

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación



Una Institución Adventista

Liderazgo directivo y su influencia en los resultados de aprendizaje en la Institución Educativa Particular Adventista Unión de Ñaña, Lima

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro(a) en Educación con mención en Administración Educativa

Autor:

Pedro Salvador Leyva Carhuatanta

Asesor:

Dr. Tito Goicochea Malaver

Lima, julio de 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

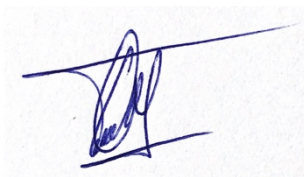
Yo Tito Goicochea Malaver de la Escuela de Posgrado, Unidad de Posgrado de Educación, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**Liderazgo directivo y su influencia en los resultados de aprendizaje en la Institución Educativa Particular Adventista Unión de Ñaña, Lima**” constituye la memoria que presenta el Licenciado Pedro Salvador Leyva Carhuatanta para aspirar al Grado Académico de Maestro(a) en Educación con Mención en Administración Educativa, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 03 días del mes de febrero del año 2022



Tito Goicochea Malaver

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE MAESTRO(A)

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a05 días..... del mes de..... julio..... del año 2021, siendo las..... 5:00 P.m, se reunieron en la modalidad online sincrónica, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado:..... Dr. Jorge Platón Maquera Sosa....., el secretario:..... Mg. Miguel Ángel de la Rosa Chumbes....., los demás miembros:..... Mg. Vanesa Amparo Ayala Mariaca..... y el asesor:..... Dr. Tito Goicochea Malaver....., con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis de Maestro(a) titulada:..... Liderazgo directivo y su influencia en los resultados de aprendizaje en la Institución Educativa Particular Adventista Unión de Ñaña, Lima.....

..... del Bachiller/Licenciado(a)
..... Pedro Salvador Leyva Carhuatanta.....

..... Conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro(a) en:
..... Educación.....

(Nomenclatura del Grado Académico)

..... Administración Educativa.....

..... con Mención en

..... El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.

Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller/Licenciado (a):..... Pedro Salvador Leyva Carhuatanta.....

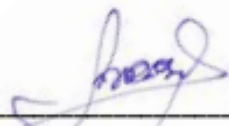
CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	18	A-	Con nominación de Muy Bueno	Sobresaliente

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final.

Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente



Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Bachiller/Licenciado(a)

Agradecimientos

A Dios, por guiarme siempre y darme fuerzas para continuar día tras día, y que gracias a Él logro mis objetivos propuestos.

A mi amada esposa Ruth Yoctún Ríos, por su constante amor, apoyo y comprensión.

A mis hijas Katherine y Kristhell, porque en todo momento me proporcionan sentido y esperanza a mis esfuerzos, y me acompañan en los proyectos que emprendo.

Al Mg. Frank Yoctún Ríos, por guiarme durante todo este proyecto.

Tabla de contenido

Agradecimientos.....	iv
Tabla de contenido.....	v
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	ix
Índice de anexos.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xiii
Capítulo I. Planteamiento del problema.....	15
1.1. Identificación del problema.....	15
1.1.1. Formulación del problema de investigación.....	16
1.2. Objetivos.....	17
1.2.1. Objetivo general.....	17
1.2.2. Objetivos específicos.....	17
1.3. Justificación.....	17
1.4. Marco filosófico.....	18
Capítulo II. Marco teórico.....	23
2.1. Antecedentes.....	23
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	23
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	25
2.2. Bases teóricas.....	27
2.2.1. Liderazgo directivo.....	27
2.2.2. Aprendizaje.....	32
2.3. Hipótesis.....	33
2.3.1. Hipótesis general.....	33
2.3.2. Hipótesis específicas.....	34
Capítulo III. Materiales y métodos.....	35
3.1. Tipo de investigación.....	35
3.2. Diseño de la investigación.....	35
3.3. Descripción geográfica del estudio.....	36
3.4. Población y muestra.....	36

3.5.	Definición de las variables de estudio	37
3.5.1.	Liderazgo directivo.....	37
3.5.2.	Aprendizaje.....	38
3.5.3.	Establece dirección.....	38
3.5.4.	Desarrolla al personal.....	38
3.5.5.	Rediseña la organización	38
3.5.6.	Gestiona la enseñanza-aprendizaje	38
3.6.	Operacionalización de las variables.....	38
3.7.	Técnica e instrumentos de recolección de datos	41
3.8.	Procesamiento y análisis de datos.....	42
3.9.	Aspectos éticos.....	43
Capítulo IV. Resultados y discusión		44
4.1.	Resultados	44
4.1.1.	Resultados agosto.....	44
4.1.2.	Resultado del aprendizaje	60
4.1.3.	Actividades de mejora	65
4.1.4.	Resultados de diciembre	74
4.1.5.	Resultados del aprendizaje.....	92
4.1.6.	Relación entre liderazgo y directivo y resultados del aprendizaje	97
4.2.	Análisis y discusión de los resultados.....	100
4.2.1.	Liderazgo directivo y resultado del aprendizaje.....	100
4.2.2.	Establece una dirección y resultado del aprendizaje.....	101
4.2.3.	Desarrolla al personal y resultado del aprendizaje	102
4.2.4.	Rediseña la organización y resultado del aprendizaje.....	102
4.2.5.	Gestiona la enseñanza – aprendizaje y resultado del aprendizaje ..	103
Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones		104
5.1.	Conclusiones	104
5.2.	Recomendaciones	105
Referencias		106

Índice de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de la variable liderazgo directivo.....	39
Tabla 2.	Operacionalización de la variable aprendizaje.....	40
Tabla 3.	Valoración de la encuesta	41
Tabla 4.	Valoración categórica	42
Tabla 5.	Alfa de Cronbach	45
Tabla 6.	Resumen de la dimensión establece dirección	47
Tabla 7.	Frecuencia y porcentaje de la dimensión establece dirección	49
Tabla 8.	Valoración de la dimensión establece dirección	49
Tabla 9.	Resumen de la dimensión desarrolla al personal	50
Tabla 10.	Frecuencia y porcentaje de la dimensión desarrolla al personal	52
Tabla 11.	Valoración de la dimensión desarrolla al personal	52
Tabla 12.	Resumen de la dimensión rediseña la organización	53
Tabla 13.	Frecuencia y porcentaje de la dimensión rediseña la organización.....	54
Tabla 14.	Valoración de la dimensión rediseña la organización	55
Tabla 15.	Resumen de la dimensión gestiona la enseñanza – aprendizaje	56
Tabla 16.	Frecuencia y porcentaje de la dimensión gestiona la enseñanza – aprendizaje	57
Tabla 17.	Valoración de la dimensión gestiona la enseñanza – aprendizaje	58
Tabla 18.	Resumen de liderazgo directivo	59
Tabla 19.	Resultados primer grado de primaria	60
Tabla 20.	Resultados segundo grado de primaria	60
Tabla 21.	Resultados tercer grado de primaria	61
Tabla 22.	Resultados cuarto grado de primaria	61
Tabla 23.	Resultados quinto grado de primaria	62
Tabla 24.	Resultados sexto grado de primaria	62
Tabla 25.	Resultados segundo grado de secundaria	63
Tabla 26.	Resultado tercer grado de secundaria	63
Tabla 27.	Resultados cuarto grado de secundaria	63
Tabla 28.	Resultados quinto grado de secundaria	64
Tabla 29.	Alfa de Cronbach	73
Tabla 30.	Resumen de la dimensión establece dirección	76
Tabla 31.	Frecuencia y porcentaje de la dimensión establece dirección	77

