad educativa.

Macahuachi y Gonzales (2017), *Liderazgo directivo y desempeño docente*.

La pregunta de estudio se basa en la asociación entre el liderazgo directivo y desempeño docente, cuyo fin es la asociación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, la conjetura trata sobre la asociación del liderazgo directivo y el desempeño docente, es descriptivo, diseño descriptivo relacional, se utiliza el análisis documental y encuesta, herramienta de investigación el cuestionario, la población conformada por 25 sujetos, la muestra es de 25 trabajadores. Las conclusiones se han derivado en la existencia de asociación entre percepción del liderazgo directivo y desempeño docente, también se indica asociación entre liderazgo autoritario y coercitivo del director y el desempeño docente, además sostiene la asociación entre el liderazgo autoritario y benevolente del director y el desempeño docente, finalizando con la asociación entre liderazgo consultivo y participativo del director y el desempeño docente.

2.1.2 Antecedentes Internacional

Raxuleu (2014) la investigación sobre *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*, La pregunta de investigación es vincula a la asociación entre liderazgo del director y el desempeño pedagógico, el objetivo trata sobre vincular el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente, el tipo de investigación es cuantitativa, el diseño de investigación es descriptiva, usa la encuesta, utiliza la escala, la población conformada por 374 sujetos y muestra de 158. De la investigación se deduce que los directores de los institutos son calificados en el nivel eficiente en el área de liderazgo directivo, además se confirma la existencia de vinculación alta. El liderazgo es calificado como favorable en ocho aspectos revisados y tres son calificados como deficientes; la calificación del desempeño pedagógico es eficiente.

Jiménez (2014) en este estudio de *Relación entre el Liderazgo Transformacional de los directores y la Motivación hacia el trabajo y el Desempeño Docente*. El estudio se plantea como problema de relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa y el desempeño laboral en los docentes, diseño no experimental, descriptivo correlacional, la población es de 73 docentes, se utilizan cuestionarios. Se concluye que motivación laboral, liderazgo transformacional se asocia con el desempeño laboral docente; existe asociación de la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional.

Ganga-Contreras, et al., (2016) en el estudio de *Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente*. En la investigación se busca dar respuesta al problema el fin es identificar algunas características del LTF presentes en los docentes directivos y docentes de aula, la conjetura es las dimensiones del LTF, como se presentan de acuerdo al modelo de Bass, y sus indicadores asociados, son significativas para docentes de aula y docentes directivos, es cuantitativa, es descriptivo, el diseño causal, se usa la encuesta, utiliza un cuestionario, la población conformada por 64 docentes y la muestra 57. Concluye la incidencia positiva del LTF en la gestión docente, desde los profesores directivos y docentes de aula. en el estudio son relevantes el compromiso, la comunicación, el rol formal y la motivación, mientras el liderazgo pasivo no representa mayores aportes en la gestión escolar. Además, existe relación significativa, sobre el 60% en general, tanto a nivel de docentes de aula como docente líder.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Estilos de liderazgo directivo

2.2.1.1 Definición. El liderazgo transformacional directivo parte del supuesto de dirigir un grupo de personas con fines comunes, tal como se detalla a continuación.

En la National Minority Aids (2009) consideran que el liderazgo influye en trabajadores de una organización o los discípulos, cuyos fines son comunes en una misma organización. Es decir, el líder busca influir en las personas con la intención de lograr en los miembros de la organización los fines de la organización, así asumir la misión y la visión.

Sin embargo, Robbins (1999) considera como la manera de influenciar en otras personas con la intención de lograr una visión compartida y llegar a las metas establecidas, dicha influencia es normativa y se basa en la jerarquía de autoridad dentro de la organización; es decir la autoridad en una organización es delegada por las normas de la organización, además el líder asume su rol desde el cargo que ocupa, así los directivos son quienes ejercen dicha facultad.

Por otro lado, Chiavenato (1999) el liderazgo trata acerca del procedimiento intencional para influencia en una persona o un conjunto de personas cuya voluntad se basa en el éxito de objetivos, así el liderazgo está relacionado a la variable líder, subordinados y situación, de manera que el liderazgo se está ligado a las necesidades existentes bajo ciertas condiciones, como las características personales del líder, subordinados y situación.

Asimismo, Para formar bien, son necesarios líderes (Pedraja y Rodríguez, 2014) que cumplan un protagonismo central en la formación de educación superior, además se inspiren por las actividades académicas de los jóvenes estudiantes.

Adhiere, Flores (2010) cualquier directo líder conduce con eficiencia y eficacia una institución educativa con la intención de cumplir las metas de la organización, tiene la capacidad de organizar convencer a los demás miembros de colaborar en el trabajo y producción de la institución, así seguir una misma perspectiva.

En consecuencia, el liderazgo directivo es la manera de ejercer influencia los miembros de una comunidad u organización, para lograr que ellos realicen la misión y visión de la organización, a través de las diferentes actividades

programadas por el directivo de la institución con los miembros de la comunidad educativa.

2.2.1.2 Características del liderazgo directivo. Por otro lado, de acuerdo a Alvarado (2006) el gerente ejecuta la misión de una organización para lograr la visión; así el gerente debe reunir ciertas características como la habilidad técnica, habilidad humana y habilidad conceptual.

La habilidad técnica consiste en el uso del saber técnico enmarcado en las técnicas, métodos, y medios para llevar a cabo las actividades laborales, Este tipo de saber es especializado, capacidad para analizar, aplicación de técnicas y manejo de herramientas específicas; habilidad que se adquiere de manera formal o informal (experiencia diaria).

La habilidad humana para interrelacionarse con los miembros de la organización, para lograr la cooperación y los resultados esperados, además cuenta con aptitudes, suposiciones y creencias acerca del grupo que dirige. Es capaz de interactuar con los otros miembros de la organización en igualdad de condiciones sin temor a la censura y el ridículo.

La habilidad conceptual se refiere a comprender la organización como un todo y a la vez reconocer las partes como el funcionamiento de cada una de estas, de modo que, si alguna parte de estas es afectada suele manejar esta situación de manera favorable, también actúa en favor de las metas de la organización; otra pieza importante de la habilidad es la toma de decisiones pues cualquiera de estas afecta los procesos de la organización en cualquiera de sus fases, de manera que, es necesario asumir las consecuencias de la misma como los casos de políticas y

estrategias de acción. Así, la habilidad conceptual es cada vez más necesaria en la medida que el gerente asciende de nivel y la habilidad humana es necesaria y permanente.

2.2.1.3 Dimensiones del liderazgo directivo. Las dimensiones del liderazgo directivo de acuerdo a Likert se distribuyen entre autoritario coercitivo, autoritario benevolente, consultivo y participativo.

2.2. 1.3.1 Liderazgo autoritario coercitivo. Las decisiones se establecen entre los miembros dirigentes, así como los fines; existe cierta desconfianza con los colaboradores, las relaciones son verticales, aplicando las sanciones, temor, e intimidación. Se obedecen los reglamentos internos y las recompensas son pocas

2.2. 1.3.2 Liderazgo autoritario benevolente. Las relaciones de colaboradores y jefe, los directivos someten a los colaboradores bajo coacciones y comunicación vertical permanente, poca tolerancia, castigos y premios.

2.2. 1.3.3 Liderazgo consultivo. Los directivos ejercen control en decidir, mientras los colaboradores son consultados en procesos de menos relevancia, la comunicación es vertical, la producción es bajo recompensas y castigos, mientras es posible que los colaboradores tengan cierto poder de decisión.

2.2.1.3.4 Liderazgo participativo. La toma de decisiones es parte de toda la organización, la comunicación es continua y fluida, los colaboradores y líderes participan para establecer los propósitos de la organización. Las recompensas son frecuentes.

2.2.2 Desempeño docente

2.2.2.1 Definición. De acuerdo a Para Arias y Heredia (2001), el docente es poseedor de aspectos conceptuales prácticos para ejercer sus labores. Contando con capacidades en la organización y manejo de equipos, así mismo comprende los procesos como asumir la innovación tecnológica en las nuevas formas de oportunidades para desarrollar sus labores. Está referido del alto desempeño en los procesos de administración, así llegar al desarrollo de todas sus potencialidades humanas en la organización. Sus modos están referidos a las relaciones interpersonales, el pensamiento y las emociones.

Además, Corona (2000) asocia el desempeño laboral entre cantidad y calidad de labor realizado por un sujeto, grupo u organización social, es esta circunstancia los individuos se interrelacionan por objetivos comunes en la institución donde laboran. Pues esta función es desarrollada por cualquier docente.

Para Pavez, (2001) considera al docente como un sujeto capaz de tener suficiente potestad de los saberes especializados y complejos como el saber pedagógico, de manera que maneja con criterios pertinentes contenidos, métodos y técnicas en las asignaturas que imparte. Además, tiene la capacidad de planificar y aplicar estrategias de educar tomando en cuenta la heterogeneidad de los alumnos, el contexto de su educación; además tiene en cuenta las necesidades personales de los estudiantes para favorecer la construcción de conocimientos.

El docente asume una labor primordial y exclusiva al estimular el progreso de la educación y cultura en la sociedad, siendo consciente y responsable del impacto que este tiene en la formación de los ciudadanos (Jiménez, 2000).

Para De la Cruz (2008) considera el desempeño docente laboral como la calidad profesional en el marco de las cualidades de un docente como actitud, puntualidad, disposición por el trabajo, innovación, desarrollo pedagógico y otros.

Ahora bien, Chiroque (2006) considera al desempeño docente como la práctica desarrollada por maestros y maestras, de acuerdo a los deberes intrínsecos a la labor docente y la asunción del cargo que ostenta, además considera que los docentes deben contar saberes intelectuales, didáctica y actitudes pertinentes. Por otro lado, el docente debe tener una remuneración acorde con el desempeño ejercido y quienes administran las organizaciones educativas tienen la obligación de crear condiciones salariales, laborales y materiales para estimular desempeño de calidad (Murillo, et al. 2006).

De acuerdo a Montenegro (2007) considera el desempeño docente como las acciones reales en la formación integral y competente de los sujetos, las cuales están relacionadas a aspectos del propio desempeño del docente, estudiantes y el medio.

En consecuencia, el desempeño docente consiste en la actuación del docente para ejercer la labor en las aulas tomando en cuenta el quehacer diario en el proceso de educativo, relacionados al desempeño pedagógico, personal, social y profesional. Dicha definición cobra relevancia para efectos de esta investigación.

2.2.2.2 Característica. Las cualidades del desempeño docente se caracterizan por ser flexible, por tratarse de seres humanos con culturas diferenciadas.

