



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

**Facultad de Educación**

**Escuela Profesional de Educación Inicial**

**Especialidad: Educación Inicial y Arte**

**Liderazgo directivo y su relación con el trabajo académico en docentes de la  
Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe - 2021**

**Tesis**

**Para optar el Título Profesional de Licenciada en Educación Nivel Inicial**

**Especialidad: Educación Inicial y Arte**

**Autora**

**Kihara Cristhel Cavero Morales**

**Asesora**

**Lic. Rosa Mercedes Vilchez Jaime**

**Huacho – Perú**

**2025**



#### **Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



# UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

## LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL – ESPECIALIDAD EDUCACIÓN INICIAL Y ARTE

### METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Cavero Morales, Kihara Cristhel	71574490	24 de agosto del 2022
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Lic. Vilchez Jaime, Rosa Mercedes	15739512	0000-0002-8142-6788
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Rivera Minaya, Yaneth Marlube	15735300	0000-0002-0414-6651
Dra. Gavedia Garcia, Gladys Margot	15855951	0000-0003-2514-4572
Dra. Flores Carbajal, Zilda Julissa	15739748	0000-0001-5881-3782

## LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO ACADÉMICO EN DOCENTES

### INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1

[repositorio.unjfsc.edu.pe](http://repositorio.unjfsc.edu.pe)

Fuente de Internet

8%

2

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

3

[Repositorio.Unjfsc.Edu.Pe](http://Repositorio.Unjfsc.Edu.Pe)

Fuente de Internet

1%

4

Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion

Trabajo del estudiante

1%

5

[repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

6

[repositorio.une.edu.pe](http://repositorio.une.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

7

[1library.co](http://1library.co)

Fuente de Internet

<1%

8

Submitted to Universidad Catolica de Trujillo

Trabajo del estudiante

<1%

## **DEDICATORIA**

Dedico de manera especial mi tesis a mis padres William y Carmen, gracias a ellos por haberme forjado como la profesional que soy actualmente y por motivarme a seguir cumpliendo mis anhelos.

Gracias a Dios por permitirme continuar creciendo en esta vida, por darme el don de la vocación para enseñar; y concederme la familia que tengo.

**Kihara Cristhel Cavero Morales**

## **AGRADECIMIENTO**

A los que confiaron en este proyecto de estudios y en mí, siendo pilares importantes en los momentos difíciles y complicados los cuales fueron varios a través de este recorrido.

**Kihara Cristhel Cavero Morales**

## INDICE

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
RESUMEN.....	11
ABSTRACT.....	12
INDICE DE TABLAS.....	ix
INDICE DE FIGURAS.....	x
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2. Formulación de problema.....	15
1.2.1. Problema general.....	15
1.3. Objetivos.....	16
1.3.1. Objetivo general.....	16
1.4. Justificación.....	16
1.4.1. Teórica.....	16
1.3.2. Social.....	17
1.5. Delimitaciones.....	17
1.6. Viabilidad del estudio.....	18
CAPITULO II MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	19
2.1.1. Internacionales.....	19
2.1.2. Nacionales.....	21
2.2. Bases teóricas.....	24
2.2.1. Liderazgo directivo.....	24
2.2.2. El trabajo académico docente.....	33
2.3. Bases filosóficas.....	40
2.4. Definición de términos básicos.....	41
2.4. Hipótesis.....	43
2.4.1. Hipótesis general.....	43

2.5. Operacionalización de variables .....	43
CAPITULO III METODOLOGIA .....	45
3.1. Tipo de estudio.....	45
3.2. Población y muestra.....	45
3.2.1. Población .....	45
3.2.2. Muestra .....	46
3.3. Método de investigación .....	46
3.4. Técnicas de recolección de datos .....	46
3.5. Método de análisis de datos .....	49
CAPITULO IV ANALISIS DE LOS RESULTADOS .....	50
4.1. Resultados descriptivo de las variables.....	50
4.2. Generalización entorno la hipótesis central .....	54
CAPITULO V DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	63
CONCLUSIONES .....	65
RECOMENDACIONES .....	66
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	67
5.1. Fuentes documentales.....	67
5.2. Fuentes Bibliográficas .....	68
5.3. Fuentes Electrónicas .....	69
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	71
INSTRUMENTO 01 .....	77
INSTRUMENTO 02 .....	78



## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable X.....	43
Tabla 2. Operacionalización de la variable Y.....	44
Tabla 3. Población del estudio.....	45
Tabla 4. Muestra del estudio .....	46
Tabla 5. Validez del cuestionario .....	48
Tabla 6. Liderazgo directivo.....	50
Tabla 7. Liderazgo participativo.....	51
Tabla 8. Liderazgo ejecutivo .....	52
Tabla 9. Liderazgo comunitario.....	53
Tabla 10. Trabajo académico del docente .....	54
Tabla 11. Liderazgo directivo y el trabajo académico docente .....	55
Tabla 12. Liderazgo directivo participativo y el trabajo académico docente .....	57
Tabla 13. Liderazgo directivo ejecutivo y el trabajo académico docente .....	59
Tabla 14. Liderazgo directivo comunitario y el trabajo académico docente.....	61

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Liderazgo directivo .....	50
Figura 2. Liderazgo participativo .....	51
Figura 3. Liderazgo ejecutivo.....	52
Figura 4. Liderazgo comunitario .....	53
Figura 5. Trabajo académico del docente.....	54
Figura 6. <i>Liderazgo directivo y el trabajo académico docente</i> .....	56
Figura 7. Liderazgo directivo participativo y el trabajo académico docente.....	58
Figura 8. Liderazgo directivo ejecutivo y el trabajo académico docente .....	60
Figura 9. Liderazgo directivo comunitario y el trabajo académico docente .....	62

## **RESUMEN**

El trabajo: “LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO ACADÉMICO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE- 2021”, es un trabajo de investigación para obtener la licenciatura en Educación en la especialidad de Educación Inicial y Arte de la UNJFSC, Huacho. La metodología que se empleó se encuentra dentro de la investigación básica es de tipo Básica, de nivel descriptivo, correlacional, no experimental y la hipótesis planteada fue: “El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021”. Para la investigación, la población y muestra fue de 135 entre docentes y padres de familia de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe, distrito de Huacho. El instrumento principal que se empleó en la investigación fue el cuestionario, que se aplicó a la primera y segunda variable. Los resultados evidencian que existe una relación entre el liderazgo directivo y el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021. La correlación es de una magnitud buena.

El autor

**Palabras claves:** liderazgo, directivo, trabajo, académico.

## **ABSTRACT**

The work: "MANAGEMENT LEADERSHIP AND ITS RELATIONSHIP WITH THE ACADEMIC WORK IN TEACHERS OF THE EDUCATIONAL INSTITUTION NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE- 2021", is a research work to obtain a Bachelor of Education in the specialty of Initial Education and Art of the UNJFSC, Huacho. The methodology that was used is within the basic research, it is of the Basic type, descriptive, correlational, non-experimental, and the hypothesis was: "The managerial leadership is significantly related to the academic work in teachers of the Educational Institution Nuestra Señora of Guadeloupe- 2021". For the investigation, the population and sample was 135 between teachers and parents of the Educational Institution Nuestra Señora de Guadalupe, district of Huacho. The main instrument used in the research was the questionnaire, which was applied to the first and second variables. The results show that there is a relationship between managerial leadership and academic work in teachers of the Educational Institution Nuestra Señora de Guadalupe- 2021. The correlation is of a good magnitude.

The author

Keywords: leadership, management, work, academic

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las instituciones han pasado por cambios muy relevantes en los ámbitos cultural, social, científico y tecnológico, todo esto hacia la mejora continua en la formación de estudiantes con una educación de calidad y calidez. Por lo tanto, en este contexto la escuela a nivel mundial necesita cambios rigurosos con respecto al liderazgo del director y el buen desempeño del docente.

Es así que el liderazgo en el campo educativo es trascendental y beneficioso desde una autogestión para llegar a un marco trabajo colaborativo; ya que no sólo conlleva el desarrollo de intervenciones educativas pertinentes, sino que, sobresale por su flexibilidad y capacidad de modificar propósitos y prácticas conforme se afianzan los vínculos entre los participantes.

Cuando se adopta el cargo de director, las personas tienden a ejercerlo en base al poder, dejando de lado las necesidades de quienes forman parte de la institución, de esta manera este tipo de comportamiento repercute en la labor de los que ejercen la docencia afectando su desempeño y de manera indirecta al estudiantado.

Es por eso, que mi interés radica en indagar el Liderazgo directivo del Director y el Desempeño docente en la institución educativa en mención, con el objetivo de replantear mejoras de liderazgo como factor preponderante en el desarrollo de la calidad educativa.

**El autor**

## **CAPITULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

En nuestro país se realiza la Consulta Nacional de Educación (2002), que impulsa la concretización de un proyecto educativo con visión de país, ese mismo año surge el Consejo Nacional de Educación CNE, ente promotor del proyecto educativo nacional. En el 2003, comienzan su desarrollo los proyectos educativos regionales; y en ese mismo año, además, aparece la nueva Ley General de Educación N° 28044, surgiendo también el Plan Nacional de Acción por la Infancia y Adolescencia, el Cumplimiento de los Objetivos del Milenio y la propuesta de Educación para todos (EPT) al 2015. Se publica en el año 2006 la Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa SINEACE Ley N° 28740. En el 2007, el Ministerio de Educación instituye el Proyecto Educativo Nacional hacia el 2021 y se da la nueva Ley de Carrera Pública Magisterial Ley CPM N° 29062. En el 2008 se impulsa el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente (PRONAFCAP), que ha contribuido con el mejoramiento de la formación continua del docente y su desempeño, priorizando la capacitación en las áreas de comunicación y matemática.

De acuerdo a la ley vigente, las instituciones educativas tienen atribuciones para diseñar su proyecto educativo institucional de acuerdo a la realidad del estudiante y su comunidad. Además, evalúa y conduce los procesos de gestión institucional; asigna el tercio curricular del tiempo para el desarrollo de las áreas curriculares relacionadas a su entorno para satisfacer necesidades y requerimientos de la comunidad. El responsable de la planificación y realización de planes estratégicos y administrativos es el director.

El Ministerio de Educación reconoce el papel primordial que desempeña el director escolar tanto en la conducción de la escuela como en la toma de decisiones en diversos ámbitos. El director es concebido como la máxima autoridad y representante legal de la institución educativa, y responsable de la gestión en los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo.

La investigación se realizó en la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021, donde se ha podido observar que el liderazgo del director se enmarca en un papel de líder sumamente importante en la institución educativa, función de vital importancia para conducir los destinos de la institución donde se observa un liderazgo participativo y comunitario por parte de los docentes y padres de familia quienes apoyan constantemente en la gestión educativa.

## **1.2. Formulación de problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo participativo y el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021?

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo ejecutivo y el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021?

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo comunitario y el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021?

### **1.3.Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo participativo y el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021.

Establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo ejecutivo y el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo comunitario y el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021.

### **1.4.Justificación**

#### **1.4.1. Teórica**

Su trascendencia radica en contrastar empíricamente los aspectos estilos de liderazgo directivo y desempeño docente como importantes factores vinculados al cambio y mejora de la calidad educativa. Al



hacerse evidente que los actores de la enseñanza son influenciados en su labor por diversos elementos se precisa el conocer si hay una relación significativa entre el tipo de liderazgo directivo y el accionar del profesorado.

#### **1.4.2. Justificación pedagógica**

Se ha observado en las aulas de la institución educativa que forma parte del estudio, actitudes de los adolescentes en romper con el orden escolar y la disciplina en el aula, lo cual significa que esta población se encuentra expuesta a riesgos psicosociales, es por ello que es trascendental alertar y dar a mostrar la real dimensión de esta problemática en el ámbito educativo.

#### **1.4.3. Social**

En el estudio se beneficiarán los adolescentes, debido a que una descripción sobre el porqué de las estrategias del aprendizaje colaborativo, les permitirá desarrollarse social e integralmente dentro del ámbito escolar, ya que muchas veces los alumnos con estas conductas son vistos por los docentes y compañeros como indisciplinados, perjudicando sus relaciones interpersonales.

### **1.5. Delimitaciones**

#### **a. Disponibilidad de tiempo**

Toda vez que la investigación debió ser desarrollada, aplicada e interpretada por la propia investigadora, quien, a su vez, tenía que desempeñar un trabajo en un horario laboral rígido, generó que la disponibilidad de tiempo sea limitada. Sin embargo, la disposición a cumplir con la investigación hizo que se coordinaran horarios y espacios además de la ayuda de otros colegas para superar esta limitación.

