

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO



=====

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA
UGEL DE CORONEL PORTILLO, DEL DISTRITO DE
YARINACocha ZONA URBANA, UCAYALI, 2021.**

=====

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO
EN EDUCACION MENCION EN GESTION EDUCATIVA.**

SONIA SISSY BERROSPÍ RODRÍGUEZ.

PUCALLPA – PERÚ

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO



ANEXO Nº 4

**ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA
OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS**

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 10:00 horas, del día 14 de OCTUBRE....., ante el Jurado de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

DRA: LOGICA SORIA RAMIREZ..... Presidente
DR: JHONN ROBERT RUIZ DE LA CRUZ..... Secretario
MG: GENI UERME TAFUR FLORES..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en
.....Mención:

GESTION EDUCATIVA
Don(ña).....SONIA SISSY BERRASPI RODRIGUEZ

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

" LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA
UGEL DE CORONEL PORTILLO DEL DISTRITO DE YARINACUCHA
ZONA URBANA UCAYALI 2021
.....
.....

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO



- a) Presentación personal
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
- d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación las **observaciones** siguientes:

.....

.....

.....

.....

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la **Nota** de Diecisiete (17)
Equivalente a APROBADO....., por lo que se recomienda

(aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 11:40 horas del 14 de OCTUBRO del 2022.



PRESIDENTE



SECRETARIO



VOGAL



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0408-2022

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, titulado:

“LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA UGEL DE CORONEL PORTILLO, DEL DISTRITO DE YARINACocha ZONA URBANA, UCAYALI, 2021”.

Autor(es) : **BERROSPI RODRÍGUEZ, SONIA**

Escuela : **POSGRADO**

Maestría : **GESTIÓN EDUCATIVA**

Asesor(a) : **Dra. CHOY SANCHEZ PANDURO, JESSENIA**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.



FECHA 15/07/2022



Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
 Director de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, SONIA SISSY BERROSPI RODRIGUEZ

Autor (a) de la TESIS de maestría titulada:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA UGEL DE CORONEL PORTILLO DEL DISTRITO DE YURINACOCCHA ZONA URBANA UCAYALI 2021

Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: DRA JESSICA CHEY SANCHEZ PANABURO

En la Escuela de Posgrado, Maestría en: EDUCACION

Mencion GESTION EDUCATIVA

Autorizo la publicación

Parcial Significa que publica en el repositorio institucional solo la caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida **marcar si la tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

Total significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.), bajo los siguientes términos:

Primero: otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del repositorio institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: declaro que **la tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único (a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y de Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 27 / 10 / 2022

Email: soniaberrospi15@gmail.com

Firma: _____

Teléfono: 930369758

DNI: 42015100

DEDICATORIA

A mi hijo Luis Fabián, para demostrarle que con esfuerzo, dedicación y responsabilidad se puede cumplir los objetivos.

Sonia Sissy Berrospi Rodríguez

AGRADECIMIENTO

De una manera y forma especial agradezco a los siguientes:

- A la universidad nacional de Ucayali, por brindar este servicio de enseñanza mediante la escuela de posgrado.
- A la escuela de posgrado por darnos la oportunidad de crecer como profesionales y obtener el ansiado grado de maestro en gestión educativa.
- A los maestros que nos brindaron sus conocimientos y así aportar en nuestro bagaje de información.
- A los maestros de las instituciones educativas por su tiempo en la aplicación de la investigación.
- A mi esposo José Luis Castro, a mi hijo Luis Fabián Castro y a mis padres Ana Rodríguez y Pastor Berrospi por sus ahínco y apoyo para culminar mi maestría.

RESUMEN

La investigación lleva como objetivo general: Determinar qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021, para ello se trabajó con una muestra de 163 maestros, donde se empleó un cuestionario sometido a juicio de expertos y aun nivel de confiabilidad, donde se arrojan los siguientes resultados: En la figura 1, nos describe la relación significativa entre la dimensión estilo autoritario coercitivo en 71% casi siempre y 84% siempre, en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes casi siempre 74% y 80% siempre, por lo tanto, existe relación positiva alta entre ambas dimensiones. En la figura 2, nos describe que la dimensión estilo autoritario benevolente existe un 70% casi siempre y 93% siempre, mientras que la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes casi siempre 71% y 92% siempre, por tanto, existe una relación positiva significativa entre ambas variables. En la figura 3, nos señala que existe un 78% casi siempre y un 84% siempre con respecto a la dimensión estilo consultivo, en cuanto a la variable participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad existe un 77% casi siempre y un 86% siempre. En la figura 4, nos describe que existe un 81% casi siempre y un 82% siempre en cuanto a la dimensión estilo participativo y un 80% casi siempre y un 83% siempre en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, por lo tanto, existe un nivel de relación significativa alta entre ambas variables.

Palabras claves: liderazgo directivo, desempeño docente y correlación.

ABSTRACT

The general objective of the research is: To determine what relationship exists between directive leadership and teaching performance in educational institutions of the primary level of the UGEL of Coronel Portillo, district of Yarinacocha urban area, Ucayali, 2021, for this we worked with a sample out of 163 teachers, where a questionnaire submitted to the judgment of experts and a level of reliability was used, where the following results are obtained: In figure 1, the significant relationship between the dimension of authoritarian coercive style is described in 71% almost always and 84 % always, in the dimension preparation for student learning, almost always 74% and 80% always, therefore, there is a high positive relationship between both dimensions. In figure 2, it describes us that the benevolent authoritarian style dimension exists 70% almost always and 93% always, while the teaching dimension for student learning almost always 71% and 92% always, therefore, there is a relationship positive significant between both variables. In figure 3, it indicates that there is 78% almost always and 84% always with respect to the consultative style dimension, regarding the variable participation in the management of the school articulated to the community there is 77% almost always and 86% always. In figure 4, he describes us that there is 81% almost always and 82% always in terms of the participatory style dimension and 80% almost always and 83% always in the dimension of development of professionalism and teaching identity, for Therefore, there is a high level of significant relationship between both variables.

Keywords: executive leadership, teaching performance and correlation.

INTRODUCCION

En la actualidad se puede apreciar que existe crisis de la educación a nivel internacional, la situación de la Pandemia del Covid-19 y las polarizaciones políticas, está agudizando el sistema educativo de los países como; Chile, Colombia, Venezuela entre otros. Es en esas circunstancias que se propone hacer la presente investigación respecto al Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas en la UGEL de Coronel Portillo, ubicadas en el distrito de Yarinacocha, la presente investigación está estructurada de la siguiente manera:

Primer capítulo: en este capítulo podremos encontrar la descripción del problema, formulación del problema, objetivos, hipótesis, variables, justificación, así como la justificación, viabilidad y limitaciones.

Segundo capítulo: en este capítulo encontramos el marco teórico, antecedentes de estudio, bases teóricas de ambas variables, como bases epistémicas y definición de términos básicos.

Tercer capítulo: aquí encontramos el tipo y diseño de investigación aplicada, como la descripción de la población y muestra, como la definición operativa de los instrumentos, como las técnicas de procesamiento, sistematización y presentación de los datos.

Cuarto capítulo: en este capítulo encontramos la descripción de los resultados como el contraste de hipótesis.

Quinto capítulo: mostramos la discusión de los resultados en función a las bases teóricas, antecedentes y contraste de hipostasis. Por ultimo tenemos las conclusiones y sugerencias y por ende los anexos.

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vi
Resumen	vii
Astract	ix
Introducción	x
CAPITULO I PROBLEMA DE INVESTIGACION	
1.1. Descripción del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivo general y objetivos específicos	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Hipótesis y/o sistemas de hipótesis	5
1.4.1. Hipótesis general	5
1.4.2. Hipótesis específicas	5
1.5. Variables	6
1.5.1. Variable 1: liderazgo directivo	6
1.5.2. Variable 2: desempeño docente	6
1.6. Operacionalización de las variables	7
1.7. Justificación e importancia	8
1.8. Viabilidad	9
1.9. Limitaciones	9

CAPITULO II MARCO TEORICO

2.1.	Antecedentes	10
2.1.1.	Internacional	10
2.1.2.	Nacional	14
2.1.3.	Local	21
2.2.	Bases teóricas	21
2.2.1.	Liderazgo directivo	21
2.2.2.	Desempeño docente	25
2.3.	Bases fundamentos filosóficos de la investigación	30
2.4.	Definición conceptual	32
2.5.	Bases epistémicas	34

CAPITULO III MARCO METODOLOGICO

3.1.	Enfoque de investigación	36
3.2.	Tipo de investigación	36
3.3.	Método de investigación	37
3.4.	Diseño y esquema de investigación	37
3.5.	Población y muestra	38
3.5.1.	Población	38
3.5.2.	Muestra	38
3.6.	Definición operativa del Instrumento	39
3.7.	Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos	39

CAPITULO IV RESULTADOS

4.1.	Resultados de las variables y dimensiones	41
4.2.	Contraste de hipótesis	45

CAPITULO V DISCUSION DE RESULTADOS

5.1.	Con los antecedentes de estudio	50
------	---------------------------------	----

5.2.	Con las bases teóricas	51
5.3.	Con la hipótesis de Investigación	51
	Conclusiones	53
	Sugerencias	55
	Referencias bibliográficas	56
	Anexos	60
	Validación de Instrumentos	61
	Confiabilidad de Instrumentos	64
	Evidencias fotográficas	65
	Instrumento aplicado	66
	Matriz de consistencia	69

INDICE DE TABLAS

Tabla N°01. Resultado relación entre dimensión: Estilo autoritario coercitivo y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	70
Tabla N°02. Resultado relación entre dimensión: Estilo autoritario benevolente y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	70
Tabla N°03. Resultado relación entre dimensión: Estilo consultivo y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	71
Tabla N°04. Resultado relación entre dimensión: Estilo participativo y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	71

INDICE DE FIGURAS

Figura N°01. Resultado relación entre dimensión: Estilo autoritario coercitivo y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	41
Figura N°02. Resultado relación entre dimensión: Estilo autoritario benevolente y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	42
Figura N°03. Resultado relación entre dimensión: Estilo consultivo y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	43
Figura N°04. Resultado relación entre dimensión: Estilo participativo y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	44

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema.

En la actualidad se puede apreciar que existe crisis de la educación a nivel internacional, la situación de la Pandemia del Covid-19 y las polarizaciones políticas, está agudizando el sistema educativo de los países como; Chile, Colombia, Venezuela entre otros. Es en esas circunstancias que se propone hacer la presente investigación respecto al Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas en la UGEL de Coronel Portillo, ubicadas en el distrito de Yarinacocha, de manera específica en las Instituciones educativas de la zona urbana, donde se evidencia las brechas existentes de la realidad, acceso limitado a las herramientas tecnológicas, la desintegración de los hogares por buscar nuevas oportunidades, falta de compromiso del estado para solucionar las carencias del proceso educativo en la región.

Cabe precisar que el liderazgo es un tema que se aborda de manera permanente en distintas disciplinas como las organizaciones empresariales y las instituciones públicas, diversos autores, han compartido sus opiniones y experiencias sobre el liderazgo en sus diversas modalidades que han fortalecido el liderazgo como concepto

Mulford, B. (2006) señala que el estudio del liderazgo se ha convertido en uno de los principales argumentos de la literatura empresarial y en una de las mayores preocupaciones de las organizaciones educativas. Por tanto, es necesario resaltar que, a nivel internacional y nacional, se está tomando con mayor énfasis el liderazgo docente en el sector educación. Ponderando como

elemento principal, el liderazgo docente como principales gestores de los logros educativos.

En ese sentido, diversos países del continente, están dedicando más atención a la educación de sus pueblos, destinando recursos económicos para desarrollar la educación con el liderazgo docente.

Por otro lado, se aprecia deficiencias del liderazgo en las organizaciones educativas de la región Ucayali, que repercute considerablemente en el desempeño de los docentes. Sin embargo, en la UGEL de Coronel Portillo, se está haciendo esfuerzos necesarios para lograr una buena gestión educativa. En tal sentido, es necesario conocer la realidad regional, para obtener una visión holística que posibilite conocer las falencias reales de cada población, sobre todo la información esté al alcance de los directivos para una buena gestión de la educación, en estos tiempos de la virtualidad.