2.2.2.1.1 Autonomía. El docente de acuerdo a Marchesi (2007) ajusta su propio comportamiento a las normas establecidas, a través de las cuales se busca

asegurar la calidad de los servicios educativos en cantidad y calidad a cada uno de los estudiantes.

2.2.2.1.2 Arte. Los docentes están condicionados a utilizar el medio artístico de acuerdo a Marchesi (2007) para incentivar el aprendizaje en los estudiantes, de manera que trata de reconocer al estudiantes sus intereses, necesidades y problemas para desarrollar sus actividades académicas, considera el contexto donde interactúa e incorpora sus experiencias con esta en la labor de docente sea con los padres de familia, el estudiante, colegas, amigos y otros miembro de la institución educativa; utiliza técnicas y métodos de enseñanza aprendizaje tomando en cuenta las diferencias entre los estudiantes como percepción, inteligencia, autoestima, identidad, personalidad, situación económica y otros elementos para estimular el aprendizaje de los contenidos de clase.

2.2.2.1.3 Vocación. La actividad de labor docente requiere además de saberes la paciencia de enseñar y esperar que los estudiantes aprendan denominada vocación, como asegura Day (2007), además requiere de un compromiso moral y personal. La actividad docente es continua y de responsabilidad con los educandos, además el docente realiza una formación continua en los estudiantes y en sí mismo. En este sentido la docencia llega a ser un modo de vida porque el docente busca aplicar sus saberes y experiencias en su vida diaria y en los contextos donde circunda.

2.2.2.3 Evolución del desempeño docente. Para Rodríguez (2010), los métodos de la enseñanza tuvieron etapas o al menos determinadas épocas donde influenciaron diferentes tipos de metodologías, las cuales son:

En los inicios de los pueblos no contaban con personas formadas como encargadas de enseñar valores y aprendizajes bases en la formación de las personas. Aunque, los seres humanos recibían educación, la cual se transmitía en la familia desde los padres a hijos, en las generaciones siguientes, la cual constituye en aprender los modos de vida, manera de cazar, etc., estos aprendizajes permitían la convivencia entre el ser humano como la sociedad.

Al aparecer el inicio de los sistemas educativo, estos se basan en la creencia religiosa como las costumbres de las sociedades. En este tiempo la educación se ubica en las sociedades más desarrolladas como Egipto y los países del lejano oriente. En estas escuelas se inicia la enseñanza de los principios de la escritura, ciencias, matemáticas y arquitectura. Usualmente la educación se encontraba a cargo de los sacerdotes. La educación se basa en los estudios de filosofía, poesía y religión, tomando en cuenta las ideas filosóficas antiguos tanto griegos como el chino.

Siglos después las costumbres de la Europa occidental, trae consigo las costumbres religiosas de judíos y el cristianismo. Además, estas costumbres se habían desarrollado en Grecia, con los filósofos tradicionales como Sócrates, Platón, Aristóteles e Isócrates, los más grandes pensadores con influencia muy fuerte en la educación, se trata de educar intelectivamente a los griegos para asumir la responsabilidad de liderar el estado griego.

El legado de los griegos sería importante en los países europeos, este legado se centraba en conceptos que aportarían al progreso de las artes, filosofía, estética y la gimnasia. Asimismo, la educación romana transmite al occidental estudiar latín, literatura antigua, matemática aplicada, derecho, gobernabilidad y administración.

Durante la época medieval, Carlomagno reconoce el valor de la educación, al llevar a la ciudad de York a clérigos y educadores con la intención de construir una escuela en el palacio. El Rey Alfredo logra promover las escuelas en Inglaterra, las cuales se controlaban por sacerdotes de los monasterios. Por otro lado, en Irlanda la educación es liderada por monjes, a la vez fueron enviados a educar a otros continentes.

En los siglos VII y XI el avance de los musulmanes sobre Europa y en especial sobre la península Ibérica hizo de Córdoba, un lugar especial de estudio y reflexión filosófica, cultura clásica, ciencias y matemáticas. En esta época se fundaron las universidades más importantes como Bologna en Italia, la Universidad de Salamanca en España, la Universidad de París en Francia, etc., presentándose la movilidad universitaria de una universidad a otra.

Durante el Renacimiento es una época donde se dan fehcencia a los estudios sobre las matemáticas, mientras los clásicos de la filosofía se extienden, como efecto la cultura clásica griega y romana, las cuales se incrementan con el develamiento los escritos almacenados en los monasterios. En las escuelas se logran introducir las temáticas sobre saberes científicos en sus diversas disciplinas de historia, geografía, música y gimnasia.

En esta época la educación es influida por la iglesia protestante, las cuales surgen durante las reformas impulsadas por Martín Lutero, en estas escuelas se instruía para aprender a leer, redactar, matemáticas, religión, costumbres, así como ciencias; actualmente llamado estudios secundarios.

Durante el siglo XVII, existe un progreso mayor acerca del campo científico, además se fundan instituciones para aumentar el progreso de la ciencia y sus derivaciones.

Durante el siglo XIX, en esta época se construyen sistemas de educación nacional, para mejorar la educación escolarizada en Inglaterra, Francia, Alemania, Italia, España y demás países europeos.

A principios del siglo XX, las acciones de la educación se asocian a los escritos de la feminista y educadora Ellen Key, escribió un libro para niños, el cual es traducido en diversos idiomas, e influyeron en profesores de otros lugares. De esta manera la educación se basa en las necesidades y potencialidades de los niños, dejando de lado las necesidades de la sociedad, así como los saberes teológicos (Blasco, 2011).

Para Faure (1962), acerca de la evolución del método de aprendizaje, considera que existe variados ejercicios e iniciativas, sean de carácter particular o grupal. Esta pedagogía requiere de prepararse en la comprensión de textos, prelecciones y académicas. La idea gira entorno de no dominar comprensivamente los textos sino de ser consciente de la riqueza y nutrirse de ellas, además guardar familiaridad con el estilo y lengua aplicarlos en los ejercicios como creaciones literarias de modo personal. Por medio de este método se lograba formar mejores estudiantes, más humanistas, además de seres humanos capaces de asumir su trabajo logrando beneficios, acostumbrados a trabajar de manera particular, a pesar de lo difícil que este se torne, con capacidad de expresión y comunicación con otros.

Los estudiantes de las escuelas tuvieron honra por sus maestros desde las letras, la vida familiar, religiosa profesional y cívica, lo cual ha sido motivo para

que padres de diferentes lugares hicieran sus pedidos para fundar nuevas escuelas por parte de la Compañía de Jesús. Entre el siglo XVI al XVIII, las escuelas progresaron rápidamente en Europa, América como la India. En estas circunstancias, los seres humanos desarrollaron personalidades impulsaron a cambios en la sociedad y la Iglesia (Faure, 1962).

El autor Faure (2000) agrega, personalizar las actividades escolares, además de las actividades realizadas centrándose en acciones sociales, así como el grupo que constituye la clase y escuela, intercambiar entre estudiantes, mostrando iniciativas, develamientos, exponer, terminar trabajos con involucramiento de sus compañeros y maestro. Diversos talleres para las actividades académicas, salones por disciplinas, facilitando opciones e interdisciplinariedad. Las actividades programadas se ajustaron a las necesidades de los estudiantes, donde se incluye el progreso de la pedagogía por curso, impulsando los motivos para llevar a cabo investigaciones, actividades y exposiciones libres. La animación general se organiza por medio de grupo reunidos junto a un líder animador, este cumple la función de impulsar y razonar acerca del trabajo logrado, examina las actividades logradas, los estudiantes logran interrelaciones de intercambios, descubrimientos, problemas como progresos.

2.2.2.4 Dimensiones del desempeño docente.

2.2.2.4.1 Dimensión desempeño profesional. El desempeño profesional se caracteriza por la función cumplida por el profesor al momento de actuar en clase como la entrega de sus saberes a los estudiantes como al momento de utilizar diversos métodos y técnicas para obtener aprendizajes significativos en los estudiantes.

La educación es el pilar del desarrollo actual en cualquier sociedad, de manera que la sociedad mejor educada apunta ser una sociedad con menos problemas, consideradas como sociedad del conocimiento por el muy alto de educación; enmarca la carrera docente como la de elevada importancia en cualquier sociedad. Los maestros asumen un rol primordial en los quehaceres de la sociedad y la transformación social (Marcelo y Vaillant, 2009), motivo por el cual son capacitados permanentemente, preparan sus clases investigan, estudian frecuentemente y buscan ser entendidos por los estudiantes a través de medios pedagógicos innovadores. Además, los retos del presente siglo es un reto constante por el avance de la ciencia y tecnología, el desarrollo enorme de tecnologías de información y comunicación como sus diferentes programas de internet, Twitter, Facebook, Instagram, Skype, y otros vienen revolucionando el actuar de la sociedad y sus diversos aspectos.

De acuerdo a Velásquez y Rey (2006) centra su atención en el objeto de la profesión, a través del cual se busca la educación integral de los estudiantes, así la profesión forma la actuación de los profesionales de cualquier institución educativa.

El desempeño docente (Estrada, 2013) centra durante la formación formal de la educación, donde sea posible la evaluación y análisis del desenvolvimiento de manera diaria y con datos reales.

Por otro lado, Abrile (1994), considera a la calidad de la actuación profesional y sus resultados como producto de la estructura profesional, esta estructura debe estar asociada al crecimiento profesional y el desempeño laboral.

Por ello, el desempeño profesional se caracteriza por el desenvolvimiento de carácter académico, intelectual y de responsabilidad para estimular los conceptos, capacidades, habilidades y destrezas profesionales, para el éxito de los aprendizajes en los estudiantes.

2.2.2.3.1 Dimensión desempeño pedagógico. La dimensión pedagógica se centra en cómo desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje por el docente, cuando éste actúa para favorecer la comprensión de los temas.

Según Dilthey (1940) considera el estudio o reflexión acerca de la formación del ser humano a la pedagogía, de manera que las personas se forman de acuerdo a los saberes adquiridos en cada sesión de aprendizaje. En este sentido la conducción de cada sesión de aprendizajes permite desarrollar en los estudiantes nuevos saberes, por ende, nuevas conductas adquiridas para mejorar sus actitudes.

De acuerdo con Harris y McCaffrey (2010) para obtener buenos resultados en la labor docente es necesario mantener una buena comunicación con los estudiantes, de manera que exista una relación positiva, centrada en la confianza y respeto así propiciar el aprendizaje; además, comprometerse a incentivar la educación de los estudiantes, los cuales estimulan y comprometen sus propios aprendizajes.

