

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN
CON LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS EN
LA IE N° 20351 JESÚS ELÍAS IPINCE
JORDAN – SAYAN - 2015**

PRESENTADO POR:

LIC. SEGUNDA FELICIA SÁNCHEZ ROQUE

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA DE LA
EDUCACIÓN**

ASESOR:

Mg. MÁXIMO CÍSNEROS TEJEIRA

HUACHO - 2018

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LOS PROCESOS
PEDAGÓGICOS EN LA IE N° 20351 JESÚS ELÍAS IPINCE JORDAN**

– SAYAN - 2015

LIC. SEGUNDA FELICIA SÁNCHEZ ROQUE

TESIS DE MAESTRÍA

EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN

ASESOR: Mg. MÁXIMO CÍSNEROS TEJEIRA

UNIVERSIDAD NACIONAL

JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRO EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN

HUACHO

2018



DEDICATORIA

Este trabajo de tesis esta enteramente dedicado a mis queridos padres: María Felicia Roque de Sánchez y Segundo Felipe Sánchez Pupuche, a mi hijo Weiner Brayan Guerrero Sánchez, gracias por confiar en mí, tal vez sin ellos este sueño nunca hubiera podido ser realizado. Sencillamente son la base de mi vida profesional y toda la vida les estaré agradecida.

Segunda Felicia Sánchez Roque

AGRADECIMIENTO

A Dios todo poderoso por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, quien hizo posible que alcanzara uno de mis objetivos más preciados.

Al asesor Mg. Máximo Cisneros Tejeira, por sus acertadas orientaciones y apropiadas correcciones en la presente tesis para la culminación de esta investigación, por estar sirviéndome de ejemplo e impulsándome en seguir adelante pese a cualquier obstáculo, a los señores Jurados de Tesis como Tribunal de Honor: Sres. Mg. Máximo Cisneros Tejeira – Asesor, Dr. Teodorico Jamanca Alberto – Miembro y Dr. Edwin Ivan Farro Pacifico – Miembro.

A mis queridos padres María Felicia Roque de Sánchez y Segundo Felipe Sánchez Pupuche, a mi hermano Augusto Sánchez Roque, por haberme apoyado en todo momento, por sus sabios consejos, por su motivación constante, pero más que nada por su inmenso amor.

A los directivos, personal docente y administrativo de la IE N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán – 2015, por su apoyo y colaboración para la realización de esta investigación.

A la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, por hacer que logre mi profesionalización y a todos mis profesores de la escuela de posgrado de Gerencia Educativa.

Segunda Felicia Sánchez Roque

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	ivv
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática	13
1.2 Formulación del problema	14
1.2.1 Problema general	14
1.2.2 Problemas específicos	15
1.3 Objetivos de la investigación	15
1.3.1 Objetivo general	15
1.3.2 Objetivos específicos	15
1.4 Justificación de la investigación	15
1.5 Delimitaciones del estudio	16
1.6 Viabilidad del estudio	16

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación	17
2.1.1 Investigaciones internacionales	17
2.1.2 Investigaciones nacionales	20
2.2 Bases teóricas	23
2.3 Bases filosóficas	34
2.4 Definición de términos básicos	37
2.5 Hipótesis de investigación	39
2.5.1 Hipótesis general	39
2.5.2 Hipótesis específicas	39
2.6 Operacionalización de las variables	39

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

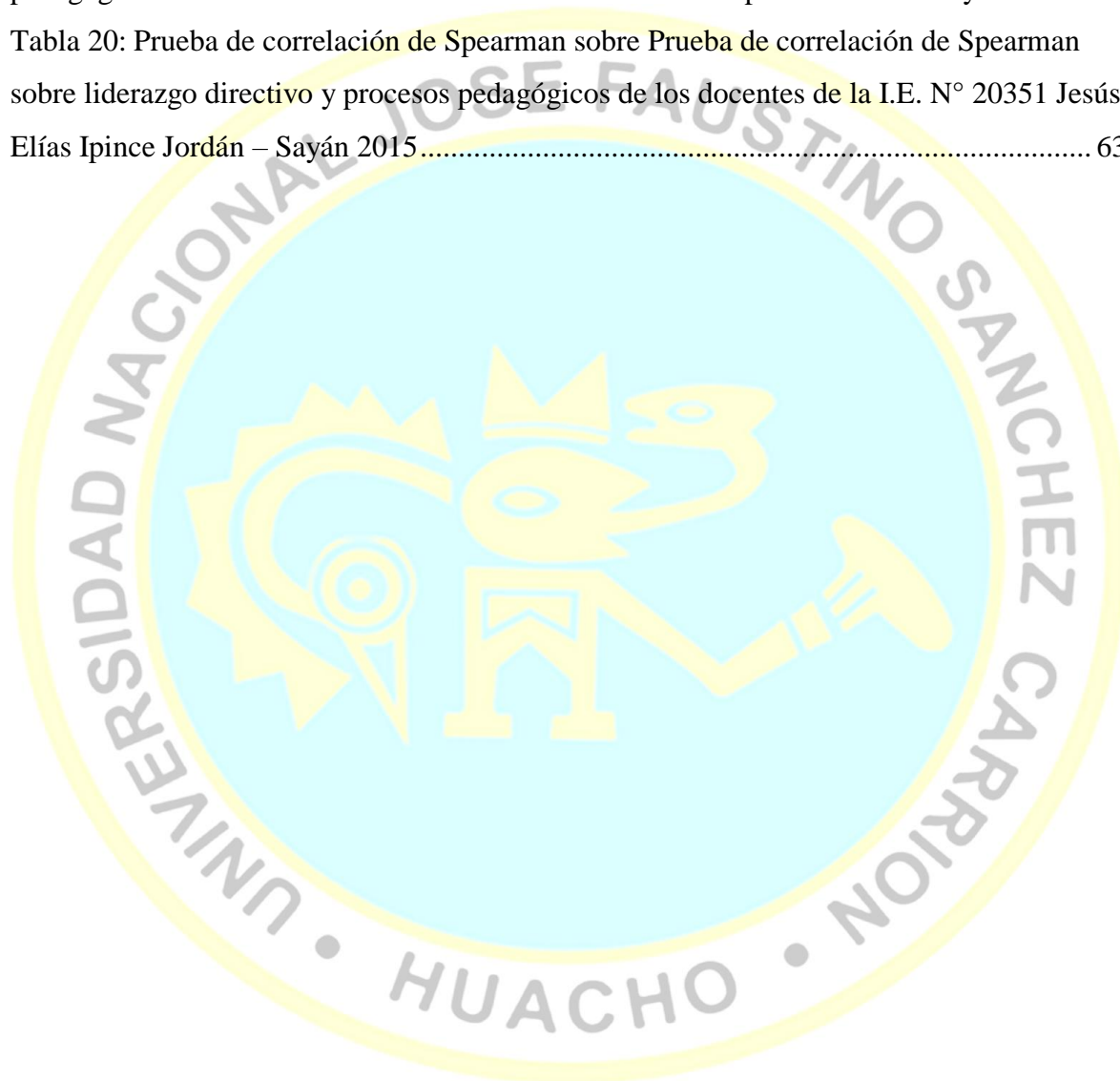
3.1 Diseño metodológico	41
3.2 Población y muestra	41
3.2.1 Población	41

3.2.2	Muestra	42
3.3	Técnicas de recolección de datos	42
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	42
CAPÍTULO IV		
RESULTADOS		
4.1	Análisis de resultados	45
4.2	Contrastación de hipótesis	59
CAPÍTULO V		
DISCUSIÓN		
5.1	Discusión de resultados	64
CAPÍTULO VI		
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
6.1	Conclusiones	68
6.2	Recomendaciones	69
REFERENCIAS		
7.1	Fuentes documentales	70
7.2	Fuentes bibliográficas	71
7.3	Fuentes hemerográficas	71
7.4	Fuentes electrónicas	71
ANEXOS		
		72

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Edad de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015	46
Tabla 2: Genero de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015	46
Tabla 3: Estado civil de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015	47
Tabla 4: Especialidad de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015	47
Tabla 5: Grado académico actual de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015	48
Tabla 6: Especialidad y genero de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015	49
Tabla 7: Medidas y Desviaciones estándar de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015	50
Tabla 8: Liderazgo Directivo de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015	51
Tabla 9: Planificación del director y de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015	52
Tabla 10: Controla la planificación de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015	53
Tabla 11: Supervisión de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015	54
Tabla 12: Planificación pedagógica de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015	55
Tabla 13: Proceso de enseñanza aprendizaje de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015	56
Tabla 14: Evaluación pedagógica de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015	57
Tabla 15: Procesos pedagógicos de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015	58
Tabla 16: Prueba de correlación de Spearman sobre Liderazgo directivo y procesos pedagógicos de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015	59

Tabla 17: Prueba de correlación de Spearman sobre liderazgo directivo y planificación pedagógica de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015..	60
Tabla 18: Prueba de correlación de Spearman de liderazgo directivo y proceso de enseñanza aprendizaje de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015	61
Tabla 19: Prueba de correlación de Spearman sobre liderazgo directivo y evaluación pedagógica de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015..	62
Tabla 20: Prueba de correlación de Spearman sobre Prueba de correlación de Spearman sobre liderazgo directivo y procesos pedagógicos de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015.....	63



INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Liderazgo directivo de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015	51
Figura 2: Planificación del director y docentes de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015	52
Figura 3: Controla la planificación de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015	53
Figura 4: Supervisión de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015	54
Figura 5: Planificación pedagógica de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015	55
Figura 6: Proceso de enseñanza aprendizaje de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015	56
Figura 7: Evaluación pedagógica de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015	57
Figura 8: Procesos pedagógicos de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015	58
Figura 9: Prueba de correlación de Spearman sobre Liderazgo directivo y planificación pedagógica de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015..	60
Figura 10: Prueba de correlación de Spearman sobre Liderazgo directivo y proceso de enseñanza aprendizaje de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015	61
Figura 11: Prueba de correlación de Spearman sobre Liderazgo directivo y evaluación pedagógica de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015..	62
Figura 12: Prueba de correlación de Spearman sobre Liderazgo directivo y procesos pedagógicos de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015	63

RESUMEN

¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo directivo y los procesos pedagógicos aplicados en la institución educativa N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán – 2015?, y como objetivo general Describir la relación que existe entre el estilo de liderazgo directivo y los procesos pedagógicos aplicados en la institución educativa N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán – 2015 e hipótesis general el estilo de liderazgo directivo se relaciona significativamente con los procesos aplicados en la institución educativa N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán – 2015.

La población considerada es de 30 docentes de la institución educativa N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán – 2015 de los cuales 24 son de género femenino y 6 de género masculino y una muestra igual de docentes. Se utilizó las técnicas de observación y entrevista con sus respectivos instrumentos en la recolección de datos.

La metodología que se utilizó es el método científico, la investigación es de tipo básico y el nivel de investigación es explicativo correlacional y el tipo de diseño y enfoque es no experimental porque no manipularon las variables, limitándose a estudiar variables y sus relaciones por el periodo de estudio es transversal o transeccional.

También el método de análisis documental, para el análisis de la información recogida en forma de datos numéricos para el procesamiento de análisis se utilizó el programa o paquete estadístico SPSS 21.0.

Según lo planteado en el trabajo de investigación que fue llevado a cabo aplicando los respectivos instrumentos de recolección de datos y su procesamiento, nos arroja una información en la cual acepta la hipótesis planteada que: El Liderazgo Directivo se Relaciona con los Procesos Pedagógicos en la Institución Educativa N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán – 2015.

Palabras clave: Liderazgo, Pedagogía, Evaluación, Procesos

ABSTRACT

This work deals with the problem arising in the educational institution n° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán - Sayan - 2015, the study deals with the study of managerial leadership and its relationship with pedagogical dimensions resulting processes: planning, control, and supervision for the independent variable and the dependent variable the following dimensions: educational planning, teaching process learning and educational assessment is proposed as a general problem what is the relationship between executive leadership style and the pedagogical processes applied in the educational institution no. 20351 Jesús Elías Ipince Jordán - Sayan - 2015? As a general objective describe the relationship between the style of executive leadership and pedagogical processes applied in the educational institution no. 20351 Jesús Elías Ipince Jordán - Sayan - 2015 and general hypothesis management leadership style is associated significantly with...

Keywords: leadership, pedagogy, assessment processes.

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo, trata de la problemática que se presenta en la institución educativa N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán – 2015, esta comunidad educativa tiene problemas personales y sociales debido a la falta de un estilo de liderazgo adecuado que permita estimular a los profesores en su desempeño profesional y tomen conciencia de la misión y visión de la escuela, logrando que estos se identifiquen con su institución educativa, por lo que se originan conflictos entre sus miembros es decir el director con los docentes, con los padres de familia, los cuales son inherentes en su ámbito, lo cual impide alcanzar o mejorar la calidad educativa.

Por lo que se decide abordar como problema general planteado ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo directivo y los procesos pedagógicos aplicados en la institución educativa N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán – 2015?

La población considerada para esta investigación es de 30 docentes de la institución educativa N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán – 2015 de los cuales 24 son de género femenino y 6 de género masculino y una muestra igual de docentes.

Para dar solución a este problema propongo que se debe hablar un lenguaje comprensible y promover el dialogo con los estudiantes es decir saber comunicar y generar comunicación, a fin de plantear reglas claras con la finalidad que los estudiantes construyan aprendizajes, así como también sólidos conocimientos pedagógicos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones, así mismo, la educación latinoamericana ha sido afectada por procesos de reforma y cambios como réplicas de las orientaciones en los estilos de desarrollo económicos, social y político. Sin embargo, el desarrollo de los países no ha sido homogéneo generándose mayor número de problemas sociales en especial en países de vías de desarrollo, todo este proceso ha afectado la educación en general.

La escuela no existe separada del medio en que actúa. Es una comunidad activa que forma parte de la sociedad y sus miembros tienen los mismos problemas personales y sociales que el resto de la población. Por eso no debe extrañar que en la escuela se originen conflictos, ni que repercutan o se desarrollen otras en ella, provenientes del medio social. En las instituciones educativas se producen cotidianamente problemas entre sus miembros, es decir el director con los docentes, con los padres de familia. Estos problemas, algunos inherentes a su ámbito y otros no obstaculizan el logro de los objetivos para los que la escuela fue creada lo cual impide alcanzar o mejorar la calidad educativa.

Diversas investigaciones destinadas a identificar características de las escuelas eficaces, es decir aquellas que aportan un valor agregado a la formación de sus alumnos han señalado que un liderazgo sobresaliente ha sido invariablemente un sello de éstas. Las siguientes citas extraídas del texto Escuelas Eficaces y Profesores Eficientes de Davis y Thomas, así lo evidencian: “Nunca he visto una nueva escuela con un mal director /a, ni una mala escuela con un buen director”. “He visto como malas escuelas se convertían en buenas y como lamentablemente cómo destacadas escuelas se precipitan rápidamente hacia su declive podía verse fácilmente reflejado en la calidad del director” (50)

Es difícil encontrar directores líderes, debido a que su tarea es la de obedecer y lograr que su personal se adhiera a los cambios, independientemente de su acuerdo o desacuerdo con los mismos, agregado a esto es el exceso de tareas administrativas que deben de cumplir.

En consecuencia, se infiere del planteamiento que además de planear, organizar, ejecutar y evaluar las actividades de una organización educativa el papel primario de un gerente es influir en los demás para alcanzar con entusiasmo los objetivos establecidos por la educación educativa. Tal situación requiere una persona muy motivada y con gran confianza en sí misma que le empujan a adquirir y utilizar el poder para lograr cosas por medio de otras personas.

La realidad que hoy viven la institución educativa N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán no es diferente a la problemática planteada a nivel nacional donde encontramos directores con falta de un estilo de liderazgo adecuado que permita estimular a los profesores en su “desempeño profesional” y tomen conciencia de la misión y visión de la escuela, logrando que éstos se identifiquen con su institución educativa.

Referente a los docentes, Hernández afirma que: “El docente debe conocer el contenido de su enseñanza y el modo como ese contenido puede tener sentido para el estudiante; el docente debe saber hablar en un lenguaje comprensible y promover el diálogo con los estudiantes (es decir, debe saber comunicar y generar comunicación); el docente debe ponerse e manifiesto como quien se pone frente a los alumnos para mostrar y entregar lo que tiene y quiere y; el docente debe plantear las reglas de juego claras en su relación con los estudiantes y estar dispuesto a discutir esas reglas”

Es de sentido común afirmar que un buen docente debe tener conocimiento sobre las disciplinas académicas del entorno a las que debe lograr que los alumnos construyan aprendizajes, también sólidos conocimientos pedagógicos que le permitan dichos aprendizajes, así como respecto de las características generales e individuales de cada uno de sus estudiantes.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo directivo y los procesos pedagógicos aplicados en la institución educativa N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán -2015?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo con la planificación Pedagógica en la institución educativa N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015?

¿Cómo se relaciona en liderazgo directivo con los procesos de enseñanza aprendizaje en la institución educativa N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán -2015?

¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo con la evaluación pedagógica en la institución educativa N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán -2015?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Describir la relación que existe entre el estilo de liderazgo directivo y los procesos pedagógicos aplicados en la institución educativa N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán -2015

1.3.2 Objetivos específicos

Describir cómo se relaciona el liderazgo directivo con la planificación Pedagógica de la institución educativa N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán -2015

Describir cómo se relaciona en liderazgo directivo con el proceso de enseñanza aprendizaje en la institución educativa N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán -2015

Describir cómo se relaciona el liderazgo directivo con la evaluación pedagógica en la institución educativa N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán -2015

1.4 Justificación de la investigación

Esta investigación se planteó debido a que la gestión de los directivos de la Institución Educativa Jesús Elías Ipince Jordán carece de un estilo adecuado de liderazgo el cual incide en el comportamiento de las personas para alcanzar objetivos, influyendo de esta manera en el cumplimiento de las funciones de los docentes.

Para que una institución educativa pueda lograr sus planes y objetivos afectan indudablemente varios factores. Sin embargo, los factores decisivos para acrecentar significativamente una educación de calidad son los recursos humanos, es decir, la plana jerárquica y la plana docente. Conocedores de nuestra realidad a nivel pedagógico, queremos cambiar esta situación, e investigar cuáles son los motivos que influyen en los procesos pedagógica, para que de esta manera podamos establecer un diagnóstico que nos permita contrarrestar este problema y mejorar en todos los sentidos, ya que los procesos pedagógicos son fundamental dentro de una institución educativa, porque se relaciona con el proceso de aprendizaje de nuestros estudiantes. Es importante realizar este trabajo porque describiremos una situación real, con puntos reales y con una muestra que nos permita obtener resultados precisos, pero no con el afán de criticar sino más bien de mejorar la calidad del aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa– Jesús Elías Ipince - Sayán.

Basados en estos puntos es que consideramos que nuestro trabajo será un aporte no sólo bibliográfico sino también de concientización para poder brindar alternativas de posible solución y así ir en busca de una mejor educación.

1.5 Delimitaciones del estudio

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo en institución educativa N° 20351 JESUS ELIAS IPINCE JORDAN con los docentes del nivel secundario.