Tabla 32.	Valoración de la dimensión establece dirección	78
Tabla 33.	Resumen de la dimensión desarrolla al personal	79
Tabla 34.	Frecuencia y porcentaje de la dimensión desarrolla al personal	81
Tabla 35.	Valoración de la dimensión desarrolla al personal	81
Tabla 36.	Resumen de la dimensión rediseña la organización	82
Tabla 37.	Frecuencia y porcentaje de la dimensión rediseña la organización.....	84
Tabla 38.	Valoración de la dimensión rediseña la organización	84
Tabla 39.	Resumen de la dimensión gestiona la enseñanza – aprendizaje	85
Tabla 40.	Frecuencia y porcentaje de la dimensión gestiona la enseñanza – aprendizaje	87
Tabla 41.	Valoración de la dimensión gestiona la enseñanza – aprendizaje	87
Tabla 42.	Resumen de liderazgo directivo	88
Tabla 43.	Resultados primer grado de primaria	89
Tabla 44.	Resultados segundo grado de primaria	89
Tabla 45.	Resultados tercer grado de primaria	90
Tabla 46.	Resultados cuarto grado de primaria	90
Tabla 47.	Resultados quinto grado de primaria	91
Tabla 48.	Resultados sexto grado de primaria	91
Tabla 49.	Resultados segundo grado de secundaria	92
Tabla 50.	Resultados tercer grado de secundaria	92
Tabla 51.	Resultados cuarto grado de secundaria	92
Tabla 52.	Resultados quinto grado de secundaria	93
Tabla 53.	Cuadro comparativo de liderazgo directivo	94
Tabla 54.	Comparación entre primer y segundo semestre académico	95
Tabla 55.	Cuadro comparativo de dimensión	96

Índice de figuras

Figura 1.	Resumen de la dimensión establece dirección.....	48
Figura 2.	Porcentaje de la dimensión establece dirección	49
Figura 3.	Resumen de la dimensión desarrolla al personal	51
Figura 4.	Porcentaje de la dimensión desarrolla al personal	52
Figura 5.	Resumen de la dimensión rediseña la organización	54
Figura 6.	Porcentaje de la dimensión rediseña la organización	55
Figura 7.	Resumen de la dimensión gestiona la enseñanza – aprendizaje.....	57
Figura 8.	Porcentaje de la dimensión gestiona la enseñanza – aprendizaje.....	58
Figura 9.	Resumen de la dimensión establece dirección	77
Figura 10.	Porcentaje de la dimensión establece dirección	78
Figura 11.	Resumen de la dimensión desarrolla al personal	80
Figura 12.	Porcentaje de la dimensión desarrolla al personal	81
Figura 13.	Resumen de la dimensión rediseña la organización	83
Figura 14.	Porcentaje de la dimensión acompañamiento pedagógico	84
Figura 15.	Resumen de la dimensión gestiona la enseñanza – aprendizaje	86
Figura 16.	Porcentaje de la dimensión gestiona la enseñanza – aprendizaje	87
Figura 17.	Toma de datos inicial y final liderazgo directivo	94
Figura 18.	Primer y segundo semestre académico nivel primaria	95
Figura 19.	Primer y segundo semestre académico nivel secundaria	96
Figura 20.	Cuadro comparativo de dimensiones	96

Índice de anexos

Anexo 1. Matriz Instrumental	105
Anexo 2. Matriz de Consistencia	106
Anexo 3. Cuestionario para Medir el Liderazgo Directivo	108

Resumen

La presente investigación titulada Liderazgo directivo y su influencia en los resultados de aprendizaje en la Institución Educativa Particular Adventista Unión de Ñaña, Lima, tuvo como objetivo general determinar la influencia que genera el liderazgo directivo en los resultados del aprendizaje en la institución educativa particular Unión de Ñaña.

La hipótesis principal fue que el liderazgo directivo sí influye positivamente en los resultados del aprendizaje del estudiante. Se empleó el método hipotético descriptivo, siendo el tipo de la investigación básico correlacional, con un diseño no experimental y longitudinal, y un enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 64 docentes de la institución educativa particular Unión de Ñaña, siendo una muestra no probabilística representativa de 55 personas. La técnica que se empleó para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fue el cuestionario validado anteriormente, para la confiabilidad de los datos se consideró el Alfa de Cronbach, debiendo ser este mayor del 80% para que sea fiable.

Para establecer los resultados, se hizo una comparación entre los dos tiempos determinados, tanto de la variable liderazgo directivo como de los resultados de las evaluaciones tomados a los estudiantes en los dos tiempos establecidos, entre dicho lapso de tiempo entre encuestas se realizaron actividades para mejorar el liderazgo directivo, mejorando así su valoración en la segunda toma de datos. Al hacer comparaciones se encontró que el resultado del aprendizaje en los estudiantes también había aumentado, lo cual permitió concluir que el liderazgo directivo influye positivamente en el resultado del aprendizaje en los estudiantes.

Palabras claves: Liderazgo directivo, aprendizaje, estudiantes.

Abstract

The present research entitled Directive leadership and its influence on learning outcomes in the Adventist Unión de Ñaña Private Educational Institution, had as its general objective to determine the influence that executive leadership generates on the learning outcomes in the Unión de Ñaña private educational institution.

The main hypothesis was to determine whether directive leadership positively influences student learning outcomes.

The method used was hypothetical descriptive, being the type of basic correlational research with a non-experimental and longitudinal design, with a quantitative approach.

The population was made up of 64 teachers from the Unión de Ñaña private educational institution, being a non-probabilistic sample, finding a representative sample of 55 people. The technique used to collect information was the survey and the data collection instruments were the previously validated questionnaire, for the reliability of the data the Cronbach's Alpha was considered, and this should be greater than 80% to be reliable.

To establish the results, a comparison was made between the two determined times, both of the managerial leadership variable and of the results of the evaluations taken from the students in the two established times, between said time interval between surveys, activities were carried out to improve directive leadership thus improving its assessment in the second data collection, making comparisons it was found that the learning result in students had also increased, which allowed to conclude that directive leadership positively influences the learning outcome in students.

Keywords: Executive leadership, learning, students.

Capítulo I. Planteamiento del problema

1.1. Identificación del problema

Debido a los diversos cambios significativos que, en materia de educación, están sucediendo en nuestro país, es todo un reto para el personal directivo tomar las decisiones más sostenibles para llevar las riendas de un plantel. Esta es la realidad de la educación actual y es la que precisamente se vive en la Institución Educativa Particular Adventista Unión de Ñaña. Sus líderes y directivos tienen ciertas características propias, cualidades especiales de naturaleza integral que los ayudan para afrontar los diversos cambios. En otros términos, es un liderazgo no solo para cumplir las funciones propias de la gestión y la administración, sino también la de conducción del talento humano, el trato hacia sus docentes, la manera cómo dirige e influye para que los maestros puedan brindar una excelente pedagogía a sus alumnos, logrando así la calidad y excelencia académica.

Por tal motivo, el director, así como los directivos de la institución, deben ser líderes, que dirigen a su equipo, logrando un clima educativo acorde con los principios y valores educativos que promueve la institución. Un ambiente favorable para la supervisión, a fin de que se cumplan los objetivos de la institución, promoviendo el perfeccionamiento y la capacitación continua y el desarrollo profesional de los docentes en servicio.

Este es el motivo, por el cual se estudia e investiga las variables liderazgo directivo y resultados de aprendizaje con el propósito de proponer mejoras en la

institución, un aprendizaje óptimo que beneficie a los estudiantes y eleve la calidad de la educación en la institución.

1.1.1. Formulación del problema de investigación

1.1.1.1. Problema general

¿Cuánto influye el liderazgo directivo en los resultados del aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Particular Adventista Unión de Ñaña?

1.1.1.2. Problemas específicos

- ¿Cuánto influye el liderazgo directivo, dimensión establece la dirección, en los resultados del aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Particular Adventista Unión de Ñaña?
- ¿Cuánto influye el liderazgo directivo, dimensión desarrolla al personal, en los resultados del aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Particular Adventista Unión de Ñaña?
- ¿Cuánto influye el liderazgo directivo, dimensión rediseña la organización, en los resultados del aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Particular Adventista Unión de Ñaña?
- ¿Cuánto influye el liderazgo directivo, dimensión gestiona la enseñanza – aprendizaje, en los resultados del aprendizaje de los estudiantes, en la Institución Educativa Particular Unión de Ñaña?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar la influencia que genera el liderazgo directivo en los resultados del aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Particular Adventista Unión de Ñaña.