Los docentes tienen dominio de un saber específico denominado pedagógico de acuerdo a Paves (2001), los cuales son utilizados en el proceso de enseñanza y aprendizaje, asumiendo la autonomía propia, para decidir los contenidos, métodos, técnicas y estrategias a desarrollar, además tiene en cuenta las necesidades,

intereses y saberes previos de los estudiantes, así como el contextos local, nacional e internacional para lograr fines integrales.

Por ello, el desempeño pedagógico es la actuación del docente por medio de técnicas, métodos y estrategias de enseñanza y aprendizaje, para lograr la finalidad de que los estudiantes aumenten cada vez sus saberes a través de actividades dinámicas.

2.2.2.3.2 Dimensión personal docente. En esta dimensión se trata de evaluar el desenvolvimiento de la actitud individual del docente en cuanto a las relaciones que conlleva con otras personas de su entorno laboral como los colegas profesores, padres de familia y los mismos estudiantes con quienes comparte sus vida personal y profesional.

Para Peñaloza (2000) se trata de humanizar a las personas para desarrollar sus capacidades corporales y psicológicas, asumir su propia lengua, libertad autonomía, valores y la creatividad; dichas cualidades es posible lograrlas a través de la y captación como de la comprensión de las creaciones culturales del grupo social, denominada culturación. La culturación solo es posible en contacto social y bajo el fortalecimiento de la libertad, autonomía personal, creatividad, la aprehensión de los valores, las cuales se relacionan a las creaciones culturales.

De acuerdo a Tardif (2004) considera al desempeño personal docente en el estado de personalidad de cada profesional de la educación, el educador se encuentra expuesto a diversos problemas en trato con los estudiantes, padres de familia y colegas, motivo por el cual es necesario conducirse en el marco de saber

ser mejor persona a la vez saber hacer cada una de sus labores; factores que permite mejor convivencia con otras personas.

Ahora bien, Alegre y Villar (2007), tener dominio de las capacidades del currículo, didáctica, competencias de los estudiantes, donde el docente asume con responsabilidad la labor natural; estas acciones permiten en el docente fortalecer la autoconfianza profesional.

Además, Texeidó, Saballs y Capell (2002), establece la existencia de diversos factores personales, emocionales e interpersonal que todo docente debe tener para conducir las sesiones de aprendizaje, así tenemos la atención personalizada, reforzamiento positivo, el trato personal, la relación personal y emocional, equidad, ser justo al entregar premios y castigos; transparencia, confrontar los problemas y conflictos en clase.

En consecuencia, el desempeño personal docente se caracteriza por el control personal sobre las acciones de interrelación personal con los miembros de los estamentos estudiantes, profesores, directivos, estudiantes, padres de familia y directivos de la institución; haciendo más llevadero los procesos educativos.

2.3 Marco conceptual

Conocimientos:

Creencia verdadera justificada (Lluís y Grimaltos, 2004).

Desempeño docente:

El desempeño docente consiste en la actuación del docente para ejercer la labor en las aulas tomando en cuenta el quehacer diario en el proceso educativo,

relacionados al desempeño pedagógico, personal, social y profesional (Lévano, 2017).

Estudiante:

Sujeto consciente de sus propias identidades y culturas de las personas con quienes interactúa (Byram y Fleming, 2001).

Evaluación:

Esta concepción comporta dos momentos importantes que son los que dan sentido al concepto de evaluación sistemática; es decir; es necesario establecer un proceso sistemático para poder comparar los propósitos de la enseñanza y los resultados obtenidos (Díaz, 2005).

Liderazgo directivo:

Consiste en la manera de ejercer influencia los miembros de una comunidad u organización, para lograr que ellos realicen la misión y visión de la organización, a través de las diferentes actividades programadas por el directivo de la institución con los miembros de la comunidad educativa (Lévano, 2017).

Método:

Un método no es más que una colección de instrucciones con un objeto común, agrupadas bajo un único nombre. Aunque la palabra método aparece ligada a la programación orientada a objetos, podemos encontrar su equivalencia (desde el punto de vista de la estructura que imponen al código) en las funciones y procedimientos utilizados en otros lenguajes de programación (Cerezo et al., 2006).

Técnica:

La palabra castellana técnica se deriva de la griega téchne, que significa arte, en sentido amplio, ya que en él están incluidos tanto la significación de arte manual u oficio cuanto la habilidad de hacer cualquier cosa, el medio para realizar algo, el producto de un arte y, finalmente el tratado sobre un arte (García, 1988).

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Tipo de Investigación

La indagación es de tipo teórico o básico, busca encontrar información fehaciente sea a través de libros y datos reales, para construir relación entre las variables; como explica Sánchez y Reyes (2006) quienes sostienen consideran que este tipo de investigación permite desarrollar nuevos conocimientos.

3.2 Diseño de Investigación

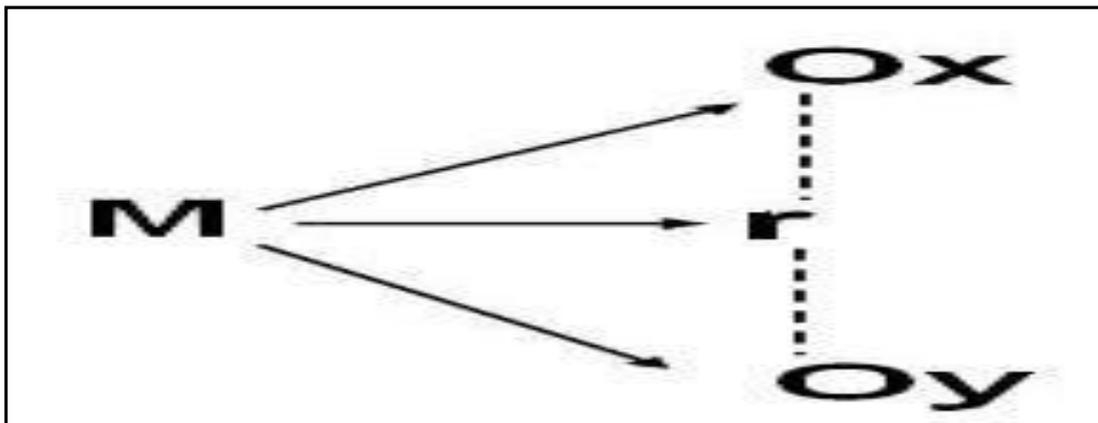
En el presente estudio se desarrollará el plan de investigación es no experimental, transversal y correlacional. Es no experimental porque no tendrá manipulación de la variable independiente alguna; sustentada por Hernández, et al. (2014), en estas investigaciones no es posible la manipulación de las variables, para conocer sus resultados en otra variable dependiente se observaron los fenómenos en su ambiente natural, y lograr observarlos. Es transversal, porque a través de la aplicación de las herramientas se obtienen los datos en un solo momento de la investigación. Además, la investigación es correlacional pues busca anexar liderazgo directivo y desempeño docente, de manera que se posible establecer cierto grado inicial de explicación, como explica Hernández, et al. (2014) el autor considera la investigación como descriptivo cuyo fin es identificar la correlación no

causal entre dos o más variables, de esta manera es posible evaluar las variables sometidas a las pruebas estadísticas pertinentes

El gráfico del diseño no experimental correlacional se representa a continuación:

Figura 1

Diseño de investigación



Nota. La figura muestra el diseño correlacional, por Hernández, et al., (2014), Mc Graw Hill Education.

3.3 Población y Muestra

3.3.1 Población

A continuación, se detalla la población y la muestra de la presente investigación, la población está conformada por los 40 profesores de la I. E. 6024 de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018.

La tabla 2, muestra el estado laboral de los profesores de la institución educativa.

Tabla 2

Población según estado laboral

Descripción	Cantidad
Docentes de 30 a 39 años	5
Docentes de 40 a 49 años	12
Docentes de 50 a 59 años	20
Docentes de 60 a 69 años	3
Total	40

Nota. Esta tabla muestra el estado laboral de los docentes. Cuadro de personal de la I. E. 6024.

La tabla 3, muestra un igual número de profesores de sexo masculino y en mayor proporción docentes de sexo femenino.

Tabla 3

Población según sexo

Descripción	Cantidad
Femenino	20
Masculino	20
Total	40

Nota. Esta tabla muestra el sexo de los docentes. Cuadro de personal de la I. E. 6024

La tabla 4, muestra que un mayor porcentaje de los docentes son nombrados en comparación a los contratados.

Tabla 4

Población según condición laboral

Descripción	Cantidad
Contratado	2
Nombrado	32
Total	40

Nota. Esta tabla muestra la condición laboral de los docentes. Cuadro de personal de la I. E. 6024

La mayoría de los docentes tienen la licenciatura y una mínima cantidad de profesores tienen maestría.

Tabla 5

Distribución de la población según estudios

Descripción	Cantidad
Licenciatura	36
Maestría	4
Total	40

Nota. Esta tabla muestra los estudios realizados por los docentes. Cuadro de personal de la I. E.6024

La mayoría de los docentes tienen entre 10 a 29 años de experiencia en la docencia.

Tabla 6

Distribución de la población según tiempo de experiencia

Descripción	Cantidad
Entre 2 a 9 años	6
Entre 10 a 19 años	14
Entre 20 a 29 años	16
Entre 30 a 40 años	4
Total	40

Nota. Esta tabla muestra los años de experiencia de los docentes. Cuadro de personal de la I. E.6024

3.3.2 Muestra

Dadas la condición de investigación se ha considerado conveniente tomar toda la población, sean docentes hombres y mujeres.

Criterios de Inclusión y de Exclusión de la Muestra

a. Criterios de Inclusión:

La manera de inclusión de la muestra para esta investigación es la siguiente:

- Los docentes nombrados y contratado de la institución educativa que tienen vínculo laboral.
- Los docentes invitados que tienen vínculo laboral.

- Los docentes cuyas edades se encuentran entre los 24 años a 60 años de edad.
- Voluntad de participación.

b. Criterios de Exclusión:

Los criterios de exclusión de la muestra para esta investigación es la siguiente:

- Los docentes que se encuentren con permiso temporal.
- Los docentes con problemas de salud mental o física.
- Los docentes que no se encuentren laborando por motivos familiares o de viaje.
- Sin voluntad de participación.

3.3.3 Muestreo Probabilístico

No se aplica el muestreo debido a que toda la población es objeto de estudio.

3.3.4 Unidades de muestreo

La unidad de muestreo está constituida por el profesor de la Institución Educativa, motivo de estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La herramienta de investigación a aplicar es la encuesta, motivo por el cual se aplicará el cuestionario pertinente; la encuesta se será aplicada en un mismo momento a los profesores.

El mecanismo de investigación es el cuestionario con escala Likert. El cuestionario de liderazgo directivo ha sido elaborado por Castillo (2010), considerada como la más flexible y popular, compuestas de afirmaciones y preguntas para medir la percepción de los encuestados.