1.6 Viabilidad del estudio

El proyecto ha sido formulado teniendo en cuenta la viabilidad del mismo y sostenibilidad por parte del investigador

La viabilidad del proyecto está asegurada por los siguientes aspectos:

- La investigación del proyecto se da dentro de las políticas educativas del ministerio de educación y cultura
- La participación de la institución educativa a través de los docentes, alumnos y directivos
- Compromiso de la institución
- El empoderamiento de la plana docente y administrativos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Más recientemente J. Forgas (2003) también caracteriza el proceso pedagógico profesional, pero desde el enfoque holístico configuracional (H. Fuentes y otros, 1998), motivado por la novedad científica de dicho enfoque al permitir la revelación de nuevas relaciones 14 cualidades esenciales y estables, entre las configuraciones, dimensiones y eslabones que se dan en este proceso y que explicitan su comportamiento. Dicho autor, además propone una metodología para el diseño (macro y micro) curricular de la especialidad de Técnico de Nivel

Medio en Mecánica de Taller, sobre la base de competencias profesionales, las cuales devienen en una nueva configuración didáctica; y afirma que:

“El proceso de formación basado en competencias profesionales brinda un espacio para la construcción de manera integrada de conocimientos, habilidades y valores que se constituyen en cualidades del sujeto, [...] es un proceso con un carácter eminentemente social que se desarrolla en un contexto interdisciplinar, multidisciplinar y transdisciplinar, que parte de una concepción participativa y es estructurado a partir de un contenido socialmente construido e históricamente desarrollado, todo lo que tiene como consecuencia la formación de nuevas cualidades en el hombre, que se traducen en competencias profesionales”

(Inkochasan, M. y otros, 2002). Los vertiginosos cambios técnicos y tecnológicos que son rápidamente aplicados en el mundo del trabajo, conducen a que la obsolescencia del dominio de las técnicas y de los puestos laborales, se presentan cada vez en un plazo más corto. Sin embargo, los sistemas educativos y sus modelos, no marchan con la misma celeridad, produciéndose con frecuencia un distanciamiento entre lo que se diseña para la escuela y lo que se requiere en la esfera laboral.

DE LOS REMEDIOS (2004) para optar grado de magíster en Psicología, sustenta en la "Universidad de las Américas Puebla México, la tesis "Comunicación Organizacional y Satisfacción Laboral en Docentes de instituciones de Educación de Nivel Superior" en la Facultad de Psicología de la Universidad de las Américas Puebla. Trabaja con una muestra de Docentes del Nivel Superior para investigar la comunicación organizacional influye en el nivel de satisfacción laboral en hombres y mujeres llegando a la siguiente conclusión. "1. Se encontró que a mayor comunicación mayor satisfacción laboral, la satisfacción es más alto en hombres que en mujeres". "2. La satisfacción laboral en jóvenes es más alta que en los sujetos mayores. "3. En general se encontró que el 87 % de los Docentes están satisfechos laboralmente" (2).

ARENAS VERA, V. (2003). Características de los estilos de liderazgo presentes en la cultura organizacional de las escuelas municipalizadas de Conchalí. Tesis (Magíster de Gestión de Políticas Nacionales, mención Educación y Cultura). Valparaíso, Chile. "Investigación descriptiva y no experimental que tiene como fin determinar las características, situaciones reales y convergentes que se dan en base a los estilos de liderazgo y cultura que se forjan al interior de las organizaciones educativas municipalizadas de Conchalí. El estudio, que se encuentra apoyado por teorías tradicionales del tema y algunas investigaciones realizadas en EEUU y Chile, está centrado en el ámbito psico-social, ya que busca adentrarse en la cultura organizacional de escuelas municipalizadas y al mismo tiempo analizar los aspectos de los estilos de liderazgo tales como la motivación, valores, creencias y tradiciones Mediante el análisis de documentos, una encuesta cerrada y una observación directa simple se busca establecer datos cuantitativos y cualitativos con el fin de tener un contacto más directo con el quehacer docente". (3)

PÉREZ, Eduardo (2002), investigó sobre la importancia del Liderazgo Directivo en el Desempeño Docente en la I y II Etapa de Educación Básica en el Municipio "José Tadeo Monagas" del Estado Guárico, Caracas. Este antecedente me permitió visualizar el panorama del diseño de mi investigación, el procedimiento a seguir proporcionándome también referencia bibliográfica para consultar. (4)

(Ureta, 2000) Factibilidad de la mediación de conflictos como procedimiento de una pedagogía social activa, en la educación para la democracia. Tesis (Magíster de Gestión de Políticas Nacionales, Mención Educación y Cultura). Valparaíso, Chile: Universidad de Playa Ancha. "Investigación cualitativa, enfatizada en descubrir de manera objetiva los basamentos del conflicto escolar, con relación al concepto de violencia existente entre los jóvenes de niveles socioculturales medio-bajo en el ámbito educacional y su consiguiente resolución. A través de una pedagogía social activa, donde los educadores pueden cumplir un rol fundamental en su implementación al interior de la escuela, la mediación de conflictos o negociación colectiva surge como una alternativa eficaz a esta problemática. Su desarrollo y óptima realización dependerá de los procedimientos que adopten padres, profesores y alumnos. Mediante técnicas de muestreo estructural, esquemas, entrevistas, análisis de variables, el presente estudio pretende conocer e indagar los aspectos, factores y antecedentes que preceden al problema, es decir, la dinámica comunicacional en que se encuentra insertado el grupo familiar, sus valores, el entorno, etc." (5)

En el contexto nacional, los principales antecedentes encontrados sobre el tema analizado se pueden citar a los más destacados:

(Rincón, 2005) en su tesis para optar el grado académico de Magíster en Gerencia Educativa realizó la investigación "Relación entre el estilo del liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas". La metodología empleada fue descriptivo transversal-correlacional. Para la obtener los resultados se aplicó un cuestionario a los docentes y alumnos. Las principales conclusiones a que se arribaron son que, entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente existe un alto grado de correlación y que en la mayoría de las Instituciones educativas del Valle de Chumbao existe un bajo nivel de desempeño docente por cuanto está afectado por el estilo de liderazgo de los directores. El estilo de liderazgo

adecuado del director que puede incrementar el desempeño de los docentes es el estilo democrático y situacional del director que motiva a los docentes. (6)

2.1.2 Investigaciones nacionales

(Ayllon, 2005) en su tesis para optar el grado académico de Doctor en Administración Educativa titulado “El Estilo de Liderazgo y su relación con el Clima Organizacional” que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los estilos del liderazgo y los factores del clima organizacional. Para realizar este estudio se aplicó una metodología descriptiva. Aplicó un cuestionario tipo LQM a los docentes para determinar el estilo de liderazgo y otro cuestionario para evaluar el clima organizacional en la universidad nacional del Callao. A las conclusiones que llegó fue que el estilo de liderazgo tolerancia a la libertad y énfasis a la producción predomina en los directores. (7)

(Flores, 2003) En su tesis para optar el grado académico de Maestro de Administración Educativa Titulado “Estilos de Liderazgo y su Relación con el desempeño en el Aula”, según la percepción y evaluación de 5to grado de secundaria en los colegios estatales de áreas técnicas de la USE 06 – Ate vitarte. Llega la conclusión que no existe relación entre el estilo de liderazgo Énfasis de Producción y el Desempeño Docente en el Aula según la percepción y evaluación de los alumnos. Así mismo que no existe relación entre el estilo de Liderazgo iniciación de estructura y el desempeño en el aula, sin embargo, en dicho estudio demuestra que, si existe relación entre el estilo de liderazgo, tolerancia a la libertad y el desempeño docente en el aula, así como también existe relación entre el estilo de liderazgo consideración y el desempeño docente en el aula. (8)

(Carrillo, 2002) sustenta en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para obtener el grado de Magíster en psicología la tesis titulado “Las motivaciones psicosociales en un modelo evaluativo del comportamiento laboral de docentes de centros educativos en la USE N° 01 de Cerro de Pasco”, es una investigación de Tipo descriptivo - comparativo con un diseño descriptivo correlacional para la recogida de datos aplica la técnica fueron estratificada y aleatoria simple, trabaja con una muestra de 463 profesores, en sus conclusiones manifiesta: Que la edad, el nivel magisterial y la especialidad no influye mayormente en los factores motivacionales, pero si se hallaron diferencias significativas con relación a la variable sexo o genero a favor de los varones. (9)

(Alvarez S. , 2001) en la Tesis profesional: La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología. Abril a agosto del 2001. Lima: UNMSM. Entre sus conclusiones, tenemos: Los climas organizacionales tensos influyen sobre la deserción del personal contratado calificado de la organización hacia otras fuentes de trabajo. La conducta es el espejo de la cultura y el liderazgo; partiendo de esta premisa se concluye que las características presentes en el personal en general han sido inducidas y fomentas por la actual cultura y los climas de trabajo. Los trabajadores se automotivan y desmotivan fácilmente ya que no perciben que se les esté considerando como personas que estén aportando ideas creativas que mejoren su trabajo o que contribuyan al cambio. Los trabajadores se describen como responsables, con espíritu de equipo, dispuestos a ayudar, cumplidores, algo individualistas. (10)

(Rincón, 2005) efectuó un estudio de investigación acerca de la “Relación entre Estilo de Liderazgo del director y Desempeño de Docentes del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas”; sobre una muestra estratificada que ha sido considerada proporcionalmente de los 9 colegios que conformaron el universo, teniendo diferentes muestras de docentes y alumnos en cada colegio. Siendo en total la muestra 165 docentes y 377 alumnos. El mayor número de muestras de docentes y alumnos siendo de la I.E. Juan Espinoza Medrano. El estudio se realizó en el Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas en la cual en el resultado de su investigación el autor llega a las siguientes conclusiones:

Los datos evidenciaron que entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente existe alto grado de correlación (0,76 de correlación de acuerdo al coeficiente de Pearson es una correlación positiva considerable) en las instituciones educativas del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas.

Se ha hallado que en las instituciones educativas del valle del Chumbao los estilos de los directores que predominan son el estilo anárquico y el autoritario, lo cual evidencia que no ha habido innovaciones significativas en el estilo de dirección pues existe evidencia de que se continúa con estilos tradicionales de gestión por parte de los directores de las instituciones educativas.

Finalmente, respecto al desempeño de los docentes la investigación concluye que en la mayoría de las instituciones educativas del valle del Chumbao existe un bajo nivel de desempeño docente porque está afectado por el estilo de liderazgo de los directores.(p.84).

Rodríguez (2006,) realizó la investigación sobre la “Percepción de los Estudiantes de Enfermería sobre los Estilos de Liderazgo de los docentes del departamento académico de enfermería de la UNMSM diciembre 2005”; trabajó con una muestra de 147 estudiantes obtenida mediante el muestreo probabilística estratificado aleatorio simple de los 5 años de estudios del universo de 490 estudiantes de enfermería. Rodríguez (2006) señala las siguientes conclusiones:

Que existe un porcentaje considerable (53%) de estudiantes que tienen una percepción desfavorable sobre los estilos de liderazgo de los docentes del D.A.E.

Ello, está relacionado a que el docente demuestra desinterés por la participación del estudiante, indiferencia ante las situaciones difíciles que este atraviesa o es rígido ante esta situación, hace diferencia en su trato con el estudiante, es desatento, mantiene una mala comunicación, impone su criterio o forma de pensar, es indiferente al desarrollo de las fortalezas y/o potencialidades, y permanentemente insiste en los errores de los estudiantes.

También concluye que existe un gran porcentaje de estudiantes que considera desfavorable las características de los estilos de liderazgo de los docentes como 74% en comunicación, 58% en relaciones interpersonales, 72% al trabajo en equipo y 71% en el desarrollo de potencialidades.(p. 45).

Mansilla (2007,) efectuó un estudio de investigación acerca de la “Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001 - 2005 en la institución “Inmaculada Concepción” de Los Olivos; trabaja con una muestra que se ha considerado a la totalidad de directores (3) que dirigieron del 2001 al 2005, 78 padres de familia (65% del universo de padres), 11 profesores (46% del universo de docentes), y 78 estudiantes (65% del universo de estudiantes). En la investigación se llega a las siguientes conclusiones:

En los años de servicio educativo 2001-2005, el director D1 (2002), evidenció un estilo permisivo, quien contaba con 10 años de experiencia logro 25 puntos considerado como moderado grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes.

El director D2 cuyo estilo directivo fue autocrático contaba con 15 años de experiencia y logro 22 puntos considerado como bajo grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes.

El director D3 cuyo estilo directivo fue democrático, contaba con 20 años de experiencia y obtuvo 28 puntos considerado como alto grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes. Este resultado es concordante con la primera hipótesis, primera variable y primer objetivo.

El año 2005 fue calificada la gestión del director D3 por los estudiantes con un puntaje de 62.98 considerado como alto grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes. En cambio, los directores D3 y D2 obtienen 35.92 y 19.6 considerado como moderado y bajo respectivamente. (p.91).

2.2 Bases teóricas

Hellriegel (2005,) “expresa que, el liderazgo es una relación de influencia entre líderes y seguidores que se esfuerzan por un cambio real y resultados que reflejen sus propósitos compartidos” (p.418).

Ander-egg (1997), afirma que, el liderazgo es la función realizada dentro del grupo por el líder, en algunos casos con ribetes carismáticos. Existen diferentes formas de liderazgo según las situaciones y tareas: una persona puede ser líder en un grupo y seguidor en otro. Se puede ejercer influencia en un determinado campo o para la realización de una tarea y no ejercer ninguna influencia de liderazgo en otros ámbitos de actuación. (p. 110)

Chiavenato (1986,) citando a Knickerbocker define en términos de dinámica del comportamiento humano, como “el liderazgo es función de las necesidades existentes en una

situación dada y consiste en la relación entre un individuo y un grupo”. En relación funcional solamente existe cuando un líder es percibido por un grupo como detector de medios para la satisfacción de sus necesidades. Así seguirlo puede ser para el grupo un medio de aumentar la satisfacción de necesidades o de evitar su disminución. El líder surge como un medio para la consecución de los objetivos deseados por un grupo. (p. 183).

Chiavenato (2002) señala que el liderazgo es un fenómeno social que ocurre exclusivamente en los grupos sociales y en las organizaciones. Podemos definir liderazgo como una influencia interpersonal ejercida en una situación dada y dirigida a través del proceso de comunicación humana para la consecución de uno o más objetivos específicos. Los elementos que caracterizan al liderazgo son, en consecuencia, cuatro: influencia, situación, proceso de comunicación y objetivos por conseguir.

Siendo cuatro los elementos que caracterizan al liderazgo: La influencia porque el líder influye en sus seguidores a que realicen las acciones correctas para lograr los fines u objetivos. La situación debida a que en un momento dado es necesaria la presencia y actuación del líder quien usando su capacidad de liderazgo buscará afrontar una situación difícil convirtiendo el reto y la incertidumbre en un logro y éxito en la organización.

El proceso de comunicación para que, a través de esto, el líder podrá transmitir sus influencias, ideas y conocimientos en el grupo. Finalmente, los objetivos que son la tarea o meta que tiene el líder y su grupo a través de la acción o trabajo de los integrantes. (p.512).

(Zarate, 2011) citando a Burns, define el liderazgo “como el proceso por medio del cual los líderes producen a los seguidores a actuar en la búsqueda de objetivos que representen los valores, motivaciones, deseos, necesidades, aspiraciones de uno y otros, líderes y seguidores”.²⁷ Según Burns, el concepto de liderazgo es un proceso donde los seguidores son inducidos por los líderes a actuar para buscar los objetivos que no solamente representen los intereses y aspiraciones de líder sino de los demás integrantes del grupo. Al mismo tiempo, deberá incluir las motivaciones, deseos y necesidades que tienen el líder y el grupo en la organización. (p. 185)

(Zarate, 2011) Citando a Rallph y Stogdill, señala que existen casi tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto. Aquí, se entenderá el liderazgo gerencial como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas. (p.186).

(Zarate, 2011) Citando a Cassio profesor de ESAN, señala al liderazgo como la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. La fuente de esta influencia podría ser formal, como la proporcionada por la posesión de un rango gerencial en una organización; pero también puede emerger fuera de la estructura formal de la organización. ²⁹ Según Cassio, el liderazgo se da cuando el líder tiene la capacidad de influir en un grupo para el logro de las metas. De la misma forma, considera que la influencia puede ser formal cuando el líder desempeña un cargo gerencial en una organización pudiendo ser una empresa, institución educativa, fábrica, club o asociación académica, deportiva, etc. Pero también considera que el líder puede surgir e influenciar en una organización no formal como reunión de padres, reunión de amigos, etc. (p.186)

(Zarate, 2011) Cita a Fernández y Sarramona (2001) definen a la educación como el proceso de preparar a la gente que encuadre bien esa compleja estructura social y desempeñe papeles sociales particulares como miembros de más de un grupo institucional. Los niños tienen que aprender a ser padres o madres, maestros de escuelas o empleados públicos, tenderos o sacerdotes. Tienen que aprender a observar la ley, a comprender como se les gobierna, y estar preparados para tratar de cambiar las costumbres sociales cuando sean que estas pueden mejorarse. (p. 11)

(Zarate, 2011)Cita a Villavicencio (2001) señala: La educación es la acción que se ejerce sobre el hombre para que adquiera determinada concepción del mundo (sistema de valores, sistema de vida, ideología) y se capacite para el desempeño de una función social, acorde con esa concepción. La educación es creación y acción social humana (12).

(Morales, 2000)Señala que la educación con frecuencia ha reflejado y reforzado los valores vigentes. La educación ha servido para perpetuar ciertas formas de denominación interna, ciertas maneras de entender al hombre, que realmente no van a favor de la justicia, ni están en la línea de los derechos de las personas. La educación puede convertirse en una aliando peligrosísima de una concepción del hombre y de la sociedad que no corresponde a nuestra historia, a nuestra cultura y nuestro valor.” (p. 13)

(Zarate, 2011) Cita a Castilla y Pérez (1999, 75), citando a Spencer, señala que la educación está sometida a las leyes de la evolución, y la define como un proceso de adaptación del individuo al medio ambiente y al medio social. (7); el mismo autor, citando a John Dewey, (1999 p.77) define la educación del siguiente modo: “es una reconstrucción o reorganización

de la experiencia que aumenta la capacidad para dirigir el curso de la experiencia ulterior” (8). Asimismo, señala que la educación, evidentemente, es un hecho de la experiencia diaria; una realidad en la vida individual y social del hombre que adopta múltiples modalidades.

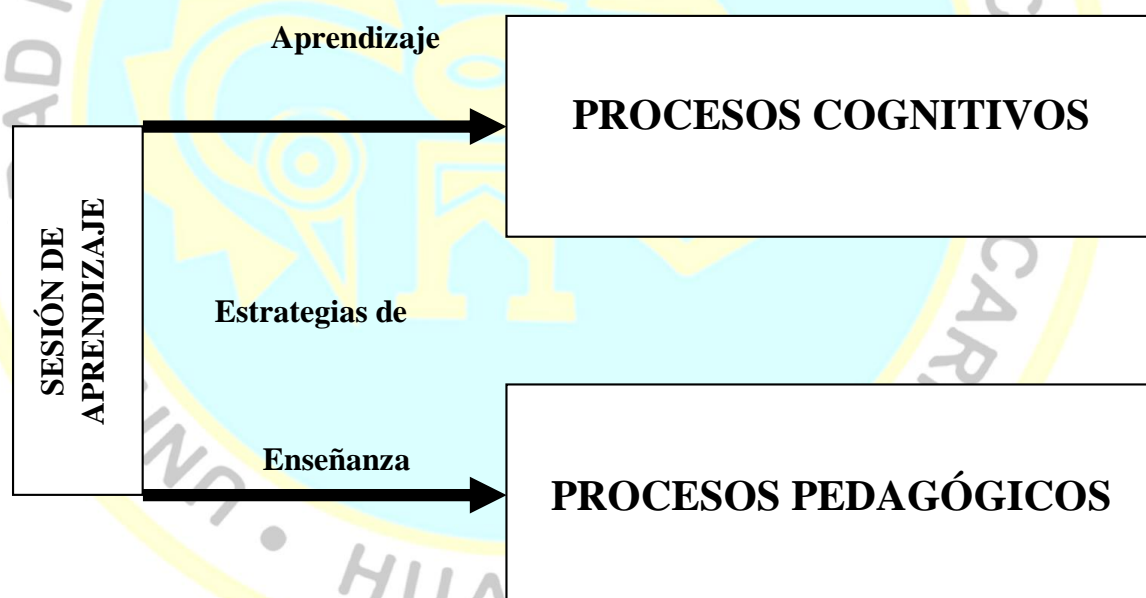
LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS EN LA SESIÓN DE APRENDIZAJE

La sesión de aprendizaje es el conjunto de situaciones que cada docente diseña, organiza con secuencia lógica para desarrollar un conjunto de aprendizajes propuestos en la unidad didáctica, la sesión de aprendizaje desarrolla dos tipos de estrategias de acuerdo a los actores educativos:

Del Docente: Estrategias de enseñanza o procesos pedagógicos

Del Estudiante: Estrategias de aprendizaje o procesos cognitivos / afectivos / motores.