En consecuencia, el liderazgo es el punto de partida para lograr el éxito en toda gestión, el estilo de liderazgo es un estilo de gestión que se convierte en filosofía institucional.

En opinión de Alvarado, Sánchez y Betancourt (2009) el liderazgo se refiere al patrón típico de conducta que adopta el líder con el propósito de guiar a sus seguidores para que alcancen las metas de la organización. Agregan que el estilo está basado en experiencias, en la educación y la capacitación, y el estímulo de los líderes que motivan a sus seguidores en diferentes circunstancias

Dentro de este contexto el liderazgo docente en la región Ucayali, concretamente en la UGEL de coronel portillo, el liderazgo educativo es fundamental, para hacer una gestión de calidad, sobre todo, contar con líderes con cualidades profesionales y capacidad profesional que responda las exigencias educativas de la región.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general.

¿Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021?

1.2.2. Problemas específicos.

P1 ¿Existe relación entre la percepción del liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021?

P2 ¿Existe relación entre la percepción del liderazgo autoritario benevolente y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021?

P3 ¿Existe relación entre la percepción del liderazgo consultivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021?

P4 ¿Existe relación significativa entre la percepción del liderazgo participativo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021?

1.3. Objetivo General y objetivos específicos.

1.3.1. Objetivo General

Determinar qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

O1 Establecer qué relación existe entre la percepción del liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021.

O2 Explicar qué relación existe entre la percepción del liderazgo autoritario benevolente y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021.

O3 Determinar qué relación existe entre la percepción del liderazgo consultivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021.

O4 Establecer qué relación existe entre la percepción del liderazgo participativo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis.

1.4.1. Hipótesis General.

El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021.

1.4.2. Hipótesis Específicas.

H1 El liderazgo autoritario coercitivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021.

H2 La percepción del liderazgo autoritario benevolente se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021.

H3 La percepción del liderazgo consultivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas liderazgo autoritario coercitivo de la UGEL de Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021.

H4 La percepción del liderazgo participativo se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas liderazgo autoritario coercitivo de la UGEL de Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021.

1.5. Variables.

1.5.1. Variable 1 Liderazgo Directivo.

Es la influencia interpersonal ejercida por el director, de manera regular y constante, en las diferentes situaciones del quehacer educativo que se presentan en el recinto escolar, encauzada por medio del proceso de comunicación humana y mantenida para la consecución de las metas y el logro de los objetivos educacionales propuestos.

1.5.2. Variable 2 Desempeño Docente.

Es el conjunto de acciones específicas que realiza el docente en el centro escolar como experto en el campo de la planificación, organización, conducción y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje dando evidencia de sus competencias profesionales.

1.6. Operacionalización de las variables.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN
LIDERAZGO DIRECTIVO	Es la influencia interpersonal ejercida por el director, de manera regular y constante, en las diferentes situaciones del quehacer educativo que se presentan en el recinto escolar, encauzada por medio del proceso de comunicación humana y mantenida para la consecución de las metas y el logro de los objetivos educacionales propuestos.	El nivel de liderazgo directivo se mide a través del grado de aparición de las dimensiones: liderazgo autoritario coercitivo, liderazgo autoritario benevolente, liderazgo participativo y liderazgo consultivo.	AC. Estilo autoritario coercitivo	Ordinal
			AB. Estilo autoritario benevolente	Ordinal
			C. Estilo consultivo	Ordinal
			P. Estilo participativo.	Ordinal
DESEMPEÑO DOCENTE	Es el conjunto de acciones específicas que realiza el docente en el centro escolar como experto en el campo de la planificación, organización, conducción y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje dando evidencia de sus competencias profesionales.	Conjunto de prácticas, actividades o desempeño que corresponden al trabajo pedagógico del docente en el aula, la institución educativa (IE) y su entorno, el cual consta de tres dimensiones: Planificación del trabajo pedagógico, Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje y Responsabilidades profesionales.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Ordinal
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Ordinal
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Ordinal
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Ordinal

Fuente. Realización propia del investigador

1.7. Justificación e importancia.

La investigación se justifica, porque es la manera concreta de conocer la realidad con el análisis de las variables, lo que permitirá toma de decisiones acertadas respecto Liderazgo directivo y desempeño docente en las Institución Educativas de la UGEL de Coronel Portillo, departamento de Ucayali, de tal forma que se puede aportar algunas acciones preventivas.

En el aspecto social, se justifica por cuanto los resultados de este estudio profundizará la relación existente entre las variables, a partir de los resultados obtenidos se podrá confirmar que el liderazgo directivo es muy importante para mejorar los procesos pedagógicos de las instituciones educativas, resultados podrá beneficiar a los directivos, autoridades regionales, especialistas y los docentes, de tal forma que las autoridades responsables a través de los resultados podrían formular sus objetivos institucionales referente a la planificación, organización, ejecución, con un trabajo productivo y de calidad, de tal forma que el desempeño de los docentes, mejoren en sus actividades pedagógica para mejorar y garantizar la calidad educativa de la región Ucayali.

Respecto a sus implicancias prácticas, la investigación se justifica, por cuanto, los resultados de esta investigación permitirán a los directivos y docentes proponer cambios en la gestión y liderazgo docente, a partir de allí, propiciar una actitud auténtica del desempeño de los docentes, comprometido en la mejora y desarrollo de su comunidad, las conclusiones, las metodologías empleadas, servirán como fuentes de referencia para el perfeccionamiento de otras investigaciones futuras.

1.8. Viabilidad.

Esta investigación se considera viable por cuanto su realización, tiene un objetivo y un propósito para el investigador, respecto al campo temático y metodológico, contará con el acompañamiento permanente del docente de las asignaturas de Tesis de la Escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali; además, se contará con logística necesaria, para tener acceso a la bibliografía actualizada.

1.9. Limitaciones.

Por la situación de la pandemia provocada por COVID-19, existirá limitaciones toda vez que dificultará el contacto directo con la muestra de estudio, el cual se superará optando por alternativas actuales con el uso de las TICs. Asimismo, también existirá limitaciones de orden económico, bibliográfico, sin embargo, se considera superar las dificultades, para cumplir en los tiempos establecidos en el cronograma.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes.

2.1.1. Internacional.

Ordoñez E., Castillo C., Ordoñez L. y Orbe G. (2020) realizaron una investigación titulado; Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. Publicado como artículo científico en la Universidad Católica de Cuenca. Donde señalan que su estudio tuvo como finalidad, analizar el liderazgo en las instituciones educativas posee una amplia base empírica y teórica que lo acredita como un factor determinante en el desempeño docente, permite afrontar los cambios ocasionados por factores externos a las que están sujetas, estos son las leyes y reglamentos que se aplican en pro de la mejora continua de los servicios educativos que brindan a la comunidad. El presente trabajo busca analizar el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas a nivel de bachillerato desde el ámbito legal ecuatoriano para establecer un constructo teórico que apoye a la efectividad de la gestión institucional y la obtención de la calidad educativa de acuerdo a los estándares establecidos por la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y el Ministerio de Educación. El enfoque adoptado para la investigación es cualitativo apoyados en la revisión documental de la base legal sobre las cuales se rige el funcionamiento de las instituciones educativas y el rol del director como líder institucional encargado de guiar, dirigir y controlar las actividades que internamente se desarrollan, obteniendo como resultado una relación directa entre las categorías de análisis, indicando que el liderazgo que ejerce el director juega un papel

importante en el nivel de desempeño de los docentes en las instituciones educativas en términos de motivación, comunicación y participación. Como conclusión se obtiene que la legislación ecuatoriana sitúa a la educación como un derecho de las personas y un deber inexcusable del estado para lograr un sistema de educación de calidad que contribuyan a los objetivos que el país se ha planteado.

Acevedo M. (2020) realizó una investigación titulada; Liderazgo pedagógico: pensar y construir una mejor educación. Publicado en la Corporación Latinoamericana de Educación Superior, en Colombia. Donde señala que el estudio tuvo como finalidad conocer el liderazgo pedagógico es una herramienta clave para optimizar el desempeño docente. Estrechamente vinculado con el proyecto de Mejora de la Escuela, brinda las estrategias requeridas para enfrentar la “crisis educativa” que nos desafía a hallar respuestas urgentes para nuevos problemas. En perspectiva, los directores de escuela no son meros “gerentes” sino también –y ante todo– líderes que no deberían perder de vista el objetivo principal: un aprendizaje de mayor calidad. En efecto, a partir del estudio de algunos puntos de vista relevantes se concluye que los directores son esencialmente educadores, no “gerentes” o “administradores”. Un “buen” director comparte liderazgo en vistas a influir adecuadamente en sus colaboradores y llevarlos a alcanzar la meta institucional. No se trata de “ser el jefe” o de “dar órdenes” sino de saber cómo comunicar con eficiencia y cómo motivar a los docentes sobre la base de un conjunto de cualidades personales, habilidades y competencias que le permitan conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje al éxito educativo.

De la Ese Sánchez. (2017) realizó un estudio titulado; Liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la institución educativa nueva aurora del cantón Daule provincia de guayas ecuador-2017. Donde el autor señala que su estudio tuvo como propósito conocer el liderazgo directivo y a evaluación del desempeño docente, en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule Provincia de Guayas, Ecuador 2017. El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre las variables liderazgo directivo y a evaluación del desempeño docente, en la investigación es de tipo pura o fundamental, el alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La muestra fue de 80 docentes de la Institución Educativa “Nueva Aurora del Cantón Daule Provincia de Guayas, Ecuador”. Para recolectar los datos se utilizó como técnica la encuesta para ambas variables se utilizó como instrumento el cuestionario que fue aplicado a los docentes. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23). Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de $Rho=0,783^{**}$, interpretándose como relación entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que existe una relación el liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente, en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule Provincia de Guayas, Ecuador 2017.

Balda M. y Guzmán R. (2015) realizaron una investigación titulada; Liderazgo educativo transformacional como necesidad de las instituciones educativas en la república de ecuador. En la Universidad Eloy Alfaro de Educador, donde los autores señalan que su estudio tuvo como propósito

conocer los valores las características del liderazgo educativo que de manera general se aprecia en los colegios fiscales rurales del cantón Portoviejo de la provincia Manabí, donde prevalece un estilo tradicional de ejercer el liderazgo educativo con un papel muy absoluto de la acción del director como figura principal en la cadena de mando dentro de una institución educativa. Se argumenta la necesidad de un nuevo estilo de liderazgo educativo de carácter transformacional para los colegios de la provincia Manabí en la República de Ecuador, que tenga como esencia la incorporación plena de todos los miembros de la comunidad educativa escolar a las acciones de mejora del proceso formativo de los estudiantes. El cambio de los estilos de dirección al superar el tradicional liderazgo educativo del director favorece que las instituciones educativas sean más pertinentes con sus comunidades y entornos a partir de un accionar conjunto que integre a las familias, instituciones públicas y privadas y organizaciones en el enfrentamiento a cada manifestación no coherente con la formación ciudadana que forma parte de la misión de estas instituciones educativas.

Chamba C. (2019) realizó una investigación titulada; Taller de liderazgo directivo en el desempeño docente de una institución educativa de Loja – 2019 en modalidad de tesis para obtener el grado académico de maestro en Administración en la Universidad Cesar Vallejo. Donde el autor señala que su estudio tuvo como propósito determinar que el taller de liderazgo directivo mejora el desempeño del docente de una institución educativa de Loja 2019, mediante una investigación de campo con un diseño casi experimental, estableciendo una muestra de 25 docentes. La herramienta de investigación aplicada es la encuesta por lo que para el

estudio taller de liderazgo directivo y desempeño del docente se planteó un cuestionario de 13 ítems el que se lo realizó a los docentes antes y después de la aplicación del programa, este instrumento fue validado por profesionales de cuarto nivel, en donde dieron a conocer que cada ítems tiene concordancia y relación con las variables y dimensiones, para la confiabilidad se empleó el Alfa de Cronbach $\alpha = 0,795$ lo que señaló como fiable la encuesta. Además, para el análisis de los datos obtenidos se utilizó la prueba estadística T student en la que se obtuvo resultados con un nivel de significancia del 95%, una se obtuvo una P ($0,00000000038 < 0,05$) con una t crítica ($10,2 > 2,06$) por lo que se pudo rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa, El taller de liderazgo directivo mejorará el desempeño docente de una institución educativa de Loja – 2019.