### **c. Limitados medios económicos**

La ejecución de la investigación demandó una inversión económica que, dada su característica de autofinanciada por el propio investigador, tuvo ciertas limitaciones. A pesar de ello y, considerando la necesidad de aplicarla, se pudo costear los gastos asumiendo los gastos con ahorros personales.

### **1.6. Viabilidad del estudio**

El presente estudio de investigación se realizará en la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021, distrito de Huacho, teniendo como muestra a docentes y padres de familia, quienes brindaran las facilidades para el recojo de datos, lo cual será cubierto con los ahorros de la investigadora.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la Investigación

##### 2.1.1. Internacionales

Cartes, Varela, y Villena (2015) “*El liderazgo directivo como herramienta efectiva para la construcción y actualización de un proyecto institucional de carácter participativo*”. Se buscó describir las características del liderazgo escolar en la administración del cambio, específicamente en lo relacionado con la construcción y actualización del proyecto educativo institucional de manera participativa en tres establecimientos educacionales; siendo el principal objetivo identificar los factores que les permiten liderar de manera efectiva, favoreciendo una construcción que beneficie a la comunidad en general. Se aplicaron entrevistas, pautas y focus groups semi-estructurados a un grupo representativo de cada estamento de las tres comunidades escolares. A partir de los resultados obtenidos, uno de los Establecimientos (N°2) fue beneficiado con una propuesta de capacitación que permitió potenciar el estilo de liderazgo ejercido, aplicando parámetros y criterios enmarcados en la reforma actual. Dicha capacitación, se llevó a cabo aplicando dos módulos centrados en los estilos de liderazgo y en el desarrollo de competencias para la construcción de un proyecto educativo institucional participativo. La presente tesis buscó dar respuesta a lo planteado anteriormente, por medio del análisis cualitativo de pautas entrevistas y focus groups aplicados a distintos estamentos de tres establecimientos de la octava región; buscando posibles respuestas a las premisas y supuestos planteados al respecto.

Lincovil (2015) en “*Prácticas de liderazgo: un recorrido por la experiencia de directores seleccionados por el sistema de alta dirección pública*”. El presente estudio exploró las prácticas de liderazgo que realizan directores seleccionados a través del Sistema de Alta Dirección Pública, ADP, en

instituciones educativas municipales de la comuna de Puente Alto. Para profundizar en esta temática, se realizó una investigación cualitativa de tipo exploratorio, utilizando entrevistas semi estructuradas a seis especialistas en educación, directores de establecimientos educacionales. Luego de la fase de recolección de datos y posterior análisis, es posible establecer que los directores relevan las prácticas de liderazgo en función de las metas institucionales y el Convenio de Desempeño con el cual son evaluados. A partir de las categorías emanadas del Modelo de liderazgo de Leithwood, se evidencia prácticas fuertemente arraigadas, relacionadas con articular una visión y modificar estructuras organizacionales, lo cual evidencia que los directivos poseen objetivos que les permite reestructurar procesos que dificultan la enseñanza y el aprendizaje.

Acuña y Bolívar (2019) en *“Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa”*. El objetivo a seguir fue analizar la relación entre estilos de liderazgo y modelos de gestión en una Institución de Barranquilla. El enfoque es cuantitativo y de acuerdo al control de las variables es tipo no experimental y según el objetivo de estudio es correlacionar en vista que su objetivo es identificar probables relaciones entre variable; el diseño de la investigación es de corte transversal, de campo, un estudio de caso; la muestra es censal, las técnicas a utilizar son las encuestas; se utilizarán dos instrumentos que medirán el estilo de liderazgo y el modelo de gestión de los directivos docentes. La población objeto de estudio docentes, directivos docentes, coordinadores, y psicorientador de la Institución Educativa Distrital Concentración Cevillar. En el resultado se evidencia según el coeficiente de correlación producto momento de Pearson que existe una relación directa y significativa entre el modelo de gestión de calidad educativa y el estilo de liderazgo, confirmándose así la hipótesis planteada en este estudio

Rios, Gonzales, y Prieto (2017) en “*Liderazgo directivo y su incidencia en el éxito escolar, como factor de calidad de la institución educativa en cuatro colegios oficiales de Bogotá*”. el presente proyecto de tipo cualitativo y diseño de Teoría Fundamentada presenta una indagación acerca del liderazgo directivo y los efectos percibidos por docentes, estudiantes y los propios directivos en cuatro instituciones educativas oficiales de Bogotá: Naciones Unidas, La Estancia San Isidro Labrador, La Gaitana y Aldemar Rojas Plazas. Los insumos recolectados se procesaron con el Atlas Ti, versión 7.5 y se siguió la ruta para el análisis de teoría fundamentada que pretende abstraer teoría sustantiva emergente de los datos. Los resultados revelan que la comunidad educativa percibe una clara incidencia de los estilos y las prácticas de liderazgo directivo en el éxito escolar, lo cual puede brindar información relevante para potenciar la calidad de las instituciones educativas.

### **2.1.2. Nacionales**

Castro (2020) en “*Liderazgo directivo en una institución educativa del nivel inicial*”. Tiene por finalidad de evaluar que tanto liderazgo presenta el director en el nivel inicial. El docente resulta ser un líder por naturaleza ya que se desenvuelven en las distintas aulas donde forman niños, interactúan no solo con el padre de familia sino con toda la comunidad educativa. El director tiene que asumir funciones de gestión en una institución educativa en las Áreas Pedagógica, Administrativa, Institucional y Socio comunitario. El liderazgo directivo es la destreza que ejercen los directivos deben cumplir para mejorar la gestión en todos los aspectos. La relevancia de ésta investigación, se debe al tipo de estudio cuya característica es descriptivo exploratorio. Con ello, se logra determinar las características que tienen los directivos en el Nivel Inicial.

Vila (2018) “*Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 – Comas, 2018*”. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas de nivel primaria de la UGEL N° 04 en el distrito de Comas para el periodo 2018. El enfoque fue cuantitativo, con método hipotético – deductivo, con un tipo de estudio según su finalidad básica, su nivel fue correlacional y su temporalidad fue transversal; se utilizó un diseño no experimental, pues se identificó y describió las características de las variables estudiadas para proponer cambios en la realidad problemática. Las técnicas de recolección de datos fueron las encuestas aplicadas a los docentes de nivel primaria en el distrito de Comas; por lo tanto, la población fue de 1172 docentes y la muestra de tipo probabilística estuvo conformada por 290 docentes de 10 instituciones educativas públicas. El resultado de la investigación arrojó que existe una correlación positiva de 0.810, por la cual se concluyó que existe una relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las IIEE Públicas de nivel primaria en el distrito de Comas de la jurisdicción UGEL 04, en el año 2018.

Macahuachi y Gonzales (2017) en “*Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. Inicial Nuestra Señora de la Esperanza - distrito de Tambopata, Puerto Maldonado- 2016*”. El objetivo fue determinar el nivel de relación que existe entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado - 2016. Los resultados evidencian que existe una relación directa y significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado – 2016. Sustentado en la tabla 10, el coeficiente de correlación entre las variables liderazgo del director y desempeño docente es de 0,546; lo cual indica una correlación directa entre las variables liderazgo del director y desempeño docente, con un nivel de confianza de 95%.

Gonzaga (2015), *“El perfil de liderazgo del director en la organización escolar de la I.E N° 155513 Nuestra Señora de Guadalupe, Talara, Piura 2015”*. La investigación está estructurada en cinco capítulos. En el primer capítulo, planteamiento de la investigación se considera la caracterización de la problemática, el establecimiento del problema y la justificación de la investigación. Del mismo modo, se incluye la formulación de los objetivos y la propuesta de hipótesis. Por último, se toman como referencia tres antecedentes de estudio sobre el liderazgo educativo y el rol del director escolar; que se constituyen en soportes bibliográficos de la presente investigación. En el segundo capítulo, se desarrolla lo propuesto en el marco teórico. Este está estructurado en dos partes: Las Bases Teóricas Científicas y los Estilos del Liderazgo. En la Bases Teóricas Científicas se intenta plasmar cómo es entendido el liderazgo y el líder. En el cuarto capítulo, primero se presenta el contexto y sujetos de la investigación, en donde se describe el contexto en donde se encuentra la institución educativa y las características de los sujetos de la investigación. A continuación, se presentan el análisis de los resultados. Por último, se describe el análisis y la discusión de los resultados. En el último capítulo, se presentan las conclusiones de los resultados obtenidos en la presente investigación

Argote (2018) en *“Liderazgo de los directivos y su influencia con el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas del nivel de educación secundaria, provincia de Ilo, Moquegua 2016”*. tuvo como objetivo general determinar la influencia del liderazgo de los directivos en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel de Educación Secundaria de la provincia de Ilo, Moquegua 2016. Siendo la metodología de investigación de método científico, el tipo de investigación descriptivo correlacional con diseño no experimental, la muestra se considera no probabilística constituida por 131 docentes de las instituciones educativas estatales del nivel de Educación Secundaria de la provincia de Ilo, la técnica utilizada fue la encuesta para la variable liderazgo, cuyo instrumento fue el

cuestionario Likert y comprobada la fiabilidad de los instrumentos por medio del Alfa de Crombach. Para la variable desempeño docente se utilizó como instrumento una guía de observación utilizado por el Minedu. los resultados obtenidos por el coeficiente de correlación de r Pearson ,889\*\* (Correlación positiva) se acepta la hipótesis alterna, existe relación significativa entre del liderazgo de los directivos y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel del Educación Secundaria de la provincia de Ilo, Moquegua 2016.

Loarte (2019) en “*Desarrollo profesional y competencia académica de los docentes de la carrera de Educación Inicial de la Facultad de educación, UNJFSC, 2018*”. Es una investigación con un enfoque descriptivo correlacional, crítico propositivo que busca permanentemente la relación entre variable dependiente e independiente. El marco teórico del trabajo investigativo es una compilación bibliográfica y consultas de documentos de internet, de varios autores enfocados a desarrollar conceptualmente a la variable independiente: Desarrollo Profesional, así como también de la variable dependiente: Competencias académicas. Para la presente investigación se ha planteado la hipótesis: Desarrollo Profesional inciden en las competencias académicas; para comprobar esta hipótesis se aplicó instrumentos de acuerdo a la naturaleza del trabajo, y utilizando el método del Chi Cuadrado se comprobó la hipótesis planteada.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Liderazgo directivo**

#### **2.1.1.1. Definición**

Rodríguez (2002)



nos da a conocer su definición de liderazgo afirmando que es un valor agregado a la condición de "ser Director". Dirigir bien o mal depende del nivel de liderazgo que se ejerza. Se puede ser buen líder y ser mal Director; se puede ser buen Director y ser mal líder. Por eso cuando se clasifican las actividades en actividades de Dirección y actividades de liderazgo, resulta ser una inconsistencia.

Como afirma el autor, el liderazgo es una cualidad importantísima en las personas que tienen cargos importantes como por ejemplo la de Director y no pueden estar separadas unas de otras, por el contrario, se trata de que se fusionen en la persona.

Messick (2006) nos dice que el liderazgo es gestionar es, en esencia, sacarle todo el partido posible a lo que ya se tiene o se puede disponer. Liderar es ir más lejos, es sustentar una dinámica más rica y creadora con la organización y con el grupo. Es implicar, crear colaboración, buscar la satisfacción de los miembros, innovar y mejorar continuamente.

Por supuesto, el líder busca lo mejor, el beneficio de la mayoría y en base a todo lo que tiene, sacándole el mayor provecho posible; y sobretodo en el tiempo preciso; ya que la organización de la institución educativa realiza la planificación de acuerdo a lo planteado por el líder educativo (director).

Para Goleman (2002)

el liderazgo del director es el desarrollo de una competencia esencial por su papel en la gestión de la calidad de las interacciones subjetivas que se producen entre los sujetos y grupos en el seno de las organizaciones educativas, y la influencia que este ejerce sobre los sujetos individuales. Es entonces una competencia básica del director.

Un buen líder, es aquel profesional competente que utiliza sus cualidades para lograr que la institución educativa mejore año a año y que estos cambios puedan ser visibles.

También el liderazgo del director ha sido definido por Bennis (2011:35) como la "actividad de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo". Por grupo debe entenderse un grupo pequeño, un sector de la organización, una organización, etc. Debido a que lo que aquí interesa es el liderazgo en el terreno organizacional, de ahora en más utilizaremos la palabra "organización" para significarla tomada en conjunto o cualquier sector o grupo que la compone.