La validez y confiabilidad del instrumento validado por Castillo (2010). Las dimensiones son el autoritario coercitivo (14 indicadores), autoritario benévolo (13 indicadores), consultivo (10 indicadores) y el participativo (13 indicadores).

Se ocuparon ocho jueces expertos del tema, ellos analizaron la validez del contenido (Castillo, 2010), utilizando la pregunta ¿El ítem sirve para medir la dimensión indicada? la respuesta a cada ítem es de acuerdo – 1 o en desacuerdo 0, se obtuvo los resultados específicos y al total, se aplicó el coeficiente V. de Aiken. El resultado de liderazgo autoritario coercitivo es V. de 0.97, liderazgo autoritario benévolo es V. de 0.98, liderazgo consultivo es V. de 1.00 y liderazgo participativo es V. de 1.00 (Ver anexo 4).

Tabla 7

Validez del cuestionario

Dimensión	ítem	Acuerdo	Desacuerdo	V. de Aiken	Dimensión	ítem	Acuerdo	Desacuerdo	V. de Aiken
n	s	s	o	n	n	s	s	o	n
1	14	8	0	1	3	6	8	0	1
	16	8	0	1		32	8	0	1
	17	8	0	1		39	8	0	1
	19	8	0	1		3	8	0	1
	9	7	1	0.85		41	8	0	1
	20	7	1	0.85		43	8	0	1
	21	8	0	1		2	8	0	1
	26	8	0	1		12	8	0	1
	38	8	0	1		33	8	0	1
	15	8	0	1		42	8	0	1
	22	8	0	1					
	24	8	0	1					
	23	8	0	1					
	25	8	0	1					
2	10	8	0	1	4	28	8	0	1
	46	8	0	1		29	8	0	1
	47	8	0	1		31	8	0	1
	7	8	0	1		1	8	0	1
	37	8	0	1		13	8	0	1
	39	8	0	1		34	8	0	1
	18	8	0	1		35	8	0	1
	4	7	1	0.85		36	8	0	1
	11	8	0	1		5	8	0	1
	40	7	1	0.85		8	8	0	1
	44	8	0	1		27	8	0	1
	45	8	0	1		48	8	0	1
	30	8	0	1		49	8	0	1

Nota. Esta tabla muestra los resultados de validez por criterio de jueces. Validez de contenido. Castillo (2010)

Para analizar la confiabilidad del instrumento de estilos de liderazgo directivo (Castillo, 2010) se utilizó el Alfa de Cronbach, se sustrajo los datos a una muestra piloto de 25 docentes y 25 padres de familia, el resultado es de alfa 0.970, lo cual define buena confiabilidad del instrumento (Ver anexo 4).

El cuestionario de desempeño docente construido por Oscco (2015), busca información real la cual está estructurada por un conjunto de preguntas así medir la percepción de los encuestados.

Acerca del valor y confiabilidad del instrumento, en cuanto a la validez Oscco (2015). La validez del contenido del instrumento, lo llevaron a cabo cinco jueces expertos, quienes analizaron el instrumento de investigación. Los expertos cuentan con el grado de Doctor, los resultados se detallan a continuación. considerándolo muy bueno (Ver anexo 5).

Tabla 8

Criterio de jueces

Experto	Desempeño docente
1	95%
2	90%
3	90%
4	90%
5	90%
Puntaje total	91%

Nota. Esta tabla muestra los resultados de validez por criterio de jueces. Validez de contenido. Oscco (2015)

Para analizar la confiabilidad del instrumento de desempeño docente (Oscco, 2015), se utilizó el Alfa de Cronbach, se sustrajo los datos de die profesores, el resultado es de alfa 0.802, lo cual demarca buena confiabilidad del instrumento (Ver anexo 5).

Los instrumentos de investigación se han sometido a la prueba de validez y confiabilidad de acuerdo a las normas establecidas para la presente investigación. A continuación, se detallan los procesos seguidos para la ocasión.

En cuanto a validez de los instrumentos de investigación se eligieron los jueces evaluadores, para seguir el proceso se elaboró una carta de invitación, las fichas de evaluación, la operacionalización de las variables y una ficha de datos; se entregó de manera personal la carta a los cinco jueces elegidos y se acordó la fecha de entrega; una vez llegada la fecha los jueces entregaron los resultados, los datos obtenidos fueron entre adecuados (1) e inadecuados (0), organizados los datos se aplicó la V de Aiken para conocer el resultado final, el resultado aceptado fue a partir de 0.80. Los resultados indican que todos los ítemes cumplieron la validez de contenido. Por ende, los ítemes en cuestionarios de liderazgo directivo y desempeño docente cumplen con la validez de contenido como se muestra a continuación (Anexo 9 y 10).

Tabla 9*Validez de cuestionario liderazgo directivo*

N°	Juez	Juez	Juez	Juez	Juez	V de	N°	Juez	Juez	Juez	Juez	Juez	V de
	1	2	3	4	5	Aiken		1	2	3	4	5	Aiken
1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	26	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	27	1.00	0.00	1.00	1.00	1.00	0.80
3	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	28	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
4	1.00	0.00	1.00	1.00	1.00	0.80	29	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	30	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	31	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	32	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	0.80
8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	33	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	34	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
10	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	0.80	35	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
11	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	36	1.00	0.00	1.00	1.00	1.00	0.80
12	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	37	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
13	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	38	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	39	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	0.80
15	0.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.80	40	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	41	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
17	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	42	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
18	1.00	0.00	1.00	1.00	1.00	0.80	43	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
19	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	0.80	44	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
20	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	45	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
21	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	46	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
22	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	47	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	0.80
23	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	48	1.00	0.00	1.00	1.00	1.00	0.80
24	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	49	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
25	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00							

Nota. Esta tabla muestra los resultados de validez por criterio de jueces. Validez de contenido de los ítems del cuestionario liderazgo directivo. Elaboración propia (2018)

Tabla 10*Validez de cuestionario desempeño docente*

N°	Juez	Juez	Juez	Juez	Juez	V de	N°	Juez	Juez	Juez	Juez	Juez	V de
	1	2	3	4	5	Aiken		1	2	3	4	5	Aiken
1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	17	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	18	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
3	1.00	0.00	1.00	1.00	1.00	0.80	19	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	20	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	21	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	22	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	23	1.00	0.00	1.00	1.00	1.00	0.80
8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	24	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	25	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
10	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	0.80	26	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
11	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	27	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
12	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	28	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
13	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	29	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	30	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	31	1.00	1.00	0.00	1.00	1.00	0.80
16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00							

Nota. Esta tabla muestra los resultados de validez por criterio de jueces. Validez de contenido de los ítems del cuestionario desempeño docente. Elaboración propia (2018)

Por otro lado, en buen funcionamiento de los instrumentos de investigación se ha desarrollado por medio de la aplicación de los instrumentos a un grupo piloto de 30 estudiantes de una institución educativa parecida al objeto de estudio. Una vez recolectada la información y organizada en el SPSS 25, han sido sometida a la prueba Alfa de Cronbach y los resultados muestran que tienen alta confiabilidad. Los resultados para la herramienta liderazgo directivo fue de 0.938 y para el instrumento desempeño docente fue de 0.845 (Anexo 7).

Tabla 11

Confiabilidad de los instrumentos

Instrumentos	N	Valor Alfa de Cronbach
Liderazgo directivo	30	0.938
Desempeño docente	30	0.845

Nota. Esta tabla muestra los resultados de confiabilidad de los instrumentos de investigación. Elaboración propia (2018).

3.5 Técnicas de procesamiento y estudio de datos

La aplicación a utilizarse para el procesamiento y estudio de datos es el SPSS 25, se emplearán los estadísticos de prueba de normalidad, descriptivos e inferenciales, con respecto a las exigencias encontradas en los datos obtenidos, las cuales concluirán de acuerdo al estudio exhaustivo de datos, previamente realizados.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados por variables

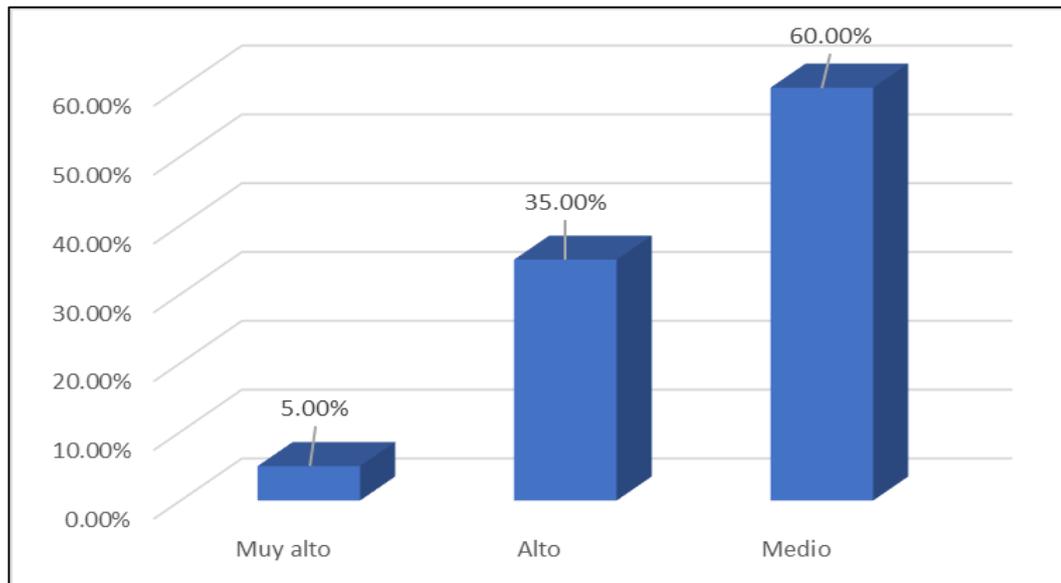
Los datos obtenidos se han procesado en el programa estadístico SPSS 25, los resultados finales descriptivos de las variables y sus respectivas dimensiones han sido agrupadas en tablas y figuras cumpliendo las normas APA de redacción, además el análisis se ha realizado de acuerdo a las mismas normas. Luego se ha presentado los resultados finales de la asociación de acuerdo a las hipótesis, de este modo presentar la contrastación respectiva y el diagnóstico respectivo.

Después de analizar los datos respectivos, se ha establecido la discusión de los resultados, haciendo énfasis en aquellos datos que se relacionan a anteriores datos como semejantes o diferentes, así comentar los hallazgos actuales con los antecedentes anteriores acerca de las variables como dimensiones estudiantes y en relación a las conjeturas vertidas en el estudio.