2.1.2. Nacional.

Portugal (2018) presentó un trabajo de investigación titulado *Influencia del liderazgo directivo para un eficiente desempeño docente en instituciones educativas de primaria del Distrito de Cerro Colorado, Arequipa*, el cual tiene como propósito explicar la influencia del liderazgo directivo para un eficiente desempeño docente, en el estudio se ha utilizado el enfoque de nivel aplicado, donde la variable categórica independiente es “El liderazgo directivo” y la variable categórica dependiente es “El desempeño docente”, correspondiendo al estudio la explicación de la influencia existente entre las variables indicadas. De esta manera, la investigación corresponde al tipo básico, debido a que se busca un conocimiento nuevo. En cuanto a la metodología empleada se tiene que es cuantitativo no experimental, donde se analiza cualidades como los tipos de liderazgo del Director y los niveles de desempeño del docente, donde

se realizará encuestas al docente de la institución. Por otro lado, el estudio tiene como su principal conclusión que la influencia del liderazgo directivo se explica en un tipo de liderazgo democrático en un 54.8%, en un tipo de liderazgo liberal en un 28.1% y en tipo de liderazgo autoritario en un 17.1%, liderazgo que influye en un desempeño docente en un 36.67% de un 100% que resultaría ser un óptimo desempeño docente.

Vega C. (2017) realizo un estudio titulado; Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”. Ayacucho, 2017 un trabajo de tesis para optar el grado de maestro en administración de la educación en la Universidad Cesar Vallejo. El autor señala que el estudio tuvo como propósito analizar Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”. Ayacucho, 2017, tiene el propósito de determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. La población estuvo estructurada por 50 docentes. El diseño de investigación utilizada es transaccional, correlacional causal. La recolección de datos se realizó a través de un cuestionario. La información obtenida se procesó empleando el paquete estadístico SPSS versión 24, midiendo las referencias a través de la prueba estadístico de Kolmogorov Smirnov y en la contratación de las hipótesis se empleó el coeficiente de Correlación de Tau-C de Kendall con la cual se comprobó las teorías a través de la tabla de valores respectivas. La conclusión a nivel descriptiva es: el 42% de docentes, se encuentra en un nivel de desempeño docente en proceso y perciben que el liderazgo del director es regular; seguido de un 20% que está en un nivel de desempeño docente de Logro previsto y expresan que el liderazgo del director es bueno. La conclusión a

nivel inferencial refleja que el liderazgo directivo se relaciona directamente con el desempeño docente. Dicho resultado es corroborado según el estadígrafo Tau C de Kendall al mostrarnos que el coeficiente de correlación es 0,505 el que refleja que sí existe una correlación moderada positiva entre las variables, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Macahuachi G. y Gonzales Q. (2017) realizaron un estudio titulado; liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial nuestra señora de la esperanza del distrito de Tambopata puerto Maldonado – 2016. Estudio desarrollado en modalidad de tesis para optar el título profesional de licenciada en educación en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Los autores señalan que el estudio tuvo como propósito conocer la 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%. Y además el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,298 como se muestra en la tabla 11; lo cual indica que el 29,8% de los cambios observados en la variable desempeño docente es explicado por la variación de la variable liderazgo del director. También según la tabla 11 el valor de $p = 0,000$; nos indica que con una significatividad menor que 5%; el modelo de regresión lineal entre las variables liderazgo del director y desempeño docente es

adecuado, siendo la ecuación de regresión de acuerdo a la tabla 11 y gráfico 8. Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo autoritario y coercitivo del director y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado. Sustentado en la tabla 4 y gráfico 2, donde se observa que el 4% de los docentes manifiestan que el liderazgo autoritario coercitivo del director está en la categoría regular, el 64% de los docentes manifiestan que el liderazgo autoritario coercitivo del director está en la categoría regular, 24% de los docentes manifiestan que el liderazgo autoritario coercitivo del director está en la categoría bueno y 8% de los docentes manifiestan que el liderazgo autoritario coercitivo del director está en la categoría muy bueno. Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo autoritario y benevolente del director y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado. Sustentado en la tabla 5 y gráfico 3, donde se observa que el 12% de los docentes manifiestan que el liderazgo autoritario benevolente del director está en la categoría pésimo, el 40% de los docentes manifiestan que el liderazgo autoritario benevolente del director está en la categoría regular y 48% de los docentes manifiestan que el liderazgo autoritario benevolente del director está en la categoría bueno. Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo consultivo Liderazgo participativo del director y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado. Sustentado en la tabla 7 y gráfico 5, se observa que el 52% de los docentes manifiestan que el liderazgo participativo del director está en la categoría regular, el 36% de los docentes manifiestan que el liderazgo participativo del director está en la

categoría bueno y 12% de los docentes manifiestan que el liderazgo participativo del director está en la categoría muy bueno.

Aguilar L. (2018) realizó una investigación titulada; Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 1278, La Molina. En modalidad de tesis para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional. Presentado en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. El autor señala que el estudio tuvo como propósito buscar y conocer las relaciones existentes entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en la Institución Educativa 1278, La Molina. La metodología empleada es de corte cuantitativo, tipo no experimental y el diseño es descriptivo correlacional. La muestra estuvo constituida por 36 docentes de la institución Educativa 1278 a quienes se les aplicó dos cuestionarios para conocer el nivel de liderazgo directivo y el desempeño docente. Para determinar la validez de los instrumentos se hizo una evaluación mediante juicio de expertos cuyo promedio fue de 82% y la confiabilidad mediante la técnica estadística alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron de 0,85 y 0,86, respectivamente para cada uno de los instrumentos. Para el contraste de la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico Chi cuadrado de Pearson con un nivel de confianza al 95% y nivel de significancia de 5%. Según los resultados obtenidos, el sig bilateral (p-value) fue de 0,000 y menor que el valor de significancia 0,05, por lo que se rechazó las hipótesis nulas. Por la cual concluimos que existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en la Institución Educativa 1278, La Molina.

García S. (2019) realizó una investigación titulado; Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” UGEL Ventanilla – RED 05 – Lima, 2016 en modalidad de tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación, presentado a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Donde el autor señala que la investigación tuvo como propósito demostrar la relación entre liderazgo directivo, desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado del nivel secundaria de la Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” UGEL Ventanilla – Red 05 – Lima, 2016. Para ello, se consideró factible plantear un enfoque cuantitativo de diseño correlacional, asimismo en la recolección de información se contó con un cuestionario que fue aplicado a la muestra conformado por 100 estudiantes, para conocer su opinión con respecto a las variables de estudio, del mismo modo para garantizar su alta confiabilidad se recurrió a la prueba de Alfa de Cronbach. De otro lado, se aplicó el paquete computacional SPSS versión 21, con el empleo de la fórmula de Rho de Spearman con un margen de error al 5%. La hipótesis general encontró una correlación de $Rho = .521$, ya que la mayoría considera como regular y a veces adecuado con respecto al liderazgo directivo y el desempeño docente, respectivamente, incidiendo así en el rendimiento académico que alcanza un nivel regular. Con respecto a la primera y segunda hipótesis específica se halló una relación de $Rho = .507$ y $Rho = .565$, respectivamente. Con ello se puso en evidencia que los directivos necesitan replantear los procesos de gestión del aprendizaje y la estructura organizativa dentro la institución educativa, a su vez que el docente

necesita mejorar sus capacidades en el desempeño de sus labores dentro del aula con respecto a sus capacidades pedagógicas, culturales y políticas.

Velezmoro A. (2017) realizó una investigación titulado; Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa. “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Parcoy, Pataz. 2017 desarrollado en modalidad de tesis para optar el grado de maestro en Educación con mención Gestión Educativa y Desarrollo Regional presentado en la Universidad Nacional de Trujillo. Donde el autor señala que el estudio estuvo orientado a determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa. “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Parcoy Provincia Pataz en el año 2017. Utilizó el método descriptivo, no experimental, correlacional, constituido por (48 docentes y 7 directivos). Los Instrumentos utilizados fueron de carácter de evaluación y autoevaluación: Encuesta de liderazgo directivo y encuesta de desempeño docente, ambas validadas en constructo y confiabilidad. Los logros de esta investigación referidos en el capítulo IV de las conclusiones, se obtuvo: 1°) El nivel de liderazgo directivo fue en un 16.4% (9) deficiente, 45.5% (25) regular, un 29.1% (16) buena, y un 9.1% (5) excelente. 2°) Respecto al desempeño docente, un 21.8% (12) valoraron deficiente, 43.6% (24) regular, un 25.5% (14) bueno y un 9.1% (5) excelente. 3°) Se encontró asociación estadística positiva entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente ($Rho=0.752$, $p=0.00$, $\alpha=0.05$) con lo que queda demostrada la hipótesis principal. Y respecto a la relación entre las dimensiones de ambas variables, se encontró asociación significativa en todas con un ($Rho >0.8$, $p =0.00$ y $\alpha=0.05$).

2.1.3. Local.

No se encontraron estudios con relación a las variables en los últimos cinco años que hayan sido publicados en repositorios de alguna universidad.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Variable (1) Liderazgo Directivo.

El concepto de Liderazgo directivo. Díaz (2015) define como aquella persona que cumple con función de líder, que brinda conocimiento a su entorno e informa a sus empleados sobre las tareas que tienen que cumplir y la forma como las tienen que desarrollar en su quehacer dentro de la organización. Es decir, el líder trata proponer un estilo de liderazgo demostrando básicamente sus acciones mediante el ejemplo.

Por su parte Freire y Miranda (2014) señalan que el liderazgo directivo orienta a sus instituciones educativas brindando direcciones claras y precisas para el logro del crecimiento organizacional. Para ello supervisan que cada uno de los objetivos se cumpla y que gestionen en favor de un ambiente de aprendizaje agradable y favorable para los procesos educativos.

Por otro lado, Rodríguez y Molina (2011), citada Freire y Miranda (2014, P.12) señalan que en la gestión escolar, existe dos paradigmas de liderazgo que se distinguen en la función que cumplen los directores: el primero está orientado al manejo administrativo responsable de las instituciones educativas demostrando su eficacia en la planificación, organización y evaluación de las actividades ejecutadas durante el año

escolar y segundo modelo está abocado al manejo curricular y pedagógico centrado a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Así mismo, Horn y Marfán (20109) señalan que el liderazgo del director tiene sus cimientos en tres pilares. Pilar técnico: concerniente a la práctica y conocimientos del director sobre las acciones cotidianos y brindarle ayuda al docente en la planificación, monitoreo y evaluación. Pilar de manejo emocional y situacional: el directivo es capaz de conducir relaciones interpersonales positivas con todo el personal que labora dentro del ambiente educativo, es decir, propicia un buen clima escolar, impulsando el trabajo en equipo. Finalmente, el pilar organizacional: organiza a la escuela de manera eficiente, sin poner obstáculos a la realización de una buena labor educativa.

Liderazgo autoritario coercitivo

En opinión de Díaz (2015) El liderazgo autoritario se caracteriza por su decisión personal, dado que el líder es la persona que toma las decisiones de manera unipersonal. Dirige el trabajo y la organización de los grupos bajo sus ideas. No necesita justificación para aplicar su criterio o sus decisiones. Emplea una comunicación unidireccional.

El líder autoritario no es reconocido por los grupos, a los grupos solo se le hace saber lo que el líder decidió.

Por su parte, Trelles (2014) señala que el liderazgo autoritario es cuando el líder asume todas las responsabilidades al momento de tomar decisiones. El líder autoritario empieza, dirige y culminan las actividades, además de controlar los procesos de cada colaborador. Todas las acciones

están centralizadas en las decisiones y responsabilidades que el líder asume.

Liderazgo autoritario benevolente

En opinión de Zhang & Huang (2010) el liderazgo autoritario benevolente tiene un estilo de liderazgo, que se caracteriza por ser confiado y condescendiente con los subordinados, los motivan con recompensas y algunas veces con temor y castigos, permiten un cierto nivel de comunicación ascendente, solicitan algunas ideas y opiniones de los subordinados y permiten cierta delegación en la toma de decisiones, pero con un estrecho control de políticas.