Estrategias de



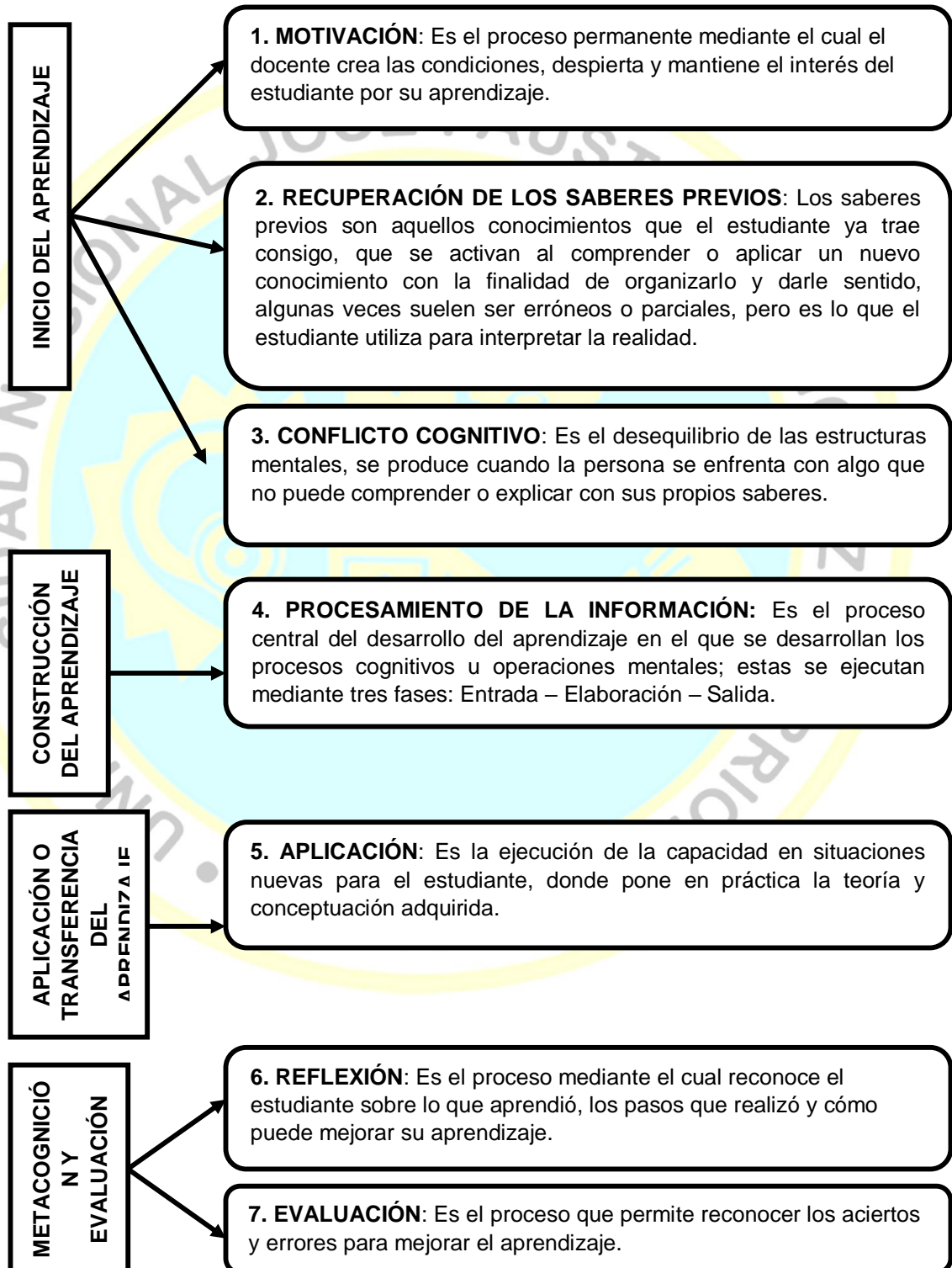
Nota: Zarate Ramírez, D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima.

En este artículo me referiré a las estrategias de enseñanza o también llamados Procesos Pedagógicos que se tienen presente al desarrollar la sesión de aprendizaje.

Se define a los Procesos Pedagógicos como “actividades que desarrolla el docente de manera intencional con el objeto de mediar en el aprendizaje del estudiante” estas prácticas docentes son un conjunto de acciones intersubjetivas y saberes que acontecen

entre los que participan en el proceso educativo con la finalidad de construir conocimientos, clarificar valores y desarrollar competencias para la vida en común. Cabe señalar que los procesos pedagógicos no son momentos, son recurrentes y se acuden a ellos en cualquier momento que sea necesario.

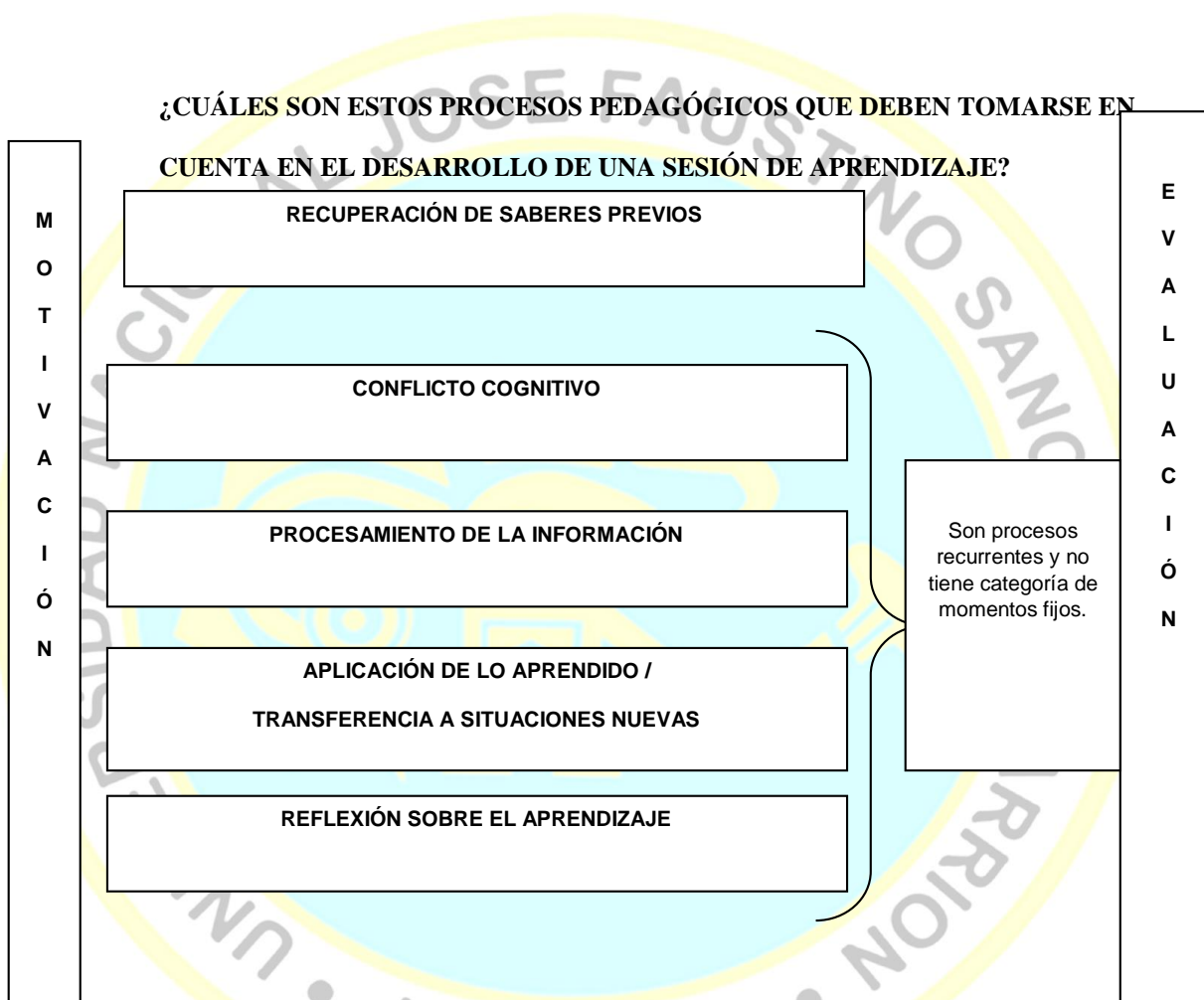
Estos procesos pedagógicos son:



Nota: Zarate Ramírez, D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima.

PROCESO PEDAGÓGICO

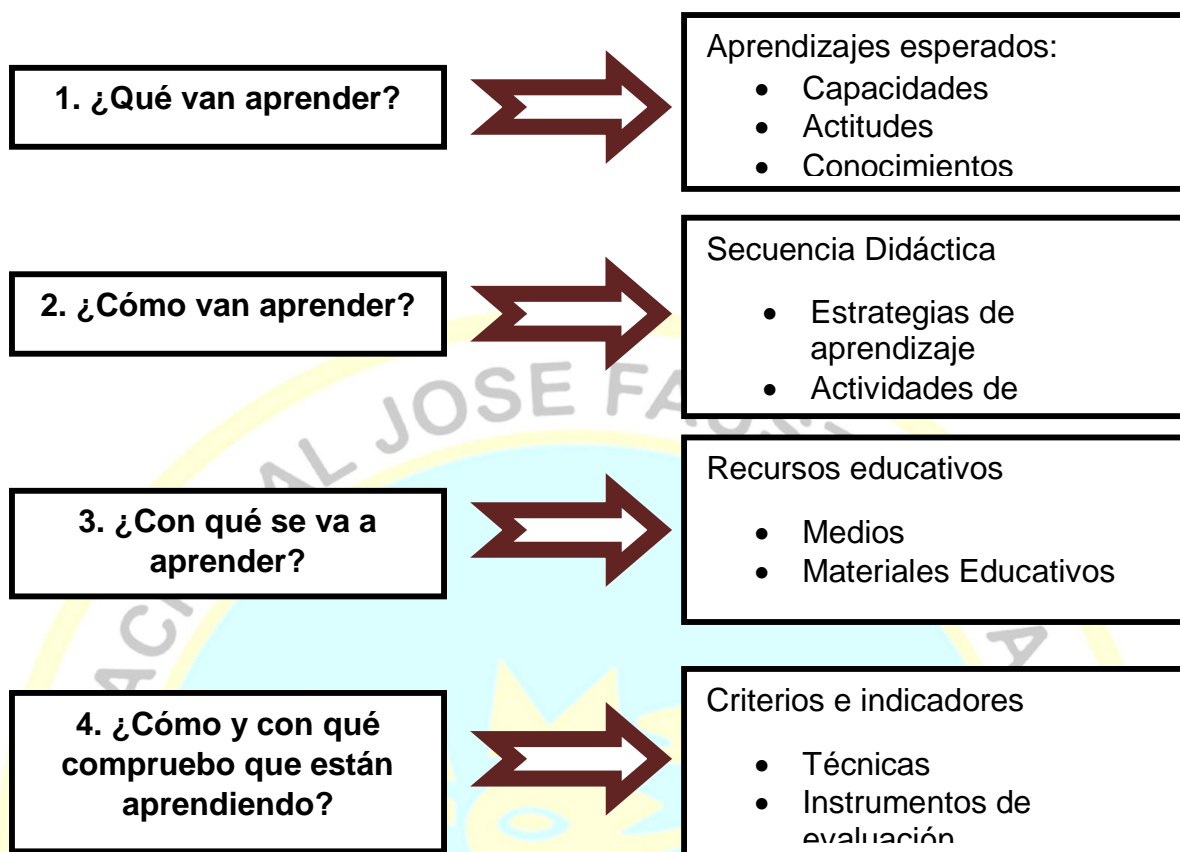
Es el conjunto de hechos, interacciones e intercambios que se producen en el proceso de enseñanza – aprendizaje, dentro o fuera del aula.



Nota: Zarate Ramírez, D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima.

Lo anterior significa que sea cual fuera el esquema que se utiliza en una sesión, deben diseñarse estrategias que comprendan los procesos pedagógicos señalados, que viene a ser lo más importante de una sesión.

ELEMENTOS DE UNA SESIÓN DE APRENDIZAJE

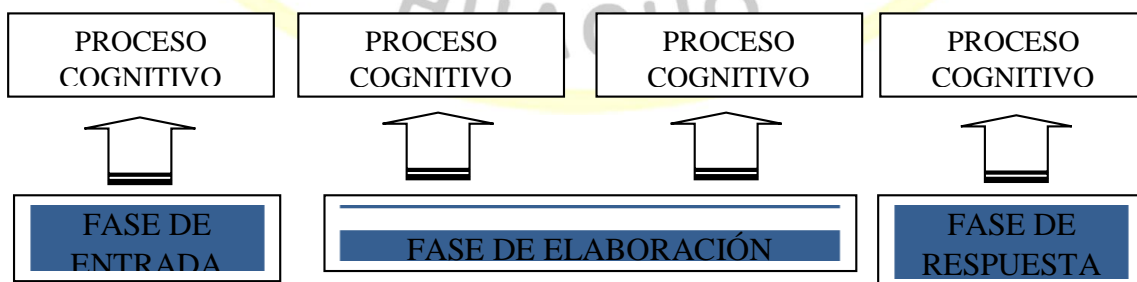


Nota: Zarate Ramírez, D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima.

PROCESOS COGNITIVOS

“Conjunto de acciones interiorizadas, organizadas y coordinadas, por las cuales se elabora la información procedente de las fuentes internas y externas de estimulación”.

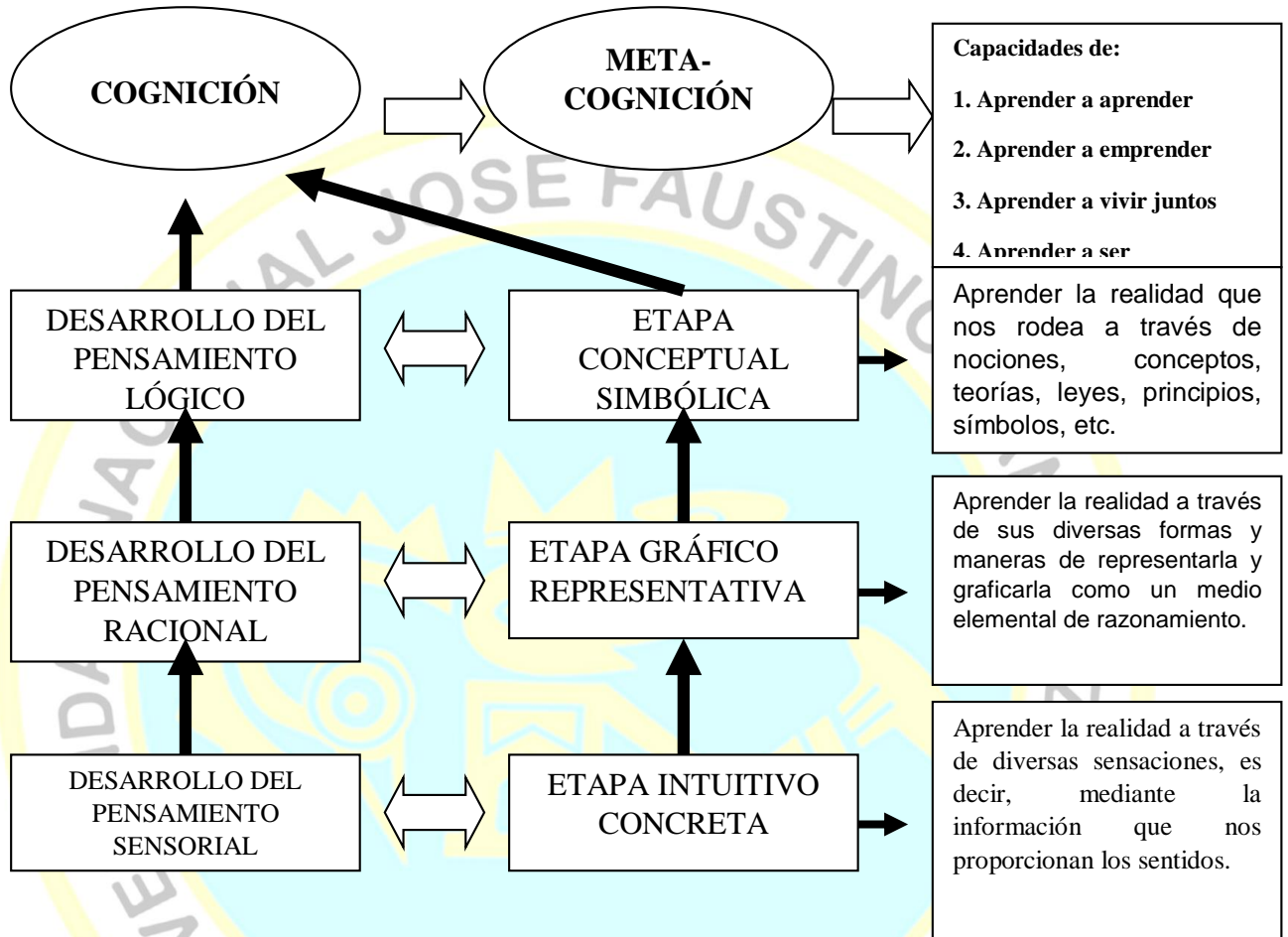
CAPACIDAD



Nota: Zarate Ramírez, D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima.

La cantidad de procesos cognitivos que involucra la manifestación de una capacidad depende de su complejidad.