El liderazgo del director es un fenómeno grupal que ocurre cuando la situación demanda que él mismo inflencie y coordine las actividades de un grupo hacia la consecución de un objetivo común para la institución educativa.

Aunque muchos consideran que líder es sinónimo de popular, por lo que expresan los autores, podemos decir que es más bien dirigir con cautela, con orden y sobretodo con entusiasmo para conseguir los objetivos planteados. Lo mismo puede decirse de las teorías que asocian esos rasgos dando lugar a estándares de comportamiento o estilos de conducta (democrático, autoritario) más o menos fijos y estables.

#### **2.1.1.2. Características**

Para Salazar (2006) las principales características del Liderazgo del Director son:

- **Capacidad de argumentación.** - Uno de los aspectos más importantes de un buen líder es que tenga capacidad de argumentar.

Para un líder no debe existir la frase: “No tengo palabras para describirlo”, debes acostumbrarte a tener siempre las palabras adecuadas, la mejor forma de describir y definir tus pensamientos, lo que quieres y lo que crees correcto.

- **Control emocional.** - Las principales características del liderazgo no podían dejar de lado: “el control emocional”. Un líder no puede dejarse llevar preso de la ira, el amor o el pánico, un líder tiene que controlar sus emociones.

Un líder tiene que aprender a exaltarse solo cuando es necesario y no ante todo como suele ocurrirles a todas las personas, se trata de asignar la importancia que merece cada cosa, poner las cosas en su sitio y para ello hay que tener un mayor control emocional.

- **Confianza y seguridad.** - Si un líder no es seguro entonces no hay característica de liderazgo que valga, el liderazgo incluye confianza y seguridad. Si el Director no cree en el mismo es porque tiene un serio problema de autoestima que tiene que solventar antes de ser un líder y realmente no es tan difícil.

Para liderar de forma efectiva ante todo el Director debe reunir la característica de tener seguridad y confianza en sí mismo y en sus palabras.

- **Humildad y sinceridad.** - El Director, aunque tiene un alto cargo, al igual que cualquier otro trabajador de la institución debe mostrarse humilde, sincero y mejor como persona, lo que le asegurará un

liderazgo indiscutible, pero es obvio que esto cuesta mucho y hay que pasar por un proceso de formación de la personalidad, que no muchos desean hacer.

- **Cuidar la imagen.** - La imagen que muestra el Director, es lo que hará que las personas se formen un concepto de él, por lo tanto, se tiene que cuidar la imagen y trabajar en ella, es decir, velar por la dignidad personal sin caer en conductas autocráticas o de soberbia en las que haciendo uso del cargo, considere que es capaz de hacerlo todo, esto develará una imagen negativa del Director y como consecuencia obtendrá el rechazo.

Después de haber revisado cada una de las características que Salazar nos da a conocer, podemos entonces afirmar que el Liderazgo del Director debe formarse partiendo del lado humano, porque serán sus conductas precisamente las que determinarán su trabajo.

### **2.1.1.3. Importancia**

Los buenos resultados de una institución educativa dependen fundamentalmente del director. El director es quien debe influir y motivar las capacidades de los docentes, además del medio escolar, para lograr resultados destacados.

El Liderazgo Directivo es importante, según (Pineda, 2004) porque permitirá:

- La equitativa administración financiera
- La justa administración de recursos humanos
- Las positivas relaciones públicas
- La Gestión del logro académico
- La Gestión de la calidad

#### **2.1.1.4. Dimensiones**

##### **A. Trabajo en Equipo**

Para Bateman (2004). El trabajo en equipo es una modalidad de trabajo que puede ser realizada o no por un grupo. Por tanto, hay equipo en ocasión de la acción, de la tarea, para lograr ese resultado. Fuera de esa ocasión o momento, las personas constituyen o no un grupo.

Considerando lo que el autor expresa, podemos referir que cuando se realiza un trabajo en equipo, todos los miembros de este equipo asumen responsabilidades, de lo contrario hablaremos de una simple agrupación de personas.

Lorenzo (2006)

nos dice que trabajar en equipo, requiere la movilización de recursos propios y externos, de ciertos conocimientos, habilidades y aptitudes, que permiten a un individuo adaptarse y alcanzar junto a otros en una situación y en un contexto determinado un cometido.

Efectivamente, cuando se habla de trabajo en equipo se requiere que se pongan en práctica conocimientos, habilidades y aptitudes que en forma conjunta funcionaran para lograr el objetivo deseado.

Entonces, como refiere el autor, no es sólo saber que para trabajar en equipo tienes que hablar con los compañeros, cooperar, sino que se tiene que saber hacer, saber estar y saber ser; es decir participar activamente en el trabajo.

Cuando hablamos de trabajo en equipo citamos los siguientes indicadores:

- Responsabilidad

(Pacheco, 2011, pág. 21) Define la responsabilidad como un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral

Entonces podemos decir, en base a la definición que la persona responsable es aquella que actúa conscientemente siendo él la causa directa o indirecta de un hecho ocurrido. Está obligado a responder por alguna cosa o alguna persona. También es el que cumple con sus obligaciones o que pone cuidado y atención en lo que hace o decide.

- Confianza

- *Según* Cornu (2012), la confianza es una hipótesis sobre la conducta futura del otro. Es una actitud que concierne el futuro, en la medida en que este futuro depende de la acción de otro. Es una especie de apuesta que consiste en no inquietarse del no-control del otro y del tiempo.

- Reconocimiento

Brooks (2012), nos dice que el reconocimiento es el valor de ser justo con otros y con nosotros mismos para atribuirle los logros y fallas que se merece. Este valor es el que regala a cada persona lo que realmente se ha ganado.

## **B. Organización**

Responder a tales cuestionamientos en lo individual permitirá identificar situaciones que al dialogarse en el colectivo ayudan a reconocer la presencia de varios elementos, entre los que destacan los valores y las actitudes que prevalecen en los actores escolares (director, docentes, alumnos, padres de familia). (Fierro, 2006)

Para Reyes (2009) la organización es la estructuración de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados.

Con respecto a los indicadores de la Organización tenemos a Navarro (2002), quien nos menciona la:

- Agenda de Trabajo

La agenda de trabajo es fundamental para el director de una institución educativa, ya que le permite organizar, planificar y gestionar las tareas requeridas, para ello, es necesario tener unas buenas dotes organizativas y de sentido común, anotar toda la información que afecte al trabajo, incluso aquella que pueda inicialmente no parecer importante. (Escuela Europea de Organización Administrativa, 2010:23)

Entendemos entonces que en la agenda de trabajo se plasman los datos que se convertirán en el Plan General de Trabajo de los docentes, basados en tiempos y contenidos.

- Uso del tiempo:

Navarro (2002:91) nos dice que gestionar eficazmente el tiempo es vital para el ejercicio de la función directiva pues a través de la

misma podremos facilitar que otras tareas de un directivo se efectúen con éxito.

- Formas de comunicación
  - Según Estevez (2009) la comunicación se clasifica de tres formas:
    - a) Comunicación verbal, este tipo de comunicación utiliza la palabra hablada. El lenguaje hablado es una forma simbólica por medio de la cual los individuos sostienen una relación social donde intercambian la conceptualización de su realidad, con la finalidad de poner en común su esencia.
    - b) Comunicación no verbal, esta forma de comunicación utiliza el lenguaje del cuerpo, expresión natural del hombre, el cual refleja los estados internos de la persona que se comunica, así como patrones culturales aprendidos por medio de la socialización, a través de este lenguaje se enfatiza el mensaje hablado o se refleja una disonancia entre lo hablado y lo expresado.
    - c) Comunicación escrita, se utiliza la palabra escrita como medio de expresión. Si la comparamos con la comunicación verbal, tiene diferencias, tales como la fuerza expresiva, que se sustituye por medio de los signos ortográficos. Esta forma de comunicación tiene permanencia, por lo que en las organizaciones se sugiere enviar órdenes y mensajes importantes por escrito.
  - Climas de trabajo
- Uno de los factores determinantes en el logro educativo es el clima que se vive en la escuela y por ende en cada aula. Esto lleva a reconocer cómo son las relaciones que establecen el Director con los docentes y con los alumnos y un indicador de ello es la confianza.



## **C. Participación en la Comunidad**

Esta dimensión involucra la participación de los padres de familia y de otros miembros de la comunidad donde se ubica la escuela.

Mediante el análisis habrá que identificar el modo como el colectivo, directivo y docentes, conocen, comprenden y satisfacen las necesidades y demandas de los padres de familia, así como la forma en que se integran y participan en las actividades de la escuela, principalmente en aquellas que desde el hogar pudieran favorecer los aprendizajes de los estudiantes.

Romero (2008) nos da a conocer los indicadores de la dimensión de participación social y comunitaria.

Vinculaciones escuela - comunidad

También en esta dimensión se consideran las relaciones que se establecen con el entorno social e institucional, entre los que se encuentran los vecinos y organizaciones de la comunidad, barrio o colonia, así como los municipios y organizaciones civiles relacionadas con la educación.

### **2.2.2. El trabajo académico docente**

#### **2.2.2.1. Definiciones**

Flórez O., (2002).

El trabajo académico es entendido “como la actividad reflexiva y sistemática en la búsqueda, transferencia, apropiación, producción y aplicación del conocimiento” (Rugarcia, Op. Cit., p. 90) mediante el ejercicio de la docencia, la investigación y la extensión realizada al interior de una organización institucional que propicia la creación y reproducción de conocimiento en un contexto social e histórico específico.

Finalizando la década de los ochenta, académicos de la Universidad del Valle, en Colombia, consideraban el trabajo académico no como la transmisión de conocimiento, sino como la construcción de pensamiento, haciendo, pensando y siendo al más alto nivel profesional y mediante procesos continuos de investigación (Ortiz y Marulanda, 1990, pp. 7, 18, 57).

#### **2.2.2.2. Características del trabajo académico**

Las características del trabajo académico, ejercido por profesores que se ubican en el sector moderno, están relacionadas con acciones que propenden por la construcción de la libertad de espíritu, el diálogo permanente con la comunidad académica y la producción discursiva ligada a la investigación.

Las características del trabajo académico, ejercido por profesores que se ubican en el sector tradicional, están relacionadas con acciones que propenden por la reproducción discursiva, la reproducción de la cultura y la recontextualización del conocimiento.

Las características ligadas con la producción discursiva “tienen que ver con las posiciones, oposiciones, teorías, prácticas, investigaciones, alrededor de la producción del discurso”, y las características ligadas a la recontextualización están asociadas a la reproducción discursiva.

Estas características del trabajo académico están inmersas dentro de lo que Mario Díaz ha conceptualizado como campo académico, quien lo define como un “campo de conflicto y el primer conflicto surge de la estratificación que se da entre quienes están más directamente vinculados a la producción del discurso y quienes cumplen una función meramente reproductora” (Díaz, 1998, p. 184).

### **2.2.2.3.Docencia como práctica académica**

El trabajo académico tiene tres funciones básicas: producción, reproducción y distribución de discursos, y de ellas se desprenden tres modalidades académicas: investigación, docencia y extensión.

La docencia como modalidad del trabajo académico implica el uso de un método, no universal sino particular a las disciplinas, entendiendo por este el modo de decir, hacer, obrar, crear o transmitir un saber específico. El método de la docencia difiere del método científico, ya que el primero compromete la práctica pedagógica, mientras que el segundo involucra procesos de investigación propiamente dicha.

La docencia está relacionada con la pedagogía en cuanto ciencia que se ocupa de la educación y la enseñanza; pero la situación es que “los asuntos concernientes a la pedagogía no han sido prioritarios en la universidad colombiana” (Lucio y Serrano, 1992, p. 113) porque se valora fundamentalmente el conocimiento que el docente tenga de su disciplina, pero se subvalora su formación pedagógica.