Liderazgo autoritario benevolente, se caracteriza por su bondad, con su consecuente retorno y cumplimiento, es una fuente importante de liderazgo benevolente que surge por la preocupación de la vida personal de los subordinados de manera autoritaria, Zhang & Huang (2010)

Por su parte, Valencia Pedro (2013), señala que hay una confianza condescendiente a sus empleados, como la del amo y sus servidores y que el proceso de control sigue concentrado en la alta gerencia. Habitualmente aparece una organización informal, pero no siempre se opone a las metas formales de la empresa. Que tienen las siguientes características; proceso decisorio, sistema de comunicaciones, relaciones interpersonales, sistemas de recompensas y castigos Quintero (2004).

En consecuencia, en opinión de Viveros (2003) El líder benevolente es esencialmente tímido, está asustado y agobiado por la responsabilidad moral hacia el equipo de trabajo. En opinión del autor, el líder es

eminentemente inconformista, siempre encuentra “peros” al trabajo que realiza el personal. Responde a lo que los subalternos le piden, pero da lo que él estima que es bueno y necesario.

Finalmente, Vázquez (2011), indica que en este sistema los empleados tienen alguna libertad para hacer comentarios sobre las ordenes de los gerentes, inclusive se les brinda alguna flexibilidad para implementar sus encomiendas, dentro de límites y procedimientos previamente prescritos. Es por ello que los gerentes tienen una actitud condescendiente hacia sus subordinados.

Liderazgo consultivo

En opinión de Giner (2007) citado por Reyes Flores (2012) el líder consultivo es uno de los estilos más apropiados para ganar confianza con los trabajadores que se lleva al mando puede ser conceptualizado como el que permite consultas y orientado a participación. Es definido como el que permite la consulta a los subordinados y la delegación, pero el derecho a la última palabra siempre proviene de la dirección. Es un sistema orientado más hacia el lado participativo que hacia el autocrático e impositivo. En ese sentido, representa una moderación gradual de las arbitrariedades organizacionales.

Liderazgo participativo

En opinión de Díaz (2015) El liderazgo participativo, se caracteriza por que el líder impulsa la participación y compromete a todos los integrantes de la organización. Deja que los trabajadores asuman roles y tomen decisiones sobre las actividades que están bajo su competencia.

La comunicación es un mecanismo principal para decidir el desarrollo de las actividades. Cada trabajador es libre opinar, no se sienten limitados y son motivados constantemente.

En opinión de Montes (2014) en este tipo de liderazgo, el líder es quien impulsa la comunicación y la participación de los integrantes de la organización en la toma de decisiones, motiva y reconoce los logros de cada uno de ellos. El líder acepta las sugerencias de cada trabajador. Las decisiones tomadas es una responsabilidad compartida.

Por su parte, Carnero (2015) señala que este tipo de liderazgo se caracteriza por ser liberal, el líder parece no existir y son los trabajadores los que tienen un mayor poder de decisión. El líder liberal es quien hace y deja hacer, el poder se encuentra dentro de cada equipo de trabajo y el líder asume las decisiones de cada equipo y se siente motivado o fortalecido con las decisiones que surgen al interior de cada grupo.

2.2.2. Variable (2) Desempeño Docente.

Respecto al desempeño docente, el Ministerio de Educación (2016) El desempeño docente es la comprobación de la obediencia de las funciones, obligaciones y compromisos de los docentes. Buscando que estos sean acordes a la función que realiza en un determinado espacio laboral y tiempo. El desempeño docente debe ser conforme a las metas institucionales.

Por su parte, Montenegro (2003) respecto al desempeño docente señala que es un cúmulo de labores que ejecutan los docentes con la finalidad de poder cumplir sus funciones. Este proceso está limitado por

factores que se hallan en el mismo docente, en el estudiante y en el contexto donde se realizan las acciones educativas. Estas actividades lo ejercen en diferentes ámbitos, en el contexto socio-cultural, el ambiente institucional, el aula y el propio docente que muchas veces realiza procesos auto reflexivos”

Por su parte, Fernández, (2008), citada por Jiménez (2015) definen al desempeño del docente como el cumplimiento de todas las normas, exigencias, propósito y fines establecidos por la escuela y que facilitan la realización de todas las actividades que hagan posible el logro alcanzar las metas establecidas; en efecto el desempeño docente, es el conjunto de actividades que lleva a cabo el docente para cumplir con los procesos que permitan aprender a cada uno de los estudiantes.

Por su parte Alvarado (2010) señala que el desempeño docente es la práctica que realiza el docente y que admite saber en qué medida se lograron los objetivos pedagógicos pre establecidos. Se requiere reunir información que permita la toma de decisiones para mejorar los programas educativos. Constituye una herramienta que se encuentra al servicio de la educación y que se puede convertir en un medio de retroalimentación e incluso en un instrumento para mejorar los procesos educativos.

En opinión de Valdés (2006) citado por Palomino (2012), indica que las acciones de un educador son “un cambio ordenado que permite obtener datos válidos y confiables, con la finalidad de evidenciar y apreciar los logros educativos que tienen lugar dentro de cada uno de los educandos. El desempeño docente permite el desarrollo de la emocionalidad, el cumplimiento de roles y el desarrollo de las relaciones interpersonales entre

los alumnos, padres, directivos, docentes y representantes de las instituciones locales.

Planificación del trabajo pedagógico.

En opinión de Ruiz (2011) Planificación del trabajo pedagógico, es un proceso de una gestión pedagógica que involucra lo administrativo y lo pedagógico, en opinión de varios expertos, son los que se encargan de especificar los fines y objetivos educacionales, vale decir; una función integral, que se realiza en contexto y como un proceso dinámico. Se encarga de especificar los fines, objetivos y metas de la educación, que engloba el proceso de planear y organizar las enseñanzas de aprendizaje, incluyendo los contenidos curriculares, así como los principios y capacidades pedagógicas necesarios para conseguir aprendizajes de calidad en los alumnos.

Por su parte, Reyes Flores (2012) señala que es una función integral en el marco de la administración educativa que se orienta hacia la coordinación del trabajo escolar atendiendo las relaciones de los docentes y alumnos.

En el mismo sentido, Mansilla (2012) señala que la gestión académica desarrolla un conjunto de actividades encaminadas a facilitar la transformación de las condiciones institucionales con espíritu de modernización e investigación, que busca solucionar los problemas identificadas durante el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.

En consecuencia, la gestión pedagógica curricular se torna complejo cuando ésta debe realizarse en contextos de vulnerabilidad y marginalidad urbanas.

En opinión de Virginia (2008) La gestión educativa debe responder a un proceso dinámico, innovador, renovador y participativo. Para que estas características se concreten en los centros educativos, necesariamente, se requieren directores que posean un perfil, que les permita desarrollar sus talentos y ejercer un liderazgo pedagógico

Gestión del proceso de enseñanza aprendizaje.

En opinión de (Dilma, 2011) respecto a la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje, señala que consiste en decidir de manera acertada la creación de condiciones favorables hacia el aspecto pedagógico, requiere que el director tenga una gran comprensión del fenómeno educativo en general.

Por su parte Fernández, Carrión, y Ruíz (2012) señalan que es una manera de enfatizar la función que debe cumplir la institución educativa, es decir formar integralmente a todos los estudiantes, adecuando las propuestas a sus intereses y necesidades, y garantizando calidad y equidad en los aprendizajes de los estudiantes.

El rol del docente está fundamentado en el empleo de estrategias, diversas técnicas didácticas que son interactivas. El docente acompaña al alumno en su proceso de aprendizaje; también es cierto que la utilización de recursos tecnológicos en general, y telemáticos en particular puede ayudar en gran medida a poner en práctica nuevos métodos que se

adecuan a la perfección a la definición actual del proceso de enseñanza-aprendizaje. Cabe precisar que los principios básicos de la enseñanza son las teorías del aprendizaje que permite enseñar e influir en el aprendizaje de los escolares. Por lo que este proceso comprende la interacción de tres elementos: el alumno, el profesor y el contenido.

Responsabilidades profesionales.

Respecto a las responsabilidades profesionales, el Ministerio de Educación, (2006) señala que implica como la necesidad de fortalecer el desarrollo profesional y la adquisición de competencias como estrategias para responder a los desafíos que requiere la educación.

Por su parte, Chávez Lorena (2010) define que es un compromiso con la ética profesional, mentalidad internacional y la misión de la escuela; que toma la responsabilidad de participar en el crecimiento profesional que resulta en el mejoramiento del aprendizaje del estudiante. Más allá del compromiso pedagógico, implica docencia y decencia las 24 horas los 7 días de la semana.

Toda responsabilidad implica diversos componentes siendo los más importantes los siguientes:

Componentes científicos: Es decir, la teoría del ejercicio de la actividad profesional, su comprensión permite entender la naturaleza de la profesión y por lo tanto producir resultados conforme a los objetivos de la misma, y predecir los resultados de su ejercicio.

Componentes técnicos: Toda profesión tiene normas de procedimientos y de técnicas a aplicar. Estos procedimientos y técnicas son elementos

fundamentales para llevar a la práctica los conocimientos científicos. Conocerlos ayuda a alcanzar los objetivos de la profesión, además permiten llevar una actividad ordenada y organizada.

Componentes Humanos o Servicios: Es la traducción de los dos componentes anteriormente descritos. Con este componente, el profesional podríamos decir que pone sus conocimientos teóricos, herramientas técnicas y sus procedimientos al servicio del usuario de la profesión.

2.3. Bases o fundamentos filosóficos de la investigación.

El fundamento filosófico de un líder se centra en el modelo educativo que aspira a la calidad, mediante el análisis de la realidad y la oportunidad de desarrollo.

En opinión de Ramos G. (2005): Si se quiere construir el edificio del hombre y modelar un sujeto activo y preparado para enfrentar las complejidades del mundo actual, se debe recurrir al sistema de disciplinas científicas que estudian y fundamentan la naturaleza esencial del hombre y que permiten caracterizar y optimizar el proceso docente de su modelación consciente, dentro de lo cual ocupa un lugar peculiar e insustituible, el análisis filosófico del hombre y de su activa relación con la realidad, incluyendo a la propia actividad educacional

En tal sentido, la Filosofía, como tal, pertenece a una de las cuatro fuerzas fundamentales de la Cultura, junto con el Arte, la Ciencia y la Religión. Como forma de conocimiento, la Filosofía estudia las regularidades esenciales de la universalidad de interrelaciones del ser

humano con el mundo objetivo y subjetivo, tanto natural como social y mental, integrando así el fenómeno educativo a su campo de análisis de la actividad humana en su conjunto. Para dicho análisis cuenta con varias dimensiones fundamentales: la ontológica (naturaleza y organización de la realidad), la gnoseológica (estructura y desarrollo del conocimiento en general), la epistemológica (fundamentos filosóficos del conocimiento científico), la lógica (leyes y principios del razonamiento válido), la antropológica (reflexión sobre el sentido del ser humano en el mundo), la axiológica (teoría de los valores morales y éticos) y la praxeológica (estudio de la acción humana).

Por otra parte, la teoría del liderazgo está sustentado por varios enfoques o teorías dentro de ellos se tiene la Teoría de los rasgos de personalidad, Teoría del comportamiento, Teorías de la situación y de la contingencia.

En opinión de Fiedler, Mori (2015), las Teorías de contingencias, son modelos que permiten lograr a los sujetos logran convertirse en líderes no solo debido a su personalidad, sino a la presencia de varios factores situacionales y por las relaciones que se producen entre líderes e integrantes de los grupos. En otras palabras, se produce una combinación entre el propio estilo de la persona y el interactuar que se produce con los demás. Se suma a ello las condiciones en las que se presenta la interrelación y la influencia que el líder tiene en los demás trabajadores” (p. 108).

Por otro lado, las Teorías relacionadas al tema El presente trabajo de investigación presenta dos variables la primera es el liderazgo directivo y la segunda variable es el desempeño docente. De acuerdo a las revisiones bibliográficas estas dos variables tienen un fundamento teórico y científico.