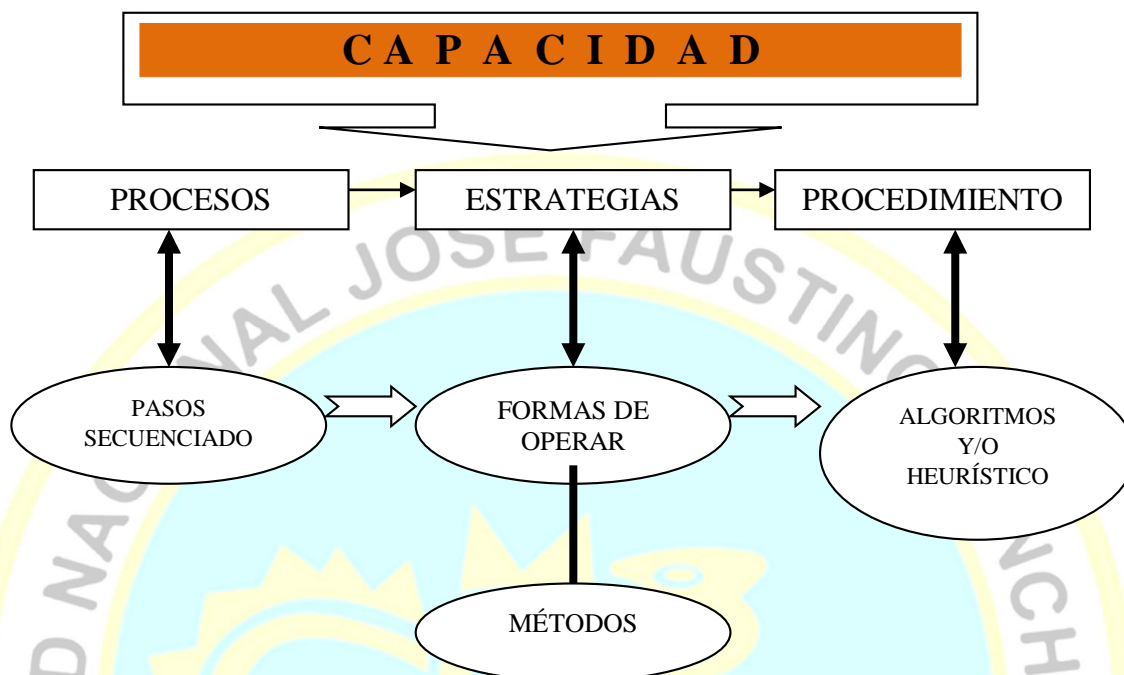
PROCESO DEL DESARROLLO DEL PENSAMIENTO



Nota: Zarate Ramírez, D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima.

IMPORTANTE:

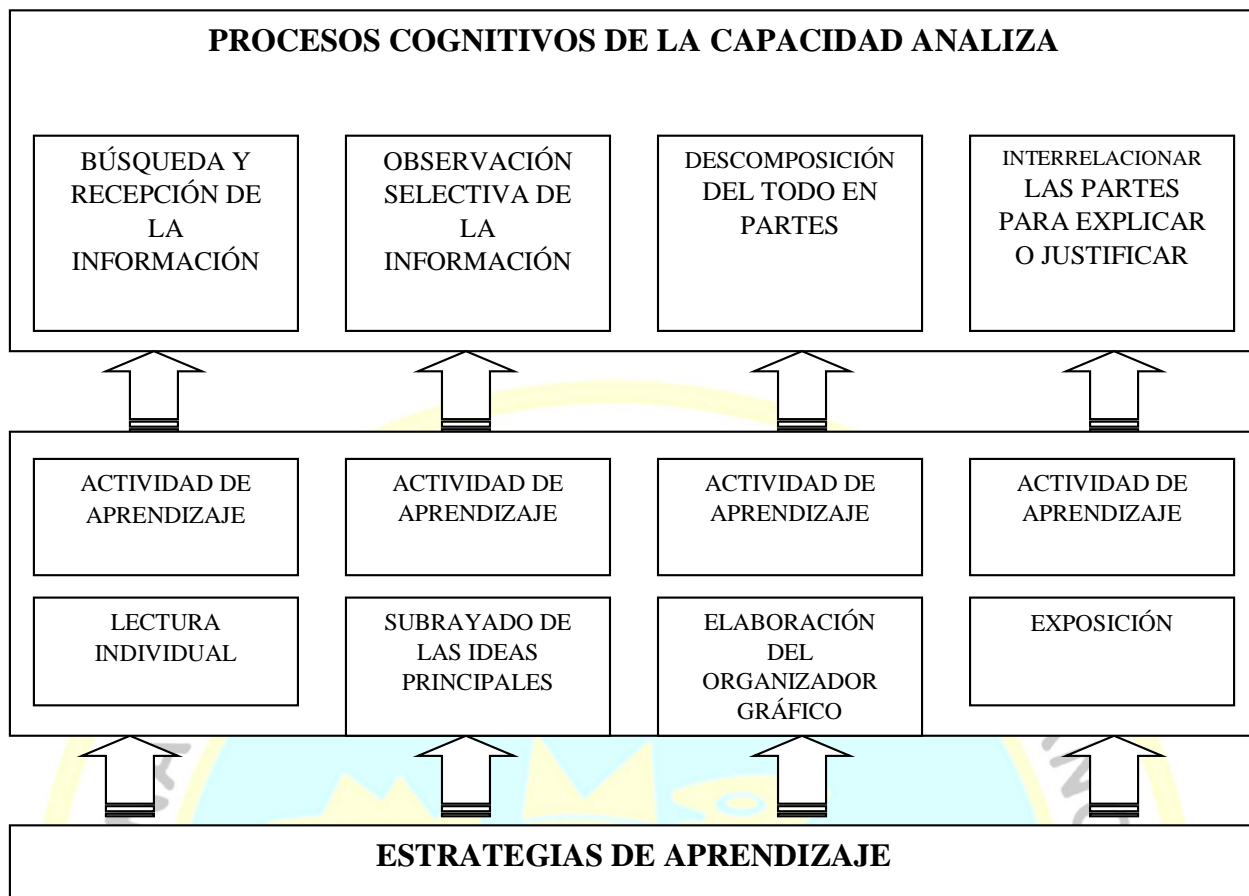
En el diseño de una sesión de aprendizaje se debe tomar en cuenta este proceso, partiendo del pensamiento sensorial hacia el nivel del pensamiento lógico.



Nota: Zarate Ramírez, D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima.

SESIÓN DE APRENDIZAJE. OPERACIONALIZACIÓN DE CAPACIDADES

Las capacidades se desarrollan mediante estrategias/actividades de aprendizaje que permitan activar en los estudiantes los procesos cognitivos o motores que involucra la capacidad específica. Ejemplo:



Nota: Zarate Ramírez, D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima.

- Función mediadora del docente en relación con los *ejes curriculares nacionales* (aprender a ser, aprender a vivir juntos, aprender a aprender y aprender a hacer).
- Estrategias cognitivas y meta cognitivas para el aprendizaje.
- Procesos pedagógicos y cognitivos en la secuencia didáctica de la sesión de aprendizaje.

APRENDIZAJE: ¿ELEMENTOS DE UNA SESIÓN DE APRENDIZAJE?

APRENDIZAJES ESPERADOS (CAPACIDADES, CONOCIMIENTOS Y ACTITUDES)

Los aprendizajes esperados están constituidos por las capacidades, conocimientos y actitudes que se espera que el estudiante alcance al término de la sesión, estos surgen de las capacidades, conocimientos y actitudes previstas en la unidad didáctica.

No hay necesidad de que el profesor formule “aprendizajes esperados”, como se hacía con el DCN en proceso de articulación. Ahora estos aprendizajes están expresados en las capacidades de cada área curricular. Cuando las capacidades están expresadas en forma global pueden ser desagregadas teniendo en cuenta los procesos o los conocimientos que involucran.

SECUENCIA DIDÁCTICA

La secuencia didáctica comprende el conjunto de actividades de aprendizaje previstas para desarrollar los aprendizajes de la sesión. En cada secuencia se van incluyendo los materiales que se utilizarán y el tiempo destinado para cada actividad.

La columna vertebral de la sesión de aprendizajes son las estrategias previstas para desarrollar los procesos cognitivos, motores o socio afectivos que están involucrados en las capacidades.

2.3 Bases filosóficas

Arenas (2003). Características de los estilos de liderazgo presentes en la cultura organizacional de las escuelas municipalizadas de Conchalí. Tesis (Magíster de Gestión de Políticas Nacionales, mención Educación y Cultura). Valparaíso, Chile. “Investigación descriptiva y no experimental que tiene como fin determinar las características, situaciones reales y convergentes que se dan en base a los estilos de liderazgo y cultura que se forjan al interior de las

organizaciones educativas municipalizadas de Conchalí. El estudio, que se encuentra apoyado por teorías tradicionales del tema y algunas investigaciones realizadas en EEUU y Chile, está centrado en el ámbito psico-social, ya que busca adentrarse en la cultura organizacional de escuelas municipalizadas y al mismo tiempo analizar los aspectos de los estilos de liderazgo tales como la motivación, valores, creencias y tradiciones.

Mediante el análisis de documentos, una encuesta cerrada y una observación directa simple se busca establecer datos cuantitativos y cualitativos con el fin de tener un contacto más directo con el quehacer docente”. (p.3)

Pérez (2002), investigó sobre la importancia del Liderazgo Directivo en el Desempeño Docente en la I y II Etapa de Educación Básica en el Municipio "José Tadeo Monagas" del Estado Guárico, Caracas. Este antecedente me permitió visualizar el panorama del diseño de mi investigación, el procedimiento a seguir proporcionándome también referencia bibliográfica para consultar. (p. 4)

(Rincón, 2005) En su tesis para optar el grado académico de Magíster en Gerencia Educativa realizó la investigación “Relación entre el estilo del liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas”. La metodología empleada fue descriptivo transversal-correlacional. Para la obtener los resultados se aplicó un cuestionario a los docentes y alumnos. Las principales conclusiones a que se arribaron son que, entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente existe un alto grado de correlación y que en la mayoría de las Instituciones educativas del Valle de Chumbao existe un bajo nivel de desempeño docente por cuanto está afectado por el

estilo de liderazgo de los directores. El estilo de liderazgo adecuado del director que puede incrementar el desempeño de los docentes es el estilo democrático y situacional del director que motiva a los docentes. (p. 6)

(Ayllon, 2005) En su tesis para optar el grado académico de Doctor en Administración Educativa titulado “El Estilo de Liderazgo y su relación con el Clima Organizacional” que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los estilos del liderazgo y los factores del clima organizacional. Para realizar este estudio se aplicó una metodología descriptiva. Aplicó un cuestionario tipo LQM a los docentes para determinar el estilo de liderazgo y otro cuestionario para evaluar el clima organizacional en la universidad nacional del Callao. A las conclusiones que llegó fue que el estilo de liderazgo tolerancia a la libertad y énfasis a la producción predomina en los directores. (p. 7).

Flores (2003) En su tesis para optar el grado académico de Maestro de Administración Educativa Titulado “Estilos de Liderazgo y su Relación con el desempeño en el Aula”, según la percepción y evaluación de 5to grado de secundaria en los colegios estatales de áreas técnicas de la USE 06 – Ate vitarte. Llega la conclusión que no existe relación entre el estilo de liderazgo Énfasis de Producción y el Desempeño Docente en el Aula según la percepción y evaluación de los alumnos. Así mismo que no existe relación entre el estilo de Liderazgo iniciación de estructura y el desempeño en el aula, sin embargo, en dicho estudio demuestra que, si existe relación entre el estilo de liderazgo, tolerancia a la libertad y el desempeño docente en el aula, así como también existe relación entre el estilo de liderazgo consideración y el desempeño docente en el aula. (p. 8)

2.4 Definición de términos básicos

Actualización docente: Es el proceso de formación pedagógica, a través del cual el personal docente, adquiere nuevos códigos especializados sobre el ejercicio de la carrera magisterial. Tomado del Reglamento de la Ley del Profesorado N° 24029 y su modificatoria Ley N° 25212.

Aprendizaje: Proceso de cambios relativamente permanentes que se producen en el comportamiento por la experiencia y la práctica.

Asertividad. Capacidad para expresar lo que se siente y piensa, defender con decisión y firmeza los propios derechos, sin atropellar los derechos que tienen los otros para hacer lo mismo.

Autoeficacia. Mucho más específica que la autoestima. Es la creencia que tiene el sujeto de que es capaz o no de realizar los actos que demanda una situación particular. Le va a permitir al sujeto predecir su conducta.

Autoestima. Una parte del concepto de sí mismo y es el juicio personal, valórico que hace el sujeto de sí mismo. La esencia de la autoestima es confiar en la propia mente y saber que somos merecedores de la felicidad.

Desarrollo Personal. El desarrollo personal consiste en una actividad constante del individuo consigo mismo y en relación con los demás para conseguir un óptimo estado de salud, mantener su vitalidad y motivación personal para modificar sus conductas y costumbres, permitiéndole vivir con éxito y satisfacción en un mundo en constante cambio.

Desempeño docente: Conjunto de funciones y actividades que ejecuta el profesor en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje y la orientación educativa con el propósito de promover saberes conceptuales, procedimentales y actitudinales en sus alumnos. Implica conocimientos, habilidades o valores específicos, que el profesor puede o no poseer y que se consideran importantes para ser un buen profesor.

Desempeño: Cumplir obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio; se refiere al ejercicio de obligaciones, funciones, o de aquello que debe hacer.

Estilo de liderazgo autoritario: Es el tipo de liderazgo donde el líder ordena y espera el cumplimiento exacto de lo dispuesto, que es dogmático y firme, y que dirige mediante la habilidad de dar recompensas y castigos. El líder autoritario da órdenes. Espera una obediencia inmediata, exacta y sin cuestionamientos a su autoridad.

Estilo de liderazgo democrático: Consulta con sus subordinados en torno a acciones o decisiones propuestas y alienta su participación. Este tipo de líder puede tomar las decisiones en conjunto con sus subordinados, o bien, consultar y posteriormente tomar la decisión y resolver en privado.

Estilo de liderazgo laissez- faire: Este estilo está caracterizado esencialmente por el "dejar pasar, dejar hacer" en el contexto de la organización. El Gerente no se preocupa por las consecuencias que puede tener una gestión que no tiene definición precisa, por lo que deja que el personal actúe a su libre albedrío.

Estilo de Liderazgo Situacional: El liderazgo situacional orienta al líder a adoptar su comportamiento a diferentes situaciones.

Estilo de liderazgo: Forma o manera que le permite al líder ejercer la conducción del grupo, dependiendo de quien toma las decisiones, de la situación o tarea, de características personales, etc.

Estrés. La respuesta orgánica y motora -con la consecuente aptitud para la huida o la lucha- hacia las "amenazas" del contexto.

Excelencia Personal. La excelencia personal se define como un camino, una actitud mental y una posición ante la vida, en donde el ser humano se siente capaz, buscando siempre más lo mejor. En otras palabras, se puede definir como la manera en que el individuo hace las cosas desarrollando todo el potencial posible, sin perder tiempo en buscar excusas i razones para demostrar que algo no se puede hacer.

Éxito. Es el resultado natural de la íntima satisfacción lograda al saber que Ud. hizo lo mejor que pudo para transformarse en lo mejor que Ud. es capaz de ser.

Globalización. La globalización es la revolución de las telecomunicaciones y el avance científico-tecnológico que ha permitido que hoy el mundo sea una red. El que está fuera de eso, está fuera del mundo.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El estilo de liderazgo directivo se relaciona significativamente con los procesos pedagógicos aplicados en la institución educativa N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán -2015

2.5.2 Hipótesis específicas

El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la planificación Pedagógica de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán – 2015.

El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el proceso de enseñanza aprendizaje de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán – 2015.

El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la evaluación pedagógica de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán – 2015.

2.6 Operacionalización de las variables

	SUB VARIABLES	CATEGORIAS
LIDERAZGO DIRECTIVO	Planifica	Nunca Raramente Ocasionalmente Usualmente Siempre
	Controla	Nunca Raramente Ocasionalmente Usualmente Siempre

	Supervisa	Nunca Raramente Ocasionalmente Usualmente Siempre
PROCESOS PEDAGOGICOS	Planificación pedagógica	Logrado En proceso En inicio
	Proceso de enseñanza aprendizaje	Logrado En proceso En inicio
	Evaluación pedagógica	Logrado En proceso En inicio

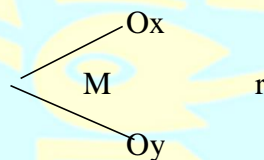
Nota: Elaboración propia

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

En el marco del paradigma positivista de investigación y siguiendo el enfoque cuantitativo, este estudio de tipo básico descriptivo.

Sigue el diseño de investigación que corresponde al descriptivo correlacional debido a que se propone una relación significativa entre las variables. Esquema siguiente:



Dónde: Ox = Primera variable: conjunto de datos sobre percepción del liderazgo directivo

Oy = Segunda variable: conjunto de datos sobre el nivel del desempeño de los procesos pedagógicos docente M = Intervención para analizar la relación entre las variables

mostradas r = Relación inter variables

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población objetivo se compone por los docentes del nivel secundario de una institución educativa N° 20351 Jesús Elías Ipinche Jordán – Sayán - 2015. La población de estudio o marco de muestreo lo conforman los 30 profesores del nivel secundario sin criterio de exclusión, es decir, no se discrimina positiva o negativamente a ningún elemento de la población docente.

3.2.2 Muestra

Por convenir a los intereses y la viabilidad del trabajo investigativo se toma la totalidad de la población como muestra de estudio, de tal manera que el tipo de muestra es no probabilística intencional.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La encuesta sobre el liderazgo directivo es aplicada de manera individual a todos los docentes del nivel secundario en una sola oportunidad por el investigador. Asimismo, la ficha de monitoreo de evaluación de los procesos pedagógicos se aplica, con la valiosa colaboración del subdirector técnico pedagógico del nivel y el director de la institución, a cada uno de los docentes como complemento del plan de supervisión y monitoreo del año escolar 2015. La encuesta se realizó el día viernes 27 de noviembre en la tarde y las fichas de evaluación fueron entregadas por la subdirección el día martes 1 de diciembre.

El procesamiento de la información recolectada se incoa el 16 de diciembre y se usan las herramientas de análisis que proporciona la estadística descriptiva en la sistematización de datos, el estudio cuantitativo de datos y la interpretación de resultados. Con el primer instrumento se busca la obtención del nivel de liderazgo directivo en cada dimensión ya definido, y la obtención de datos sociodemográficos considerando la edad, el género, el estado civil, la especialidad, el tiempo de servicios y el grado académico. Asimismo, con el segundo instrumento se pretende obtener el nivel general de los procesos pedagógicos y los niveles alcanzados en sus dimensiones (planificación pedagógica, proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación pedagógica). Por último, con los datos obtenidos por la aplicación de ambos instrumentos se determina la correlación de las variables de estudio.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

En el presente trabajo se emplean: la encuesta, con el fin de obtener información acerca de la percepción del liderazgo directivo en los docentes del nivel secundario; la ficha de monitoreo, para valorar el nivel del desempeño en el proceso pedagógico en el nivel secundario; Los principales instrumentos a utilizar en la medición de las variables de estudio son:

Instrumento 1. Encuesta sobre liderazgo directivo.

El instrumento fue elaborado por Rensis Likert considerando los estilos de liderazgo y fue nuevamente publicado en español por Alvarado. Su propósito es medir el nivel de liderazgo directivo de acuerdo a la percepción de los docentes del nivel secundario. Se mide el grado de aparición de los estilos de liderazgo: autoritario coercitivo, autoritario benevolente, consultivo y participativo, según aspectos referidos a los procesos decisorios, sistema de comunicación, relaciones interpersonales y sistema de recompensas y castigos. Tomado de Alvarado (2002, p.141), fue adaptado y validado por Castillo (2010) en su tesis de maestría. Y validado por los expertos para la siguiente investigación sobre liderazgo directivo con dimensiones planificación, control y supervisión:

Además, la confiabilidad fue probada con el alfa de Cronbach (.744), valorándose como buena la consistencia interna del mismo.