### **2.2.2.4.Desafíos del desempeño docente**

La formación inicial y la capacitación continua y permanente de los educadores es uno de los factores que más inciden en la calidad de su trabajo, pese a ello, en la mayoría de países latinoamericanos persisten aún algunos problemas, mismos que son considerados un verdadero desafío para el eficiente desempeño de los docentes: (Robalino, 2007)

- Predominio de enfoques y modelos tradicionales en las instituciones formadoras de docentes;
- Déficit en la calidad de los formadores de formadores;
- Desarticulación entre formación inicial y formación permanente;

- Ausencia de espacios de coordinación entre los responsables de la formación de los docentes;
- Reformas centradas en la —capacitaciónl sin incidencia en la formación inicial;
- Capacitación, entendida como la sucesión de eventos organizados desde la oferta y no desde la demanda;
- Capacitación a las personas aisladamente y no a los equipos docentes;
- Asistencia a cursos de perfeccionamiento por el puntaje para el ascenso de categorías más allá de la utilidad para una función específica;
- Carencia de apoyo técnico, acompañamiento, monitoreo y evaluación al trabajo docente al interior de las propias instituciones educativas;
- Insatisfacción por los contenidos y la pertinencia de los procesos de formación;

Si bien, éste es uno de los indicadores, el desempeño profesional incluye, pero supera la sola mención del rendimiento de los estudiantes y más aún, si éste se limita a resultados de logro de dos áreas del conocimiento. (Robalino, 2007).

#### **2.2.2.5. Marco del Buen Desempeño Docente**

El Marco de Buen Desempeño Docente se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido, se ha construido una estructura que posibilite expresarla evitando reducir el concepto de Marco a una de lista de cotejo. A continuación, presentamos esta visión de docencia y los elementos que componen el Marco. La estructura de éste se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias que a su vez contienen cuarenta (40) desempeños.

#### **Los cuatro dominios del Marco**

Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

### **Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo.

### **Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes.

### **Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para congregar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable.

## **Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional.

### **Las nueve competencias docentes**

Se entiende por competencia un conjunto de características que se atribuyen al sujeto que actúa en un ámbito determinado. Fernández (s/f) reúne un grupo de conceptos de competencia y, tras examinarlos, encuentra elementos comunes:

De todas ellas se pueden deducir los elementos esenciales: (1) Son características o atributos personales: conocimientos, habilidades, aptitudes, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo. (2) Están causalmente relacionadas con ejecuciones que producen resultados exitosos. Se manifiestan en la acción. (3) Son características subyacentes a la persona que funcionan como un sistema interactivo y globalizador, como un todo inseparable que es superior y diferente a la suma de atributos individuales. (4) Logran resultados en diferentes contextos.

## **Dominio I**

### **Competencia 1**

Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

### **Competencia 2**

Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.

## **Dominio II**

### **Competencia 3**

Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

### **Competencia 4**

Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

### **Competencia 5**

Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

## **Dominio III**

### **Competencia 6**

Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así éste pueda generar aprendizajes de calidad.

### **Competencia 7**

Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

#### **Dominio IV**

##### **Competencia 8**

Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.

##### **Competencia 9**

Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

### **2.3. Bases filosóficas**

#### **Teorías de rasgos de personalidad**

Son las teorías más antiguas respecto de liderazgo. Un rasgo es una cualidad o característica distintiva de la personalidad. Según estas teorías, el líder posee rasgos específicos de personalidad que lo distinguen de las demás personas, es decir, tiene características de personalidad que le permiten influir en el comportamiento de sus semejantes.

Estas teorías recibieron la influencia de la teoría del “gran hombre”, sustentada por Carlyle para explicar que el progreso del mundo es producto de las realizaciones personales de algunos hombres sobresalientes en la historia de la humanidad.

#### **Teorías de estilos de liderazgo**



Estudian el liderazgo en cuanto a estilos de comportamiento del líder frente a los subordinados. Mientras el enfoque de rasgos apunta a lo que es el líder, el enfoque de estilos de liderazgo se refiere a lo que hace el líder, a su manera de comportarse en el ejercicio del liderazgo.

La principal teoría señala tres estilos de liderazgo: autoritario, liberal y democrático. White y Lippitt realizaron un estudio para verificar el impacto causado por tres estilos diferentes de liderazgo en niños orientados a la ejecución de tareas. Los niños fueron divididos en cuatro grupos. Cada seis semanas la dirección de cada grupo era asumida por líderes que utilizaban tres estilos diferentes: autoritario, liberal (laissez-faire) y democrático.

#### **2.4. Definición de términos básicos**

**El líder Participativo.** La toma de decisiones se realiza por el líder y los empleados, el líder se preocupa de facilitar el trabajo. El nivel de madurez del empleado es moderado (M3), los empleados saben, pero no quieren asumir responsabilidades.

**El líder Persuasivo.** Tiene un comportamiento directivo, así como de apoyo. En este caso la comunicación circula en ambas direcciones, ascendente y descendente ya que el nivel de madurez de los empleados es moderado (M2), quieren, pero no saben realizar la tarea.

**Liderazgo participativo o democrático.** A pesar que es el líder democrático el que toma la última decisión, ellos invitan a otros miembros del equipo a contribuir con el proceso de toma de decisiones. Esto no solo aumenta la satisfacción por el trabajo, sino que ayuda a desarrollar habilidades. Los miembros de equipo sienten en control de su propio destino así que están motivados a trabajar duro, más que por una recompensa económica.

**Liderazgo pedagógico.** El liderazgo pedagógico de las escuelas se constituye, en este escenario, en un factor importante para el mejoramiento de la educación y en una prioridad en las agendas de las políticas educativas. En este sentido, es importante revisar el concepto de liderazgo y su reconocimiento en la organización escolar.

**Gestión Educativa Estratégica.** Es vista como un conjunto de procesos teóricos prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales. Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia política y administración en procesos que tienen el mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático. Bernardo (2006:92)

**Gestión Escolar.** Es la actividad que desarrollamos los integrantes de la comunidad escolar para satisfacer nuestras necesidades, intereses, expectativas individuales y colectivas, que tiene que ver con mejorar las condiciones de trabajo que realizamos, de allegarnos de materiales y demás recursos que facilitan nuestro empeño docente. No es una acción individual, parte del consenso del grupo, los cohesiona internamente y nos permite establecer relaciones interpersonales dinámicas, asumiendo positivamente el rol que desempeñamos con responsabilidad. Bernardo (2006:109)

**Gestión Pedagógica.** Conjunto de actividades de conducción referidas a: Gestión de la concepción de los programas de educación y Gestión de apoyo pedagógico. En el primero implica organizar los componentes y actividades del currículo, establecer criterios para la definición y ejecución de las actividades complementarias del currículo formal, definir las consecuencias educacionales de los componentes de los currículos como proceder a la evaluación de la adecuación de los planes de estudio a los objetivos y metas provista educativos.

## 2.4. Hipótesis

### 2.4.1. Hipótesis general

El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021

### 2.4.2. Hipótesis específicas

El liderazgo directivo participativo se relaciona significativamente con el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021

El liderazgo directivo ejecutivo se relaciona significativamente con el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021

El liderazgo directivo comunitario se relaciona significativamente con el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021

## 2.5. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable X

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Liderazgo participativo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Planeación estrategia</li><li>• Clima laboral</li></ul>	5	Malo Aceptable Bueno	5 -9 10 -14 15 -20
Liderazgo ejecutivo	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Comunicación escrita</li><li>▪ Participación constante</li></ul>	5	Malo Aceptable Bueno	5 -9 10 -14 15 -20
Liderazgo comunitario	<ul style="list-style-type: none"><li>• Visita de la comunidad</li><li>• Eventos interescolares</li></ul>	5	Malo Aceptable Bueno	5 -9 10 -14 15 -20
Liderazgo directivo		15	Malo Aceptable	15 -29 30 -44

	Bueno	45 -60
--	-------	--------

Tabla 2. Operacionalización de la variable Y

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce y comprende las características de todos los estudiantes.</li> <li>• Planifica la enseñanza</li> </ul>	5	Bajo	5 -9
			Medio	10 -14
			Alto	15 -20
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crea un clima propicio</li> <li>• Conduce el proceso Enseñanza</li> </ul>	5	Bajo	5 -9
			Medio	10 -14
			Alto	15 -20
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establece relaciones de respeto</li> <li>• Reflexiona sobre su práctica pedagógica</li> </ul>	5	Bajo	5 -9
			Medio	10 -14
			Alto	15 -20
Trabajo académico		15	Bajo	15 -29
			Medio	30 -44
			Alto	45 -60

## CAPITULO III METODOLOGIA

### 3.1. Tipo de estudio

Citando la clasificación que presentan Sánchez y Reyes (2002), según la naturaleza de los problemas, la presente es una investigación de tipo sustantiva porque trata de responder a problemas teóricos, busca principios y leyes generales que permitan organizar una teoría científica y está orientada a describir, explicar o predecir.

Y es **correlacional** por cuanto está interrelacionada en determinar a través de una muestra de sujetos, el grado de relación existente entre las variables identificadas.

### 3.2. Población y muestra

#### 3.2.1. Población

Es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Así mismo la define Balestrini Acuña (1998) como “Un conjunto finito o infinito de personas, cosas o elementos que presentan características comunes” (p.123).

La población está constituida por 135 entre docentes y padres de familia de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe, distrito de Huacho.

Tabla 3. Población del estudio

<b>N</b>	<b>Grado</b>	<b>Subpoblacion</b>
1	Docentes	15
2	Padres de familia	120
	<b>TOTAL</b>	<b>135</b>

### 3.2.2. Muestra

La muestra fue censal, es decir se considera a toda la población de estudio

:

Tabla 4. Muestra del estudio

N	Grado	Subpoblacion
1	Docentes	15
2	Padres de familia	120
	<b>TOTAL</b>	<b>135</b>

### 3.3.Método de investigación

El método empleado en este estudio fue el deductivo, porque se realizó una construcción teórica del objeto de estudio, asimismo, el diseño descriptivo - correlacional, la operacionalización de las variables y la discusión de los resultados fueron determinados por la construcción realizada sobre los datos recogidos por los instrumentos, sin olvidar que estos datos se presentaron en forma sistematizada en tablas estadísticas, figuras y sus respectivos análisis interpretativos que posibilitaron la validación de las hipótesis con los estadísticos pertinentes. (Hernández et al, 2010).

### 3.4. Técnicas de recolección de datos

#### Instrumentos utilizados

La técnica empleada en el desarrollo del presente estudio fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el Cuestionario.

Para medir la variable Liderazgo directivo, se consideró la siguiente escala de Likert:

Siempre (4)

Casi siempre (3)

Algunas veces	(2)
Nunca	(1)

**Ficha Técnica 01:**

Nombre Original :	Cuestionario para la variable Liderazgo directivo
Autor:	Khiara Cristhel Cavero Morales
Procedencia:	Huacho - Perú, 2021
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021.
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	Aproximadamente de 25 a 30 minutos
Edad:	Docentes y padres de familia de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021

Para medir la variable Trabajo académico, se consideró la siguiente escala de Likert:

Siempre	(4)
Casi siempre	(3)
Algunas veces	(2)
Nunca	(1)

**Ficha Técnica 02:**

Nombre Original :	Cuestionario para la variable Trabajo académico
Autor:	Khiara Cristhel Cavero Morales

Procedencia:	Huacho - Perú, 2021
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021.
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	Aproximadamente de 25 a 30 minutos
Edad:	Docentes y padres de familia de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021

**a) Validez del instrumento**

Validez del cuestionario sobre la variable liderazgo directivo, fue sometida a criterio de un grupo de Jueces Expertos, integrado por profesores entre Magíster y Doctores en Educación que laboran en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, quienes en función a sus conocimientos y experiencia en investigación.

Tabla 5. Validez del cuestionario

<b>Expertos</b>	<b>Suficiencia del instrumento</b>	<b>Aplicabilidad del instrumento</b>
Experto 1	Hay Suficiencia	Es aplicable
Experto 2	Hay Suficiencia	Es aplicable
Experto 3	Hay Suficiencia	Es aplicable

Fuente: Elaboración propia.



### **3.5.Método de análisis de datos**

#### **a. Descriptiva**

Luego de la recolección de datos, se procedió al procesamiento de la información, con la elaboración de cuadros y gráficos estadísticos, se utilizó para ello el SPSS.