En opinión de Martínez (2015) Liderazgo es el cúmulo de destrezas que una persona debe tener para influenciar de manera directa en la forma de pensar y/o de actuar de una o varias personas. Utiliza la motivación para alcanzar los objetivos a través del cumplimiento de cada una de sus tareas. Con un desempeño eficiente que facilita los logros de objetivos a través de la utilización de diferentes herramientas. Un valor agregado de todo líder es el carisma y la seguridad al expresarse; además de la capacidad para establecer relaciones sociales, finalmente, Morales (2016), agrega que el liderazgo es una de las condiciones básica y universal del ser humano. Esta condición tiene sus inicios en el seno familiar en donde los padres ejercen una influencia sobre los hijos que puede ser positiva o negativa. Posteriormente, las organizaciones civiles, principalmente las instituciones educativas impulsan en cada uno de los sujetos la consolidación de cierto tipo de liderazgo.

2.4. Definiciones conceptuales.

Gestión: El término gestión es utilizado para referirse al conjunto de acciones, o diligencias que permiten la realización de cualquier actividad o deseo. Dicho de otra manera, una gestión se refiere a todos aquellos trámites que se realizan con la finalidad de resolver una situación o materializar un proyecto

Competencia. La información sobre la competencia que tiene mayor interés para la empresa es el número de competidores, su cuota de mercado, su tamaño, sus precios, los productos que ofrece

Cultura organizacional. Es un sistema de significado compartido entre sus miembros, que ofrece formas definidas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la organización.

Directivo. Es quien toma las decisiones para una estrategia conjuntamente con los otros directivos de la empresa. Lleva a cabo las funciones de planificación, organización y control.

Liderazgo Directivo: ejercido por un líder educacional o empresarial, que tiene autoridad bajo la toma de decisiones.

Liderazgo Autoritario coercitivo: proceso decisorio, sistema de comunicaciones, relaciones interpersonales, sistemas de recompensas y castigos.

Liderazgo autoritario benevolente: es un extremo autocrático y arbitrario que controla con rigidez todo lo que ocurre dentro de la organización

Liderazgo interpersonal: Habilidad para influir positivamente sobre los demás para el logro de fines valiosos comunes, en donde se desarrolla la comunicación y dominio del equipo, medido a través del puntaje que se obtiene al aplicar un test estandarizado que evalúa habilidades para el trabajo en equipo y sus destrezas gerenciales.

Liderazgo personal: Capacidad de guiar mi persona, transmitiendo lo mejor de mi ser a otros y desprendiéndome de la sabiduría adquirida con el tiempo. Es como me proyecto en mi entorno, con fortalezas y debilidades.

Personalidad: Es la suma de las formas en la que un individuo se relaciona e interactúa con otros.

2.5. Bases epistémicos.

Respecto a los fundamentos epistemológicos del liderazgo se evidencia en la teoría de la actividad y de la cognición. En opinión de Spillane et al. (2001), de estas teorías se observan dos grandes discusiones conceptuales basados en la cognición distribuida para generar un liderazgo distribuido y la teoría de la actividad para orientar su trabajo. Ambos enfoques son importantes como indicadores de los tipos de investigación que se pueden realizar para fortalecer el Liderazgo directivo y desempeño docente en las Institución Educativas.

Por tanto las bases epistemológicas de una investigación, son aportadas por los paradigmas epistémicos y disciplinares a partir de los cuales el investigador de acuerdo con su cultura científica enfoca el estudio de su objeto y los operadores epistemológicos que estos le proporcionan, por tanto la ciencia y la actividad científica se caracterizan por la objetividad, una ciencia como realidad hermética que nadie pueda captar es una ciencia cuya realidad no puede ser certificada y cuya existencia carece de fundamento.

Los conocimientos científicos son necesariamente contrastables por una pluralidad de individuos capaces de reconstruirlos y garantizar su

veracidad. Entre tanto las instituciones educativas de la región Ucayali, pasan por un proceso de transformación educativa por la virtualidad, dentro de una sociedad llena de conflictos y situaciones que ha desnudado cada crisis de valores en la comunidad por la situación de crisis, por tanto, la necesidad de los estudiantes va mermando el sentir de los padres que no encuentran respuesta a sus necesidades, es allí, donde el liderazgo directivo juega un rol muy importante.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque de la investigación.

La investigación empleada es un enfoque cuantitativo, dado que este tipo de estudio permite recoger y analizar datos cuantitativos de las variables. Porque el estudio permite explicar el comportamiento de una variable en función de otra, por ser un estudio descriptivo de correlación (Pita y Pértegas, 2002).

3.2. Tipo de investigación.

En razón de sus objetivos planteados esta investigación corresponde a descriptiva, correlacional. Según señalan, Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018) “es una investigación que permite seleccionar diversiones cuestiones y se miden cada una de ellas, independientemente para poder describir lo investigado”, por lo tanto, la problemática objeto de esta investigación, se evidenciaran sistemáticamente las manifestaciones de ambas variables e indicadores de manera independiente, que permitirá reconocer cómo es el vínculo entre el Liderazgo directivo y desempeño docente en las Institución Educativas del Coronel Portillo.

Por su parte en opinión de Arias (2012) el estudio de correlación tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación existente entre dos o más variables, señaladas mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación que aporta indicios sobre las posibles causas de un fenómeno.

3.3. Método de la investigación.

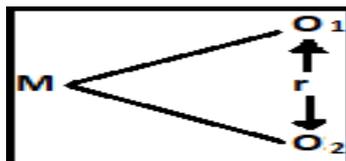
En opinión de (Bernal 2010). El método es aquella que se utiliza con la finalidad de construir un conocimiento científico. Se aplica lógica y universalmente a cualquier ciencia. Dado que apoya su desarrollo y fundamentación, partiendo de observaciones, razonamientos, análisis, síntesis y llegan a comprobaciones que permitan verificar el conocimiento, que en este caso es Hipotético – Deductivo.

Hipotético – Deductivo, porque parte de unas aseveraciones de las hipótesis y busca refutar o validar las afirmaciones de las hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos. Según (Bernal 2010). Dentro de este contexto el método, Hipotético - deductivo, considera la aplicación de un conjunto de observaciones, y a partir de ello se formulan hipótesis que son sometidos a experimentos y en función a las teorías, principios y leyes las hipótesis son modificadas a partir de sus análisis

3.4. Diseño y esquema de la investigación.

Según señalan, Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018) el diseño de la investigación es no experimental, correlacional, de corte transversal, ya que no se realizó manipulación de las variables y la información será copilada en un solo momento.

En razón de ello, el esquema propuesto es:



Donde:

M : Muestra

O1 : Observación de la variable 1- liderazgo

R : Relación entre las variables.

O2 : Observación de la variable 2- Desempeño docente

3.5. Población y muestra.

3.5.1. Población

La población estuvo conformada por los directores y maestros del nivel primaria de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha, zona urbana, Ucayali, en conclusión, lo conformo 163 docentes.

Cuadro N°01. Población de estudio.

N°	II.EE	N° DE DOCENTES
01	N° 64865 ALFREDO VARGAS GUERRA	41
02	COLEGIO NACIONAL YARINACOCHA	40
03	I.E. N° 64093	42
04	I.E N° 64975 HÚSARES DE PERÚ	40
TOTAL		163

Fuente: registro según la UGEL.

3.5.2. Muestra.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Batista (2017) una muestra aleatoria simple es la que resulta de aplicar un método por el cual todas las muestras posibles de un determinado tamaño tengan la misma probabilidad de ser elegidas. Esta definición refleja que la probabilidad de selección de la unidad de análisis. En tal sentido por su volumen poblacional la muestra fue censal, porque abarco la totalidad de 163 docentes que conforman la muestra.

Y el tipo de muestreo es no probabilístico porque la muestra fue elegida de acuerdo a la conveniencia de la investigación para la obtención de mayores resultados.

3.6. Definición operativa del Instrumentos de recolección de datos

Instrumentos.

Técnicas

La encuesta, se puede definir como una técnica destinada a reunir, de manera sistemática, datos sobre determinado tema o temas relativos a una población a través de contactos directos o indirectos con los individuos o grupos de individuos que integran la población estudiada (Zapata 2005).

Instrumentos

Cuestionario: Es un sistema de preguntas racionales, ordenadas en forma coherente, tanto desde el punto de vista lógico como psicológico, expresadas en el lenguaje sencillo y comprensible, que generalmente responde por estricto la persona interrogada, sin que sea necesario la intervención del encuestador (García, 2004).

3.7. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

Técnicas de recojo.

Se solicitó permiso a los directivos de las diferentes instituciones educativas.

Se diálogo con las maestras y maestros para entablar una comunicación y así establecer fechas para la aplicación del instrumento.

Procesamiento y el análisis de datos.

Primero se procedió a aplicar el cuestionario a la muestra de la población en estudio.

Luego de ello se registró en la hoja de cálculo Excel, para su tabulación y calificación según las escalas definidas previamente, conforme las bases de datos.

Luego, se analizó los datos a través del programa estadístico SPSS versión 25.0 en español.

Presentación de los datos.

La estadística que se empleó fue la estadística descriptiva dado que permite organizar y presentar los datos de manera ordenada y precisa respecto a las variables analizadas haciendo rápida su lectura e interpretación, conforme se precisan, mediante tablas de frecuencia y porcentajes con sus respectivas figuras e interpretaciones de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación.

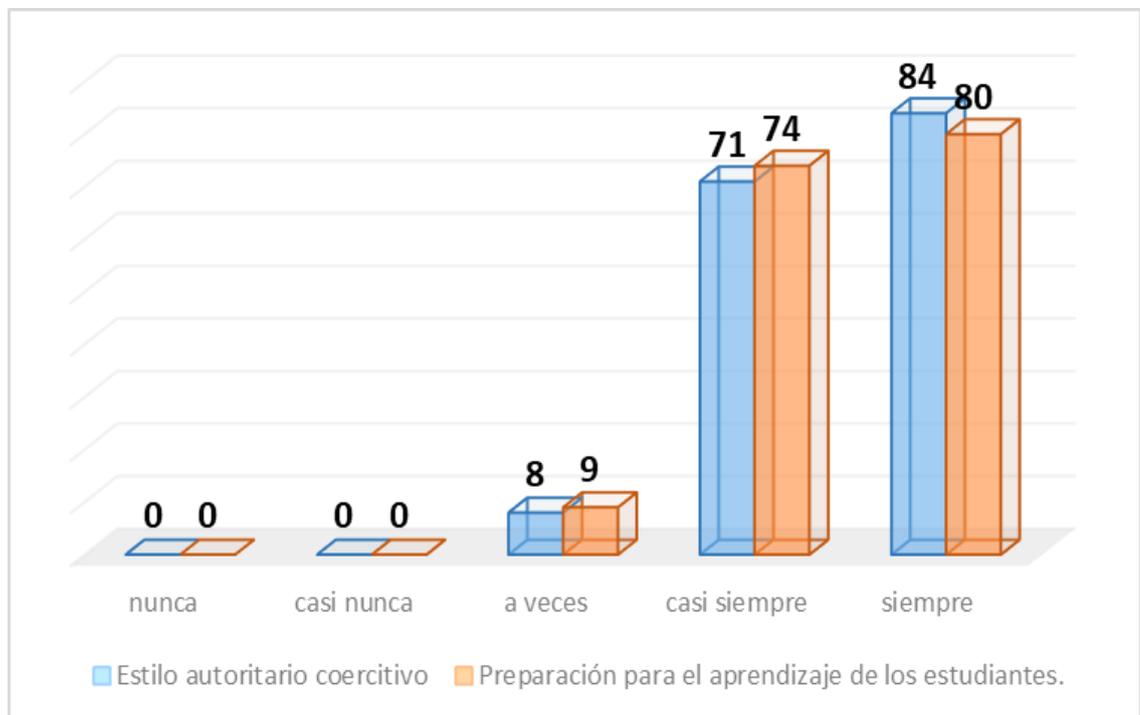
CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultado de las variables