1.2.2. Objetivos específicos

- Determinar la influencia que genera el liderazgo directivo, dimensión establece dirección, en los resultados del aprendizaje de los estudiantes, en la Institución Educativa Particular Adventista Unión de Ñaña.
- Determinar la influencia que genera el liderazgo directivo, dimensión desarrollo al personal, en los resultados del aprendizaje de los estudiantes, en la Institución Educativa Particular Adventista Unión de Ñaña.
- Determinar la influencia que genera el liderazgo directivo, dimensión rediseña la organización, en los resultados del aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Particular Adventista Unión de Ñaña.
- Determinar la influencia que genera el liderazgo directivo, dimensión gestiona la enseñanza - aprendizaje, en los resultados del aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Particular Adventista Unión de Ñaña.

1.3. Justificación

La teoría existente de liderazgo directivo y aprendizaje efectivo, nos servirá para impulsar el desarrollo de las mejoras educativas, en bien de los alumnos que son los más beneficiados con estas mejoras.

Al realizar esta investigación, se buscará lograr mejoras de aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa Unión de Ñaña, y que el liderazgo que exista en el centro educativo sirva de motivación para que los docentes brinden una educación óptima.

Esta investigación busca beneficiar tanto a los directivos, a los docentes y a la comunidad estudiantil en general. Porque dice la teoría que si el liderazgo directivo mejora, mejorará también la situación del docente, el clima de trabajo, la capacitación continua. Volcando estos nuevos conocimientos en el aula, mejorará el aprendizaje de los estudiantes.

La conclusión a la cual se llegue con esta investigación está enfocada a servir no solo a la Institución Educativa Particular Unión de Ñaña, sino también puede servir de referencia para otras instituciones educativas, de allí que se entiende la importancia de un liderazgo directivo efectivo.

1.4. Marco filosófico

Se considera que la Biblia es el guía para alcanzar la sabiduría que Dios está dispuesto a dar, y sin medida al ser humano. La historia Bíblica está llena de historias de grandes líderes que al principio de su liderazgo tuvieron temor humano al enfrentar los desafíos. A modo de ejemplo se comenta el texto bíblico que se registra en Éxodo 3:11.

Pero Moisés dijo a Dios: ¿Quién soy yo para ir a Faraón, y sacar a los hijos de Israel de Egipto? La historia dice cómo Moisés se convirtió en uno de los más grandes líderes que se registran en la Biblia, gracias a su relación personal con Dios,

como resultado de esto, alcanzó la paciencia, el amor y muchos frutos que demostraron la íntima relación que tenía con Dios. Al final de sus días, en ésta tierra, se registra las hermosas palabras de Josué, en su libro del mismo nombre, en el capítulo 34, versículos 10 al 12. Y nunca más se levantó profeta en Israel como Moisés, a quien haya conocido Jehová cara a cara; nadie como él en todas las señales y prodigios que Jehová le mandó a hacer en Egipto. Hechos grandiosos y terribles que Moisés hizo, a la vista de todo Israel, a Faraón y a todos sus siervos y a toda su tierra. Se puede nombrar al sucesor de Moisés, aceptando el desafío de guiar al pueblo de Dios por el desierto aun siendo joven usó la estrategia divina y lideró cada detalle de la conquista de Jericó y muchas otras victorias manteniéndose fiel a Dios y hasta el último día de su vida.

Otro gran líder del pueblo de Dios es Gedeón, que se sintió pobre al decir: Ah Señor, ¿cómo libraré a Israel? He aquí que mi familia es la más pobre en Manasés, y yo el menor de la casa de mi padre (Jueces 6:15). Es valioso reconocer el liderazgo que Dios hizo mediante Gedeón al derrotar a los madianitas dando paz a su pueblo durante 40 años.

En Lucas 6:12-16 se ve que Jesús es el líder que llama a sus colaboradores en la misión de salvar. Él es el más grande de los líderes conectado a su Padre, esperando sabiduría para elegir a sus discípulos. Dice el texto: “En esos días Él se fue al monte a orar, y pasó toda la noche en oración a Dios. Cuando se hizo de día, llamó a sus discípulos y escogió doce de ellos, a los que también dio el nombre de apóstoles: Simón, a quien también llamó Pedro, y Andrés su hermano; Jacobo y Juan; Felipe y Bartolomé...”

El apóstol Pablo aconseja a los verdaderos líderes a actuar con prudencia con sus liderados. Gálatas 6:1 “Hermanos, aun si alguno es sorprendido en alguna falta, vosotros que sois espirituales, restauradlo en un espíritu de mansedumbre, mirándote a ti mismo, no sea que tú también seas tentado”.

En 1 Pedro 5:3 se encuentra un grandioso consejo para ser aplicado en el liderazgo “tampoco como teniendo señorío sobre los que os han sido confiados, sino demostrando ser ejemplos del rebaño. El verdadero líder está dispuesto a ayudar a sus liderados para superarse y lograr los objetivos. Isaías 1:23, “Tus gobernantes son rebeldes y compañeros de ladrones; cada uno ama el soborno y corre tras las dádivas. No defienden al huérfano, ni llega a ellos la causa de la viuda”. No hay nada que llene de felicidad al liderado como el ser felicitado por su líder por el logro alcanzado. Dice la Biblia en 1 Tesalonicenses 5:12: “Pero os rogamus hermanos, que reconozcáis a los que con diligencia trabajan entre vosotros, y os dirigen en el Señor y os instruyen”.

Jesús, el líder por excelencia nos dejó el mayor ejemplo en las palabras registradas en Mateo 20:28: “así como el Hijo del Hombre no vino para ser servido, sino para servir y para dar su vida en rescate por muchos”. La diligencia produce un trabajo voluntario y no forzado. Proverbios 12:24. La mano de los diligentes gobernará, pero la indolencia será sujeta a trabajos forzados. El buen líder enseña con el ejemplo. Hebreos 13:7 “Acordaos de vuestros guías que os hablaron la palabra de Dios, y considerando el resultado de su conducta, imitad su fe”, enseña con el servicio. Mateo 23:11 “Pero el mayor de vosotros será vuestro servidor”. Dios da la sabiduría para liderar y los llama para cumplir ciertos objetivos en esta tierra.

Deuteronomio 1:13 “Escoged de entre vuestras tribus hombres sabios, entendidos y expertos, y yo los nombraré como vuestros jefes.”. Por otro lado, Dios nos habla diciendo que le sigamos como el mejor líder para nuestras vidas. El Señor dice: “Yo te instruiré, yo te mostraré el camino que debes seguir; yo te daré consejos y velaré por tí” Salmos 32:8, nos aconseja a seguir el ejemplo de los verdaderos líderes. “Pongan en práctica lo que de mí han aprendido, recibido y oído, y lo que han visto en mí, y el Dios de paz estará con ustedes”. Filipenses 4:9, también nos enseña a trabajar en equipo para poder mejorar “Por eso, anímense y edifíquense unos a otros, tal como lo vienen haciendo”. 1 Tesalonicenses 5:11 El verdadero Líder, teme a Dios. “El temor del Señor es el principio del conocimiento; los necios desprecian la sabiduría y la disciplina” (Proverbios 1:7). Por otro lado, el aprendizaje se logra con responsabilidad, esfuerzo y dependencia de Dios. Esta dependencia se traduce como obediencia. “Hijo mío, no desprecies la disciplina del Señor, ni te ofendas por sus reprensiones, porque el Señor disciplina a los que ama, como corrige un padre a su hijo querido (Proverbios 3:11-12). También obedeciendo la voz de los líderes que Dios pone. “Que habite en ustedes la palabra de Cristo con toda su riqueza: instrúyanse y aconséjense unos a otros con toda sabiduría; canten salmos, himnos y canciones espirituales a Dios, con gratitud de corazón” (Colosenses 3:16). La obediencia a los líderes es la base para el logro del aprendizaje. “Por tanto, vayan y hagan discípulos a todas las naciones, bautizándolos en el nombre del Padre y del Hijo y del Espíritu Santo, enseñándoles a obedecer todo lo que les he mandado a ustedes. Y les aseguro que estaré con ustedes siempre, hasta el fin del mundo (Mateo 28:19-20). La sabiduría se obtiene de Dios. Jesús dijo “Mi enseñanza no es