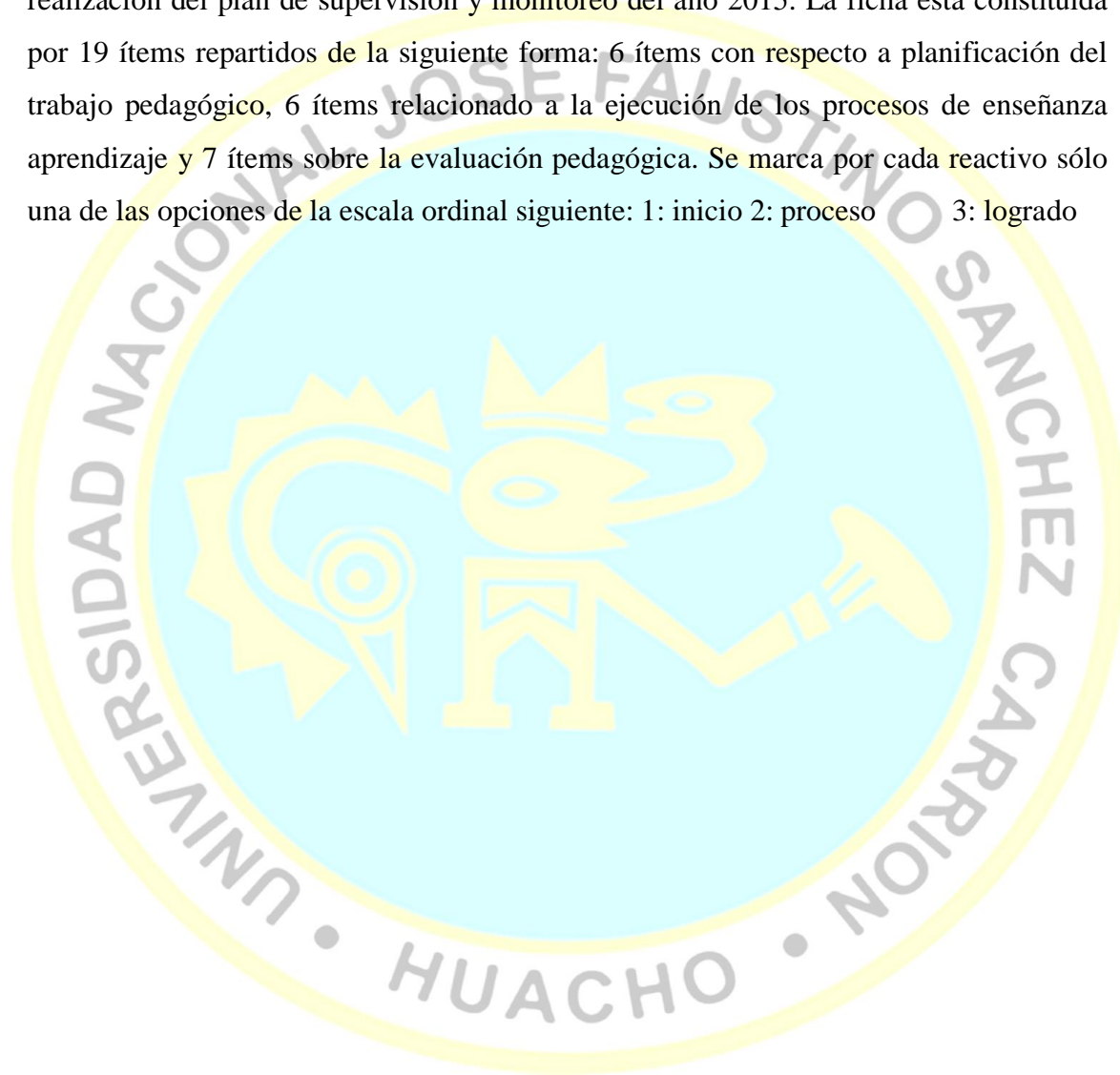
El cuestionario tipo encuesta consta de 20 ítems, 6 para la planificación de liderazgo, 7 para supervisión del liderazgo y 7 controla el liderazgo, considerando los elementos clave procesos decisorios, sistema de comunicación, relaciones interpersonales y sistema de recompensas y castigos. La duración de la aplicación de la encuesta es de aproximadamente 30 minutos, tiempo en el cual el informante y sujeto de la muestra marca por cada reactivo sólo una de las opciones de la siguiente escala ordinal: 1: Nunca
2: Raramente 3:
Ocasionalmente 4: Usualmente 5: Siempre.

Instrumento 2. Ficha de monitoreo de evaluación del nivel de desarrollo del proceso pedagógico

Su fin es determinar el nivel del desarrollo del proceso pedagógico en el nivel secundario descrito al tamiz de las dimensiones de planificación pedagógica, proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación pedagógica. Este instrumento fue tomado y adaptado de la propuesta del Sistema de Evaluación del Desempeño Docente (SEDD, 2007) del Ministerio de Educación. De este sistema se consideran los procedimientos heteroevaluativos; debido a limitaciones de tiempo y consideraciones de disponibilidad no se aplicaron técnicas auto evaluativas, coevaluativas u otras. La validez de contenido, mediante el juicio de cinco expertos, es refrendada con la V de Aiken, el que arroja una

$V = .950$, la que se considera como excelente. Asimismo, la consistencia interna ha sido medida con el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach (.952), nuevamente excelente.

El tiempo de llenado de la ficha por el informante es de aproximadamente 30 minutos. En este caso heteroevaluativo colaboran como sujetos informantes el subdirector técnico pedagógico y el director del centro escolar, los que completan la valoración del desempeño de los 30 docentes examinados según la información recabada en la realización del plan de supervisión y monitoreo del año 2015. La ficha está constituida por 19 ítems repartidos de la siguiente forma: 6 ítems con respecto a planificación del trabajo pedagógico, 6 ítems relacionado a la ejecución de los procesos de enseñanza aprendizaje y 7 ítems sobre la evaluación pedagógica. Se marca por cada reactivo sólo una de las opciones de la escala ordinal siguiente: 1: inicio 2: proceso 3: logrado



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Justificación de métodos estadísticos y análisis exploratorio

Antes de realizar cualquier pesquisa estadística se realiza el análisis exploratorio de los datos por medio del diagrama de dispersión simple. Luego se procede a realizar el análisis de correlación de las variables de estudio. Como se trata de un estudio descriptivo de asociación, se usará el coeficiente de correlación de Spearman para establecer la relación entre las variables de investigación. No se toman otros coeficientes de correlación debido a que se consideran puntajes procedentes de variables estadísticas cualitativas: planifica, controla, supervisa y planificación pedagógica, procesos de enseñanza aprendizaje y evaluación pedagógica, además, se emplea la escala ordinal. Este tratamiento estadístico se complementa con el análisis exploratorio descriptivo univariante y bivariante de los datos obtenidos en las variables sociodemográficas.

Análisis exploratorio descriptivo univariante.

Con la intención de reconocer y discriminar las principales características de todos los sujetos de estudio se efectúa, en primer lugar, una descripción de la población tomando en cuenta los siguientes factores: la edad, el género, el estado civil, la especialidad del docente y el grado académico. Algunos de los conjuntos de datos sobre una característica determinada fueron reagrupados en dos dimensiones para su mejor aprovechamiento.

Tabla 1: Edad de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015

edad		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	23 a 30	6	20,0	20,0	20,0
	30 a 40	12	40,0	40,0	60,0
	40 a 50	7	23,3	23,3	83,3
	50 a 60	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Las 30 unidades de análisis se presentan en su totalidad como datos válidos, es decir, no hay datos faltantes o perdidos. En la Tabla 1 se observa que el 60% de los docentes del nivel secundario de la institución educativa presentan edades menores o iguales a 40 años, pero el 80 % de los docentes tienen edades mayores a 29 años.

Tabla 2: Genero de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015

genero		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	femenino	24	80,0	80,0	80,0
	masculino	6	20,0	20,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 2 se observa que el 30% de los docentes son del género femenino mientras que el 20% de los docentes pertenecen al género masculino en el nivel secundario de la institución educativa escogida.

Tabla 3: Estado civil de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015

estado civil				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	soltero	7	23,3	23,3
	casado	19	63,3	86,7
	viudo	4	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 3 se observa que el 23,3% de los docentes no tienen hogares constituidos debido a que son solteros o separados mientras que el 63,3% de los docentes son casados o convivientes y el 13,3% de los docentes son viudos o viudas en el nivel secundario de la institución educativa.

Tabla 4: Especialidad de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015

especialidad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	matemática	5	16,7	16,7
	comunicación	5	16,7	33,3
	C.T. A	5	16,7	50,0
	historia y geografía	5	16,7	66,7
	personal social	5	16,7	83,3
	ingles	2	6,7	90,0
	religión	1	3,3	93,3
	educación física	1	3,3	96,7
	arte	1	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 4 se observa que el 33,4% de docentes pertenecen al campo de ciencia y técnica (matemática, ciencia tecnología y ambiente) mientras que el 66,6% de profesores de las áreas curriculares restantes conforman el campo de letras en el nivel secundario de la institución educativa estudiada.

Tabla 5: Grado académico actual de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015

grado académico actual				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bachiller o				
Licenciatura	21	70,0	70,0	70,0
Válidos				
Magister	6	20,0	20,0	90,0
Doctor	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 5 se observa que en el nivel secundario de la institución educativa el 70% de docentes alcanzaron título de profesor, Licenciatura en educación o grado de Bachiller, mientras que el 20.0% de los docentes manifiestan poseer estudios de Maestría concluidos y el 10% de los docentes manifiestan poseer estudios concluidos de Doctorado.

Análisis exploratorio descriptivo bivariante

A continuación, se quiere observar la especialidad del profesor según el género. Se emplean las tablas de contingencia para visualizar la presencia de estas características en los sujetos de investigación.

Tabla 6: Especialidad y genero de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015

	especialidad								
	matemática	comunicación	C.T. A	historia y geografía	personal social	ingles	religión	educación física	arte
femenino	3	3	4	5	5	1	1	1	1
genero	12,5%	12,5%	16,7%	20,8%	20,8%	4,2%	4,2%	4,2%	4,2%
masculino	2	2	1	0	0	1	0	0	0
	33,3%	33,3%	16,7%	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	5	5	5	5	5	2	1	1	1
	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%	6,7%	3,3%	3,3%	3,3%

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 6 se observa que el 12,5% de los docentes en la categoría matemática pertenecen al género femenino y el 33,3% pertenecen al género masculino, el 12,5%, en la categoría comunicación pertenecen al género femenino y el 33,3% al género masculino. Asimismo 16,7% de los docentes en la categoría C.T.A. son mujeres y el 16,7% son del género masculino, continuando en la categoría historia y geografía el 20,8% de los docentes pertenecen al género femenino y en la categoría personal social el 20,8% pertenecen al género masculino, en la categoría ingles el 4,2% de los docentes pertenecen al género femenino y un 16,7% pertenecen al género masculino, en la categoría religión el 4,2% de los docentes pertenecen al género femenino, en la categoría educación física el 4,2% pertenecen al género femenino y en la categoría arte el 4,2% pertenecen al género femenino.

Análisis de los resultados

Se inicia la distinción y separación descriptiva de los elementos estudiados proporcionando los valores medios y la desviación típica de las variables.

Tabla 7: Medidas y Desviaciones estándar de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015

Estadísticos descriptivos				
	N	Media	Desv. típ.	Coefficiente de variación (%)
liderazgo directivo	30	3,60	1,276	35.4
planificación del director	30	2,50	1,137	45.5
controla	30	2,73	,980	35.9
supervisión	30	2,77	1,251	45.2
planificación pedagógica	30	1,97	,890	45.2
proceso de enseñanza aprendizaje	30	1,57	,679	43.2
evaluación pedagógica	30	2,10	,845	40.2
evaluación en los procesos pedagógicos	30	1,87	,571	30.5

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 7 se aprecian los valores promedio y la variabilidad de la percepción del liderazgo directivo y los procesos pedagógicos, incluyendo sus dimensiones. Se observa que la supervisión presenta mayor promedio con respecto a las otras dimensiones; le sigue control del director. Por otro lado, debido a que los rangos de puntuación son distintos en las dimensiones de la evaluación pedagógica presenta mayor promedio respecto a las otras dimensiones le sigue evaluación en los procesos pedagógicos y al final proceso de enseñanza aprendizaje. Se destaca al examinar el coeficiente de variabilidad que la mayor dispersión de los datos en liderazgo directivo se da en supervisión, en los procesos pedagógicas la mayor variación con respecto a la media se produce en la dimensión evaluación pedagógica y que, como los coeficientes obtenidos son menores a 45%, los valores se hallan concentrados a su media.

Para caracterizar las variables liderazgo directivo según Likert y procesos pedagógicos se presentan a continuación las respectivas tablas de frecuencia.

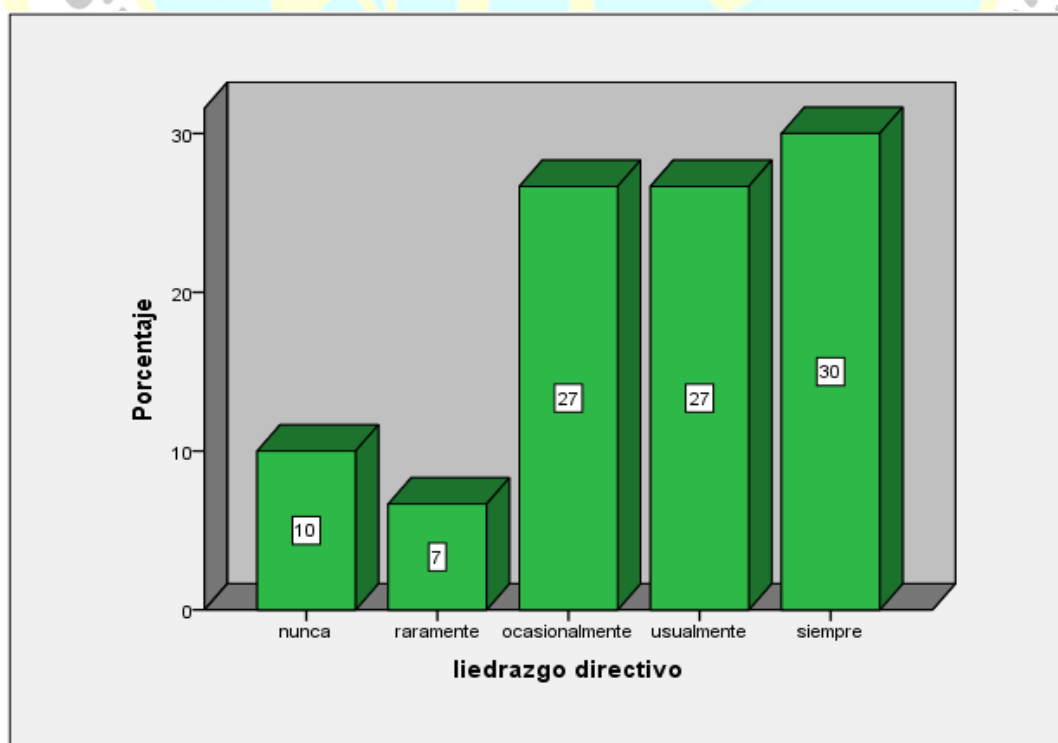
Tabla 8: Liderazgo Directivo de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015

liderazgo directivo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	nunca	3	10,0	10,0
	raramente	2	6,7	6,7
	ocasionalmente	8	26,7	26,7
	usualmente	8	26,7	70,0
	siempre	9	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 8 se destaca que los docentes perciben que el liderazgo directivo se presenta de manera usual para un 26,7% y ocasionalmente en un 26,7% en el en la institución educativa.

Figura 1: Liderazgo directivo de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015



Fuente: elaboración propia

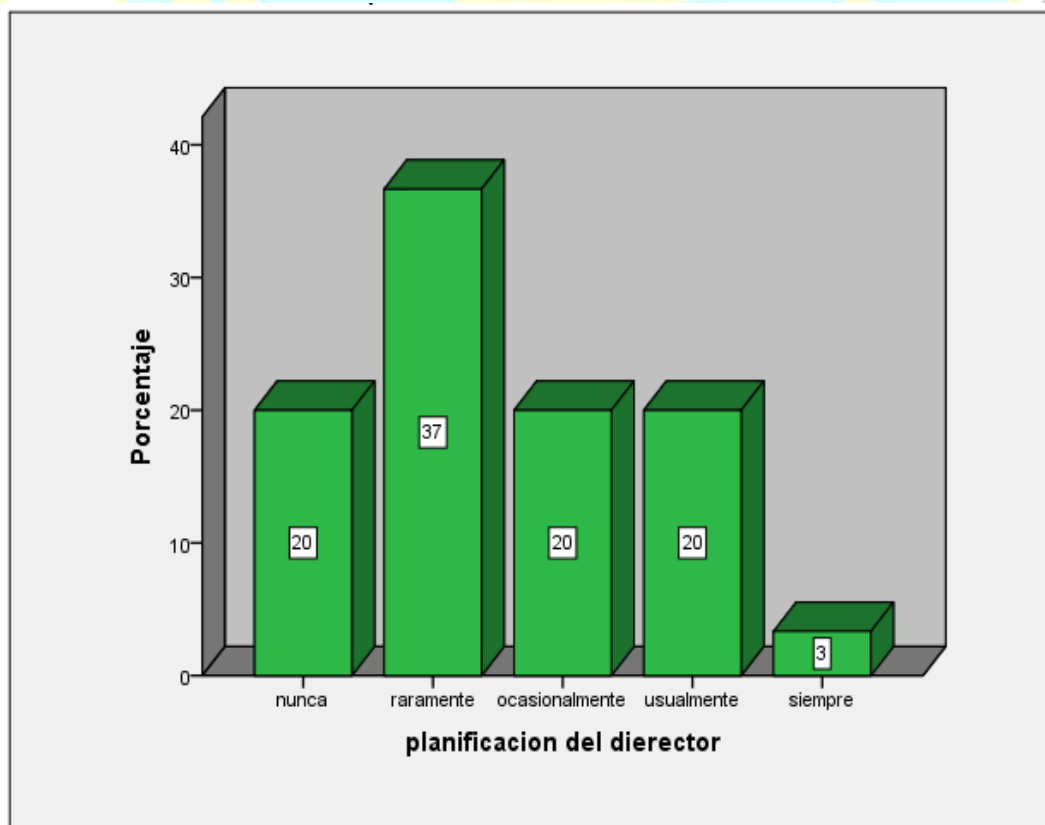
Tabla 9: Planificación del director y de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015

planificación del director				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	nunca	6	20,0	20,0
	raramente	11	36,7	56,7
	ocasionalmente	6	20,0	76,7
	usualmente	6	20,0	96,7
	siempre	1	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 9 sobresale que el 20% de los docentes perciben que la existencia de la planificación del director en la dirección se da ocasionalmente y para un 20% se da usualmente.