El grado de liderazgo directivo sobre todo es de grado medio en 60%, y le sigue el nivel alto en 35%.

Figura 2

Grado de liderazgo directivo



Nota. La figura muestra las cifras de liderazgo directivo. Elaboración propia (2018)

Tabla 12

Liderazgo directivo

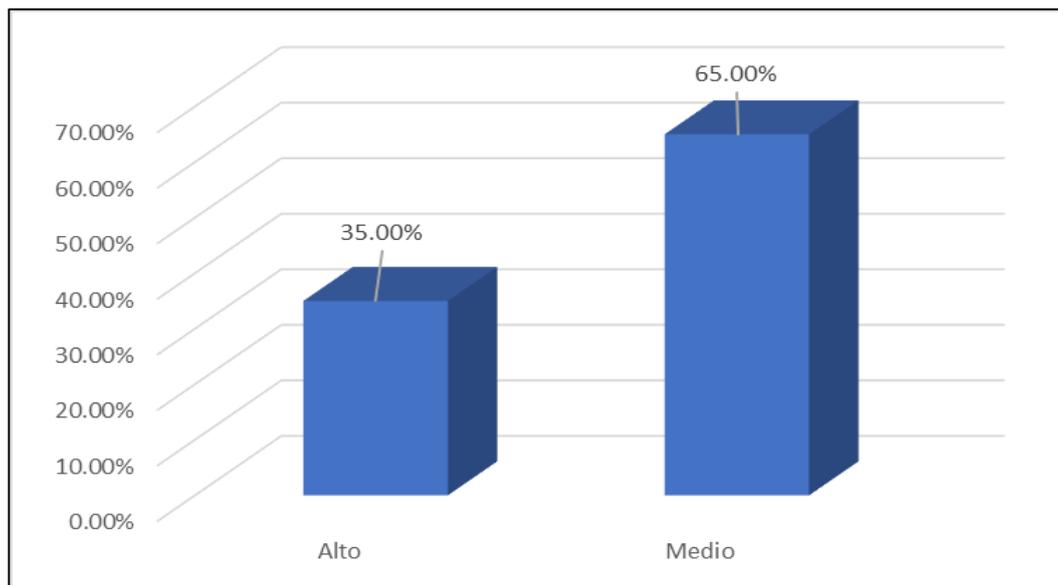
Grado	Cantidad	Porcentaje
Muy bajo	0	0
Bajo	0	0
Medio	24	60.0
Alto	14	35.0
Muy alto	2	5.0

Nota. Esta tabla muestra el nivel de liderazgo directivo. Elaboración propia (2018).

El liderazgo autoritario coercitivo de acuerdo con la percepción de los docentes se ubica en el grado medio en 65% y le sigue el nivel alto con 35%.

Figura 3

Grado de liderazgo autoritario coercitivo



Nota. La figura muestra las cifras de liderazgo autoritario coercitivo. Elaboración propia (2018)

Tabla 13

Liderazgo autoritario coercitivo

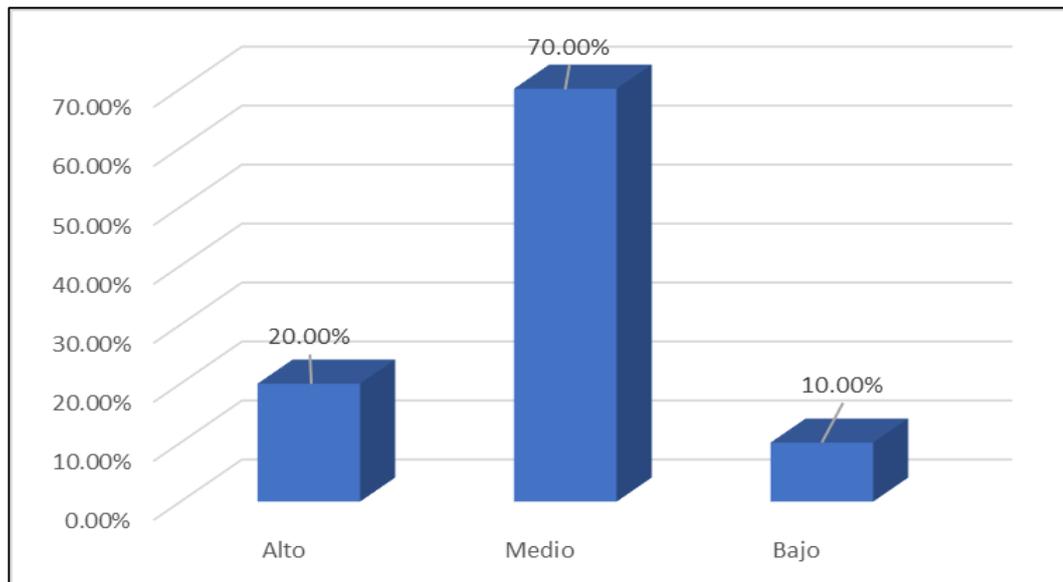
Grado	Cantidad	Porcentaje
Muy bajo	0	0
Bajo	0	0
Medio	26	65.0
Alto	14	35.0
Muy alto	0	0

Nota. Esta tabla muestra el nivel de liderazgo autoritario coercitivo. Elaboración propia (2018).

El liderazgo consultivo de acuerdo con la percepción de los docentes, se ubica en el Grado medio con 70% y le sigue el nivel alto con 20%.

Figura 4

Grado de liderazgo consultivo



Nota. Esta tabla muestra el nivel de liderazgo consultivo. Elaboración propia (2018).

Tabla 14

Liderazgo consultivo

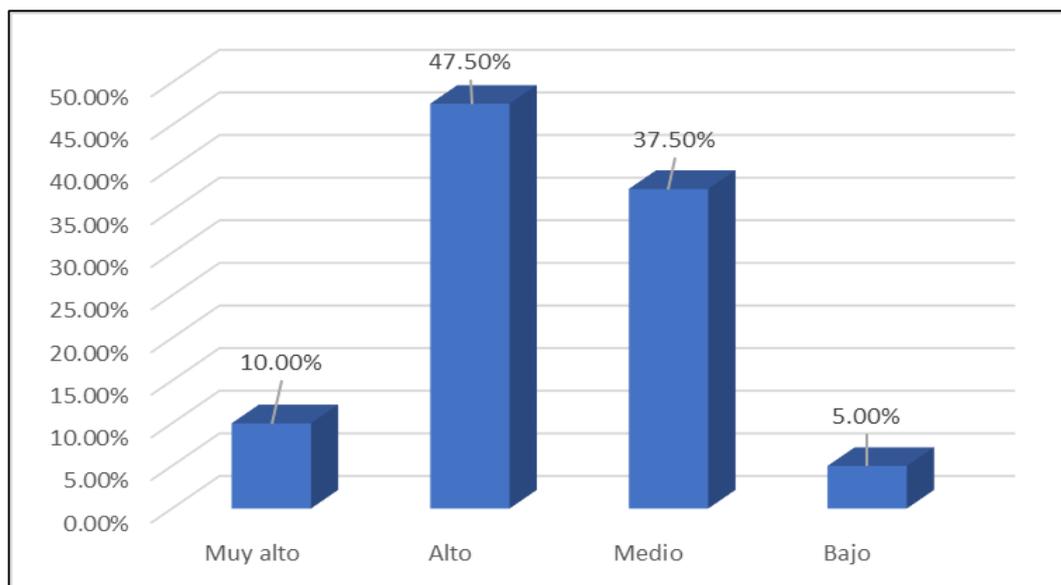
Grado	Cantidad	Porcentaje
Muy bajo	0	0
Bajo	4	10.0
Medio	28	70.0
Alto	8	20.0
Muy alto	0	0

Nota. Esta tabla muestra el nivel de liderazgo consultivo. Elaboración propia (2018).

El liderazgo participativo de acuerdo con la percepción de los docentes se encuentra en el grado alto con 47.5%, seguido del nivel medio con 37.5%.

Figura 5

Grado de liderazgo participativo



Nota. La figura muestra las cifras de liderazgo participativo. Elaboración propia (2023)

Tabla 15

Liderazgo participativo

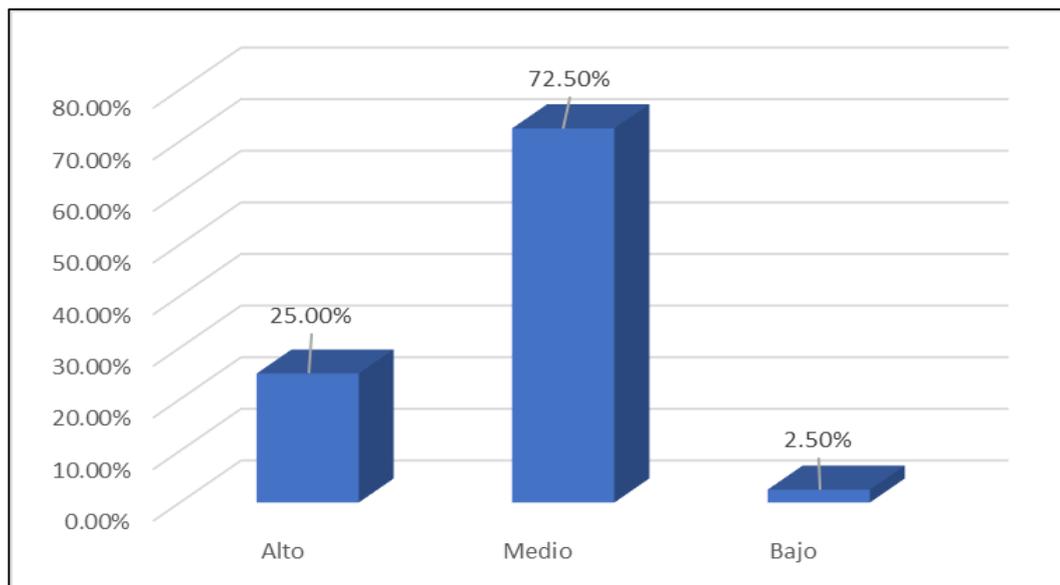
Grado	Cantidad	Porcentaje
Muy bajo	0	0
Bajo	2	5.0
Medio	15	37.5
Alto	19	47.5
Muy alto	4	10.0

Nota. Esta tabla muestra el nivel de liderazgo participativo. Elaboración propia (2018).

El liderazgo autoritario benevolente de acuerdo con la percepción de los docentes se ubica en el grado medio con 72.5%, seguido del nivel alto con 25%.