mía —replicó Jesús—, sino del que me envió” Juan 7:16. Los primeros cristianos lograron un grande crecimiento en la iglesia porque enseñaban siempre lo que ellos habían vivido con Jesús “Y día tras día, en el templo y de casa en casa, no dejaban de enseñar y anunciar las buenas nuevas de que Jesús es el Mesías” (Hechos 5:42). El aprendizaje se logra en grupo y también de manera personalizada como lo sustenta la Biblia “Ustedes saben que no he vacilado en predicarles todo lo que les fuera de provecho, sino que les he enseñado públicamente y en las casas”. Hechos 20:20. El más grande aprendizaje se obtiene del ejemplo del líder “Todo el que infrinja uno solo de estos mandamientos, por pequeño que sea, y enseñe a otros a hacer lo mismo, será considerado el más pequeño en el reino de los cielos; pero el que los practique y enseñe será considerado grande en el reino de los cielos” (Mateo 5:19)

Capítulo II. Marco teórico

2.1. Antecedentes

Con el transcurrir de los años ha habido diversas investigaciones relacionadas con el liderazgo directivo, en diferentes instituciones del país y del extranjero. Se ha recogido las conclusiones de sus investigaciones, así como sus teorías para elaborar la discusión de los resultados logrados en esta investigación.

2.1.1. Antecedentes nacionales

Reyes (2012) presentó una investigación titulada “Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla, Callao” para la obtención del grado de Maestro en educación con mención en Gestión de la educación en la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, el cual tuvo como objetivo determinar la influencia significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente y a su vez como este repercute en la calidad académica, teniendo en cuenta la importancia del liderazgo educativo para mejorar la calidad educativa, el diseño de la tesis es de tipo básica, descriptivo correlacional, se analizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, el cual permitió determinar la relación entre las variables, teniendo un diseño no experimental y transversal, ya que no existió ninguna influencia externa, la población probabilística fue constituida por 245 docentes de ambos sexos, siendo la muestra la totalidad de la población, para recolectar los datos se utilizó la encuesta medida por la escala de Likert, validada por el alfa de Cronbach.

En la investigación se llegó a la conclusión que el liderazgo directivo influye positivamente en el nivel de desempeño docente en 62.4% según las encuestas y el grado de correlación de las variables por Rho Spearman es de 0.916, significando que existe una alta relación entre las variables.

Chávez (2017) desarrolló la investigación Relación entre el liderazgo directivo con el rendimiento académico en las instituciones educativas Nuestra Señora de la Merced y Juan XXIII del nivel secundario, Cajamarca, para la obtención del grado de Maestro en ciencias en la Universidad Nacional de Cajamarca, cuyo objetivo principal fue determinar la relación que pudiera existir entre el liderazgo directivo con el rendimiento académico en las Instituciones educativas Nuestra Señora de la Merced y Juan XXIII del nivel secundario, para ellos todo funciona como un proceso de seguimiento, el director influye en el docente y el docente en el aprendizaje del alumno, por lo que al final las decisiones de los líderes influyen en el alumno, el estudio es de tipo descriptivo-correlacional, con la realización de toma de encuestas, siendo su diseño no experimental de corte transaccional, ya que se dará en un solo tiempo y no existió ninguna influencia externa, su población fueron todos docentes de secundaria de ambas instituciones y su muestra estuvo compuesta por 98 docentes, de los cuales 38 eran de la Institución Educativa Nuestra Señora de la Merced y 60 docentes de la Institución Educativa Juan XXIII se recolectó los datos mediante las encuestas, medidas a través de la escala de *Likert*, validada por el alfa de Cronbach. En la investigación se llegó a la conclusión que existe una relación significativa ($p=0,000 < 0,05$) entre el liderazgo directivo y el rendimiento académico.

Arana & Coronado (2017) realizaron la investigación Liderazgo directivo y su influencia en el aprendizaje en los alumnos de la institución educativa Parroquial del distrito de San Isidro, para la obtención del grado de Doctor en educación en la Universidad Marcelino Champagnat, con el objetivo principal de establecer si existía alguna relación entre el liderazgo del director y coordinadores en el aprendizaje de los estudiantes, tuvo un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y correlacional, siendo su diseño no experimental y transaccional, ya que se dio en un solo tiempo, su población estuvo conformada por 48 docentes, siendo el 45.83% son docentes de educación inicial, 29.17% de primaria y 25% al nivel secundario, con una muestra de la totalidad de la población, siendo esta pequeña. Los autores llegaron a la conclusión que la forma de liderazgo por parte del director y coordinadores está vinculada de manera directa y significativa con el desempeño de los docentes y que esta se vincula directamente con el aprendizaje de los estudiantes, formando un alto nivel de desempeño en los profesores y una calidad educativa optima en los estudiantes.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Aguilera (2011) desarrolló la tesis Liderazgo y aprendizaje deseado en las instituciones educativas de la fundación creando futuro, para la obtención del grado de Doctor en educación en la Universidad de Alcalá, Madrid, el cual tuvo como objetivo establecer relaciones entre liderazgo y aprendizaje deseado y asimismo conocer el liderazgo que existía en dichas instituciones, la tesis es de tipo descriptivo correlacional, el diseño es no experimental y transversal, se realizó la encuesta a los

alumnos sin ninguna interferencia externa, esta se dio en un solo tiempo, la población fue constituida por 10 instituciones con 25 directivos y 4235 alumnos en total, escuelas de nivel básica y pre básica, siendo la muestra, 15 directivos y 2100 alumnos, para recolectar los datos se utilizaron la encuesta medida por la escala de Likert, validada por el alfa de Cronbach. Concluyó que en las instituciones existían diversos tipos de liderazgo positivos, con niveles de satisfacción bastante altos por parte de sus docentes, lo cual influía bastante en el aprendizaje volcado en las aulas de clase, siendo este de 0.865 según el Rho de Spearman.

González (2013), desarrollo la tesis Las prácticas de liderazgo en la Escuela República de Grecia de Coquimbo y su influencia en el ambiente educativo, para la obtención del grado de Magister en Gestión y dirección educacional, en la Universidad Alberto Hurtado, Chile, el cual tuvo como objetivo describir las prácticas de liderazgo directivo de la Escuela República de Grecia de Coquimbo, y su influencia en el ambiente educativo, la metodología fue cualitativa de nivel descriptiva, el diseño es no empírico, transaccional y colateral, la población fue la comunidad escolar, siendo su muestra constituida por 25 personas, entre ellos el director, jefe de unidad técnica, orientador, inspector, docentes, psicólogos y 60 alumnos, para recolectar los datos se utilizó la encuesta medida por la escala de *Likert*, con 5 opciones de respuesta validada por el alfa de Cronbach. Analizado con el programa SPSS versión 10.0.

Llegó a la conclusión que no existía ninguna correlación de los diferentes tipos de liderazgo directivo con la comunidad del aprendizaje, ya que no se generó un entorno escolar que beneficie la convivencia y cultura organizacional.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo directivo

Existen diversas teorías sobre liderazgo directivo, por lo que, para la presente investigación, se considera las conceptualizaciones de algunos autores: El liderazgo directivo es caracterizado por brindar un sentido común al ambiente escolar y por la influencia que puede generar sobre este, siendo como objetivo la mejora de la calidad educativa, expresado en los aprendizajes del estudiante (Celis, 2012).

Para que un liderazgo sea eficaz este debe estar caracterizado por tener un norte a donde dirigirse (Alvarez, 1998), es decir que toda institución educativa debe de contar con un líder que no pierda el rumbo y que pueda contagiar su motivación al grupo que dirige para así todos jalar en la misma dirección y cumplir los objetivos de la institución, que es tener una educación de calidad.