Figura 2: Planificación del director y docentes de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015



Fuente: elaboración propia

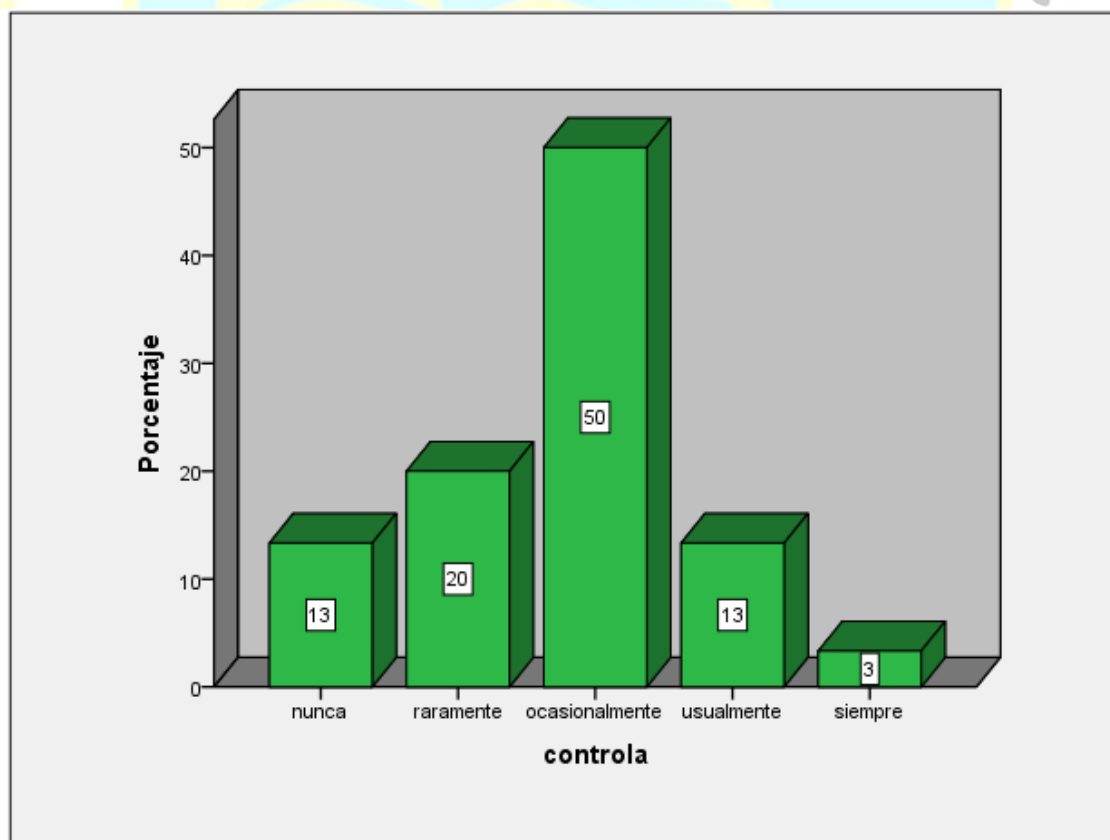
Tabla 10: Controla la planificación de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015

controla				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	nunca	4	13,3	13,3
	raramente	6	20,0	33,3
	ocasionalmente	15	50,0	83,3
	usualmente	4	13,3	96,7
	siempre	1	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 10 se distingue claramente que los docentes asumen la existencia de un control por parte de la dirección del centro escolar de manera ocasional.

Figura 3: Controla la planificación de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015



Fuente: elaboración propia

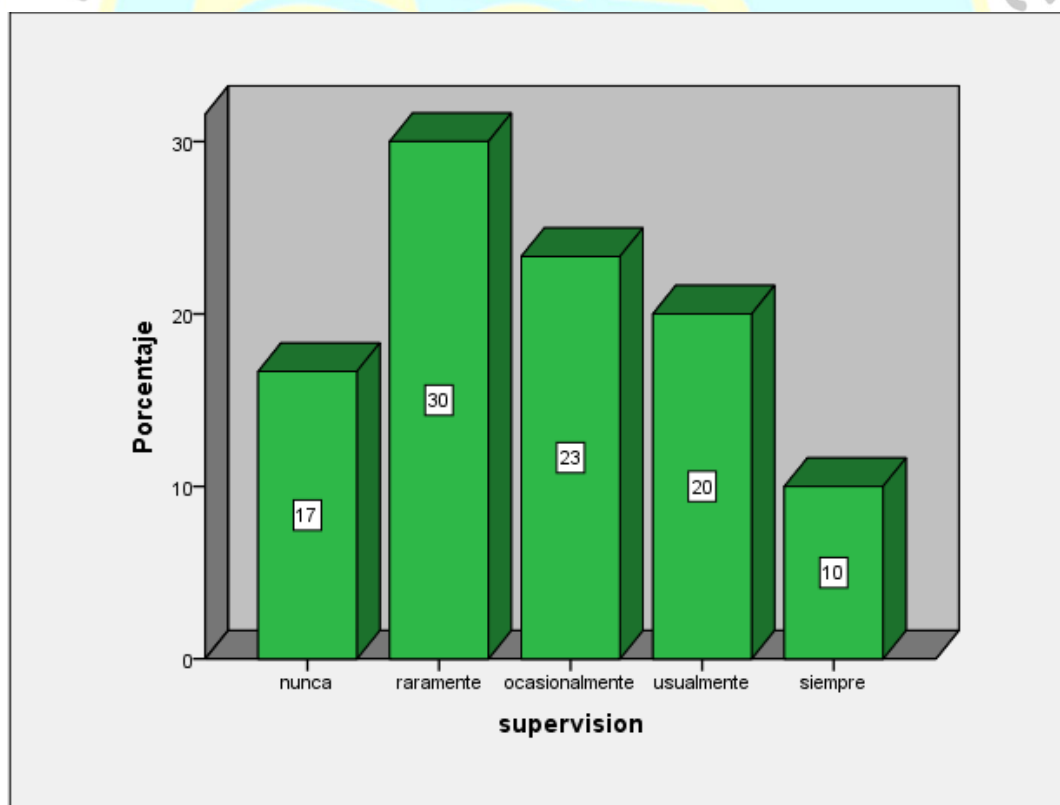
Tabla 11: Supervisión de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015

supervisión				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	nunca	5	16,7	16,7
	raramente	9	30,0	46,7
	ocasionalmente	7	23,3	70,0
	usualmente	6	20,0	90,0
	siempre	3	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 11 se distingue claramente que los docentes asumen la existencia de un control por parte de la dirección del centro escolar de manera ocasional.

Figura 4: Supervisión de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015



Fuente: elaboración propia

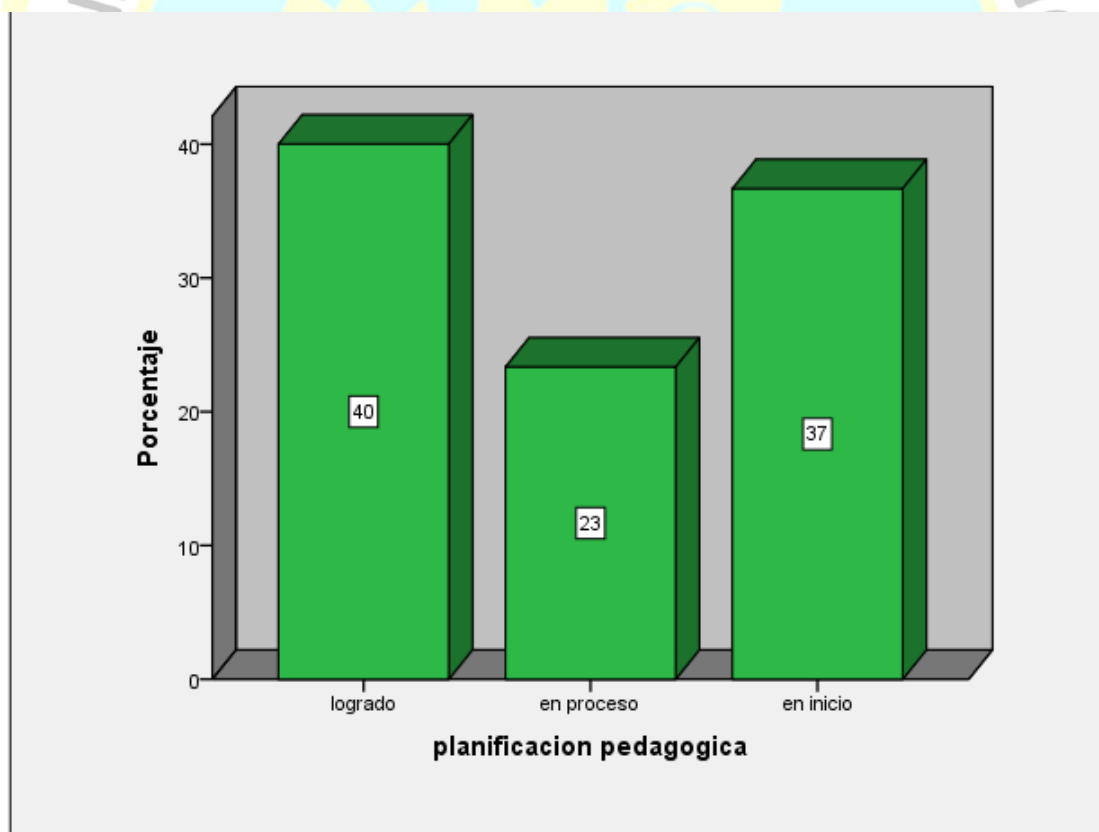
Tabla 12: Planificación pedagógica de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015

planificación pedagógica				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	logrado	12	40,0	40,0
	en proceso	7	23,3	63,3
	en inicio	11	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

Se destaca en la Tabla 12 un marcado nivel logrado en el cumplimiento de la planificación pedagógica por parte de los docentes del nivel secundario.

Figura 5: Planificación pedagógica de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015



Fuente: elaboración propia

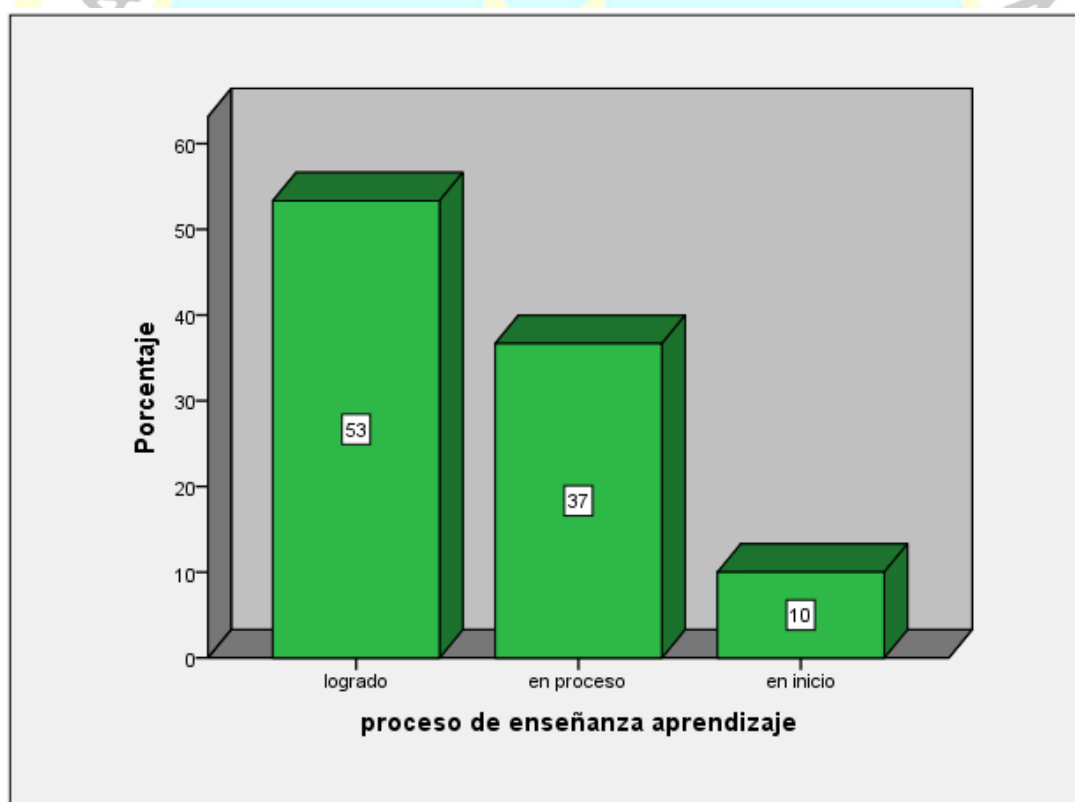
Tabla 13: Proceso de enseñanza aprendizaje de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015

proceso de enseñanza aprendizaje				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	logrado	16	53,3	53,3
	en proceso	11	36,7	90,0
	en inicio	3	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Se destaca en la Tabla 13 un marcado nivel logrado en el cumplimiento del proceso de enseñanza aprendizaje por parte de los docentes del nivel secundario.

Figura 6: Proceso de enseñanza aprendizaje de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015



Fuente: elaboración propia

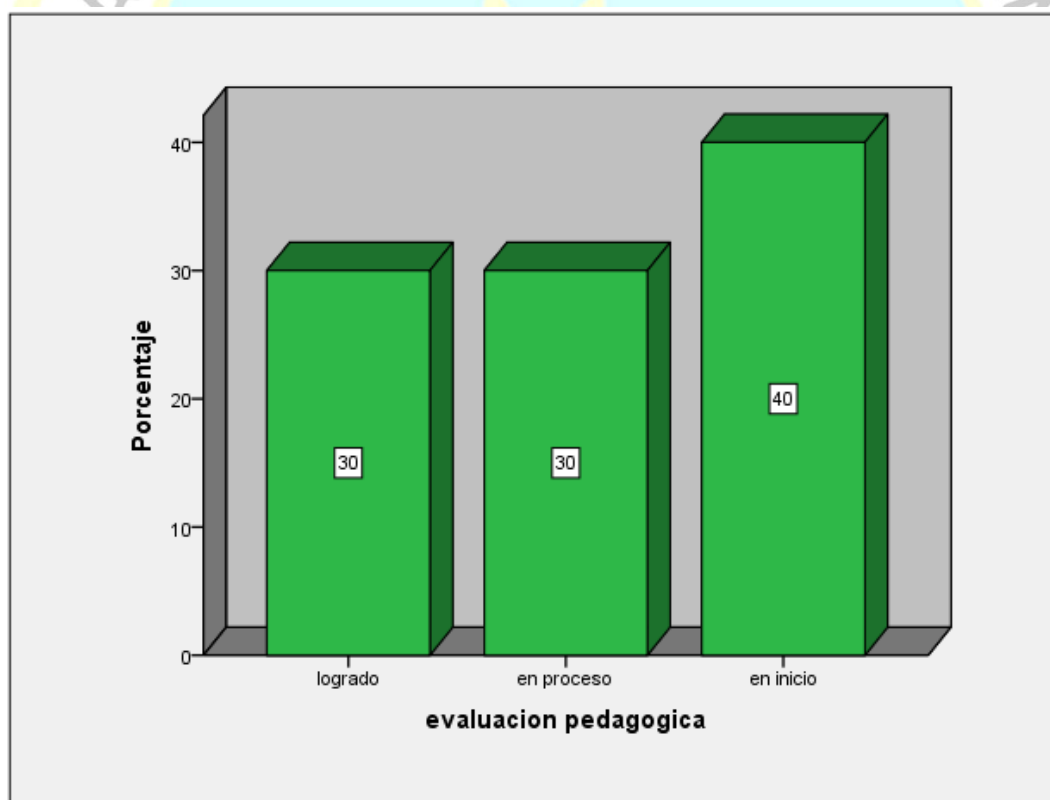
Tabla 14: Evaluación pedagógica de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015.

evaluación pedagógica				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	logrado	9	30,0	30,0
	en proceso	9	30,0	60,0
	en inicio	12	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Se destaca en la Tabla 14 un marcado nivel en inicio en el cumplimiento de la evaluación pedagógica por parte de los docentes del nivel secundario.

Figura 7: Evaluación pedagógica de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015



Fuente: elaboración propia

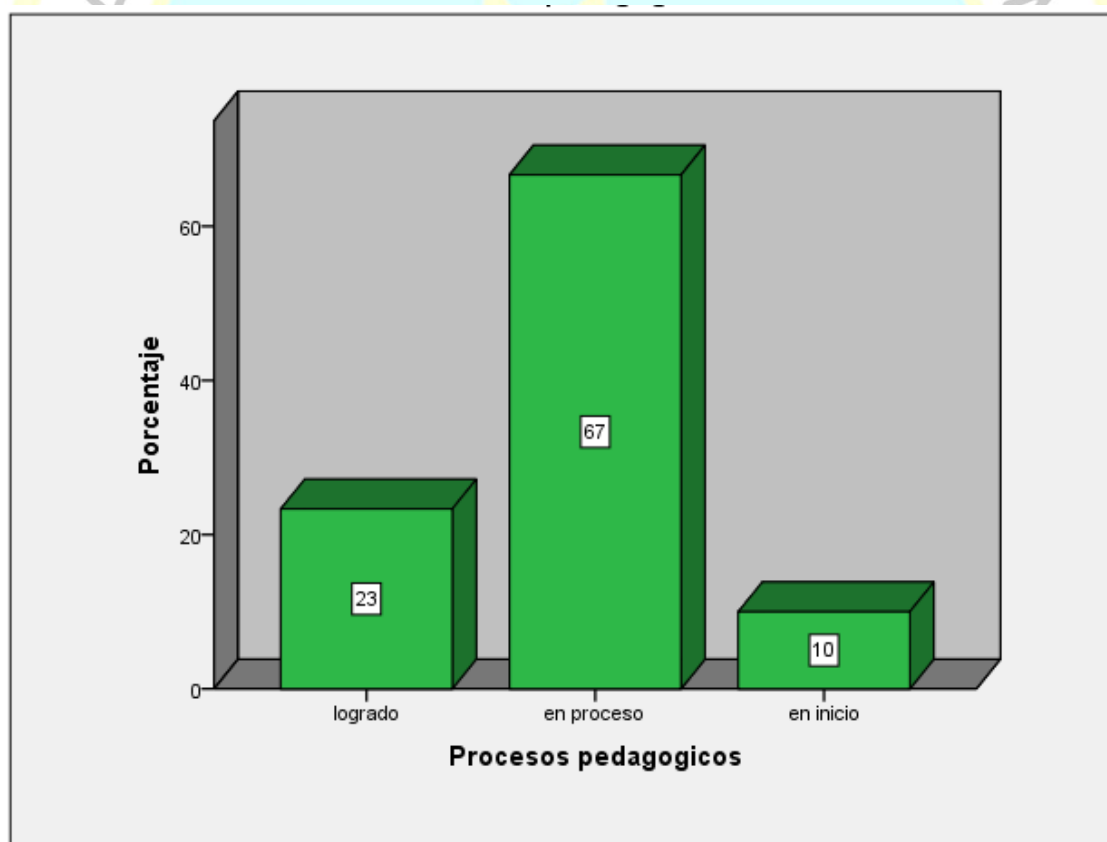
Tabla 15: Procesos pedagógicos de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015

Procesos pedagógicos				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	logrado	7	23,3	23,3
	en proceso	20	66,7	90,0
	en inicio	3	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Se destaca en la Tabla 15 un marcado nivel en proceso en el cumplimiento de los procesos pedagógicos por parte de los docentes del nivel secundario.

Figura 8: Procesos pedagógicos de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015



Fuente: elaboración propia

4.2 Contrastación de hipótesis

Prueba de correlación.

Siguiendo el propósito de la investigación, se efectúa la prueba de correlación de Spearman debido a que el liderazgo directivo y los procesos pedagógicos son variables cualitativas que para fines de operacionalización se han trabajado en escala de Likert y en puntajes. Por ende, no se puede asumir la existencia de distribución normal en el conjunto de los datos obtenidos.

Tabla 16: Prueba de correlación de Spearman sobre Liderazgo directivo y procesos pedagógicos de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015

		Correlaciones			
		Procesos pedagógicos	planificación pedagógica	proceso de enseñanza aprendizaje	evaluación pedagógica
Rho de Spearman	liderazgo directivo	,391	,564	,061	-,134
	planificación del director	,417	-,393	-,058	,434
	controla	,179	,527	,042	-,238
	supervisión	,122	,443	,447	-,389

Fuente: elaboración propia

Como se muestra en la Tabla 16, en el resultado de la prueba estadística empleada para la verificación de las hipótesis planteadas no se observa correlación significativa entre el liderazgo directivo según Rensis Likert y los procesos pedagógicos de los profesores en el centro escolar.