#### **b. Inferencial**

Proporcionará la teoría necesaria para inferir o estimar la generalización o toma de decisiones sobre la base de la información parcial mediante técnicas descriptivas. Se someterá a prueba:

- Las Hipótesis Análisis de los cuadros de doble entrada
- Coeficiente de correlación de Spearman,

## CAPITULO IV

### ANALISIS DE LOS RESULTADOS

#### 4.1. Resultados descriptivos de las variables

Tabla 6. Liderazgo directivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	26	19,3	19,3
	Bajo	6	4,4	23,7
	Medio	103	76,3	100,0
	Total	135	100,0	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes y padres de familia de la I.E. Nuestra Señora de Guadalupe, distrito de Huacho

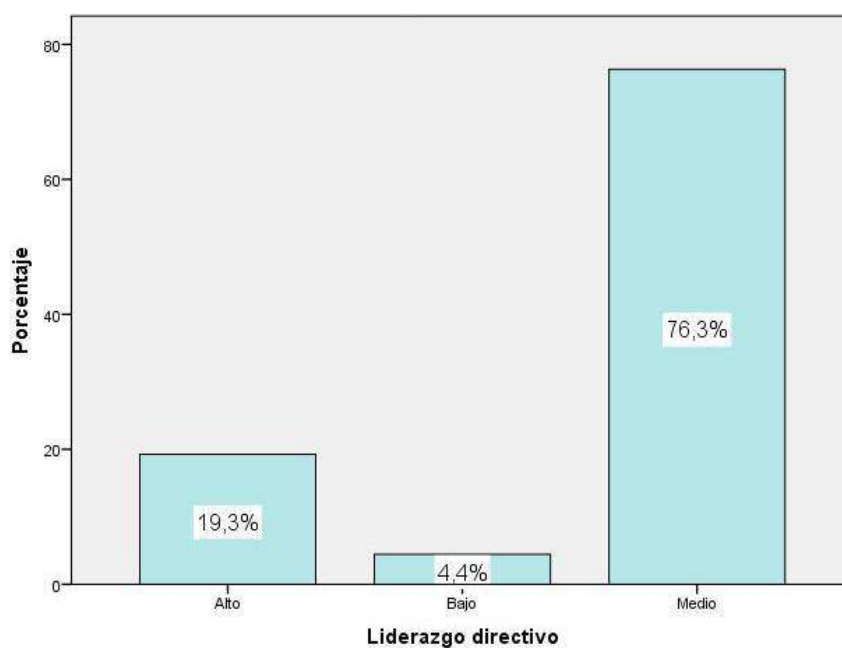


Figura 1. Liderazgo directivo

De la fig. 1, un 76,3% de docentes y padres de familia de la I.E. Nuestra Señora de Guadalupe, distrito de Huacho muestran un nivel medio en la variable Liderazgo directivo, un 19,3% consiguieron un nivel alto y un 4,4% obtuvieron un nivel bajo.

Tabla 7. Liderazgo participativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	47	34,8	34,8
	Bajo	12	8,9	43,7
	Medio	76	56,3	100,0
	Total	135	100,0	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes y padres de familia de la I.E. Nuestra Señora de Guadalupe, distrito de Huacho

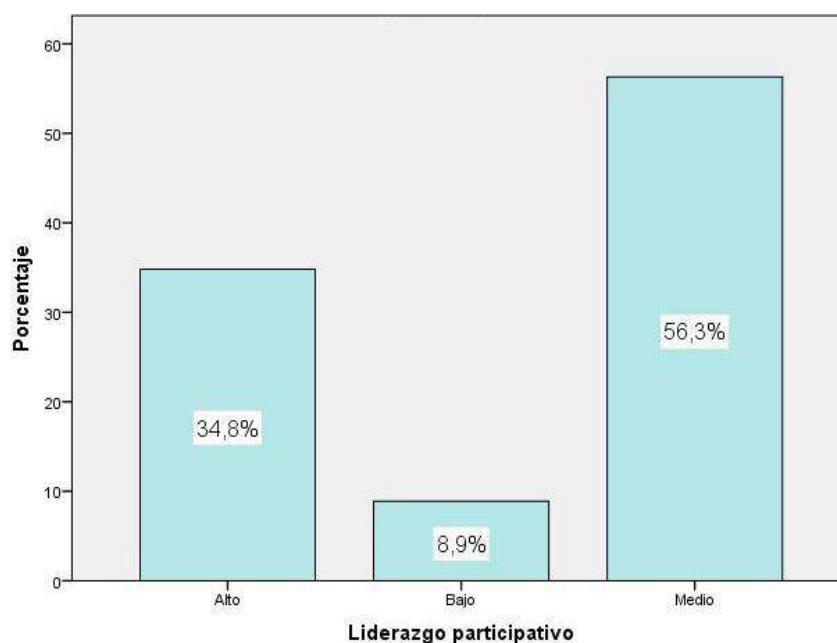


Figura 2. Liderazgo participativo

De la fig. 2, un 56,3% de docentes y padres de familia de la I.E. Nuestra Señora de Guadalupe, distrito de Huacho muestran un nivel medio en la dimensión Liderazgo directivo participativo, un 34,8% consiguieron un nivel alto y un 8,9% obtuvieron un nivel bajo.

Tabla 8. Liderazgo ejecutivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Alto	34	25,2	25,2	25,2
Válidos Bajo	6	4,4	4,4	29,6
Válidos Medio	95	70,4	70,4	100,0
Total	135	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes y padres de familia de la I.E. Nuestra Señora de Guadalupe, distrito de Huacho

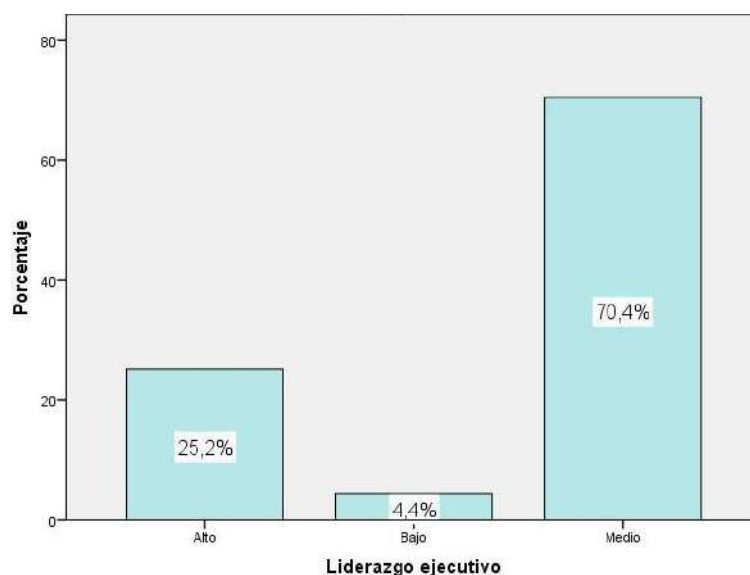


Figura 3. Liderazgo ejecutivo

De la fig. 3, un 70,4% de docentes y padres de familia de la I.E. Nuestra Señora de Guadalupe, distrito de Huacho muestran un nivel medio en la dimensión Liderazgo directivo ejecutivo, un 25,2% consiguieron un nivel alto y un 4,4% obtuvieron un nivel bajo.

Tabla 9. Liderazgo comunitario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	26	19,3	19,3
	Bajo	6	4,4	23,7
	Medio	103	76,3	100,0
	Total	135	100,0	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes y padres de familia de la I.E. Nuestra Señora de Guadalupe, distrito de Huacho

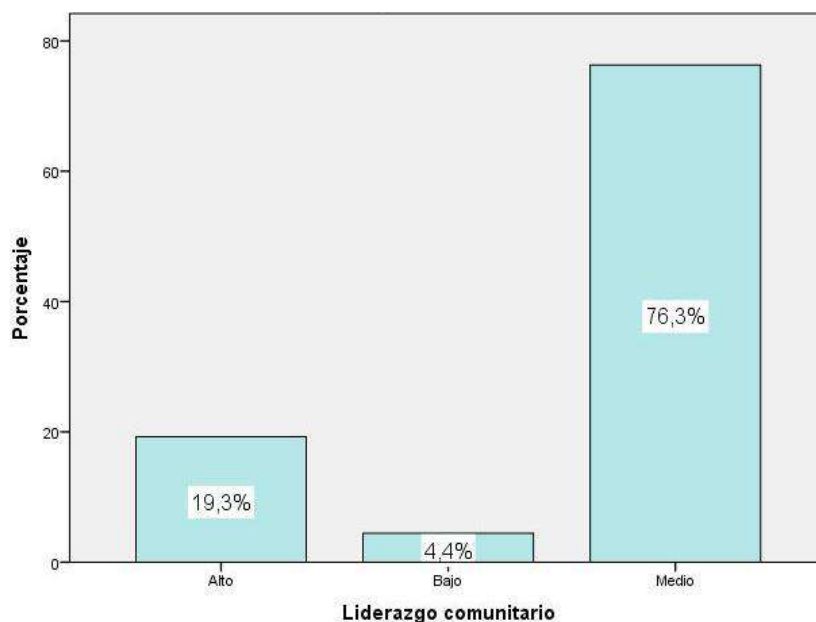


Figura 4. Liderazgo comunitario

De la fig. 4, un 76,3% de docentes y padres de familia de la I.E. Nuestra Señora de Guadalupe, distrito de Huacho muestran un nivel medio en la dimensión Liderazgo directivo comunitario, un 19,3% consiguieron un nivel alto y un 4,4% obtuvieron un nivel bajo.

Tabla 10. Trabajo académico del docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Alto	26	19,3	19,3	19,3
Bajo	54	40,0	40,0	59,3
Medio	55	40,7	40,7	100,0
Total	135	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes y padres de familia de la I.E. Nuestra Señora de Guadalupe, distrito de Huacho

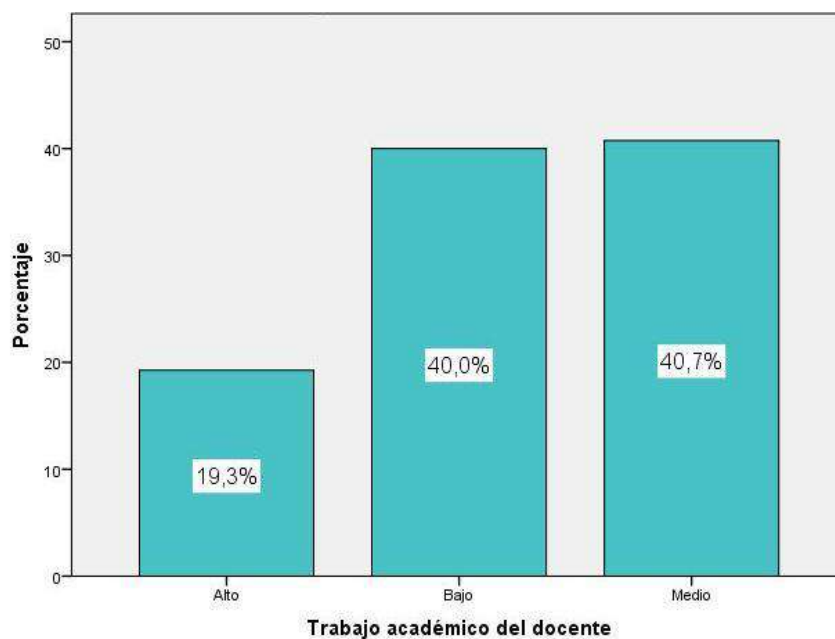


Figura 5. Trabajo académico del docente

De la fig. 5, un 40,7% de docentes y padres de familia de la I.E. Nuestra Señora de Guadalupe, distrito de Huacho muestran un nivel medio en la variable Trabajo académico del docente, un 40,0% consiguieron un nivel bajo y un 19,3% obtuvieron un nivel alto.

## 4.2. Generalización entorno la hipótesis central

### Hipótesis general

**H<sub>a</sub>**: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021.

**H<sub>0</sub>**: El liderazgo directivo NO se relaciona significativamente con el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021.

Tabla 11. Liderazgo directivo y el trabajo académico docente

		Correlaciones	
		Liderazgo directivo	Trabajo académico del docente
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,678**
	Trabajo académico del docente	N	.
		Coefficiente de correlación	,000
		Sig. (bilateral)	135
		N	135

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

La tabla 11 muestra una correlación de  $r= 0,678$  con un valor  $\text{Sig}<0,05$  con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre el liderazgo directivo y el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe-2021. La correlación es de una magnitud buena.