Es por ello que es muy importante la participación del líder, ya que influirá en sus docentes para hacer cosas que logren mejorar los resultados del aprendizaje en sus alumnos (Marfan, 2010), es por ello que según lo que nos dice el autor, la responsabilidad que recae sobre los líderes educativos son cada vez más grandes y complejas, ya que cuentan con mayores responsabilidades y deben dar cuenta de los resultados que se obtendrán.

2.2.1.1. Tipos de liderazgo directivo

Para que la institución educativa pueda cumplir con los objetivos planteados y tener una educación de calidad los líderes necesitan desarrollar una gestión

eficiente, de tal manera que su institución se transforme en una organización efectiva, en el marco de una mejora continua.

2.2.1.1.1. Liderazgo transformacional

De todos los liderazgos conocidos este tipo de liderazgo es recientemente incorporado en las organizaciones educativas, ya que permite la interacción entre las relaciones interpersonales entre docentes y los directores (Leithwood, 2009). Este tipo de liderazgo desarrolla las capacidades de innovación, mejora la visión institucional de los directivos, al preocuparse por el crecimiento profesional de sus docentes.

2.2.1.1.2. Liderazgo pedagógico

Este tipo de liderazgo se da cuando el enfoque de un líder “mueva masas” que dirija, que influya, que inspire, que movilice a los docentes que tiene a su cargo en función de lo pedagógico. Este tipo de liderazgo se aboca a una labor de transformación, ya que en el proceso diario va mejorando las condiciones existentes para así lograr una educación de calidad y buenas prácticas docentes. Enfoca su atención principal en el trabajo del docente, guiando y dirigiendo, dando pautas, mostrando señales para lograr la mejora educativa y el crecimiento del docente.

Estas son razones importantes para que los docentes sean motivados por sus respectivos líderes; asimismo, guiados, supervisados e influenciados para avanzar hacia el logro de objetivos y cumplir la visión de la institución educativa.

2.2.1.1.3. Liderazgo directivo

Este es un tipo de liderazgo que está dirigido por el director, siendo un líder en todo el sentido de la palabra, un elocuente comunicador, una persona que se lleva

bien con todos y a quien todos respetan, una persona empática y preocupada por el bienestar de su plantel educativo. En ese sentido, el liderazgo directivo apunta a las acciones que realiza el director para mover a su cuerpo de docentes y motivarlos a cumplir las actividades que conduzcan al mejoramiento del logro de competencias de sus estudiantes, definir la visión de su plantel, motivarlos a cumplir adecuadamente los objetivos centrales de una escuela.

Es fundamental el establecer que el director debe ser firme en sus decisiones, con un enfoque claro, que haga participar a sus docentes, que tiene que saber lo que sucede en su plantel y cuando sucede (Hernández, 2006).

2.2.1.2. Dimensiones del liderazgo directivo

Con respecto a las dimensiones del liderazgo, según los diversos autores, tomando los tipos de liderazgo, se han clasificado las tres primeras dimensiones son de liderazgo transformacional y la cuarta de un liderazgo pedagógico, siendo estas:

2.2.1.2.1. Estable una dirección

Los líderes son aquellas personas que trazan el camino por el cual los demás deberán seguir. Establecer una dirección significa trazar metas, hacerle sentir a cada trabajador que la actividad que realizan es para alcanzar un objetivo final, que todos se están moviendo en la misma dirección, contagiarles el sentido de cumplir sus labores apuntado hacia la visión de la institución. Los líderes tienen que motivar a sus trabajadores, ya que las personas motivadas luchan por alcanzar lo inalcanzable, aprender a tomar desafíos y superarlos, ya que, al sentirse identificados con la institución, su trabajo que realicen lo harán en bienestar de ella. “Es muy importante

la participación del personal y que este se sienta motivada” (Leithwood, 2009), dice el autor; es decir, sostiene que las personas motivadas logran afrontar los desafíos de mejor manera y llegan a sus metas, ya que el trabajo tiene un mayor significado para ellos y se sienten identificados con él.

2.2.1.2.2. Desarrollo al personal

Basado en la habilidad que debe tener el líder para hacer fluir el potencial de cada docente de manera productiva hacia el cumplimiento de los objetivos de la institución. Los líderes deben promover la efectividad de sus trabajadores influyendo sobre sus capacidades y motivar a sus trabajadores. Es parte importante de la denominada inteligencia emocional de los dirigentes y de la manera de conectarse emocionalmente con los demás, para así ayudarlos a expandir sus propios recursos emocionales en las labores educativas diarias (Leithwood, 2009).

Las reuniones son de suma importancia, ya que en ellas el líder ofrece estímulo intelectual, generando las preguntas ideas que producen el cambio en las personas, intercambio formas de trabajo, conversaciones sobre diferentes métodos de enseñanza, como llegar al alumno, organizándolos de tal manera que, al intercambiar información, puedan establecer un plan de mejora que ayudará al crecimiento del docente y al final, la enseñanza al alumno.

Otra de las funciones que deben brindar los líderes es hacer sentir su apoyo en cada docente, esto le asegura al docente y a todo el equipo que los problemas que puedan surgir en el contexto del cambio de sus prácticas serán tomados en cuenta y se les brindara todo el apoyo necesario. Los líderes deben compartir con su equipo

de trabajo un modelo apropiado, el mapa, el ejemplo, por el cual todos deben de seguir basado en los valores y metas de la institución.

2.2.1.2.3. Rediseña la organización

Para poder rediseñar, los líderes educativos deben transformar sus instituciones educativas a organizaciones efectivas, donde apoyen y aseguren el rendimiento de sus profesores y del alumnado en general, para ello deben realizar algunas prácticas.

a) Mejorar las estructuras organizacionales

Al surgir cambios en los equipos, deben surgir cambios en la estructura. Al respecto, dice la teoría que los líderes rediseñan las estructuras de la organización, mediante los cambios en los grupos de trabajo y en las tareas que se les dan, la calendarización, los procedimientos operativos rutinarios, elementos todos que pueden dificultar el rendimiento personal y la falta de cumplir los objetivos y las metas planteadas en la institución (Leithwood, 2009).

b) Construir procesos colaborativos

Las decisiones deben ser tomadas con la participación de todo el equipo educativo, los líderes le brindan al equipo educativo la asistencia y el derecho de participar en las reuniones importantes donde se tomarán decisiones a temas que los afectarán a ellos y cuyo conocimiento es crucial, es ahí donde el equipo sentirá que es parte importante de la institución y se preocupara por el bienestar de ella.

c) Fortalece la cultura escolar

Es decir, mejora la cultura escolar que se tiene en un determinado momento, mejora el clima laboral en el plantel, las relaciones con el equipo; asimismo, se preocupa por el bienestar de los docentes, comparte métodos y estrategias para

mejorar el rendimiento de los estudiantes, tiene un trato cordial con los padres de familia, y proporciona confianza y cuidado al equipo educativo.

2.2.1.2.4. Gestiona la enseñanza – aprendizaje

Los líderes se preocupan por el bienestar del estudiantado en general y por las problemáticas que puedan surgir, a nivel del aula, y de la institución.

Por esta razón, la influencia del liderazgo directivo sobre el rendimiento escolar del estudiantado consiste esencialmente en realizar prácticas, actividades que promuevan el desarrollo escolar; y esto se dará si los docentes están motivados, si sus habilidades y capacidades han sido desarrolladas y están funcionando al 100% y que el ambiente laboral sea favorable y el mejor posible.

Por ello, el líder debe ser firme, claro, participativo y académico, debe saber todo lo que está aconteciendo en las aulas por intermedio de sus docentes, debe conocer los nuevos enfoques de enseñanza e impulsar a sus docentes en la mejora continua, basados en la necesidad del aprendizaje de los estudiantes.