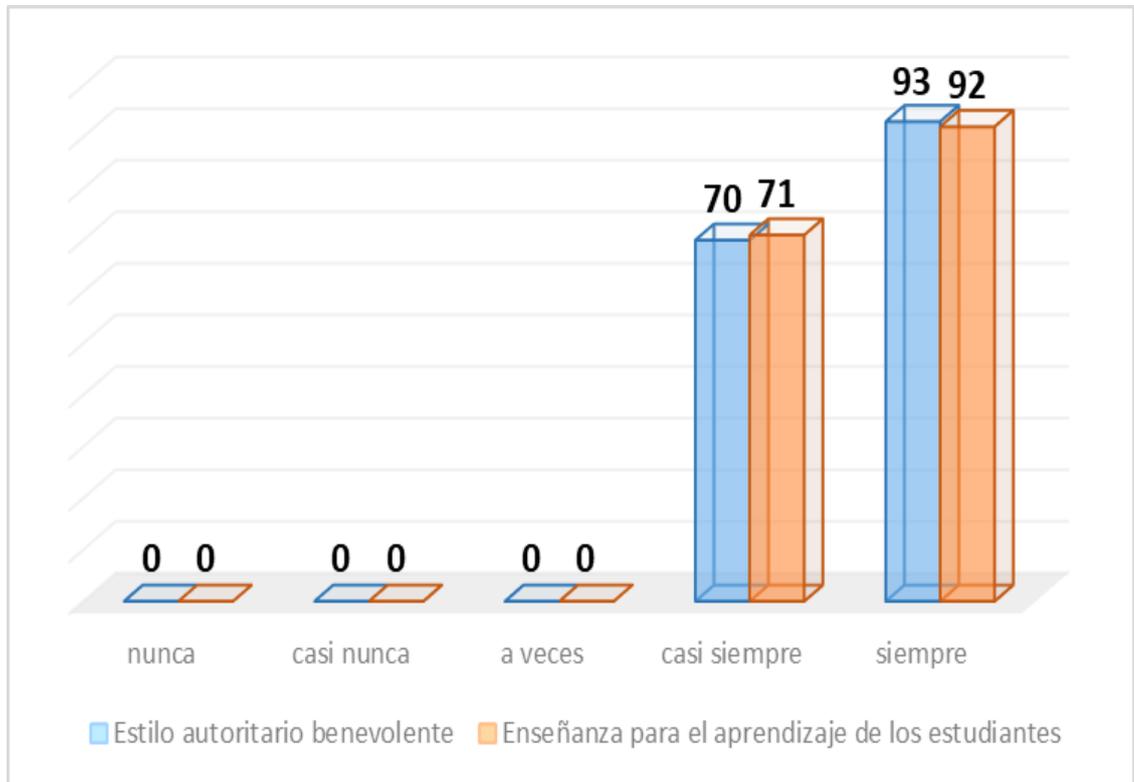
A continuación, presentaremos las tablas con su previo procesamiento estadístico.

Figura N°01. Resultado relación entre dimensión: Estilo autoritario coercitivo y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.



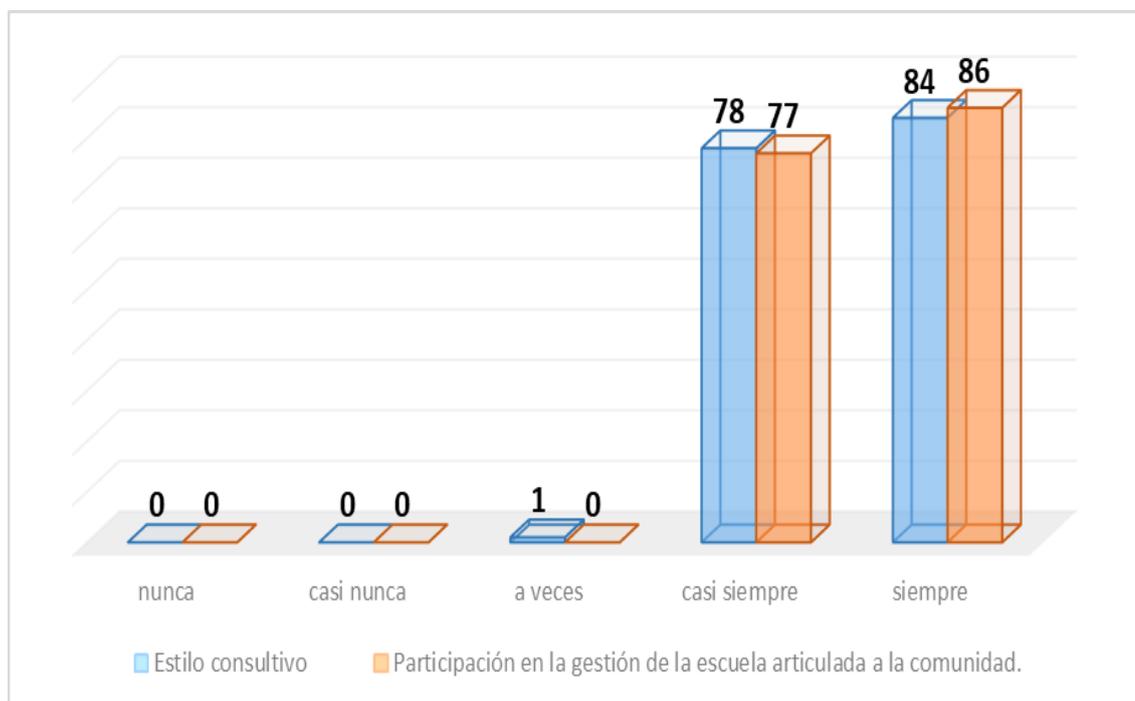
En la figura 1, nos describe la relación significativa entre la dimensión estilo autoritario coercitivo en 71% casi siempre y 84% siempre, en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes casi siempre 74% y 80% siempre, por lo tanto, existe relación positiva alta entre ambas dimensiones.

Figura N°02. Resultado relación entre dimensión: Estilo autoritario benevolente y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.



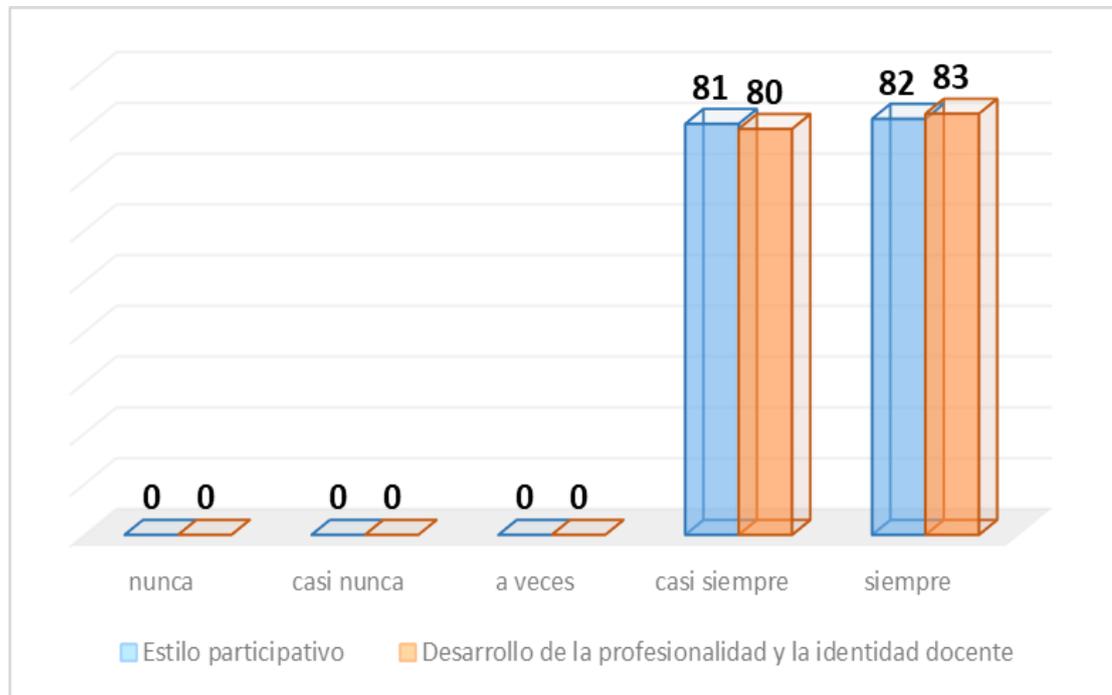
En la figura 2, nos describe que la dimensión estilo autoritario benevolente existe un 70% casi siempre y 93% siempre, mientras que la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes casi siempre 71% y 92% siempre, por tanto, existe una relación positiva significativa entre ambas variables.

Figura N°03. Resultado relación entre dimensión: Estilo consultivo y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.



En la figura 3, nos señala que existe un 78% casi siempre y un 84% siempre con respecto a la dimensión estilo consultivo, en cuanto a la variable participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad existe un 77% casi siempre y un 86% siempre.

Figura N°04. Resultado relación entre dimensión: Estilo participativo y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.



En la figura 4, nos describe que existe un 81% casi siempre y un 82% siempre en cuanto a la dimensión estilo participativo y un 80% casi siempre y un 83% siempre en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, por lo tanto, existe un nivel de relación significativa alta entre ambas variables.

4.2. Contraste de hipótesis

Se aplicó una prueba de normalidad para un mejor análisis de las hipótesis y así poder contrarrestar la hipótesis alterna para su mejor interpretación.

Cuadro N°02. de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
liderazgo directivo	,922	163	,501
liderazgo autoritario coercitivo	,927	163	,506
liderazgo autoritario benevolente	,920	163	,504
liderazgo consultivo	,929	163	,503
liderazgo participativo	,923	163	,500

Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad empleada a 163 docentes nos permite determinar que, si existe un valor de significancia positiva alta entre las variables y dimensiones, un nivel de significancia (denotado como α o alfa) de 0.05 es decir funciona adecuadamente demostrando un comportamiento normal entre ambas.

Con la obtención de estos resultados se emplea el programa estadístico de Rho de Spearman como se muestra:

Cuadro N°03. correlación entre la variable liderazgo directivo y desempeño docente.

Correlación de desempeño docente con:			
		Coeficiente de correlación	,952
Rho de Spearman	liderazgo directivo	Sig. (bilateral)	,507
		N	163

Hipótesis general

Hipótesis de investigación:

El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021.

Hipótesis alterna:

El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021.

Decisión:

El nivel de sig. Bilateral entre el liderazgo directivo y el desempeño docente es de 05.7 que describe una correlación alta significativa entre ambas variables donde se acepta y reafirma la hipótesis de investigación donde describe que: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente por ende se rechaza la hipótesis alterna.

Cuadro N° 04. De Correlaciones

		Correlación de desempeño docente con:	
Rho de Spearman	liderazgo autoritario	Coefficiente de correlación	,957
		Sig. (bilateral)	,056
		N	163
	liderazgo autoritario benevolente	Coefficiente de correlación	,968
		Sig. (bilateral)	,055
		N	163
	liderazgo consultivo	Coefficiente de correlación	,971
		Sig. (bilateral)	,058
		N	163
	liderazgo participativo	Coefficiente de correlación	,959
		Sig. (bilateral)	,057
		N	163

Hipótesis específicas**Hipótesis específica 01:****Hipótesis de investigación:**

El liderazgo autoritario coercitivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021.

Hipótesis alterna:

El liderazgo autoritario coercitivo no se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021.

Decisión:

El resultado $Rho = 0.957$ describe una correlación alta y el valor $Sig. = 0.56$ muestra que la relación es significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación, donde el liderazgo autoritario coercitivo se relaciona significativamente con el desempeño docente y se rechaza la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 02:**Hipótesis de investigación:**

La percepción del liderazgo autoritario benevolente se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021.

Hipótesis alterna:

La percepción del liderazgo autoritario benevolente no se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel

primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021.

Decisión:

El resultado $Rho = 0.968$ determina una correlación alta y el valor $Sig. = 0.55$ describiendo una relación significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación que describe, La percepción del liderazgo autoritario benevolente se relaciona significativamente con el desempeño docente, rechazando la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 03:

Hipótesis de investigación:

La percepción del liderazgo consultivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas liderazgo autoritario coercitivo de la UGEL de Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021.

Hipótesis alterna:

La percepción del liderazgo consultivo no se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas liderazgo autoritario coercitivo de la UGEL de Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021.

Decisión:

El resultado $Rho = 0.971$ describe una correlación alta y el valor $Sig. = 0.58$ indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación, que determina que percepción del liderazgo consultivo se relaciona significativamente con el desempeño docente, rechazando la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 04:**Hipótesis de investigación:**

La percepción del liderazgo participativo se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas liderazgo autoritario coercitivo de la UGEL de Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021.

Hipótesis alterna:

La percepción del liderazgo participativo no se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas liderazgo autoritario coercitivo de la UGEL de Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021.