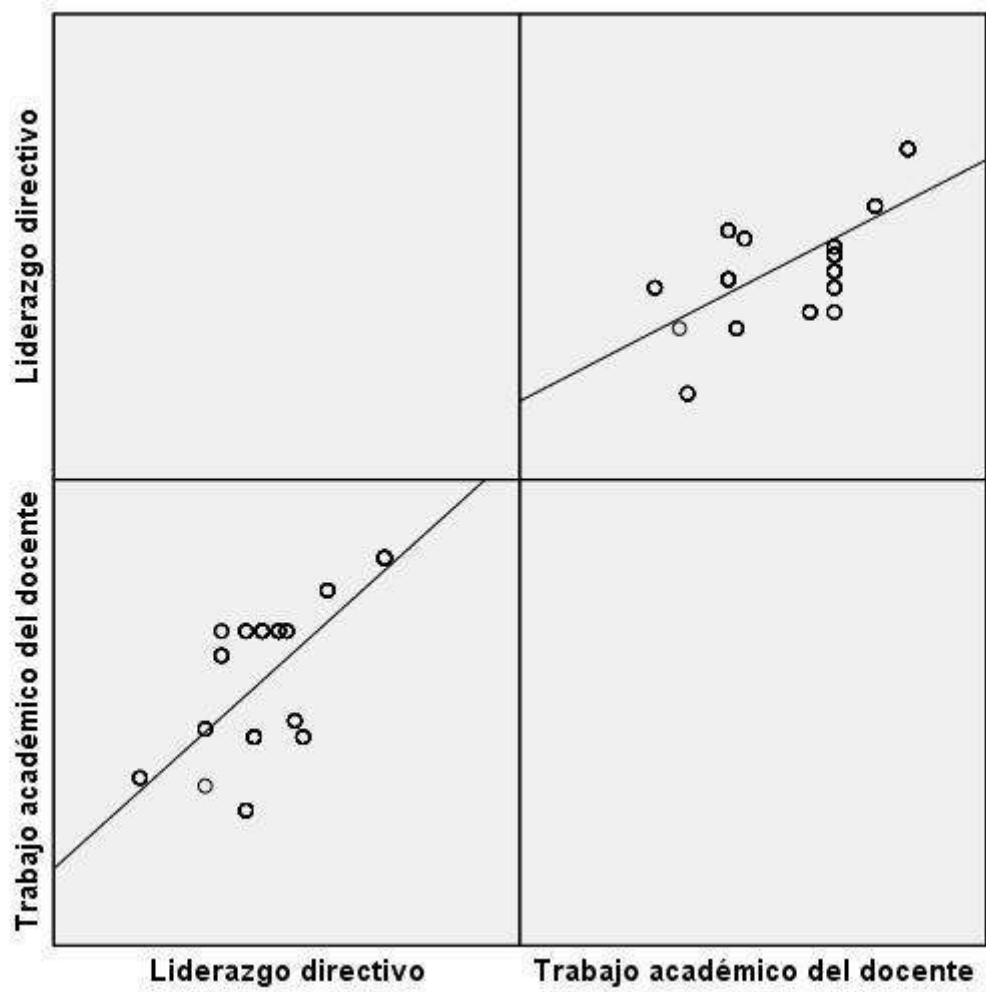


Figura 6. *Liderazgo directivo y el trabajo académico docente*



### Hipótesis específica 1

**H<sub>a</sub>:** El liderazgo directivo participativo se relaciona significativamente con el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021.

**H<sub>0</sub>:** El liderazgo directivo participativo NO se relaciona significativamente con el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021.

Tabla 12. Liderazgo directivo participativo y el trabajo académico docente

		Correlaciones		
		Liderazgo participativo	Trabajo académico del docente	
Rho de Spearman	Liderazgo participativo	Coefficiente de correlación	1,000	,573**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Trabajo académico del docente	N	135	135
		Coefficiente de correlación	,573**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	135	135

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

La tabla 12 muestra una correlación de  $r = 0,573$  con un valor  $\text{Sig} < 0,05$  con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre el liderazgo directivo participativo y el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021. La correlación es de una magnitud moderada.

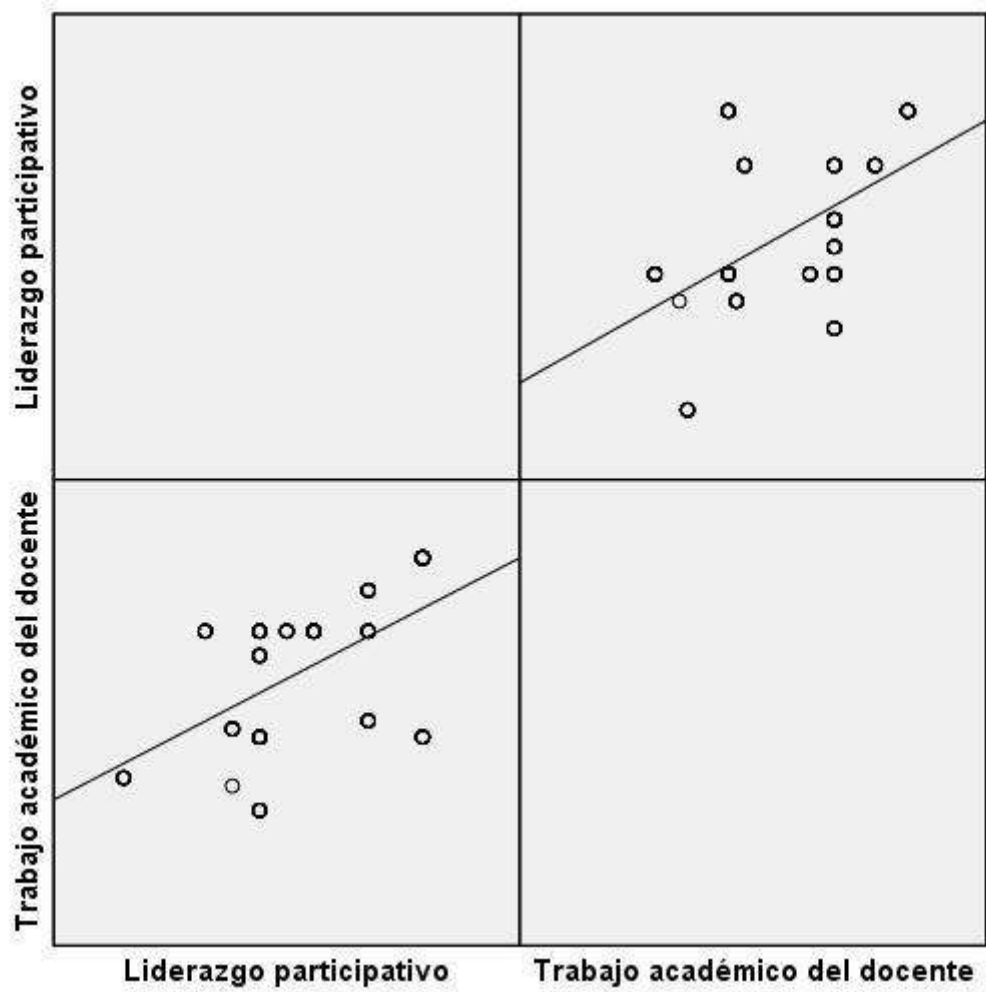


Figura 7. Liderazgo directivo participativo y el trabajo académico docente

## Hipótesis específica 2

**H<sub>a</sub>:** El liderazgo directivo ejecutivo se relaciona significativamente con el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021.

**H<sub>0</sub>:** El liderazgo directivo ejecutivo no se relaciona significativamente con el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021.

Tabla 13. Liderazgo directivo ejecutivo y el trabajo académico docente

<b>Correlaciones</b>			
		Liderazgo ejecutivo	Trabajo académico del docente
Rho de Spearman	Liderazgo ejecutivo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,758**
	Trabajo académico del docente	N	.
		Coefficiente de correlación	,000
		Sig. (bilateral)	,758**
		N	135

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

La tabla 13 muestra una correlación de  $r= 0,758$  con un valor  $\text{Sig}<0,05$  con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre el liderazgo directivo ejecutivo y el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021. La correlación es de una magnitud buena.

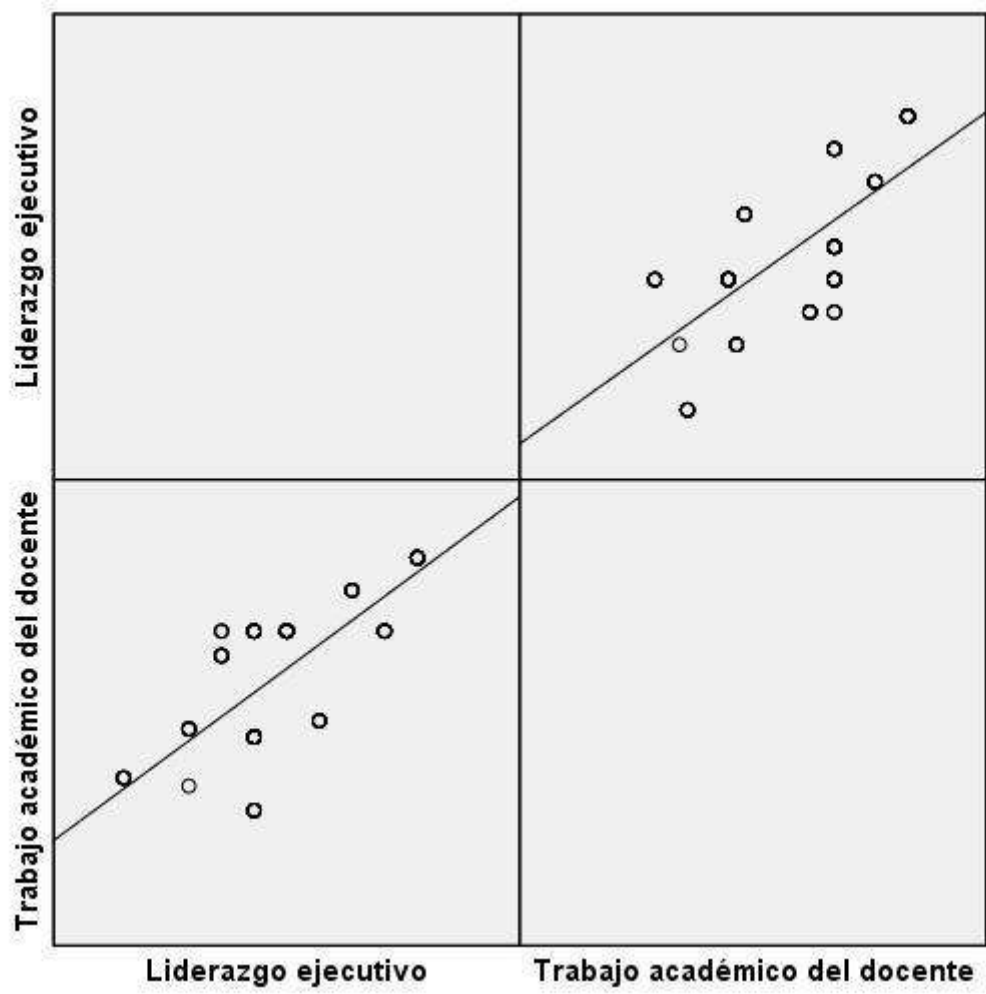


Figura 8. Liderazgo directivo ejecutivo y el trabajo académico docente

### Hipótesis específica 3

**H<sub>a</sub>:** El liderazgo directivo comunitario se relaciona significativamente con el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021.

**H<sub>0</sub>:** El liderazgo directivo comunitario no se relaciona significativamente con el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021.

Tabla 14. Liderazgo directivo comunitario y el trabajo académico docente

		<b>Correlaciones</b>		
		Liderazgo comunitario	Trabajo académico del docente	
Rho de Spearman	Liderazgo comunitario	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,638**	
	Trabajo académico del docente	N	.	,000
		Coeficiente de correlación	135	135
		Sig. (bilateral)	,638**	1,000
		N	,000	.
	N	135	135	

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

La tabla 14 muestra una correlación de  $r = 0,638$  con un valor  $Sig < 0,05$  con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre el liderazgo directivo comunitario y el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021. La correlación es de una magnitud buena.