2.2.2. Aprendizaje

Dicho aprendizaje es medido en términos de rendimiento escolar demostrado por los alumnos en las áreas que son desarrolladas en el centro educativo, lograr este aprendizaje es buscar permanentemente la calidad educativa y esto se logrará a través de la mejora continua, es por ello que el rendimiento académico tiene que ver con una factor importante como es la inteligencia racional, aunque existen otros factos, como los ambientales, familiares, sociales, educativos y por supuesto el clima laboral donde se desenvuelve.

El rendimiento escolar es una dimensión fundamental, ya que está ligada en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Según los diversos autores, consideran el rendimiento escolar como la capacidad que tiene el estudiante para desarrollar sus tareas escolares, donde intervienen sus habilidades y esfuerzos, evidenciándose en sus resultados académicos (Navarro, 2003).

El aprendizaje que se mide por el rendimiento escolar, se puede dar a través de las capacidades de respuesta y de las iniciativas manifiestas del estudiante que aprende, después del proceso de acción educativa. Porque el rendimiento responde a estímulos educativos a partir de la interpretación de objetivos que han sido propuestos intencionadamente (Mayer, 2004). Para el autor, el rendimiento es un resultado de las capacidades que posee el estudiante y de sus características psicológicas, estas serán desarrolladas y continuamente actualizadas a través del proceso de enseñanza – aprendizaje, que culmina en un calificativo final del nivel alcanzado (González, 2013). En este sentido, el aprendizaje se define como la culminación del esfuerzo y la habilidad de trabajo del estudiante, asimismo, es la demostración de lo aprendido que esta determinado por factores como la competencia, las horas dedicadas al estudio y el entrenamiento empleado en la concentración de la tarea (Valdivieso, 1990).

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

El liderazgo directivo influye positivamente en los resultados del aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Particular Adventista Unión de Ñaña.

2.3.2. Hipótesis específicas

- El liderazgo directivo, dimensión establece dirección, influye positivamente en los resultados del aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Particular Adventista Unión de Ñaña.
- El liderazgo directivo, dimensión desarrolla personas, influye positivamente en los resultados del aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Particular Adventista Unión de Ñaña.
- El liderazgo directivo, dimensión rediseña la organización, influye positivamente en los resultados del aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Particular Adventista Unión de Ñaña.
- El liderazgo directivo, dimensión gestiona la enseñanza-aprendizaje, influye positivamente en los resultados del aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Particular Adventista Unión de Ñaña.

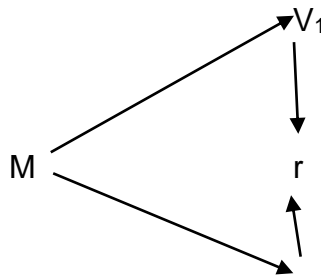
Capítulo III. Materiales y métodos

3.1. Tipo de investigación

La investigación que se desarrolló fue de tipo descriptivo - correlacional y fue analizado en un entorno sin intervención alguna, fue de corte descriptivo, porque mide o recoge información de manera independiente, buscando especificar las características de personas, grupos, procesos o cualquier otro fenómeno, asimismo fue correlacional ya que se encargará de medir la relación existente entre las variables estudiadas.

3.2. Diseño de la investigación

El diseño que se empleó fue el no experimental, en donde las variables estudiadas no se manipularon deliberadamente. Se estudiaron las variables sin intervención externa; es decir, sin intervención del investigador, el tipo de diseño fue el longitudinal, ya que las variables estudiadas se dieron en dos tiempos determinados. Para el autor, el diseño de investigación longitudinal, estuvo representado por los datos a través del tiempo en puntos o periodos, de ese modo se realizaron inferencias respecto del cambio, sus determinantes y consecuencias (Ramírez, 1999). El esquema concerniente a la estructura seleccionada fue:



V_2

O_1 = Medición de la variable predictora: Liderazgo directivo

O_2 = Medición de la variable criterio: Resultado de aprendizaje

r = Representa la relación entre V_P y V_C

3.3. Descripción geográfica del estudio

El área donde se aplicó la investigación es la Institución Educativa Particular Unión de Ñaña, una institución adventista, donde se enseña para esta vida y la eternidad, transmitiendo valores a sus alumnos para ser ciudadanos ejemplares en la sociedad.

La institución educativa se encuentra dentro de las instalaciones de la Universidad Peruana Unión, en la localidad de Ñaña, distrito Lurigancho, en la Provincia de Lima.

3.4. Población y muestra

Su población está establecida por los docentes de la Institución Educativa Particular Unión de Ñaña, de los diversos niveles, con edades que varían entre los 25 y 60 años, que trabajaron durante el año 2019, siendo en total 64 docentes.

La población, según Hernández, Fernández, & Baptista (2010) es una agrupación de personas, como algo global que incluye una correlación de casos con específicas características.

El tipo de muestreo es no probabilístico, según el autor, es un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación (Episquien & Diestra, 2013), es decir, una selección informal, tomándose como muestra para la variable predictora liderazgo directivo, a los docentes del plantel educativo y para la variable criterio, resultados

del aprendizaje se tomara los resultados de la base de datos de la Institución educativa particular Unión, Ñaña, Lima. El promedio obtenido durante el primer y segundo semestre del año 2019. Se calcula la muestra para población conocida.

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Nivel de confianza = 95% (Z = 1.96)

p = 0.5 (Como no se tiene un estudio piloto previo se considera 50%)

q = 0.5 (Como no se tiene un estudio piloto previo se considera 50%)

d = 5% (Puede ser 5% o 10%, para la investigación se considera 5%)

$$n = \frac{64 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times 63 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 54.98$$

Según (Ramírez, 1999), la muestra estaría conformada por 54.98 docentes, por lo que en la investigación se consideró a 55 docentes.

3.5. Definición de las variables de estudio

3.5.1. Liderazgo directivo

Se considera un liderazgo directivo al ejecutado por el director, donde dicho líder se preocupa por el personal que tiene a su cargo, comunicándose constantemente con ellos, dando un plan de acción que todos deben seguir para cumplir los objetivos de la institución.

3.5.2. Aprendizaje

Medido a través del rendimiento escolar, el cual se da a través de las capacidades de respuesta y las iniciativas que se pueden dar en el estudiante de que ha mejorado después de un proceso de formación educativa.

3.5.3. Establece dirección

Definido como la acción que realiza el líder para trazar el camino por el cual sus empleados deben seguir, establecer metas a las cuales se debe alcanzar para lograr el objetivo final.

3.5.4. Desarrolla al personal

Es la acción que realiza el líder para potenciar las habilidades de su personal que tiene a cargo de manera productiva, haciendo crecer sus capacidades, mejorando su efectividad en el cumplimiento de sus funciones.

3.5.5. Rediseña la organización

Es la transformación de las instituciones educativas a organizaciones educativas, donde el líder apoye a su plantel educativo, para asegurar el rendimiento de los mismos y del alumnado en general.

3.5.6. Gestiona la enseñanza-aprendizaje

Es la actividad que desarrolla el líder, velando por el bienestar del estudiantado en general, preocupándose y mostrando una solución en las problemáticas que puedan surgir en el aula y que sean un obstáculo para el aprendizaje del estudiante.

3.6. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable liderazgo directivo

Variable	Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Definición operacional
Liderazgo Directivo	Establece dirección	Logra la edificación de una visión compartida Fomenta la aceptación de objetivos grupales Permite la participación del docente en el logro de metas concretas para el aprendizaje de los estudiantes.	1, 2, 3, 4, 5	Es la habilidad para poder liderar a una institución teniendo como meta una visión de futuro y a través de estrategias desarrollar a su personal, de tal forma que al gestionar la enseñanza – aprendizaje se logre obtener una educación de calidad
	Desarrolla al personal	Da atención personalizada a cada docente. Genera un buen clima de confianza mutua y cuidado entre sus integrantes. Forma líderes entre los docentes Los docentes son reconocidos por su trabajo.	6, 7, 8, 9, 10	
	Rediseña la organización	Construye una cultura organizativa Mantiene una comunicación abierta entre ellos y sus docentes para las decisiones de mejoramiento. Crea una relación productiva con la familia del estudiante.	11, 12, 13, 14, 15	
	Gestiona la enseñanza - aprendizaje	Se provee el apoyo necesario a sus docentes a través de la supervisión, evaluación y coordinación. Monitoreo constante de las prácticas docentes y del aprendizaje Provee a sus docentes de modelos de buenas prácticas educativas.	16, 17, 18, 19, 20	

Tabla 2

Operacionalización de la variable aprendizaje

Variable	Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Definición operacional
Aprendizaje	Resultado de evaluación	Desarrollo lógico – matemático Interpretación textual	-	Es el proceso de asimilación de conocimientos, capacidades y actitudes.