Decisión:

El resultado $Rho = 0.959$ describe una correlación alta y el valor $Sig. = 0.000$ indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación, que determina La percepción del liderazgo participativo se relaciona significativamente con el desempeño docente, rechazando la hipótesis alterna.

CAPÍTULO

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Con los antecedentes de estudio.

El antecedente de estudio con mayor relación a los resultados obtenidos tenemos a nivel nacional a: Portugal (2018) presentó un trabajo de investigación titulado *Influencia del liderazgo directivo para un eficiente desempeño docente en instituciones educativas de primaria del Distrito de Cerro Colorado, Arequipa*, el cual tiene como propósito explicar la influencia del liderazgo directivo para un eficiente desempeño docente, en el estudio se ha utilizado el enfoque de nivel aplicado, donde la variable categórica independiente es “El liderazgo directivo” y la variable.

Categórica dependiente es “El desempeño docente”, correspondiendo al estudio la explicación de la influencia existente entre las variables indicadas. De esta manera, la investigación corresponde al tipo básico, debido a que se busca un conocimiento nuevo. En cuanto a la metodología empleada se tiene que es cuantitativo no experimental, donde se analiza cualidades como los tipos de liderazgo del Director y los niveles de desempeño del docente, donde se realizará encuestas al docente de la institución. Por otro lado, el estudio tiene como su principal conclusión que la influencia del liderazgo directivo se explica en un tipo de liderazgo democrático en un 54.8%, en un tipo de liderazgo liberal en un 28.1% y en tipo de liderazgo autoritario en un 17.1%, liderazgo que influye en un desempeño docente en un 36.67% de un 100% que resultaría ser un óptimo desempeño docente.

5.2. Con las bases teóricas.

La literatura con respecto al liderazgo directivo que nos define con mayor relación tenemos a: Díaz (2015) define como aquella persona que cumple con función de líder, que brinda conocimiento a su entorno e informa a sus empleados sobre las tareas que tienen que cumplir y la forma como las tienen que desarrollar en su quehacer dentro de la organización. Es decir, el líder trata proponer un estilo de liderazgo demostrando básicamente sus acciones mediante el ejemplo.

La fuente teórica desempeño docente, contamos con el autor que tiene mayor relación con nuestra variable a: Montenegro (2003) que define al desempeño docente señala que es un cúmulo de labores que ejecutan los docentes con la finalidad de poder cumplir sus funciones. Este proceso está limitado por factores que se hallan en el mismo docente, en el estudiante y en el contexto donde se realizan las acciones educativas. Estas actividades lo ejercen en diferentes ámbitos, en el contexto socio-cultural, el ambiente institucional, el aula y el propio docente que muchas veces realiza procesos auto reflexivos”

5.3. Con las hipótesis de investigación.

En cuanto a los resultados de las hipótesis podemos señalar que:

En la hipótesis general, describe que: El nivel de sig. Bilateral entre el liderazgo directivo y el desempeño docente es de 05.7 que describe una correlación alta significativa entre ambas variables donde se acepta y reafirma la hipótesis de investigación donde describe que: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente por ende se rechaza la hipótesis alterna.

En la hipótesis específica 01 describe que: El resultado $Rho= 0.957$ describe una correlación alta y el valor $Sig.= 0.56$ muestra que la relación es significativo, por lo tanto, se acepta la hipótesis investigación, donde el liderazgo autoritario coercitivo se relaciona significativamente con el desempeño docente y se rechaza la hipótesis alterna.

En la hipótesis específica 02 describe que: El resultado $Rho= 0.968$ determina una correlación alta y el valor $Sig.= 0.55$ describiendo una relación significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación que describe, La percepción del liderazgo autoritario benevolente se relaciona significativamente con el desempeño docente, rechazando la hipótesis alterna.

En la hipótesis específica 03 describe que: El resultado $Rho= 0.971$ describe una correlación alta y el valor $Sig.= 0.58$ indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación, que determina que percepción del liderazgo consultivo se relaciona significativamente con el desempeño docente, rechazando la hipótesis alterna.

En la hipótesis específicas 04 describe que: El resultado $Rho= 0.959$ describe una correlación alta y el valor $Sig.= 0.55$ indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación, que determina La percepción del liderazgo participativo se relaciona significativamente con el desempeño docente, rechazando la hipótesis alterna.

CONCLUSIONES

Desarrollada la investigación podemos concluir con los siguientes resultados:

- En la hipótesis general, describe que: El nivel de sig. Bilateral entre el liderazgo directivo y el desempeño docente es de 05.7 que describe una correlación alta significativa entre ambas variables donde se acepta y reafirma la hipótesis de investigación donde describe que: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente por ende se rechaza la hipótesis alterna.
- En la hipótesis específica 01 describe que: El resultado $Rho= 0.957$ describe una correlación alta y el valor $Sig.= 0.56$ muestra que la relación es significativo, por lo tanto, se acepta la hipótesis investigación, donde el liderazgo autoritario coercitivo se relaciona significativamente con el desempeño docente y se rechaza la hipótesis alterna.
- En la hipótesis específica 02 describe que: El resultado $Rho= 0.968$ determina una correlación alta y el valor $Sig.= 0.55$ describiendo una relación significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación que describe, La percepción del liderazgo autoritario benevolente se relaciona significativamente con el desempeño docente, rechazando la hipótesis alterna.
- En la hipótesis específica 03 describe que: El resultado $Rho= 0.971$ describe una correlación alta y el valor $Sig.= 0.58$ indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación, que determina que percepción del liderazgo consultivo se relaciona significativamente con el desempeño docente, rechazando la hipótesis alterna.

- En la hipótesis específicas 04 describe que: El resultado $Rho= 0.959$ describe una correlación alta y el valor $Sig.= 0.55$ indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación, que determina La percepción del liderazgo participativo se relaciona significativamente con el desempeño docente, rechazando la hipótesis alterna.

SUGERENCIAS.

Desarrollada la investigación como fuente de estudio se sugiere lo siguiente:

- a) Impulsar en las universidades públicas la participación de los directivos para el desarrollo de competencias y capacidades en cuanto al desarrollo y productividad del desempeño docente.
- b) A los maestros de todos los niveles ser partícipes de los eventos académicos y administrativos que realizan las organizaciones educativas para el fortalecimiento de capacidades para el desarrollo de maestros de calidad.
- c) A los directivos de las diferentes instituciones educativas socializar aprendizajes y casos diarios para revertir dificultades en cuanto al logro de aprendizajes en los estudiantes y así poder mejorar en el desempeño docente.
- d) A los maestros ser partícipes activos de los estudiantes con los padres de familia para poder determinar algunas dificultades que puedan presentar los estudiantes y de esa manera desarrollar actividades de aprendizaje significativo en los estudiantes.
- e) A los directivos y maestros en general trabajar en forma consensuada y articulada por el bienestar de los estudiantes en todos los aspectos logrando formar estudiantes críticos y reflexivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguilar L. (2018) realizo una investigación titulado; Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 1278, La Molina. En modalidad de tesis ara optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional.
- Acevedo M. (2020) realizo una investigación titulado; Liderazgo pedagógico: pensar y construir una mejor educación. Publicado en la Corporación Latinoamericana de Educación Superior, en Colombia.
- Arana, L y Coronado (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente* en una institución educativa parroquial de San Isidro. Lima (Tesis de Maestría Universidad Marcelino Campagnat). Recuperado <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/108>
- Alvarado M. (2010) Supervisión educativa y desempeño docente. Guatemala. Universidad de San Carlos
- Balda M. y Guzmán R. (2015) realizaron una investigación titulada; Liderazgo educativo transformacional como necesidad de las instituciones educativas en la república de ecuador.
- Canales. y Jara,R (2015). *Liderazgo directivo y desempeño docente* en la Institución Educativa de la Red N° 16 de Villa el Salvador UGEL 01-SJM- 2014 (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6212/Canales_CDE-Jara_ERC.pdf
- Carnero, H. (2015) Descubriendo el potencial del liderazgo. España, Barcelona Editorial Juventud, Biblioteca Nacional
- Cárdenas, Y. (2016). *Liderazgo directivo y desempeño docente* en la Institución

- Castro, L. (2016). *Liderazgo directivo y desempeño docente* en la Institución Educativa Mariscal Cáceres –Ayacucho. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo).
- Chamba C. (2019) realizó una investigación titulado; Taller de liderazgo directivo en el desempeño docente de una institución educativa de Loja – 2019 en modalidad de tesis para obtener el grado académico de maestro en Administración en la Universidad Cesar Vallejo.
- Ching, G y Huerta, W (2015). *Liderazgo directivo y desempeño docente* en la Institución Educativa particular Nuestra señora del Carmen-Huacho. (Tesis para Licenciado en Administración Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/321?show=ful>
- De la Ese Sánchez. (2017) realizó un estudio titulado; Liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la institución educativa nueva aurora del cantón Daule provincia de guayas ecuador-2017
- Díaz, W. (2015) Los secretos del liderazgo: como descubrir que eres un líder. *México. Editorial Promexa y Drago.*
- García S. (2019) realizo una investigación titulado; Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” UGEL Ventanilla – RED 05 – Lima, 2016
- Hernández, R y Fernández y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México, Mc Graw – Hill. Editores (5ta ed.).
- Horn, A., Marfan, J. (2010). *Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar*. Revisión de la investigación en Chile. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 82-104. Recuperado el [28] de [diciembre] de [2017] desde

<http://www.psicoperspectivas.cl>

- Macahuachi G. y Gonzales Q. (2017) realizaron un estudio titulado; liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial nuestra señora de la esperanza del distrito de Tambopata puerto Maldonado – 2016.
- Martínez, M. (2014). *El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cupira durante el año escolar 2012-2013*. Venezuela. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Abierta). Recuperado de <http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/t39417.pdf>
- Martínez, J. (2015) *Los estilos de liderazgo en las organizaciones gubernamentales*. Ecuador. Editorial El Universo.
- Mestanza, R. (2015) *“El liderazgo situacional, un liderazgo con propósitos*. Ecuador, Asociación Ecuatoriana.
- Macahuachi, P. (2017) *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial nuestra señora de la esperanza del distrito de Tambopata Puerto Maldonado* (Tesis de licenciada en educación, Universidad de Amazonia) Recuperado de <http://repositorio.unamad.edu.pe/handle/UNAMAD/228>
- Ministerio de Educación (2003). *Ley General de Educación. Ley 28044*. Lima: Ministerio de Educación. [https://www.google.com.pe/search?q=Ministerio+de+Educación+\(2003\).+Ley+General+de+Educación.+Ley+28044.+Lima%3A](https://www.google.com.pe/search?q=Ministerio+de+Educación+(2003).+Ley+General+de+Educación.+Ley+28044.+Lima%3A)
- Ministerio de Educación (2014). *Marco del buen desempeño del directivo*. Lima: Ministerio de Educación del Perú.
- Ministerio de Educación (2015) *Manual del Buen Desempeño Docente*. Lima. Editorial del Ministerio de Educación del Perú.

- Ministerio de Educación (2016) *Evaluación del desempeño docente*. Lima. Editorial del Ministerio de Educación del Perú.
- Morales, P. (2016) *Liderazgo y educación*. México. Editorial Océano.
- Morí, E. (2015) *Los errores del liderazgo: casos y cosas de un líder*. Ecuador. Editorial. El planeta.
- Murillo, F. Javier y Marcela Román (2013). *La distribución del tiempo de los directores y las directoras de escuelas de educación primaria en América Latina, y su incidencia en el desempeño de los estudiantes*. Revista de Educación, 361, 141-17.
- Ordoñez E., Castillo C., Ordoñez L. y Orbe G. (2020) realizaron una investigación titulado; Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. Publicado como artículo científico en la Universidad Católica de Cuenca.
- Sierra. (2016). *Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible Rev. esc.adm.neg. No. 81- Julio-Diciembre Bogotá, Pp.111-128 Universidad Javeriana*.
- Trelles, A. (2014) *El liderazgo es un sentimiento: Descubre el líder que llevas dentro*. Argentina. Editorial de la Universidad Nacional de Quilmes.
- Vega C. (2017) realizó un estudio titulado; Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”. Ayacucho, 2017 un trabajo de tesis para optar el grado de maestro en administración de la educación en la Universidad Cesar Vallejo.
- Velezmoro A. (2017) realizó una investigación titulado; Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa. “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Parcoy, Pataz. 2017 7.