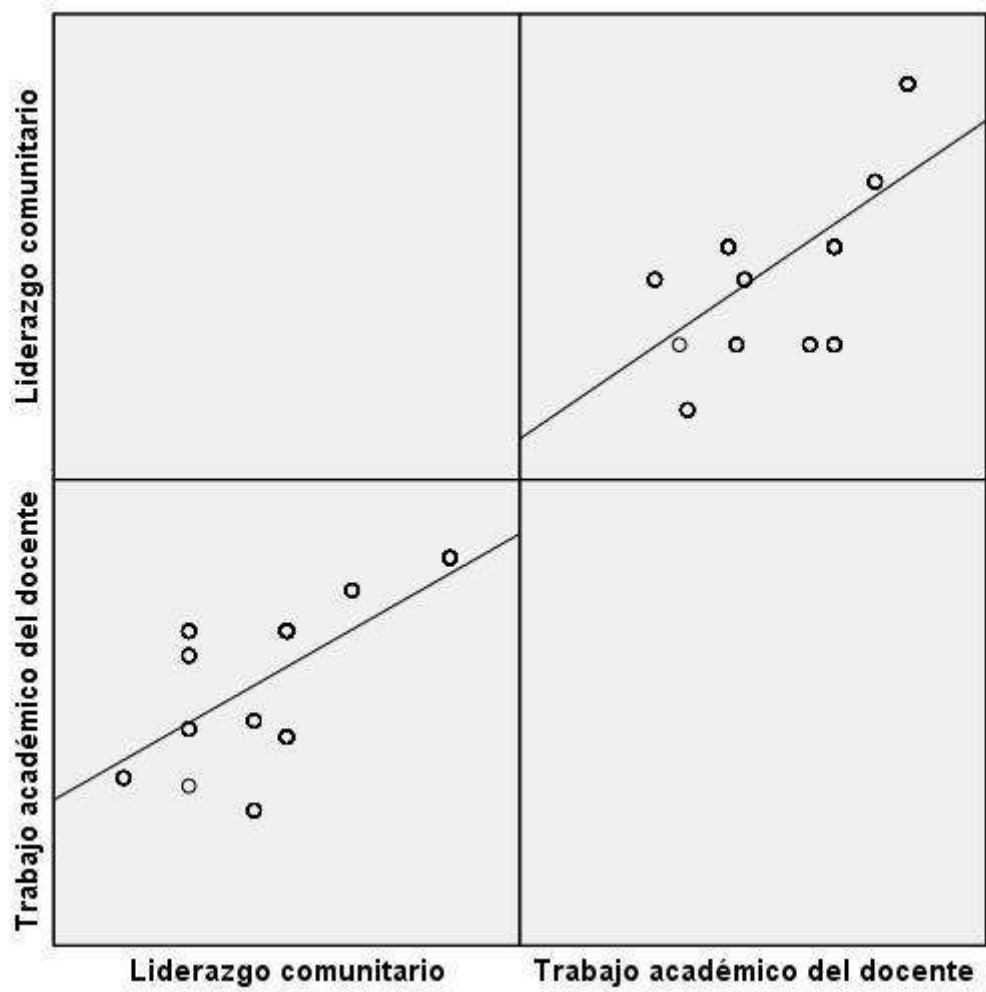


Figura 9. Liderazgo directivo comunitario y el trabajo académico docente

## CAPITULO V

### DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### DISCUSIÓN

El liderazgo directivo es ideal en muchos casos, sobre todo cuando ingresan nuevos empleados a la organización. Cuando se ejerce en esos casos, es capaz de lograr que la persona que está ingresando, se sienta cómoda rápidamente y cumpla con las tareas asignadas para facilitar su propio proceso de adaptación.

Después de los análisis realizados se puede evidenciar que Existe una relación entre el liderazgo directivo y el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021. La correlación es de una magnitud buena. Iguales resultados se hallaron en (Acuña & Bolívar, 2019) en “Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa”. El objetivo a seguir fue analizar la relación entre estilos de liderazgo y modelos de gestión en una Institución de Barranquilla. El enfoque es cuantitativo y de acuerdo al control de las variables es tipo no experimental y según el objetivo de estudio es correlacionar en vista que su objetivo es identificar probables relaciones entre variable; el diseño de la investigación es de corte transversal, de campo, un estudio de caso; la muestra es censal, las técnicas a utilizar son las encuestas; se utilizaron dos instrumentos que medirán los estilos de liderazgo y el modelo de gestión de los directivos docentes. La población objeto de estudio docentes, directivos docentes, coordinadores, y psicorientador de la Institución Educativa Distrital Concentración Cevillar. En el resultado se evidencia según el coeficiente de correlación producto momento de Pearson que existe una relación directa y significativa entre el modelo de gestión de calidad educativa y el estilo de liderazgo, confirmándose así la hipótesis planteada en este estudio

Y en la de Ríos, Gonzales, y Prieto (2017) en Liderazgo directivo y su incidencia en el éxito escolar, como factor de calidad de la institución educativa en cuatro colegios oficiales de Bogotá”. el presente proyecto de tipo cualitativo y diseño de Teoría

Fundamentada presenta una indagación acerca del liderazgo directivo y los efectos percibidos por docentes, estudiantes y los propios directivos en cuatro instituciones educativas oficiales de Bogotá: Naciones Unidas, La Estancia San Isidro Labrador, La Gaitana y Aldemar Rojas Plazas. Los insumos recolectados se procesaron con el Atlas Ti, versión 7.5 y se siguió la ruta para el análisis de teoría fundamentada que pretende abstraer teoría sustantiva emergente de los datos. Los resultados revelan que la comunidad educativa percibe una clara incidencia de los estilos y las prácticas de liderazgo directivo en el éxito escolar, lo cual puede brindar información relevante para potenciar la calidad de las instituciones educativas.

En definitiva, el liderazgo directivo es uno de los más necesarios en las Instituciones educativas, independientemente de su tipo, se trata de un liderazgo que promueve la comunicación para ejercer su influencia en función de manejar al equipo y esto es justo lo que hace un verdadero líder: comunicar asertivamente para promover el trabajo en equipo y realización de tareas.



## CONCLUSIONES

- **Primera:** Existe una relación entre el liderazgo directivo y el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021. La correlación es de una magnitud buena.
- **Segunda:** Existe una relación entre el liderazgo directivo participativo y el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021. La correlación es de una magnitud moderada.
- **Tercera:** Existe una relación entre el liderazgo directivo ejecutivo y el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021. La correlación es de una magnitud buena.
- **Cuarta:** Existe una relación entre el liderazgo directivo comunitario y el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021. La correlación es de una magnitud buena.

## RECOMENDACIONES

- **Primera:** A los directivos de la I.E. se sugiere promover la participación de toda la comunidad educativa para la mejora del aprendizaje de los estudiantes.
- **Segunda:** Se sugiere a los directores de las instituciones educativas del nivel de Educación Secundaria de la provincia de Huaura., realizar reuniones de trabajo colaborativo con los docentes los cuales conlleven a mejorar los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.
- **Tercera:** Se sugiere a los directores de las instituciones educativas del nivel de Educación Secundaria, replantear el monitoreo y acompañamiento pedagógico a los docentes lo cual conlleve a la mejora de su desempeño docente de sus actividades pedagógicas y lograr mejores aprendizajes en los estudiantes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

### 5.1. Fuentes documentales

- Acuña, A., & Bolívar, C. (2019). *Tesis: Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa*. Barranquilla. Colombia: Universidad de la Costa.
- Argote, D. (2018). *Tesis: Liderazgo de los directivos y su influencia con el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas del nivel de educación secundaria, provincia de Ilo, Moquegua 2016*. Arequipa. Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Cartes, A., Varela, M., & Villena, L. (2015). *Tesis: El liderazgo directivo como herramienta efectiva para la construcción y actualización de un proyecto institucional de carácter participativo*. Chilan. Chile: Universidad del Bio bio.
- Castro, M. (2020). *Tesis: Liderazgo directivo en una institución educativa del nivel inicial*. Piura. Perú: Universidad Nacional de Tumbes.
- Gonzaga, G. (2015). *El perfil de liderazgo del director en la organización escolar de la I.E N<sup>a</sup> 155513 Nuestra Señora de Guadalupe, Talara, Piura 2015*. Piura: Universidad de Piura- Maestría en Gestión Educativa.
- Lincovil, G. (2015). *Tesis: Prácticas de liderazgo: un recorrido por la experiencia de directores seleccionados por el sistema de alta dirección pública*. Santiago. Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Loarte, C. (2019). *Tesis: Desarrollo profesional y competencia académica de los docentes de la carrera de Educación Inicial de la Facultad de educación, UNJFSC, 2018*. Huacho. Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho.

- Macahuachi, P., & Gonzales, K. (2017). *Tesis: Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. Inicial Nuestra Señora de la Esperanza - distrito de Tambopata, Puerto Maldonado- 2016*. Madre de Dios. Perú: Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.
- Pacheco, M. (21 de Agosto de 2011). *Características del liderazgo*. Recuperado el 12 de Enero de 2018, de <http://www.tumundoescolar.net/conociendo/la-responsabilidad-como-valor/>
- Rios, M., Gonzales, I., & Prieto, O. (2017). *Tesis: Liderazgo directivo y su incidencia en el éxito escolar, como factor de calidad de la institución educativa en cuatro colegios oficiales de Bogotá*. Bogota. Colombia: Universidad de la Sabana.
- Romero, A. (2008). *Relación entre liderazgo Directivo y desempeño de docentes de la provincia de Cañete*. Cañete, Perú.
- Salazar, M. (2006). *El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden?* Viña del Mar, Chile.
- Vila, H. (2018). *Tesis: Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 – Comas, 2018*. Lima. Perú: Universidad Cesar Vallejo.

## **5.2. Fuentes Bibliográficas**

- Bateman, T. (2004). *La administración una ventaja competitiva*. México: Ed. McGraw Hill - 4ta Edición.
- Estevez, J. (2009). *La autocapacitación docente*. Panama: Editorial Millón.
- Fierro, C. (2006). *El consejo técnico un encuentro entre maestros*. Mexico: Libros del Rincon. SEP.
- Lorenzo, M. (2006). *La función de liderazgo de la dirección escolar: una competencia transversal*. México: Enseñanza22.

Pineda, L. (2004). *Liderazgo directivo*. Mexico: Mc.Graw Hill.

### **5.3. Fuentes Electrónicas**

Wikipedia. (03 de 01 de 2020). *Wikipedia*. Obtenido de Wikipedia:  
<https://es.wikipedia.org>.

## **ANEXOS**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO ACADÉMICO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**  
**NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE- 2021**

Problemas	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b><u>Problema general</u></b> ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021?</p> <p><b><u>Problemas específicos</u></b> ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo participativo y el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo ejecutivo y el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021?</p>	<p><b><u>Objetivo general</u></b> Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021.</p> <p><b><u>Objetivos específicos</u></b> Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo participativo y el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021.</p> <p>Establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo ejecutivo y el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021.</p>	<p><b><u>Hipótesis general</u></b> El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021</p> <p><b><u>Hipótesis específicas</u></b> El liderazgo directivo participativo se relaciona significativamente con el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021</p> <p>El liderazgo directivo ejecutivo se relaciona significativamente con el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021</p>	VARIABLE INDEPENDIENTE (X): <b>Liderazgo directivo</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Índices</b>
			Liderazgo participativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Planeación estrategia</li> <li>● Clima laboral</li> </ul>	5	Siempre Casi siempre A veces Nunca
			Liderazgo ejecutivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comunicación escrita</li> <li>▪ Participación constante</li> </ul>	5	
			Liderazgo comunitario	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Visita de la comunidad</li> <li>● Eventos interescolares</li> </ul>	5	
			Total		15	
			VARIABLE DEPENDIENTE (Y): <b>Trabajo académico</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Índices</b>
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Conoce y comprende las características de todos los estudiantes.</li> <li>● Planifica la enseñanza</li> </ul>	5	Siempre Casi siempre A veces Nunca
			Enseñanza para el	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Crea un clima propicio</li> </ul>	5	

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo comunitario y el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe- 2021?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo comunitario y el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe-2021.	El liderazgo directivo comunitario se relaciona significativamente con el trabajo académico en docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe-2021	aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conduce el proceso Enseñanza</li> </ul>	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establece relaciones de respeto</li> <li>• Reflexiona sobre su práctica pedagógica</li> </ul>	5
			Total		15