Figura 6

Grado de liderazgo autoritario benevolente



Nota. La figura muestra las cifras de liderazgo autoritario benevolente. Elaboración propia (2018)

Tabla 16

Liderazgo autoritario benevolente

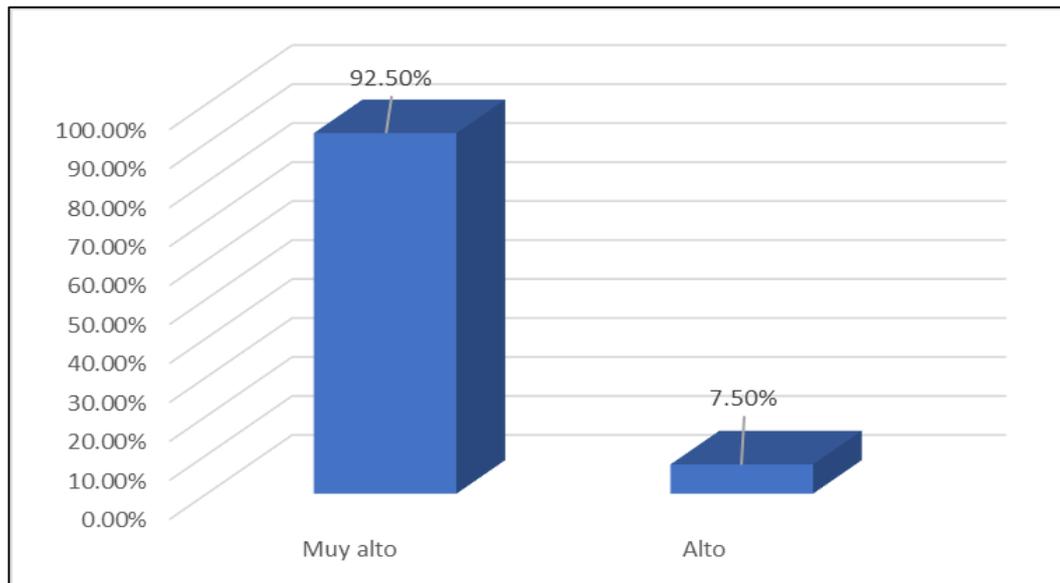
Grado	Cantidad	Porcentaje
Muy bajo	0	0
Bajo	1	2.5
Medio	29	72.5
Alto	10	24.0
Muy alto	0	0

Nota. Esta tabla muestra el nivel de liderazgo autoritario benevolente. Elaboración propia (2018).

El desempeño docente de acuerdo con la percepción de los docentes se ubica en el grado muy alto con 92.5% y el nivel alto con 7.5%

Figura 7

Grado desempeño docente



Nota. La figura muestra las cifras de desempeño docente. Elaboración propia (2018)

Tabla 17

Desempeño docente

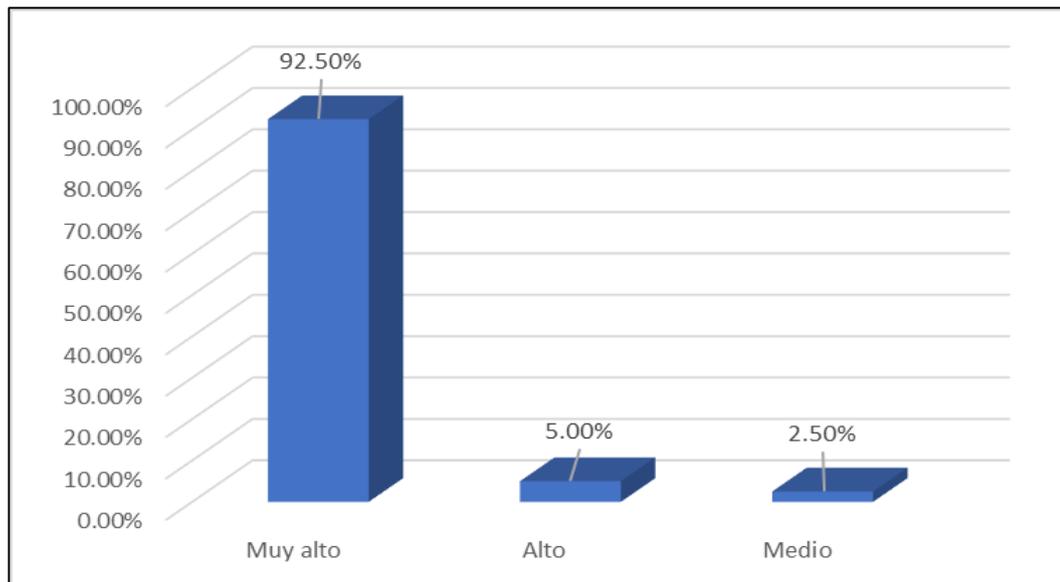
Grado	Cantidad	Porcentaje
Muy bajo	0	0
Bajo	0	0
Medio	0	0
Alto	3	7.5
Muy alto	37	92.5

Nota. Esta tabla muestra el nivel de desempeño docente. Elaboración propia (2018).

El desempeño pedagógico docente de acuerdo con la percepción de los docentes se ubica en el grado muy alto con 92.5%, seguido del nivel alto con 5%.

Figura 8

Desempeño pedagógico docente



Nota. La figura muestra las cifras de desempeño pedagógico docente. Elaboración propia (2018)

Tabla 18

Desempeño pedagógico docente

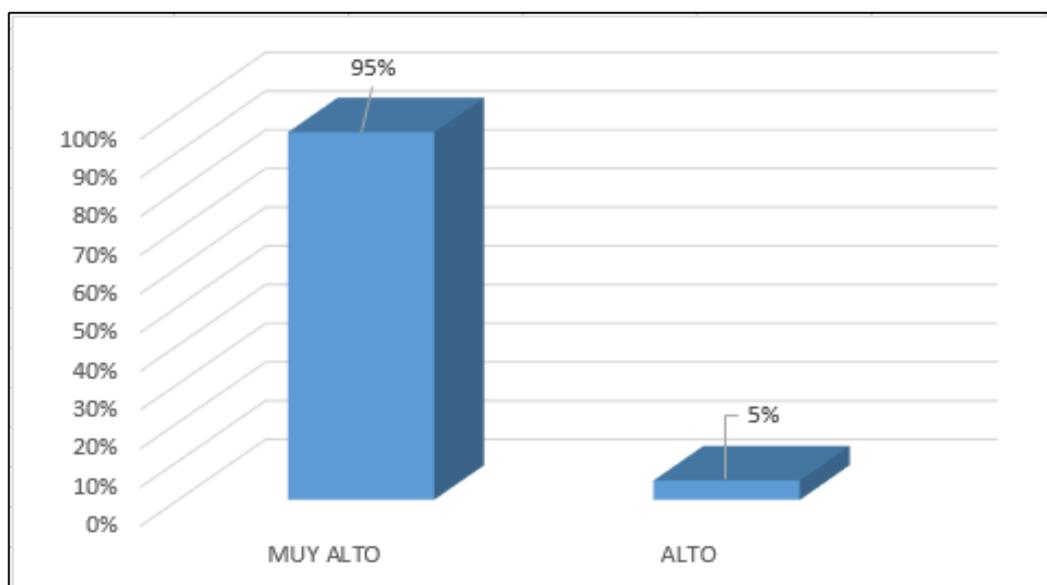
Grado	Cantidad	Porcentaje
Muy bajo	0	0
Bajo	1	2.5
Medio	2	5.0
Alto	37	92.5
Muy alto	0	0

Nota. Esta tabla muestra el nivel de desempeño pedagógico docente. Elaboración propia (2018).

El desempeño personal docente, de acuerdo a la percepción de los docentes se ubican en el grado muy alto con 95.9%, seguido del nivel alto con 5%.

Figura 9

Grado de desempeño personal docente



Nota. La figura muestra las cifras de desempeño personal docente. Elaboración propia (2018)

Tabla 19

Desempeño personal docente

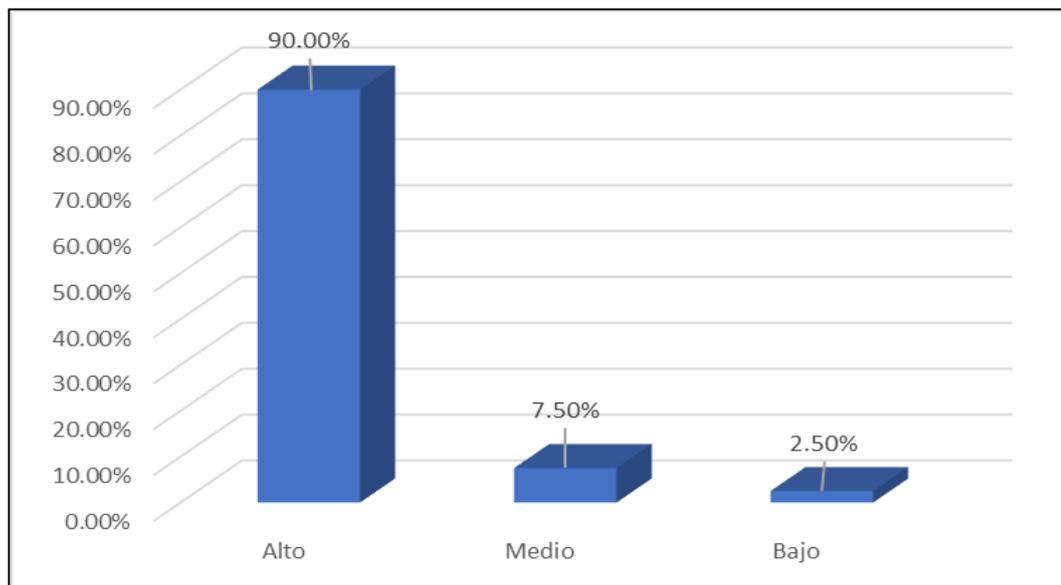
Grado	Cantidad	Porcentaje
Muy bajo	0	0
Bajo	0	0
Medio	0	0
Alto	2	5.0
Muy alto	38	95.0

Nota. Esta tabla muestra el nivel de desempeño personal docente. Elaboración propia (2018).

El desempeño profesional docente, de acuerdo con la percepción de los docentes se ubican en el grado alto con 90% y el nivel medio con 7.5%.

Figura 10

Grado de desempeño profesional docente



Nota. La figura muestra las cifras de desempeño profesional docente. Elaboración propia (2018)

Tabla 20

Desempeño profesional docente

Grado	Cantidad	Porcentaje
Muy bajo	0	0
Bajo	0	0
Medio	1	2.5
Alto	3	7.5
Muy alto	36	90.0

Nota. Esta tabla muestra el nivel de desempeño profesional docente. Elaboración propia (2018).