ANEXOS

Anexo N° 01.

Validación del instrumento




Universidad Nacional de Ucayali
Escuela de posgrado
Maestría en Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : Olmedo Pizango Isuiza.
 1.2. GRADO ACADÉMICO : Magister
 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Nacional de Ucayali
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA UGEL DE CORONEL PORTILLO, DEL DISTRITO DE YARINACOCCHA ZONA URBANA, UCAYALI, 2021"

1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO :
 1.6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO :
 1.7. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :

a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

I. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				18	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				18	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				18	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					19
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					19
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				18	
7. CONSISTENCIA	Resado en aspecto teórico-científico y del tema de estudio.				18	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, variables e items.					19
9. METODOLÓGICA	La estrategia responde al propósito del estudio.					19
10. CONVENIENCIA	Genera nuevos puntos para la investigación y construcción de teorías.				18	
Sub total					108	76
Total						184

VALORACIÓN CUANTITATIVA 184
 VALORACIÓN CUALITATIVA
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD
 NAUDA APLICAR
 PROCEDENTE

Lugar y fecha: Pucallpa, 28 de agosto de 2021.


 Mg. Olmedo Pizango Isuiza
 DNI: 40625656
 Mg. Olmedo Pizango Isuiza.



Universidad Nacional de Ucayali
Escuela de posgrado
Maestría en Educación



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : Choy Sánchez Panduro, Jessenia
 1.2. GRADO ACADÉMICO : Doctora
 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Nacional de Ucayali
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA UGEL DE CORONEL PORTILLO, DEL DISTRITO DE YARINACUCHA ZONA URBANA, UCAYALI, 2021"
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO :
 1.6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO :
 1.7. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :

a) De 01 a 09: (No válido, reformular)

b) De 10 a 12: (No válido, modificar)

c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)

d) De 16 a 18: (Válido, probar)

e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Buena (13-15)	Muy Buena (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					20
12. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				18	
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					19
14. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					19
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					19
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				18	
17. CONSISTENCIA	Enfocado en aspectos teóricos científicos y del tema de estudio.				18	
18. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, variables e items.					19
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					19
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.				18	
Sub total					72	115
Total						187

VALORACIÓN CUANTITATIVA

VALORACIÓN CUALITATIVA

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

187

.....
VALIDA APLICAR

.....
PROCEDENTE

Lugar y Fecha: Pucallpa, 29 de agosto de 2021.

Dra. Jessenia Choy Sánchez Panduro
 C.I.P.S. 2560120874
 UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Dra. Jessenia, Choy Sánchez Panduro



Universidad Nacional de Ucayali
Escuela de posgrado
Maestría en Educación



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : Ayzano Calisto, Hugo
 1.2. GRADO ACADÉMICO : Magister
 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Nacional de Ucayali
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA UGEL DE CORONEL PORTILLO, DEL DISTRITO DE YARINACOCCHA ZONA URBANA, UCAYALI, 2021"
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO :
 1.6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO :
 1.7. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :

a) De 01 a 09: (No válido, reformular)

b) De 10 a 12: (No válido, modificar)

c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)

d) De 16 a 18: (Válido, aprobar)

e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

III. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Buena (13-15)	Muy Buena (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
21. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				18	
22. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables.				18	
23. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				18	
24. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					19
25. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					19
26. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				18	
27. CONSISTENCIA	Resalta en aspecto teórico-científico y del tema de estudio.				18	
28. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, variables e ítems.					19
29. METODOLÓGICA	La estrategia responde al propósito del estudio.					19
30. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.				18	
Sub total					108	76
Total						

VALORACIÓN CUANTITATIVA

184

VALORACIÓN CUALITATIVA

..... VALIDA APLICAR

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

..... PROCEDENTE

Lugar y Fecha: Pucallpa, 02 de setiembre de 2021.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
 Posgrado

Dr. Hugo Ayzano Calisto
 DIRECTOR

Dr. Hugo Ayzano Calisto

Anexo N°02**Confiabilidad del instrumento**

DIMENSIONES	COEFICIENTE ALFA	N° DE ÍTEMS	NIVEL DE CONFIABILIDAD
Estilo autoritario coercitivo	0.981	5	PERTINENTE
Estilo autoritario benevolente	0.911	5	PERTINENTE
Estilo consultivo	0.978	5	PERTINENTE
Estilo participativo	0.912	5	PERTINENTE

Fuente: procesamiento de datos ALFA DE CRONBACH

K	20
ΣVi	91.471628
Vt	1745.99

SECCION 1	1.894617
SECCION 2	0.989413
ABSOLUTO S2	0.992132
A	0.924975

El valor del Alpha de Cronbach de 0.9 es considerada aceptable para poder usar este instrumento para el desarrollo de la investigación.

Anexo N°03

Evidencias fotográficas



Anexo N°04

Instrumento aplicado


**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO**

MAESTRIA: GESTION EDUCATIVA
INSTRUMENTO DE INVESTIGACION DE LA TESIS

Estimado docente, esta encuesta es estrictamente anónima y tiene por finalidad recoger información sobre: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA UGEL DE CORONEL PORTILLO, DISTRITO DE YARINACocha ZONA URBANA, UCAYALI, 2021**, a fin de disponer de un marco de referencia, por tanto, agradecemos responder con 2da mayor sinceridad y seriedad, marcando con una (x) la alternativa que crees que es correcta.

Con fines estadísticos se requiere algunos datos sociodemográficos.

1. Edad: <u>38</u> años	2. Condición: Nombrado <input checked="" type="checkbox"/> Contratado <input type="checkbox"/>
3. Nivel que enseña: Inicial <input type="checkbox"/> Primaria <input checked="" type="checkbox"/> secundaria <input type="checkbox"/>	4. Tiempo e servicio <u>6 años</u>
5. Grado académico actual: Titulado <input type="checkbox"/> Bachiller <input type="checkbox"/> Licenciado <input type="checkbox"/> Magister <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>	

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS					
VARIABLE (1) LIDERAZGO DIRECTIVO					
Instrucciones: Marque (X) en una sola alternativa, la que indica el grado en que usted realmente identifica el liderazgo que debe poseer el Director de una institución educativa.					
	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN: Estilo autoritario coercitivo					
1				✓	
2					
3	✓				
4					✓
5				✓	
DIMENSIÓN: Estilo autoritario benevolente					
6			✓		
7			✓		
8		✓			
9				✓	
10			✓		
DIMENSIÓN: Estilo consultivo					
11		✓			
12				✓	

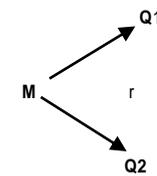
13	Busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.				✓	
14	Genera estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas institucionales.			✓		
15	Las actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas.	✓				
DIMENSIÓN: Estilo participativo						
16	Acepta la idea de que los resultados son mejores cuando se guía por los consejos de los demás.			✓		
17	Siempre busca mejorar su gestión sin tomar en cuenta la experiencia de terceros.			✓		
18	Al delegar funciones a los miembros de la institución considera que se están logrando los objetivos trazados.			✓		
19	Las actitudes relevantes del personal las premia con reconocimiento público.	✓				
20	Considera que otorgar estímulos a quien lo merece ayuda a mejorar el clima en las aulas de la institución.				✓	
VARIABLE (2) DESEMPEÑO DOCENTE						
Estimado profesor, este cuestionario tiene carácter de reservado. Marcar con un espejo (X) en una sola alternativa, la que indique el grado en que realmente identifica el desempeño profesional del docente.		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.						
21	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.			✓		
22	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.			✓		
23	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.			✓		
24	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.			✓		
25	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.			✓		
Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
26	Desarrolla las sesiones de aprendizaje según lo previsto en la unidad didáctica y en el plan de la sesión.				✓	
27	Da a conocer a sus estudiantes, con claridad y en el momento oportuno, los aprendizajes esperados de cada sesión y los criterios para evaluar.				✓	
28	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.			✓		
29	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.			✓		
30	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				✓	
Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
31	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				✓	

32	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, evaluándose activamente en equipos de trabajo.				✓	
33	Participa activamente en los comités y comisiones de trabajo planteando planes de trabajo de acuerdo a la realidad y necesidades de los estudiantes de su institución.				✓	
34	Desarrolla individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	✓			-	
35	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunitarias, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.			✓		
Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.				✓	
37	Participa de forma voluntaria en trabajos colegiados, comunidades de aprendizajes profesionales (CAP) y otros en espacios de reflexión de su práctica docente.				✓	
38	Identifica sus necesidades de aprendizaje profesional y personal, y juzga si los métodos, estrategias y recursos que utiliza son los más estimulantes y pertinentes para sus estudiantes.				✓	
39	Accede a información actualizada y analiza permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional, y relaciona esta información con su enseñanza.			✓		
40	Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad y dando un lugar preferencial a los derechos de los niños y los adolescentes.				✓	

Gracias por su valiosa colaboración.

Anexo 05. Matriz de consistencia

Título: Liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021?	Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021	El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021.	<p>Variable correlacional (1)</p> <p>Liderazgo Directivo</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Liderazgo autoritario coercitivo</p> <p>Liderazgo autoritario benevolente</p> <p>Liderazgo consultivo</p> <p>Liderazgo participativo</p>	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica descriptiva.</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Descriptivo-correlacional</p> <p>Método:</p> <p>Hipotético-Deductivo</p> <p>Diseño de la investigación:</p> <p>No experimental, transversal, correlacional</p>  <p>Población:</p> <p>Docentes de 04 Instituciones Educativas de la UGEL de Coronel Portillo, departamento de Ucayali.</p> <p>Muestra:</p> <p>163 Docentes.</p> <p>Técnicas de procesamiento de datos:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICA	Variable correlacional (2)	
<p>P1 ¿Existe relación entre la percepción del liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021?</p> <p>P2 ¿Existe relación entre la percepción del liderazgo autoritario benevolente y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021?</p> <p>P3 ¿Existe relación entre la percepción del liderazgo consultivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021?</p> <p>P4 ¿Existe relación significativa entre la percepción del liderazgo participativo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021?</p>	<p>O1 Describir la relación entre la percepción del liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021.</p> <p>O2 Identificar la relación entre la percepción del liderazgo autoritario benevolente y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021.</p> <p>O3 Señalar la relación entre la percepción del liderazgo consultivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021.</p> <p>O4 Analizar la relación significativa entre la percepción del liderazgo participativo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021.</p>	<p>H1 liderazgo autoritario coercitivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021.</p> <p>H2 La percepción del liderazgo autoritario benevolente se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha zona urbana, Ucayali, 2021.</p> <p>H3 La percepción del liderazgo consultivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas liderazgo autoritario coercitivo de la UGEL de Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021.</p> <p>H4 La percepción del liderazgo participativo se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas liderazgo autoritario coercitivo de la UGEL de Coronel Portillo, departamento de Ucayali, 2021.</p>	<p>Variable correlacional (2)</p> <p>Desempeño Docente</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Planificación del trabajo pedagógico.</p> <p>Gestión del proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <p>Responsabilidades profesionales.</p>	

Anexos 06. Tablas de procesamiento.

Tabla N°01. Resultado relación entre dimensión: Estilo autoritario coercitivo y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

ESCALA	Estilo autoritario coercitivo	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
nunca	0	0
casi nunca	0	0
a veces	8	9
casi siempre	71	74
siempre	84	80
total	163	163

Tabla N°02. Resultado relación entre dimensión: Estilo autoritario benevolente y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

ESCALA	Estilo autoritario benevolente	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
nunca	0	0
casi nunca	0	0
a veces	0	0
casi siempre	70	71
siempre	93	92
total	163	163

Tabla N°03. Resultado relación entre dimensión: Estilo consultivo y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

ESCALA	Estilo consultivo	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
nunca	0	0
casi nunca	0	0
a veces	1	0
casi siempre	78	77
siempre	84	86
total	163	163

Tabla N°04. Resultado relación entre dimensión: Estilo participativo y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

ESCALA	Estilo participativo	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
nunca	0	0
casi nunca	0	0
a veces	0	0
casi siempre	81	80
siempre	82	83
total	163	163