## MATRIZ DE DATOS

N	Liderazgo directivo																V1	Trabajo académico del docente																V2						
	Liderazgo participativo					Liderazgo ejecutivo					Liderazgo comunitario							ST1	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						ST2					
	1	2	3	4	5	S1	6	7	8	9	10	S2	11	12	13	14			15	S3	1	2	3	4	5	S4	6	7	8	9	10	S5	11			12	13	14	15	S6
1	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	2	3	2	3	3	13	40	Medio	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	40	Medio
2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30	Medio	2	2	2	2	1	9	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	21	Bajo
3	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	52	Alto	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16	49	Alto
4	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	36	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo
5	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio
6	1	1	2	1	1	6	2	2	1	2	1	8	1	1	2	2	2	8	22	Bajo	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	1	7	2	1	1	2	1	7	22	Bajo
7	3	2	2	2	2	11	2	2	2	1	4	11	2	2	1	1	4	10	32	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	37	Medio
8	1	1	1	4	4	11	2	1	4	1	4	12	2	4	1	1	4	12	35	Medio	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	18	Bajo
9	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	36	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo
10	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	52	Alto	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	16	3	4	3	3	3	16	49	Alto	
11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30	Medio	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	1	9	28	Bajo
12	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	2	3	2	3	3	13	40	Medio	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	40	Medio
13	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio
14	3	4	4	4	2	17	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	42	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo
15	3	2	2	2	2	11	2	2	4	4	4	16	2	2	1	1	4	10	37	Medio	3	2	2	2	3	12	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio	
16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	
17	3	3	1	1	1	9	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	35	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio
18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	1	4	14	3	3	1	1	4	12	41	Medio	3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	7	3	1	1	1	1	7	29	Bajo
19	2	2	2	3	3	12	2	3	3	2	2	12	2	3	2	3	3	13	37	Medio	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	40	Medio
20	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	36	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo
21	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	52	Alto	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	16	3	4	3	3	3	16	49	Alto	
22	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio
23	3	2	2	2	2	11	2	2	2	1	4	11	2	2	1	1	4	10	32	Medio	3	2	2	2	3	12	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio	
24	1	1	1	4	4	11	2	1	4	1	4	12	2	4	1	1	4	12	35	Medio	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	18	Bajo
25	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio
26	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	52	Alto	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	16	3	4	3	3	3	16	49	Alto	
27	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	36	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo
28	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio
29	1	1	2	1	1	6	2	2	1	2	1	8	1	1	2	2	2	8	22	Bajo	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	1	7	2	1	1	2	1	7	22	Bajo
30	3	2	2	2	2	11	2	2	2	1	4	11	2	2	1	1	4	10	32	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	37	Medio	
31	1	1	1	4	4	11	2	1	4	1	4	12	2	4	1	1	4	12	35	Medio	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	18	Bajo
32	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	36	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo
33	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	52	Alto	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	16	3	4	3	3	3	16	49	Alto	
34	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30	Medio	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	1	9	28	Bajo

35	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	2	3	2	3	3	13	40	Medio	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	40	Medio
36	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio
37	3	4	4	4	2	17	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	42	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo
38	3	2	2	2	2	11	2	2	4	4	4	16	2	2	1	1	4	10	37	Medio	3	2	2	2	3	12	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio	
39	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	
40	3	3	1	1	1	9	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	35	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio
41	3	3	3	3	3	15	3	3	3	1	4	14	3	3	1	1	4	12	41	Medio	3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	7	3	1	1	1	1	7	29	Bajo
42	2	2	2	3	3	12	2	3	3	2	2	12	2	3	2	3	3	13	37	Medio	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	40	Medio
43	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	36	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo
44	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	52	Alto	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16	49	Alto
45	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio
46	3	2	2	2	2	11	2	2	2	1	4	11	2	2	1	1	4	10	32	Medio	3	2	2	2	3	12	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio
47	1	1	1	4	4	11	2	1	4	1	4	12	2	4	1	1	4	12	35	Medio	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	18	Bajo
48	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio
49	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	52	Alto	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16	49	Alto
50	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	36	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo
51	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio
52	1	1	2	1	1	6	2	2	1	2	1	8	1	1	2	2	2	8	22	Bajo	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	1	7	2	1	1	2	1	7	22	Bajo
53	3	2	2	2	2	11	2	2	2	1	4	11	2	2	1	1	4	10	32	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	37	Medio	
54	1	1	1	4	4	11	2	1	4	1	4	12	2	4	1	1	4	12	35	Medio	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	18	Bajo
55	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	36	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo
56	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	52	Alto	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16	49	Alto
57	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30	Medio	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	1	9	28	Bajo
58	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	12	2	3	2	3	3	13	40	Medio	3	3	3	3	2	14	2	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	40	Medio	
59	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio
60	3	4	4	4	2	17	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	42	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo
61	3	2	2	2	2	11	2	2	4	4	4	16	2	2	1	1	4	10	37	Medio	3	2	2	2	3	12	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio
62	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto
63	3	3	1	1	1	9	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	35	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio
64	3	3	3	3	3	15	3	3	3	1	4	14	3	3	1	1	4	12	41	Medio	3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	7	3	1	1	1	1	7	29	Bajo
65	2	2	2	3	3	12	2	3	3	2	2	12	2	3	2	3	3	13	37	Medio	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	40	Medio
66	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	36	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo
67	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	52	Alto	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16	49	Alto
68	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio
69	3	2	2	2	2	11	2	2	2	1	4	11	2	2	1	1	4	10	32	Medio	3	2	2	2	3	12	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio
70	1	1	1	4	4	11	2	1	4	1	4	12	2	4	1	1	4	12	35	Medio	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	18	Bajo
71	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio
72	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	52	Alto	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16	49	Alto
73	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	36	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo
74	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio
75	1	1	2	1	1	6	2	2	1	2	1	8	1	1	2	2	2	8	22	Bajo	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	1	7	2	1	1	2	1	7	22	Bajo
76	3	2	2	2	2	11	2	2	2	1	4	11	2	2	1	1	4	10	32	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	37	Medio
77	1	1	1	4	4	11	2	1	4	1	4	12	2	4	1	1	4	12	35	Medio	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	18	Bajo
78	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	36	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo

79	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	52	Alto	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16	49	Alto	
80	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30	Medio	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	1	9	28	Bajo	
81	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	2	3	2	3	3	13	40	Medio	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	40	Medio	
82	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	3	13	40	Medio
83	3	4	4	4	2	17	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	42	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo	
84	3	2	2	2	2	11	2	2	4	4	4	16	2	2	1	1	4	10	37	Medio	3	2	2	2	3	12	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio	
85	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	
86	3	3	1	1	1	9	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	35	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio	
87	3	3	3	3	3	15	3	3	3	1	4	14	3	3	1	1	4	12	41	Medio	3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	7	3	1	1	1	1	7	29	Bajo	
88	2	2	2	3	3	12	2	3	3	2	2	12	2	3	2	3	3	13	37	Medio	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	40	Medio	
89	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	36	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo	
90	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	52	Alto	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16	49	Alto	
91	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	52	Alto	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16	49	Alto	
92	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	36	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo	
93	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio	
94	1	1	2	1	1	6	2	2	1	2	1	8	1	1	2	2	2	8	22	Bajo	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	1	7	2	1	1	2	1	7	22	Bajo	
95	3	2	2	2	2	11	2	2	2	1	4	11	2	2	1	1	4	10	32	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	37	Medio	
96	1	1	1	4	4	11	2	1	4	1	4	12	2	4	1	1	4	12	35	Medio	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	18	Bajo	
97	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	36	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo	
98	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	52	Alto	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16	49	Alto	
99	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30	Medio	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	1	9	28	Bajo	
100	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	2	3	2	3	3	13	40	Medio	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	40	Medio	
101	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio	
102	3	4	4	4	2	17	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	42	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo	
103	3	2	2	2	2	11	2	2	4	4	4	16	2	2	1	1	4	10	37	Medio	3	2	2	2	3	12	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio	
104	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	
105	3	3	1	1	1	9	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	35	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio	
106	3	3	3	3	3	15	3	3	3	1	4	14	3	3	1	1	4	12	41	Medio	3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	7	3	1	1	1	1	7	29	Bajo	
107	2	2	2	3	3	12	2	3	3	2	2	12	2	3	2	3	3	13	37	Medio	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	40	Medio	
108	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	36	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo	
109	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	52	Alto	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16	49	Alto	
110	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio	
111	3	4	4	4	2	17	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	42	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo	
112	3	2	2	2	2	11	2	2	4	4	4	16	2	2	1	1	4	10	37	Medio	3	2	2	3	12	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio		
113	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	
114	3	4	4	4	2	17	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	42	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo	
115	3	2	2	2	2	11	2	2	4	4	4	16	2	2	1	1	4	10	37	Medio	3	2	2	2	3	12	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio	
116	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	
117	3	3	1	1	1	9	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	35	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio	
118	3	3	3	3	3	15	3	3	3	1	4	14	3	3	1	1	4	12	41	Medio	3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	7	3	1	1	1	1	7	29	Bajo	
119	2	2	2	3	3	12	2	3	3	2	2	12	2	3	2	3	3	13	37	Medio	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	40	Medio	
120	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	36	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo	
121	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	52	Alto	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16	49	Alto	
122	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	52	Alto	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16	49	Alto	

123	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	36	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo
124	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio
125	1	1	2	1	1	6	2	2	1	2	1	8	1	1	2	2	2	8	22	Bajo	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	1	7	2	1	1	2	1	7	22	Bajo
126	3	2	2	2	2	11	2	2	2	1	4	11	2	2	1	1	4	10	32	Medio	3	2	2	2	2	11	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	37	Medio
127	1	1	1	4	4	11	2	1	4	1	4	12	2	4	1	1	4	12	35	Medio	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	18	Bajo
128	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	36	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo
129	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	52	Alto	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16	49	Alto
130	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30	Medio	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	1	9	28	Bajo
131	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	2	3	2	3	3	13	40	Medio	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	40	Medio
132	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	3	13	39	Medio	3	2	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	40	Medio
133	3	4	4	4	2	17	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	13	42	Medio	3	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	27	Bajo
134	3	2	2	2	2	11	2	2	4	4	4	16	2	2	1	1	4	10	37	Medio	3	2	2	2	3	12	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	Medio
135	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
FACULTAD DE EDUCACION**

**INSTRUMENTO 01**

**LIDERAGO DIRECTIVO**

**Estimado padre de familia:** El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información para el desarrollo de un proyecto de investigación a nivel escolar. La encuesta es totalmente anónima y su procesamiento será reservado.

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
4	3	2	1

<b>Liderazgo participativo</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1.	Manifiesta una planeación estrategia en conjunto				
2.	Crea un clima de trabajo en el que las personas se tienen confianza unas a otras.				
3.	Logra que los miembros de su equipo se sientan seguros y motivados.				
4.	Reconoce el esfuerzo y mide la eficacia de sus colaboradores.				
5.	Distribuye los roles y delega funciones				
<b>Liderazgo ejecutivo</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
6.	Hace uso de la comunicación escrita para dar a conocer a los docentes de la gestión que viene realizando.				
7.	Desarrolla en los docentes nuevas estrategias académica				
8.	Establece un clima de trabajo en el que existe participación constante de los docentes.				
9.	Promueve un clima de trabajo en el que el objetivo se trabaje en forma común y con compromiso.				
10.	Busca la unión de los docentes promoviendo actividades recreativas (deporte, etc.)				
<b>Liderazgo comunitario</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
11.	Realiza concursos y exposiciones en las que permite la visita de los miembros de la comunidad.				
12.	Trabaja en forma coordinada con las autoridades de su comunidad, estableciendo una red de aliados.				
13.	Motiva y permite la participación de la institución educativa en eventos interescolares deportivos y cognitivos.				
14.	Permite la visita de diversas instituciones educativas con la finalidad de hacer uso de las instalaciones de la institución que dirige.				
15.	Realiza concursos y exposiciones en las que permite la visita de los miembros de la comunidad.				



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
FACULTAD DE EDUCACION**

**INSTRUMENTO 02**

**TRABAJO ACADÉMICO DEL DOCENTE**

**Estimado padre de familia:** El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información para el desarrollo de un proyecto de investigación a nivel escolar. La encuesta es totalmente anónima y su procesamiento será reservado.

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
4	3	2	1

<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1.	Evidencia anecdótico o cuaderno de ocurrencias para el registro de las competencias, habilidades y necesidades de los estudiantes				
2.	Cuenta con actas de reuniones de información y coordinación con los padres de familia, sobre el desempeño de los estudiantes.				
3.	Cuenta con Carpeta Pedagógica y Unidades Didácticas				
4.	Participa en las reuniones de trabajo con sus colegas de su institución				
5.	Implementa su aula junto con los estudiantes, sobre las normas de convivencia				
<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
6.	Contribuye a tener un clima institucional armonioso				
7.	Cuenta con el Cartel diversificado de acuerdo al DCN, para la elaboración de sus Unidades y Sesiones de aprendizaje				
8.	Evalúa permanentemente el aprendizaje de sus alumnos de acuerdo a los objetivos institucionales				
9.	Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela				
10.	Participa activamente en las jornadas de planificación, reflexión y eventos académicos, con la comunidad educativa				
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
11.	Asiste puntualmente a sus labores pedagógicas				
12.	Cuenta con Resoluciones de felicitación y reconocimiento por las labores propias al quehacer del magisterio.				
13.	Cuenta con constancias o certificados de capacitación, de los últimos 5 años				
14.	Cumple con las actividades calendarizadas y respeta el horario de clases programadas por la institución educativa				
15.	Se actualiza constantemente ya sea por el MINEDU o en forma particular				