4.2 Contrastación de hipótesis

Para llevar a cabo la contrastación de las hipótesis se aplicó la prueba de normalidad de hipótesis Kolmogorov-Smirnov. Los resultados muestran el rechazo de la hipótesis de estudio y la aceptación de la hipótesis nula, de manera que las

variables no son normales; por ello, se aplica el coeficiente correlación Spearman Rho.

Tabla 21

Resultado de normalidad de variables

Prueba Kolmogorov- Smirnov	N	Z de Kolmogorov- Smirnov	Significancia Asintótica
Desempeño docente	40	5,850	3,795
Liderazgo directivo	40	0,000	0,000

Nota. Esta tabla muestra el resultado de normalidad de las variables. Elaboración propia (2018).

La comprobación de las hipótesis, requieren de una significancia igual o menor a 0,05 para ser aceptada y mayor a 0,05 para ser rechazadas, mientras la correlación varía entre 0 a 1.

4.2.1 Contrastación de la hipótesis general

Hipótesis general

Existe relación positiva, directa y significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente.

Los resultados muestran correlación de 0,234, correlación significativa al 0,05 y una significancia de 0,001 (Tabla 22). Por ello, queda probada que el liderazgo directivo se asocia positiva y significativamente con el desempeño docente.

Tabla 22

Asociación de liderazgo directivo y desempeño docente

Desempeño Docente	N	Asociación	Correlación significativa	Significancia
Liderazgo directivo	40	0,234	0,05	0,001

Nota. Esta tabla muestra el nivel de asociación entre las variables de estudio. Elaboración propia (2018).

4.2.2 Contrastación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

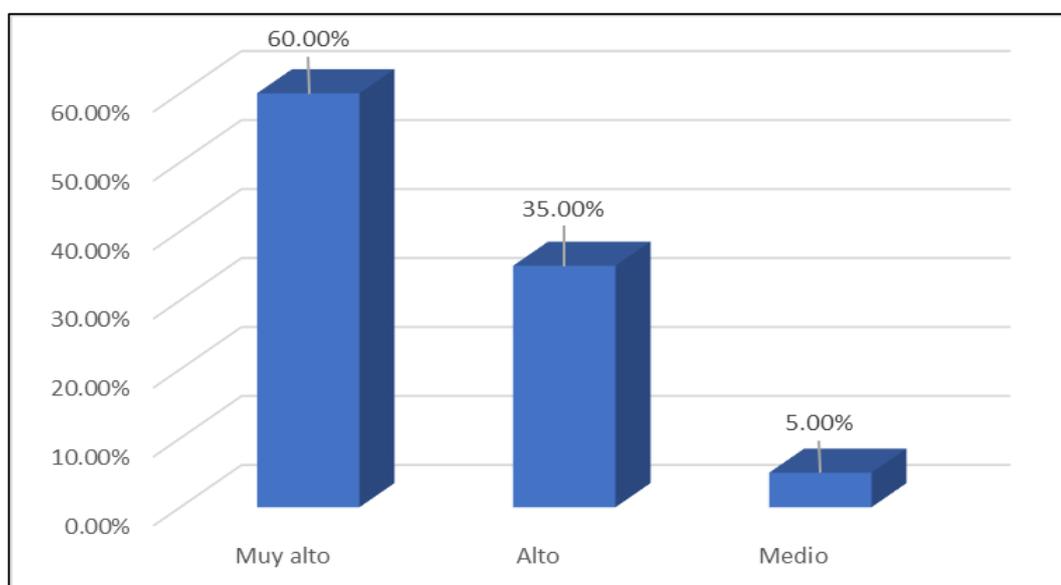
Hi: Existe un grado muy alto de liderazgo directivo.

H0: No existe un grado muy alto de liderazgo directivo.

De acuerdo a la percepción de los docentes, el liderazgo directivo en un 60% se ubica en el grado muy alto, nivel superior a los demás datos (Figura 11). Por ello, se acepta la hipótesis de estudio: Existe un grado muy alto de liderazgo directivo.

Figura 11

Grado del liderazgo directivo



Nota. La figura muestra las cifras de liderazgo directivo. Elaboración propia (2018)

Hipótesis específica 2

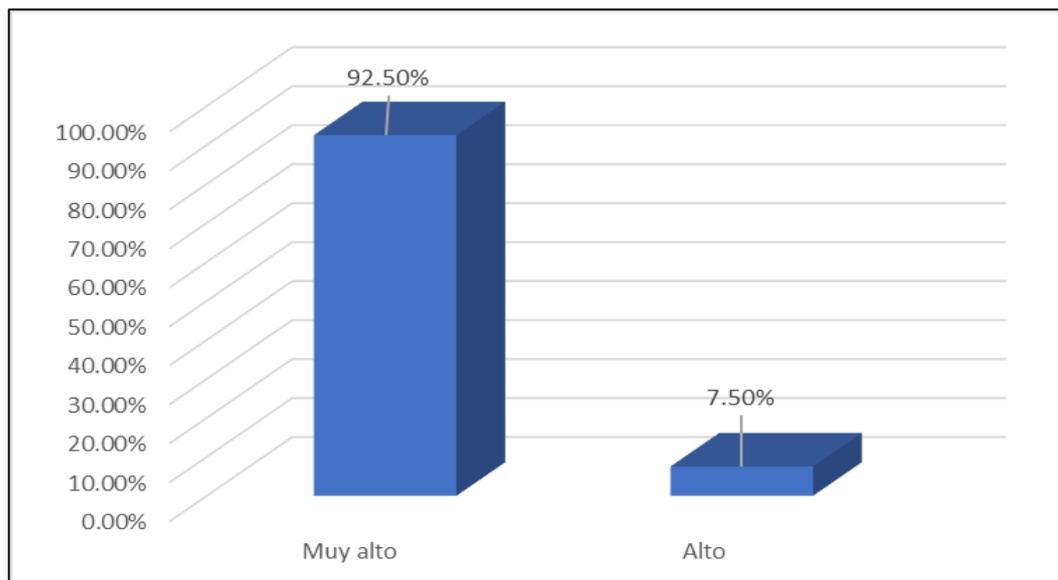
Hi: Existe un grado muy alto de desempeño docente.

H0: No existe un grado muy alto de desempeño docente.

De acuerdo con la percepción de los docentes, el desempeño docente en 92.5% se ubica en el grado muy alto. Por ello, se acepta la hipótesis de estudio: Existe un grado muy alto de desempeño docente.

Figura 12

Grado de desempeño docente



Nota. La figura muestra las cifras de desempeño docente. Elaboración propia (2018)

Hipótesis específica 3

Hi: Existe nexo positiva, directa y significativa entre liderazgo autoritario coercitivo y desempeño docente.

H0: No existe nexo positiva, directa y significativa entre liderazgo autoritario coercitivo y desempeño docente.

De acuerdo con los resultados, la correlación es baja de 0,315 y positiva, correlación significativa al 0,000 y significancia de 0,001; de manera que cumple la condición establecida en la hipótesis alterna. Por ello, se acepta la hipótesis: Existe nexo positiva, directa y significativa entre liderazgo autoritario coercitivo y desempeño docente.

Tabla 23

Liderazgo autoritario coercitivo y desempeño docente

	Desempeño Docente	N	Asociación	Correlación significativa	Significancia
Liderazgo directivo		40	0,315	0,000	0,001

Nota. Esta tabla muestra el nivel de asociación entre liderazgo autoritario coercitivo y desempeño docente. Elaboración propia (2018).

Hipótesis específica 4

Hi: Existe nexo positiva, directa y significativa entre liderazgo autoritario benevolente y desempeño docente.

H0: No existe nexo positiva, directa y significativa entre liderazgo autoritario benevolente y desempeño docente.

De acuerdo con los resultados, la correlación es baja de 0,453 y positiva, correlación significativa al 0,000 y significancia de 0,001; de manera que cumple la condición establecida en la hipótesis alterna. Por ello, se acepta la hipótesis: Existe nexo positiva, directa y significativa entre liderazgo autoritario benevolente y desempeño docente.

Tabla 24*Asociación de liderazgo autoritario benevolente y desempeño docente*

	Desempeño Docente	N	Asociación	Correlación significativa	Significancia
Liderazgo directivo		40	0,453	0,000	0,001

Nota. Esta tabla muestra el nivel de asociación entre liderazgo autoritario benevolente y desempeño docente. Elaboración propia (2018).

Hipótesis específica 5

Hi: Existe nexo positiva, directa y significativa entre liderazgo consultivo y desempeño docente.

H0: No existe nexo positiva, directa y significativa entre liderazgo consultivo y desempeño docente.

De acuerdo con los resultados, la correlación es baja de 0,455 y positiva, correlación significativa al 0,000 y significancia de 0,001; de manera que cumple la condición establecida en la hipótesis alterna. Por ello, se acepta la hipótesis: Existe nexo positiva, directa y significativa entre liderazgo consultivo y desempeño docente.

Tabla 25*Asociación de liderazgo consultivo y desempeño docente*

	Desempeño Docente	N	Asociación	Correlación significativa	Significancia
Liderazgo directivo		40	0,455	0,000	0,001

Nota. Esta tabla muestra el nivel de asociación entre liderazgo consultivo y desempeño docente. Elaboración propia (2018).

Hipótesis 6

Hi: Existe relación positiva, directa y significativa entre liderazgo participativo y desempeño docente.

H0: Existe relación positiva, directa y significativa entre liderazgo participativo y desempeño docente.

De acuerdo con los resultados, la correlación es baja de 0,520 y positiva, correlación significativa al 0,000 y significancia de 0,001; de manera que cumple la condición establecida en la hipótesis alterna. Por ello, se acepta la hipótesis: Existe nexos positiva, directa y significativa entre liderazgo participativo y desempeño docente.

Tabla 26

Asociación de liderazgo participativo y desempeño docente

Desempeño Docente	N	Asociación	Correlación significativa	Significancia
Liderazgo directivo	40	0,520	0,000	0,001

Nota. Esta tabla muestra el nivel de asociación entre liderazgo participativo y desempeño docente. Elaboración propia (2018).

4.3 Discusión de los resultados

Estos muestran que el liderazgo directivo ocupa el grado medio, de acuerdo a la percepción de los docentes, es decir los docentes consideran que el directivo realiza una buena gestión.

Los docentes de la institución consideran tener un buen desempeño docente, asumiendo con responsabilidad sus actividades laborales con el proceso de enseñanza aprendizaje en los estudiantes.