3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó para la investigación fue el cuestionario, el cual permitió obtener los datos necesarios y ayudó a cumplir con los objetivos trazados en la investigación.

El instrumento que se aplicó fue la encuesta. Para Zorrilla (2012), la encuesta es como una técnica que facilita la atención de información relevante, a su vez permite clasificar los datos a través de preguntas y respuestas por medio del cuestionario, facilitándonos así la obtención de información importante y clasificada respecto de las variables en estudio. Asimismo, permitió recolectar los datos necesarios, el cuestionario de escala valorativa de 20 preguntas, con 5 alternativas de respuesta, es decir, dichas encuestas fueron aplicadas bajo la escala de Likert, una al final del primer semestre académico, durante los primeros días de agosto, y la segunda encuesta al final del segundo semestre del año académico 2019, durante el mes de diciembre del 2019. Para su valoración respectiva se considera:

Tabla 3

Valoración de la encuesta

	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Nota	1	2	3	4	5

Liderazgo directivo:

- Ineficiente= 20 – 60
- Eficiente = 61 – 100

Tabla 4

Valoración categórica

	Establece dirección	Desarrolla al personal	Rediseña la organización	Gestiona la enseñanza-aprendizaje	Total
Ineficiente	5 - 15	5 - 15	5 - 15	5 - 15	20-60
Eficiente	16 - 25	16 - 25	16 - 25	16 - 25	61-100

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Para el planteamiento y ejecución de dicha investigación, el procedimiento fue:

- Se solicitó el permiso respectivo al director de la institución para la toma de datos de la encuesta a los docentes de la Institución educativa.
- Se identificó a los participantes de la encuesta, que en este caso fueron los 55 docentes de los diferentes niveles, entre varones y mujeres.
- Se procedió al llenado de la primera encuesta aplicado a los docentes, para conocer si el liderazgo será eficiente o ineficiente según las dimensiones a estudiarse.
- Se realizó el proceso de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach que fue mayor a 0.8, por eso se procedió a calcular el valor del puntaje en cada una de sus dimensiones.
- Se procedió a solicitar los resultados de la evaluación tomada por el Estado Peruano durante el primer semestre del año 2019 a nuestros alumnos, sacados de la base de datos en todos los niveles.
- Se analizaron los datos y se procedió a determinadas intervenciones para mejorar el liderazgo, los cuales se aplicaron durante el segundo semestre académico.

- Se aplicó la segunda encuesta a los directivos, luego de haber ejecutado las acciones de mejora, se solicitó a la institución educativa de la base de datos, los resultados de la evaluación a los alumnos tomado durante el segundo semestre del año 2019.
- Se interpretaron los datos según resultados obtenidos, haciéndose las comparaciones respectivas tanto en liderazgo directivo como en aprendizaje del estudiante.
- Con los datos obtenidos, se elaboró el informe final, cuya conclusión fue que el liderazgo directivo influye positivamente en los resultados del aprendizaje en la Institución Educativa Particular Unión de Ñaña.

3.9. Aspectos éticos

Los datos obtenidos durante esta investigación, así como los cálculos estadísticos son completamente veraces, sin haberse desvirtuado, fueron aplicados efectivamente como una herramienta para el desarrollo de la investigación.

Para el estudio pertinente se solicitó el permiso del director de la Institución Educativa Particular Unión de Ñaña, teniendo como consideración:

- Las encuestas fueron de carácter privado, es decir la información obtenida fue manejada de manera grupal y anónima.
- Se mostró amabilidad y flexibilidad.
- No se realizó una valoración anticipada.

Capítulo IV. Resultados y discusión

4.1. Resultados

Para poder realizar el objetivo principal de esta investigación que es determinar la influencia que genera el liderazgo directivo en el resultado del aprendizaje, se tomó una encuesta a los 55 docentes elegidos, dicha encuesta fue tomada en los meses de agosto y diciembre, en dichos meses también se solicitó a la institución los resultados de las evaluaciones tomadas a los estudiantes, para hacer un comparativo entre ellas, a continuación, se detalla los resultados obtenidos.

4.1.1. Resultados agosto

Se procedió al llenado de la encuesta y la recolección de los resultados de las evaluaciones tomadas hasta dicho mes para conocer la relación que podía o no existir entre liderazgo directivo y resultado del aprendizaje.

Se calculó el alfa de Cronbach para calcular la confiabilidad del instrumento de medición.

4.1.1.1. Alfa de Cronbach

Mediante el alfa de Cronbach se procedió a realizar la confiabilidad de datos de la encuesta entre liderazgo directivo y resultado del aprendizaje, calculada a partir de las varianzas de los datos entre ellos. Considerando que será válido si el coeficiente del alfa de Cronbach es mayor al 80%.

Tabla 5

Alfa de Cronbach

Muestra	Establece dirección	Desarrolla al personal	Rediseña la organización	Gestiona la enseñanza - aprendizaje	Suma de dimensión
Docente 01	12	14	12	13	51
Docente 02	15	13	12	15	55
Docente 03	14	12	13	18	57
Docente 04	16	15	14	17	62
Docente 05	10	10	12	20	52
Docente 06	17	15	16	21	69
Docente 07	20	18	17	15	70
Docente 08	15	13	14	16	58
Docente 09	18	16	12	18	64
Docente 10	19	17	17	16	69
Docente 11	22	19	19	18	78
Docente 12	10	10	8	17	45
Docente 13	18	16	15	15	64
Docente 14	19	17	18	16	70
Docente 15	16	15	16	18	65
Docente 16	17	16	14	12	59
Docente 17	15	14	13	19	61
Docente 18	18	16	12	11	57
Docente 19	20	18	10	19	67
Docente 20	16	15	15	18	64
Docente 21	18	16	14	15	63
Docente 22	19	15	16	17	67
Docente 23	17	13	14	18	62
Docente 24	14	12	13	18	57
Docente 25	16	13	15	18	62
Docente 26	15	12	18	20	65
Docente 27	18	15	14	15	62
Docente 28	13	10	9	15	47
Docente 29	13	12	15	18	58
Docente 30	18	13	12	16	59
Docente 31	13	11	14	14	52
Docente 32	17	12	12	14	55
Docente 33	14	12	13	15	54
Docente 34	16	14	14	15	59
Docente 35	15	12	12	12	51
Docente 36	17	15	14	15	61

Docente 37	18	16	16	17	67
Docente 38	19	14	17	15	65
Docente 39	19	14	15	14	62
Docente 40	12	10	10	11	43
Docente 41	15	14	15	14	58
Docente 42	16	15	15	14	60
Docente 43	17	13	15	15	60
Docente 44	15	12	11	14	52
Docente 45	18	16	15	18	67
Docente 46	18	15	15	15	63
Docente 47	16	14	14	14	58
Docente 48	13	10	10	10	43
Docente 49	17	15	15	15	62
Docente 50	20	16	16	16	68
Docente 51	15	14	12	13	54
Docente 52	19	18	19	18	74
Docente 53	11	10	11	11	43
Docente 54	12	11	10	10	43
Docente 55	11	11	9	9	40
Total	881	764	758	850	3253
Varp	7.40	5.33	6.28	7.16	68.02
Varianza de la población (suma de varp)				26.17	

Se procedió a calcular el coeficiente del alfa de Cronbach, mediante su fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s_t^2} \right) \dots (1)$$

k = Número de ítems = 4

S_i^2 = Sumatoria de varianza de la población = 26.17

S_t^2 = Varianza de la suma de la población = 68.02

α = Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{4}{4-1} \left(1 - \frac{26.17}{68.02} \right)$$

$$\alpha = 0.8203$$

Siendo que α es mayor del 80%, los datos se consideran confiables.