La prueba estadística arroja un $r_s = .391$ al relacionar liderazgo directivo y procesos pedagógicos por lo que no existe relación significativa entre las variables. También se obtiene un $r_s = .564$ al relacionar liderazgo directivo y planificación pedagógica existe una relación entre las variables, se obtiene un $r_s = ,061$ al relacionar las variables liderazgo directivo y proceso de enseñanza aprendizaje no existe una relación entre las variables. Lo mismo se puede observar al relacionar liderazgo directivo y evaluación pedagógica con un $r_s = -.134$, no hay relación.

Se procede a examinar los resultados según los problemas específicos

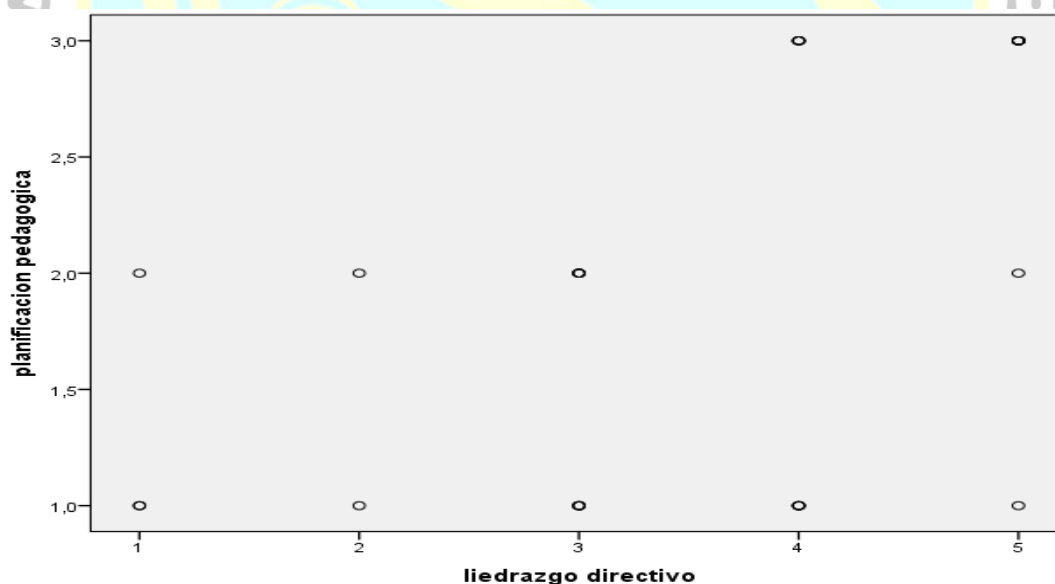
Tabla 17: Prueba de correlación de Spearman sobre liderazgo directivo y planificación pedagógica de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015

			planificación pedagógica
Rho de Spearman	liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	,564**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	30

Fuente: elaboración propia

La hipótesis nula plantea la no relación entre la percepción del liderazgo directivo y la planificación pedagógica, mientras que la hipótesis alterna afirma tal relación. En la Tabla 17, el coeficiente de correlación $r_s = .564$ indica que hay una relación directa apreciable. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula que afirma la no relación entre el liderazgo directivo y la planificación pedagógica de los docentes en el nivel secundario de la institución educativa motivo del estudio.

Figura 9: Prueba de correlación de Spearman sobre Liderazgo directivo y planificación pedagógica de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015



Fuente: elaboración propia

La Figura exhibe una nube de puntos que no evidencia relación directa apreciable entre el liderazgo directivo (X) y el puntaje en el nivel planificación pedagógica (Y1). Se emplea la prueba de correlación de Spearman debido a que la dimensión de liderazgo directivo y la variable planificación pedagógica son puntajes en escala de medición

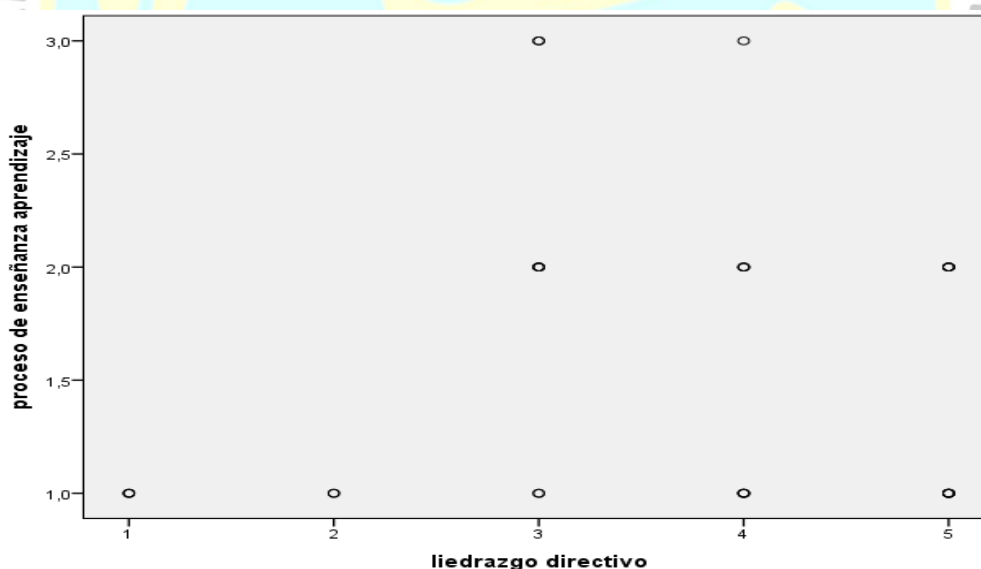
Tabla 18: Prueba de correlación de Spearman de liderazgo directivo y proceso de enseñanza aprendizaje de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015

		proceso de enseñanza aprendizaje	
Rho de Spearman	liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	,061
		Sig. (bilateral)	,748
		N	30

Fuente: elaboración propia

La hipótesis nula plantea la no relación entre el liderazgo directivo y el proceso de enseñanza aprendizaje, mientras que la hipótesis alterna afirma tal relación. En la Tabla 18, el coeficiente de correlación $r_s = ,061$ indica que hay una relación directa muy débil, casi despreciable. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula que afirma la no relación entre el liderazgo directivo y el proceso de enseñanza aprendizaje de los docentes en el nivel secundario de la institución educativa motivo del estudio.

Figura 10: Prueba de correlación de Spearman sobre Liderazgo directivo y proceso de enseñanza aprendizaje de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015



Fuente: elaboración propia

La Figura exhibe una nube de puntos que no evidencia relación directa apreciable entre el liderazgo directivo (X) y el puntaje en el nivel planificación pedagógica (Y2). Se emplea la prueba de correlación de Spearman debido a que la dimensión de liderazgo directivo y la variable proceso de enseñanza aprendizaje son puntajes en escala de medición.

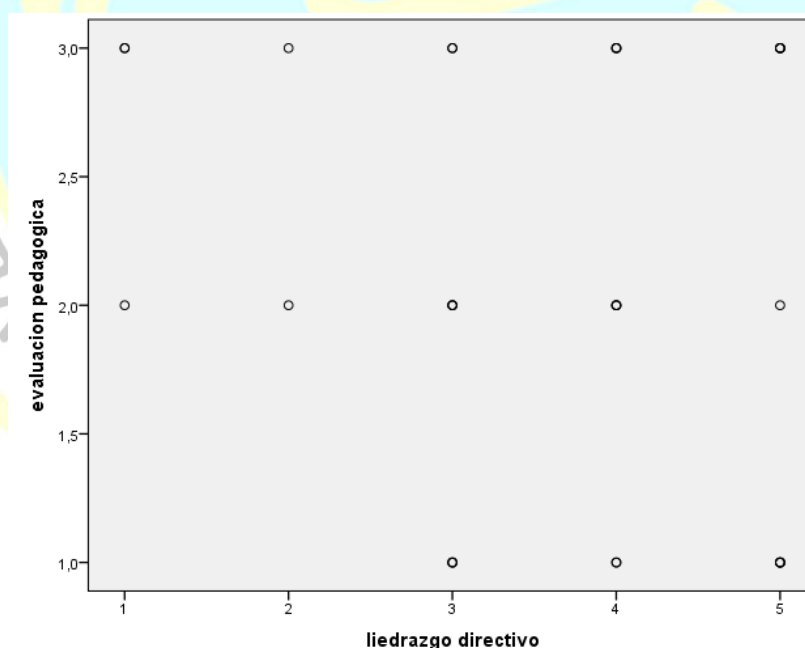
Tabla 19: Prueba de correlación de Spearman sobre liderazgo directivo y evaluación pedagógica de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015

			evaluación pedagógica
		Coefficiente de correlación	-,134
Rho de Spearman	liderazgo directivo	Sig. (bilateral)	,481
		N	30

Fuente: elaboración propia

La hipótesis nula plantea la no existencia de relación entre el liderazgo directivo y la evaluación pedagógica del docente, mientras que la hipótesis alterna afirma tal relación. En la Tabla 19, el coeficiente de correlación $r_s = -.186$ evidencia una relación nula. Por lo que no se rechaza la hipótesis nula que afirma la no relación entre el liderazgo directivo y la evaluación pedagógica del docente docentes en el nivel secundario de una institución educativa N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán -2015.

Figura 11: Prueba de correlación de Spearman sobre Liderazgo directivo y evaluación pedagógica de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015



Fuente: elaboración propia

La Figura 4 presenta una nube de puntos que no evidencia relación significativa entre el liderazgo directivo (X) y el puntaje en el nivel evaluación pedagógica (Y3). Se emplea la prueba del coeficiente de correlación de Spearman debido a que la dimensión liderazgo directivo y la evaluación pedagógica son puntajes en escala ordinal.

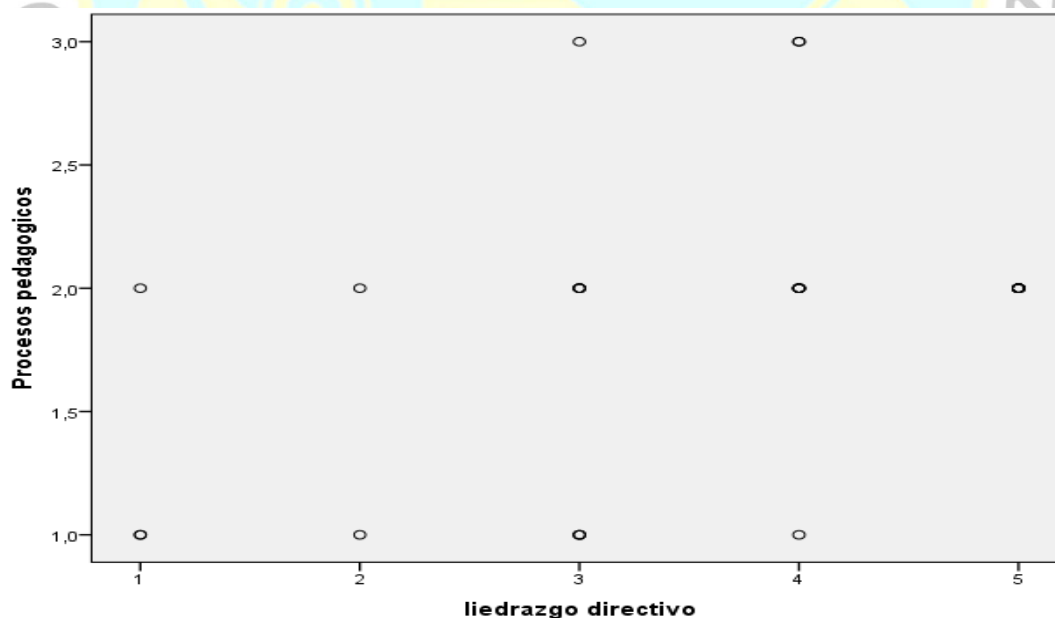
Tabla 20: Prueba de correlación de Spearman sobre Prueba de correlación de Spearman sobre liderazgo directivo y procesos pedagógicos de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015

		Procesos pedagógicos	
Rho de Spearman	liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	,391*
		Sig. (bilateral)	,033
		N	30

Fuente: elaboración propia

La hipótesis nula plantea la no relación entre el liderazgo directivo y los procesos pedagógicos mientras que la hipótesis alterna afirma tal relación. En la Tabla 20, el coeficiente de correlación $r_s = .391$ señala una relación positiva muy débil, poco apreciable. Por lo que se rechaza la hipótesis nula que afirma la no relación entre el liderazgo directivo y los procesos pedagógicos en el nivel secundario de una institución educativa N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán -2015

Figura 12: Prueba de correlación de Spearman sobre Liderazgo directivo y procesos pedagógicos de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán 2015



Fuente: elaboración propia

La nube de puntos observada en la Figura 3 no evidencia una relación significativa entre el liderazgo directivo (X) y los procesos pedagógicos (Y4). Se usa la prueba de correlación de Spearman debido a que la variable liderazgo directivo y la variable proceso pedagógico son puntajes establecidos.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

El propósito principal de este trabajo fue el confirmar y extender a un caso pertinente a la realidad del Sayán la relación que existe, de acuerdo al estudio teórico realizado, entre la percepción del liderazgo ejercido por el director y el desempeño docente. Gago (2004) escribe que “el papel de la dirección es clave en la calidad y mejora de los centros escolares en todos sus aspectos (estructurales, culturales, educativos, políticos y simbólicos): todo intento de clarificar sus dilemas, posibilidades y limitaciones ha de ser considerado positivo” (p. 397). Esta situación concretamente es la realidad del nivel secundario de una institución educativa ubicada en el distrito de Sayán. De acuerdo a los resultados obtenidos no existe correlación lineal fuerte, entre el liderazgo directivo propuestos por Likert y los procesos pedagógicos del docente de educación secundaria de este centro de estudios. Lo expresado genera un álgido punto de debate y esclarecimiento: ¿por qué se han presentado estos resultados?

El liderazgo educativo es un tema que ha cobrado importancia creciente en los últimos años, tanto en la agenda de investigación educativa a nivel internacional, como en las políticas públicas. Se encuentra extendida la creencia entre los actores políticos y el público general de que los líderes educativos pueden hacer una gran diferencia en la calidad de las escuelas y de la educación que reciben niños y jóvenes. Es así como en los países que integran la OECD se ha producido un cambio en el sistema escolar tendiente a entregar una mayor autonomía a las escuelas en su toma de decisiones, de manera que puedan adaptarse con mayor facilidad a entornos cambiantes y responder a las necesidades de la sociedad actual (Pont, Nusche y Moorman, 2008). De este modo, las responsabilidades que atañen a los directores se han incrementado, así como también las expectativas acerca de su rol. Estos cambios se enfrentan con el desafío de mejorar la

calidad de los directores, lo que ha obligado a estos países a considerar el liderazgo como un punto de interés central.

En cuanto a la variable liderazgo directivo y la planificación pedagógica se observan los siguientes resultados: la I.E. cuenta con definiciones pedagógicas elaboradas y consensuadas por los grupos de trabajo docente en el proyecto educativo institucional, destacan los objetivos, la misión y la visión, así como los valores de la comunidad educativa. De acuerdo a los resultados obtenidos existe correlación lineal, directa con un $r_s = ,564$ entre el liderazgo directivo y la planificación pedagógica de los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán – 2015. Es así, si comparamos nuestro con el trabajo de Carlson (2000) encuentra que lo que más incide en la calidad de las escuelas es tener un director de primera línea, que cuente con la autoridad suficiente para tomar determinadas medidas, así como también, esto debe combinarse con otros factores, tales como un cuerpo docente estable, capacitado y motivado, lo cual sería la médula de una buena escuela y es lo que produciría diferencias significativas en el desempeño de los alumnos. Esto no se observa de manera significativa al correlacionar las dos variables en discusión en nuestra investigación.

En cuanto a la variable liderazgo directivo y los procesos de enseñanza aprendizaje se observa los siguientes resultados: los docentes no desarrollan actividades con el objeto de medir el aprendizaje significativo de los estudiantes, construir conocimiento, clarificar valores y desarrollar competencias para la vida común del estudiante. De acuerdo a los resultados obtenidos con un $r_s = ,061$ indica que hay una relación directa muy débil, casi apreciable entre el liderazgo directivo y los procesos de enseñanza aprendizaje en los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán – 2015. El trabajo de Sánchez, P. (2004). *El proceso de enseñanza y aprendizaje. Según el modelo que aporta la Teoría General de Sistemas*. Aprendizaje es el cambio en la disposición del sujeto con carácter de relativa permanencia y que no es atribuible al simple proceso de desarrollo (maduración). Como proceso: es una variable que interviene en el aprendizaje, no siempre es observable y tiene que ver con las estrategias metodológicas y con la globalización de los resultados. Hay varias corrientes psicológicas que definen el aprendizaje de formas radicalmente diferentes. En este texto, aun respetando todas las opciones y posiciones, por lo que tienen de valioso y utilizable didácticamente, esto no se observa de manera significativa al correlacionar las dos variables en discusión en nuestra investigación.

En cuanto a la variable liderazgo directivo y evaluación pedagógica o ficha de monitoreo se observa los siguientes resultados: él/ella los docentes no utilizan materiales y recursos educativos de manera oportuna, no orienta ni acompaña en el uso de los materiales educativos en función del aprendizaje a lograr. De acuerdo a los resultados obtenidos con un $r_s = -,134$ indica que hay no una relación directa entre el liderazgo directivo y la evaluación pedagógica en los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán – 2015. Apoyamos nuestra investigación en **la guía para la formulación del plan de monitoreo** del ministerio de educación. En el marco del proceso de enseñanza-aprendizaje, el monitoreo es el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones. Asimismo, puede definirse como un proceso organizado para verificar que una actividad o una secuencia de actividades programadas durante el año escolar transcurran como fueron programadas y dentro de un determinado periodo de tiempo. Sus resultados permiten identificar logros y debilidades para una toma de decisiones a favor de la continuidad de las actividades y/o recomendar medidas correctivas a fin de optimizar los resultados orientados a los logros de los aprendizajes de los estudiantes. El monitoreo es un proceso que permite la toma de decisiones para la mejora de la gestión. Se trata de un elemento transversal en el Marco del Buen Desempeño Directivo en dos dimensiones: (a) la de «gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes» y (b) la de «orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes». En otras palabras, monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas, entre otros. (Minedu, 2014). Esto no se observa de manera significativa al correlacionar las dos variables en discusión en nuestra investigación.

En cuanto a la variable liderazgo directivo y procesos pedagógicos se observa los siguientes resultados: no se da un cambio con cierta estabilidad con respecto a las pautas de conducta, no se observa que el que aprende algo pasa de una situación a otra nueva no hay uso adecuado del tiempo, herramientas pedagógicas y el uso de materiales y recursos educativos. La acción educativa directa, sea el profesor, o un equipo, debe ser la de convertir las metas imprecisas en conductas observables y evaluables. Por varias razones: Porque es la única posibilidad de medir la distancia que debemos cubrir entre lo que el alumno es y lo que debe ser, porque hace posible organizar sistemáticamente los

aprendizajes facilitando la formulación de objetivos y porque es así como una vez realizado el proceso de aprendizaje, podemos observar como éste se produjo realmente, y en qué medida. De acuerdo a los resultados obtenidos con un $r_s = ,391$ indica que hay una relación directa muy débil, casi apreciable entre el liderazgo directivo y los procesos de pedagógicos en los docentes de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán – 2015.si apoyamos nuestra investigación en **las rutas de aprendizaje 2015**, menciona sobre. Los Procesos Pedagógicos cómo "actividades que desarrolla el docente de manera intencional con el objeto de mediar en el aprendizaje significativo del estudiante" estas prácticas docentes son un conjunto de acciones intersubjetivas y saberes que acontecen entre los que participan en el proceso educativo con la finalidad de construir conocimientos, clarificar valores y desarrollar competencias para la vida en común. Cabe señalar que los procesos pedagógicos no son momentos, son procesos permanentes y se recurren a ellos en cualquier momento que sea necesario esto no se observa de manera significativa al correlacionar las dos variables en discusión en nuestra investigación.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Al finalizar la investigación sobre el liderazgo directivo y su relación con el proceso pedagógico en la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán – 2015. , llegamos a las siguientes conclusiones:

Existe relación significativa entre El liderazgo directivo y la planificación Pedagógica de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán – 2015, de acuerdo al análisis con la prueba de correlación lineal de Spearman. Por lo tanto, se confirma la primera hipótesis específica

Existe relación significativa débil poco apreciable entre El liderazgo directivo y el proceso de enseñanza aprendizaje de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán – 2015. , de acuerdo al análisis con la prueba de correlación lineal de Spearman. Por ende, no se confirma la segunda hipótesis específica.