El estudio muestra un liderazgo directivo asociado de manera positiva, baja y significativa con el desempeño docente, de manera que un a mayor liderazgo directivo mayor desempeño docente; los resultados fortalecen los descubiertos por Ramírez (2016), acerca de la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño docente, así como el estudio de Macahuachi y Gonzales (2017). El estudio de Prada (2016) queda confirmado con el estudio de la influencia de liderazgo directivo en el desempeño docente. Además, Raxuleu (2014), ha descubierto el nexo entre las variables liderazgo con el desempeño pedagógico.

Además, el liderazgo autoritario coercitivo se asocia positiva, baja y significativamente con el desempeño docente, ello hace suponer el ejercicio de un liderazgo autoritario sobre los docentes, y este habría dado resultados positivos en el desempeño de los docentes. El estudio confirma los resultados hallados por Macahuachi y Gonzales (2017) al afirmar la relación del liderazgo autoritario coercitivo con el desempeño docente.

El resultado muestra al liderazgo autoritario benevolente asociada baja, positiva y significativa con el desempeño docente, mostrando que el ejercicio de un liderazgo autoritario benevolente aumenta el desempeño docente, obteniendo resultados satisfactoria en el ambiente laboral. El estudio confirma los resultados hallados por Macahuachi & Gonzales (2017) al afirmar la relación del liderazgo autoritario benevolente con el desempeño docente.

También se ha mostrado que un liderazgo consultivo por parte del director se asocia baja, positiva y significativa al desempeño docente, así el liderazgo consultivo genera un aumento del desempeño docente, mejorando las relaciones y producción del docente. El estudio corrobora los resultados hallados por Macahuachi y Gonzales (2017) al afirmar la relación del liderazgo consultivo con el desempeño docente.

Los resultados también acompañan la confirmación de que el liderazgo participativo se asocia baja, positiva y significativa con el desempeño docente, de esta manera cuando se ejerce el liderazgo participativo aumenta el desempeño de los docentes, es decir los docentes suelen asumir sus propios acuerdos. El estudio confirma los resultados hallados por Macahuachi y Gonzales (2017) al afirmar la relación del liderazgo participativo con el desempeño docente.

En otros resultados parecidos, de Jiménez (2014) el liderazgo transformacional se asocia con el desempeño laboral y el de Ganga-Contreras, et al., (2016), existe relación entre la actitud del docente de aula y el docente líder.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. Existe relación (0,234) positiva, directa y significativa (0,00) entre liderazgo directivo y desempeño docente en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018.
2. Existe un grado muy alto (60%) de liderazgo directivo en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018.
3. Existe un nivel muy alto (92.5%) de desempeño docente en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018.
4. Existe nexo (0,315) positiva, directa y significativa (0,000) entre liderazgo autoritario coercitivo y desempeño docente en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018.

5. Existe nexo (0,453) positiva, directa y significativa (0,000) entre liderazgo autoritario benevolente y desempeño docente en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018.
6. Existe nexo (0,455) positiva, directa y significativa (0,000) entre liderazgo consultivo y desempeño docente en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018.
7. Existe nexo (0,520) positiva, directa y significativa (0,000) entre liderazgo participativo y desempeño docente en la percepción de los profesores de la Institución Educativa N° 6024 “José María Arguedas” de la UGEL 01 de Lima Sur, en el año 2018.

5.2 Recomendaciones

1. Se recomienda al director desarrollar y capacitarse más en gestión educativa, así como capacitar a los profesores en la gestión educativa. Además, involucrar a los docentes en la gestión de la organización educativa que lidera.
2. Se recomienda al director desarrollar capacitaciones y especializaciones en la parte pedagógica e incentivar a los docentes a seguir estudios de postgrado para mejorar la atención de los estudiantes.
3. Se recomienda a los profesores y director mejorar las relaciones y participación de profesores y trabajadores administrativos en la gestión de la institución,

además realizar talleres para involucrar a los profesores en asumir las normas de la institución.

4. Se recomienda al director y los docentes capacitarse en la gestión de comunicación asertiva y oportuna en la participación de la gestión institucional.
5. Se recomienda al director consultar e involucrar en la realización de un proyecto estratégico común para lograr mejorar el desempeño de los profesores durante las sesiones de clases.
6. Se recomienda a los profesores y el director involucrarse en las actividades de la institución educativa en favor del proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes con los instrumentos curriculares actualizados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrile de Vollmer, M. (1994). *Nuevas demandas a la educación y a la institución escolar, y la profesionalización de los docentes*. Revista Iberoamericana de Educación Número 5. Mayo - Agosto 1994.
- Alvarado, J. (2006). *El Gerente de las Organizaciones del Futuro*. Caracas: Universidad Pedagógica Experimental el Libertador.
- Arias, F. y Heredia, V. (2001). *Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño*. México: Edit. Trillas.
- Blasco, P. y Giner, M. (2007). *Pedagogía*. Valencia: Nau llibres.
- Byram, M. y Fleming, M. (2001). *Perspectivas interculturales en el aprendizaje de idiomas*. España: Lavel.
- Castillo, V. (2010). *Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de las docentes de la I.E.I. N° 87 Callao 2009* (Tesis de maestría). Lima, Universidad san Ignacio de Loyola.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la Teoría General de la Administración (17 edición)* [archivo PDF]. Brasil: Edición McGraw Hill Interamericana.
<https://naghelsy.files.wordpress.com/2016/02/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-7ma-edicion-ialberto-chiavenato.pdf>
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeño docente*. Informe 45. Lima.
- Corona, T. (2000). *La Gestión del director como gerente en la motivación laboral del docente de educación básica*. (Tesis de maestría). Universidad “Rafael María Baralt”. Maracaibo.
- Day, C. (2007). *Pasión por enseñar: La identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Madrid: NARCEA Ediciones.

- De la Cruz, W. (2008). *Calidad de los componentes de desempeño docente y los niveles de logro académico de los alumnos en los colegios estatales de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Díaz, J. (2005). *La evaluación formativa como instrumento de aprendizaje en educación física*. Barcelona: INDE.
- Dilthey, G. (1940). *Fundamentos de un sistema de pedagogía*. Buenos Aires: Editorial Losada.
- Estrada, L. (2013). *El desempeño docente*. Carabobo. Universidad de Carabobo.
- Fauré, P. (1962). *Orígenes y sentido de la pedagogía contemporánea*. *Perspectivas Pedagógicas*. 4 (10), p. 186-189.
- Fernández J. & Álvarez M. (2002). *La dirección escolar ante los retos del siglo XXI*. Madrid: San Marcos.
- Flores, R. (2010). *Ensayo de liderazgo directivo*. Toluca. s/Edit.
- Ganga-Contreras et al. (2016). *Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: el caso de un colegio en el norte de Chile*. *Inter ciencia*. Vol. 41 (9) p. 596 – 604.
- García, V. (1988). *La práctica de la educación personalizada*. Madrid: Ediciones RIALP.
- Harris, D. y McCaffrey, C. (2010). *Value-added: Assessing teachers' contributions to student achievement*. En M. M. Kennedy (Ed.), *Handbook of teacher assessment and teacher quality*. San Francisco: Jossey Bass.
- Hernández, R. et al. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Ediciones Mc-GRAW-HILL.

- Jiménez, B. (2000). *Evaluación de la docencia*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el Liderazgo Transformacional de los directores y la Motivación hacia el trabajo y el Desempeño Docente de una universidad privada – Universidad Católica de Colombia*. (Tesis de maestría). Universidad de Católica de Colombia, Bogotá.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. México: Editorial Litográfica Ingramex.
- Macahuachi, P. y Gonzales, K. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial Nuestra Señora de la Esperanza del distrito de Tambopata Puerto Maldonado – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Madre de Dios.
- Marcelo, C. y Vaillant, D. (2009). *Desarrollo Profesional Docente*. Madrid: NARCEA Ediciones.
- Marchesi, U. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores*. Madrid: Alianza Editorial.
- MED (2010). *Resultados de la evaluación PISA 2009*.
- MED (2013). *PISA 2012: Primeros Resultados. Informe nacional del Perú*. Lima: Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes.
- MED (2017). *El Perú en PISA 2015 Informe nacional de resultados*. Lima: Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes.
- Miranda, L. y Schleicher, A. (2009). *La educación peruana en el contexto de PISA*. Lima: Santillana.
- Monroy, J. (2013). *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente*. Universidad de Carabobo, Bárbula.

- Montané, A. et. al. (2004). *La evaluación de la alfabetización lectora de PISA y el rendimiento de los estudiantes peruanos*. Lima, MED.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Magisterio.
- Murillo, J., et al. (2006) *Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente. Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*. Santiago: Andros Impresores.
- National Minority Aids. (2009). *Desarrollo de liderazgo* [archivo PDF]. Washington: National Minority Aids. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/e03ec1822b06a7a5fdb0c4c2fac32036.pdf>
- Oscoco, R. (2015). *Optimización del desempeño docente en la forma de atención y el logro de competencias en los estudiantes del centro piloto madre Teresa de Calcuta de educación básica alternativa de San Juan de Lurigancho, 2014* (Tesis de maestría). Lima, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Pávez U., J. (2001). *Profesionalización docente y calidad de la educación en Santiago de Chile*; Seminario perspectivas sobre profesionalismo docente.
- Pedrajas, L. y Rodríguez, E. (2014). Formación, liderazgo y un caso real de líder transformacional en la universidad. En *Diálogo Andino*. N°44, (14). p. 3.
- Peñaloza. W. (2000). *El Currículo Integral*. Lima: Optimice Editores.
- Prada, C. (2016). *El estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en la calidad educativa, en las instituciones educativas públicas de la capital de la provincia de Canta de la UGEL N° 12, región Lima-provincias - 2013*.

- (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Ramírez, P. (2016). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú- Lima (EESTP-PNP)*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Raxuleu, M. (2014), *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- Reyes, N. (2012). *Liderazgo del director y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hall.
- Rodríguez, A. (2010). *Pedagogía*. 3 (5), pp. 36-49.
- Sánchez y Reyes (2006). *Metodología y diseño de investigación científica*. Lima: Editorial visión.
- Tapia (2014). *Percepción de los docentes sobre la calidad de la gestión directiva y su relación con la eficacia de la gestión pedagógica en la Institución Educativa “San Juan” del distrito de San Juan de Miraflores-Lima* (Tesis de maestría). UNE Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.
- Teixido, J. y Capell, D. (2002). Formación del profesorado orientada al desarrollo de competencias de gestión del aula de ESO; el afrontamiento de situaciones

críticas. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. 5, pp. 110-134.

Unidad de Medición de la Calidad Educativa (2014). *Resultados de la evaluación censal de estudiantes 2013*. Lima: Ministerio de Educación.

Velásquez, A. y Rey, N. (2006). *Gestión curricular y Educación universitaria*. Lima: Gráfica B & H.

Zarate, D. (2011), *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*, (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.