No existe relación significativa entre El liderazgo directivo y la evaluación pedagógica de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán – 2015. , de acuerdo al análisis con la prueba de correlación lineal de Spearman. Por ende, no se confirma la tercera hipótesis específica.

Existe una relación significativa débil entre El liderazgo directivo y la los procesos pedagógica de la I.E. N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán – 2015. , de acuerdo al análisis con la prueba de correlación lineal de Spearman. Por ende, no se confirma la tercera hipótesis específica.

6.2 Recomendaciones

Se debe difundir “un mayor énfasis en el liderazgo directivo en las escuelas” con la finalidad de conseguir el mejoramiento de la calidad educativa en el nivel secundario (Mulford, 2006, p. 16). y Los Procesos Pedagógicos como "actividades que desarrolla el docente de manera intencional con el objeto de mediar en el aprendizaje significativo del estudiante" estas prácticas docentes son un conjunto de acciones intersubjetivas y saberes que acontecen entre los que participan en el proceso educativo con la finalidad de construir conocimientos, clarificar valores y desarrollar competencias para la vida en común (rutas aprendizaje 2015).

Se sugiere que el Liderazgo en términos de decisión y gestión, con una planificación concertada de las reuniones, frecuentes, que se prevean los tiempos y se mejore la organización y manejo de información respecto de la documentación pedagógica. Además, se requiere del respeto al principio de autoridad, que se establece con el reconocimiento a la coherencia. Como seguidores, los docentes demandan funciones claras y libertad de acción para llevar a cabo iniciativas consensuadas.

Se sugiere que El coordinador debe ser el más adecuado para ejercer liderazgo, más motivador y confiable. Se sugiere cursos de coaching y liderazgo teniendo en cuenta mayor tolerancia hacia docentes; y coherencia entre lo que se hace y se dice.

Se sugiere la concretización de un estudio más concienzudo y minucioso con la aplicación de otros instrumentos de investigación que permitan la triangulación de la información recabada y la confrontación de los resultados obtenidos sobre la correlación entre liderazgo directivo y procesos pedagógicos, así como ampliar el número y tipo de sujetos informantes (alumnos, padres de familia, profesores). También se puede aprovechar la valiosa información recopilada para realizar investigaciones que procuren un análisis inferencial (asociativo, comparativo o correlacional) tomando en consideración género, área curricular del docente o tiempo de servicios, con la finalidad de ampliar y profundizar los alcances teórico prácticos del presente estudio.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Alvarez, S. (2001). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología. Abril - Agosto del 2001.* . Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Alvarez, S. (2001). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología. Abril - Agosto del 2001.* . Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ayllon, J. (2005). *“El Estilo de Liderazgo y su relación con el Clima Organizacional”*. Callao: Universidad nacional del Callao. Tesis de maestría, Callao.
- Carrillo, J. (2002). *Las Motivaciones psicosociales en un modelo evaluativo del comportamiento laboral de docentes de Centros Educativos en la Use N° 01 de Cerro de Pasco.*
- Flores, R. (2003). *“Estilos de Liderazgo y su Relación con el desempeño en el Aula”*, USE 06 – Ate vitarte. Tesis de maestría, Lima.
- Reyes, Y. (2006). *Liderazgo del personal directivo y la motivación laboral del personal docente en educación básica. Universidad Rafael Urdaneta.* . Tesis de maestría.
- Reyes, Y. (2006). *Liderazgo del personal directivo y la motivación laboral del personal docente en educación básica. Universidad Rafael Urdaneta.* . Tesis de maestría.
- Rincón, J. (2005). *“Relación entre el estilo del liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas”*. . Tesis de maestría, Andahuaylas.
- Tantaleán, L., Nazaret, M., Velásquez, V., De los Ángeles, M., & Regalado, L. (s/f.). *El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente the pedagogic monitoring in the professional educational performance.*
- Ureta, M. (2000). *Factibilidad de la mediación de conflictos como procedimiento de una pedagogía social activa, en la educación para la democracia. Valparaíso, Chile: Universidad de Playa Ancha.* Tesis de maestría. , Valparaiso.
- Villavicencio, A. (2001). *Educación, ideas básicas.* Lima: CEMED-UNE.
- Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia,* . Lima.

7.2 Fuentes bibliográficas

- Fernández, R., & Saramona, O. (2001). *“Educación CRAC”*. Barcelona: Trilla.
- Morales, R. (2000). *Desarrollo Humano “Educación Y Valores”* . Lima Avia Magna.

Sánchez, P. (2004). *El proceso de enseñanza y aprendizaje*. Madrid: Universidad Complutense.

7.3 Fuentes hemerográficas

Ministerio de Educación. (1990). Reglamento de la Ley del Profesorado N° 24029 y su modificatoria Ley N° 25212.

Reglamento de la Ley del Profesorado N° 24029 y su modificatoria Ley N° 25212. (s.f.). *Diario el peruano*.

7.4 Fuentes electrónicas



ANEXOS

Anexos

Anexo B. Encuesta sobre estilos de liderazgo

Estimado profesor, este cuestionario es anónimo. Sin embargo, con fines estadísticos se requiere algunos datos sociodemográficos. Gracias por su valiosa colaboración.

1. Edad: años 2. Género: M F 3. Estado civil: Soltero
Casado

4. Especialidad: _____ 5. Tiempo de servicios:

6. Grado académico actual:

Bachiller

Magíster

Doctor

Con estudios de:

	Instrucciones: Marque (X) en una sola alternativa, la que indica el grado en que usted realmente identifica el liderazgo que debe poseer el director de una institución educativa.	1 Nunca	2 Raramente	3 Ocasional mente	4 Usual mente	5 Siempre
Planificación						
1	Considera que el éxito es producto de la confianza que se otorgue a los miembros de la institución					
2	Cuando tiene problemas en la institución pide ayuda interna para solucionarlos.					
3	Si tiene que tomar una decisión, considera que otra persona lo puede hacer por usted.					
4	Acepta la idea de que los resultados son mejores cuando se guía por los consejos de los demás.					
5	En una situación de indecisión, acude a los miembros de la institución para compartir la toma de decisiones.					
6	Estima como eficaz la comunicación con el personal si lo realiza a través de órdenes.					
Controla						
7	Cree que sus ideas, opiniones y actitudes comunicativas resultan insuficientes para lograr una aceptable comunicación.					

8	En sus actividades laborales, la comunicación sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones.					
9	Siempre busca mejorar su gestión sin tomar en cuenta la experiencia de terceros.					
10	Para comunicarse con el personal, lo hace por intermedio de otras personas.					
11	El respeto y los buenos modales constituyen el eje de la cultura Institucional.					
12	Es tolerante y flexible cuando el personal ejerce su derecho a la libre expresión.					
13	Busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.					
14	Al delegar funciones a los miembros de la institución considera que se están logrando los objetivos trazados.					
Supervisión						
15	Genera estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas institucionales.					
16	Para sancionar una actividad desfavorable en la institución actúa con justicia.					
17	Como director, asume toda la responsabilidad o permite que los miembros de la institución asuman la suya.					
18	Las actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas					
19	Las actitudes relevantes del personal las premia con reconocimiento público.					
20	Considera que otorgar estímulos a quien lo merece ayuda a mejorar el clima en las aulas de la institución.					

Anexo C. Ficha de monitoreo de evaluación de procesos pedagógicos

Estimado profesor, este cuestionario es anónimo. Sin embargo, con fines estadísticos se requiere algunos datos sociodemográficos. Gracias por su valiosa colaboración.

1. Edad: años 2. Género: M F 3. Estado civil: Soltero
Casado

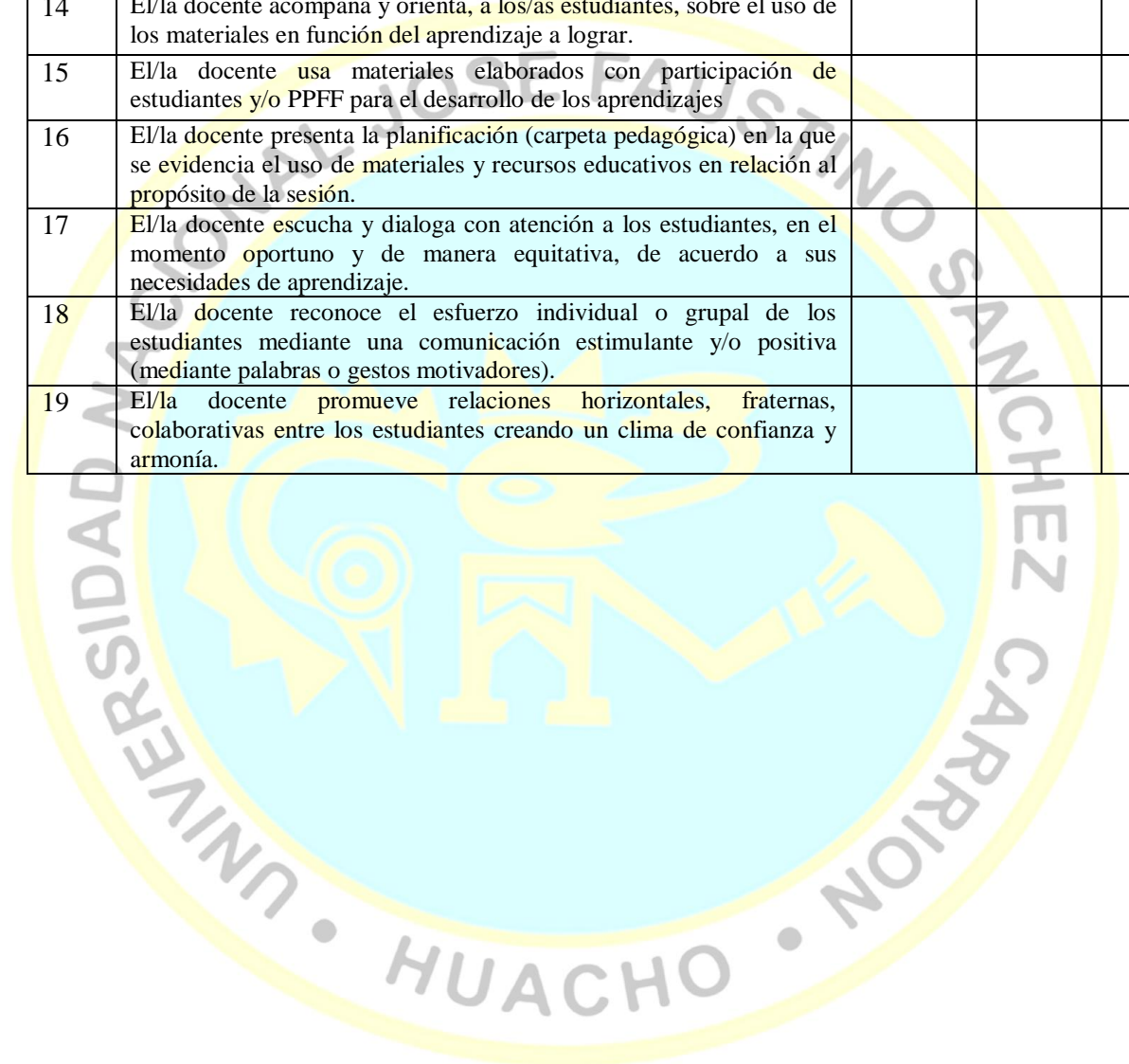
4. Especialidad: _____ 5. Tiempo de servicios:

6. Grado académico actual:

Bachiller Magíster Doctor Con estudios de:

	Instrucciones: Marque (X) en una sola alternativa, la que indica el grado en que usted realmente identifica el liderazgo que debe poseer el director de una institución educativa.	Logrado	En proceso	En inicio
Planificación pedagógica				
1	El/la docente utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en los estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.			
2	El/la docente dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.			
3	El/la docente cumple y respeta el horario establecido para el área curricular, de acuerdo a los planes curriculares de cada I.E. (Inicial y Primaria) y respeta el número de horas establecido según la RSG 2378-2014-MINEDU (Secundaria)			
4	El/la docente planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos			
5	El/la docente problematiza y/o plantea el reto o conflicto cognitivo según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje.			
6	El/la docente comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.			
Proceso de enseñanza aprendizaje				
7	El/la docente desarrolla estrategias, basadas en las Rutas de Aprendizaje, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque de área.			
8	El/la docente acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades, utilizando para ello las orientaciones planteadas en las Rutas de Aprendizaje.			
9	El/la docente teniendo en cuenta las competencias y capacidades de las Rutas de Aprendizaje de su área, ejecuta procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.			
10	El/la docente adecúa si es necesario las estrategias metodológicas de las Rutas de aprendizaje en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.			

11	El/la docente cuenta con su planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteados en las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.			
12	El/la docente presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.			
Evaluación pedagógica				
13	El/la docente utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.			
14	El/la docente acompaña y orienta, a los/as estudiantes, sobre el uso de los materiales en función del aprendizaje a lograr.			
15	El/la docente usa materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PPF para el desarrollo de los aprendizajes			
16	El/la docente presenta la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.			
17	El/la docente escucha y dialoga con atención a los estudiantes, en el momento oportuno y de manera equitativa, de acuerdo a sus necesidades de aprendizaje.			
18	El/la docente reconoce el esfuerzo individual o grupal de los estudiantes mediante una comunicación estimulante y/o positiva (mediante palabras o gestos motivadores).			
19	El/la docente promueve relaciones horizontales, fraternas, colaborativas entre los estudiantes creando un clima de confianza y armonía.			



Anexo C.1 Ficha técnica del instrumento para la variable correlacional X

Nombre	Liderazgo directivo
Autor	Rensis Likert
Procedencia	Tomado de: Alvarado (2002). Gestión educativa. Lima: Editorial UDEGRAF, p.141.
Año de elaboración	No encontrado
Administración	Auto administrado
Duración del cuestionario	30 minutos aproximadamente
Áreas que evalúan los reactivos	Dimensiones: controla, supervisa y planea Criterios: Procesos decisorios, sistema de comunicación y relaciones interpersonales
Grado de aplicación	Docentes del nivel secundario de la I.E. N° 20351 JESUS ELIAS IPINCE JORDAN – SAYAN - 2015
Validez	Instrumento validado por expertos:
Confiabilidad	Por consistencia interna (interrelación de reactivos) probada con el coeficiente alfa de Cronbach (.744)
Calificación	Uso de escala ordinal: 1: Nunca 2: Raramente 3: Ocasionalmente 4: Usualmente 5: Siempre

Anexo C.2 Ficha técnica del instrumento para la variable correlacional Y

Nombre	Procesos pedagógicos
Autor	MINEDU
Procedencia	Tantaleán Odar, L. R., de Nazaret, I. M., Velásquez, M. J. V., de los Ángeles, I. M., & Regalado, O. L. EL MONITOREO PEDAGÓGICO EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE THE PEDAGOGIC MONITORING IN THE PROFESSIONAL EDUCATIONAL PERFORMANCE.
Año de elaboración	No encontrado
Administración	Auto administrado
Duración del cuestionario	30 minutos aproximadamente
Áreas que evalúan los reactivos	Dimensiones: planeación pedagógica, ejecución pedagógica y evaluación pedagógica Criterios: Planificación del trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje y responsabilidades profesionales
Grado de aplicación	Docentes del nivel secundario de la I.E. N° 20351 JESUS ELIAS IPINCE JORDAN – SAYAN - 2015
Validez	Instrumento validado por expertos:
Confiabilidad	Por consistencia interna (interrelación de reactivos) probada con el coeficiente alfa de Cronbach (.744)
Calificación	Uso de escala ordinal: 1: en inicio 2: en proceso 3: logrado

ANEXO D: MATRIZ DE CONSISTENCIAS

TÍTULO: LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO PEDAGÓGICO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20351 JESUS ELIAS IPINCE JORDAN- SAYAN - 2015

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Metodología
<p>General</p> <p>¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo directivo y los procesos pedagógicos aplicados en la institución educativa N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán -2015?</p>	<p>General</p> <p>Describir la relación que existe entre el estilo de liderazgo directivo y los procesos pedagógicos aplicados en la institución educativa N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán -2015</p>	<p>General</p> <p>El estilo de liderazgo directivo se relaciona significativamente con los procesos pedagógicos aplicados en la institución educativa N° 20351 Jesús Elías Ipince Jordán – Sayán -2015</p>	Liderazgo directivo	Controla Supervisa Planifica	<p>METODOLOGÍA</p> <p>MÉTODO Y TECNICAS</p> <p>Universo = 30 Muestra = 30 Método: No Experimental</p> <p>Técnicas: Para el acopio de Datos: La observación Entrevista Encuesta Análisis Documental y Bibliográfica.</p>
<p>Específicos</p> <p>¿Cómo influye el liderazgo directivo en la planificación Pedagógica del aula?</p> <p>¿Cómo influye el liderazgo directivo en la ejecución pedagógica del aula?</p> <p>¿Cómo influye el liderazgo directivo en la evaluación pedagógica del aula?</p>	<p>Específicos</p> <p>Describir cómo influye el liderazgo directivo en la planificación Pedagógica del aula</p> <p>Describir cómo influye el liderazgo directivo en la ejecución pedagógica del aula</p> <p>Describir cómo influye el liderazgo directivo en la evaluación pedagógica del aula</p>	<p>Específicos</p> <p>El liderazgo directivo influye significativamente en la planificación Pedagógica del aula</p> <p>El liderazgo directivo influye significativamente en la ejecución pedagógica del aula</p> <p>El liderazgo directivo influye significativamente en la evaluación pedagógica del aula</p>	Procesos pedagógicos	Planificación pedagógica Ejecución pedagógica Evaluación pedagógica	<p>MÉTODO Y</p> <p>Instrumentos de recolección de datos: Fichas o formulario de Observación. Cuestionario de Entrevista. Cuestionario de encuesta. Análisis de contenido y Fichas.</p> <p>Para el Procesamiento de datos. Consistenciación, Codificación Tabulación de datos.</p> <p>Técnicas para el análisis e Interpretación de datos. Paquete estadístico SPSS Estadística descriptiva para cada variable.</p> <p>Tipo de Investigación: Básica.</p> <p>Diseño de Investigación</p>

Dr. MÁXIMO CÍSNEROS TEJEIRA
ASESOR

Dr. CLIMACO MARCELINO VERGARA GUADALUPE
PRESIDENTE

Dr. TEODORICO JAMANCA ALBERTO
SECRETARIO

M(o). EDWIN IVAN FARRO PACIFICO
VOCAL