4.1.1.2. Análisis de datos de encuesta – Liderazgo directivo

Se analizaron los resultados de las 4 dimensiones del liderazgo directivo, los cuales estuvieron determinados en los siguientes ítems:

- Establece dirección: 1, 2, 3, 4, 5.
- Desarrolla al personal: 6, 7, 8, 9, 10.
- Rediseña la organización: 11, 12, 13, 14, 15.
- Gestiona la enseñanza – aprendizaje: 16, 17, 18, 19, 20

4.1.1.3. Resumen de la dimensión establece dirección

En la tabla 6 figura 1 se muestran los resultados de la dimensión establece dirección, los cuales han sido sustraídos y analizados de la encuesta, tomando los ítems 1, 2, 3, 4, 5, los resultados que se obtuvieron:

Tabla 6

Resumen de la dimensión establece dirección

Ítem		TD	D	N	DA	TA	Total
El director construye y promueve una visión compartida sobre el proyecto educativo de la Institución.	Frecuencia	3	10	15	16	11	55
	Valoración	3	20	45	64	55	187
	Porcentaje	5.45%	18.18%	27.27%	29.09%	20.00%	100%
El director fomenta la aceptación de objetivos grupales.	Frecuencia	5	18	15	12	5	55
	Valoración	5	36	45	48	25	159
	Porcentaje	9.09%	32.73%	27.27%	21.82%	9.09%	100%
El director demuestra una cultura de altas expectativas en relación con el trabajo que los	Frecuencia	5	12	9	20	9	55
	Valoración	5	24	27	80	45	181
	Porcentaje	9.09%	21.82%	16.36%	36.36%	16.36%	100%

docentes realizan con los estudiantes

El director disemina a través de la organización escolar una visión enfocada hacia el mejoramiento de los aprendizajes	Frecuencia	8	12	10	15	10	55
	Valoración	8	24	30	60	50	172
	Porcentaje	14.55%	21.82%	18.18%	27.27%	18.18%	100%
El director se preocupa de que cada docente de la institución trabaje para lograr metas concretas respecto del aprendizaje de los alumnos.	Frecuencia	0	16	15	15	9	55
	Valoración	0	32	45	60	45	182
	Porcentaje	0.00%	29.09%	27.27%	27.27%	16.36%	100%
Promedio de porcentaje		7.64%	24.73%	23.27%	28.36%	16.00%	100.00%

Como se puede observar, el 16% está totalmente de acuerdo, ya que se establece dirección en el plantel educativo, así como el 28.36% está de acuerdo, el 23.27% es neutral, el 24.73% está en desacuerdo, así como el 7.64% está totalmente en desacuerdo.

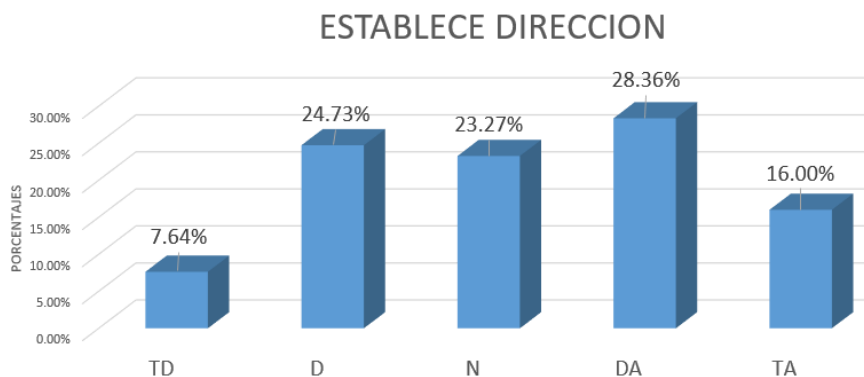


Figura 1. Resumen de la dimensión establece dirección

En la tabla 7, figura 2 se observa la frecuencia y porcentaje del personal, siendo que el 38% dice que es ineficiente el liderazgo directivo al establecer dirección, 62% que es eficiente.

Tabla 7

Frecuencia y porcentaje de la dimensión establece dirección

	Ineficiente	Eficiente	Total
Frecuencia	21	34	55
Porcentaje	38%	62%	100%

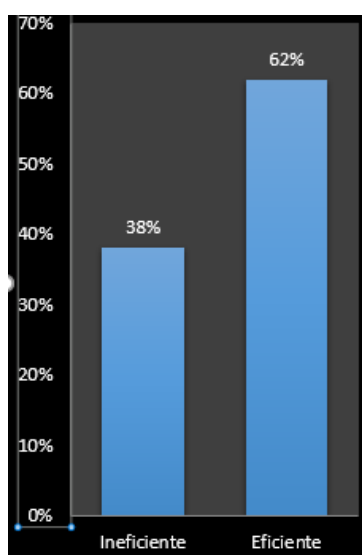


Figura 2. Porcentaje de la dimensión establece dirección

Siendo la valoración obtenida en dicha dimensión de:

Tabla 8

Valoración de la dimensión establece dirección

Ítem	Valoración	Promedio de la valoración
El director construye y promueve una visión compartida sobre el proyecto educativo de la institución	187	3.40
El director fomenta la aceptación de objetivos grupales	159	2.89

El director demuestra una cultura de altas expectativas en relación con el trabajo que los docentes realizan con los estudiantes	181	3.29
El director disemina a través de la organización escolar una visión enfocada hacia el mejoramiento de los aprendizajes	172	3.13
El director se preocupa de que cada docente de la institución trabaje para lograr metas concretas respecto del aprendizaje de los alumnos.	182	3.31
Puntaje total de valoración		16.02

Obteniendo un resultado eficiente en la dimensión establece dirección, siendo que está en su punto más bajo de aceptación se recomienda que se podría implementar mejoras en la institución.

4.1.1.4. Resumen de la dimensión desarrollo al personal

En la tabla 9 figura 3 se muestran los resultados de la dimensión desarrolla al personal, los cuales han sido sustraídos y analizados de la encuesta, tomando los ítems 6; 7; 8; 9; 10, los resultados que se obtuvieron:

Tabla 9

Resumen de la dimensión desarrollo al personal

Ítem		TD	D	N	DA	TA	Total
El director presta atención y apoyo individual a los docentes	Frecuencia	5	12	18	12	8	55
	Valoración	5	24	4	48	40	121
	Porcentaje	9.09%	21.82%	32.73%	21.82%	14.55%	100%
El director tiene una interacción permanente y visibilidad con docentes y estudiantes.	Frecuencia	8	15	12	12	8	55
	Valoración	8	30	36	48	40	162
	Porcentaje	14.55%	27.27%	21.82%	21.82%	14.55%	100%
El director promueve un ambiente de confianza mutua y cuidado entre los integrantes de la comunidad escolar.	Frecuencia	8	12	20	11	4	55
	Valoración	8	24	60	44	20	156
	Porcentaje	14.55%	21.82%	36.36%	20.00%	7.27%	100%
Cuando ha avanzado profesionalmente el director ha reconocido su trabajo	Frecuencia	10	16	8	13	8	55
	Valoración	10	32	24	52	40	158
	Porcentaje	18.18%	29.09%	14.55%	23.64%	14.55%	100%
El director promueve el desarrollo de liderazgo entre los docentes.	Frecuencia	8	12	15	10	10	55
	Valoración	8	24	45	40	50	167
	Porcentaje	14.55%	21.82%	27.27%	18.18%	18.18%	100%
Promedio de porcentaje		14.18%	24.36%	6.55%	21.09%	13.82%	100%

Como se puede observar, el 13.82% está totalmente de acuerdo, con que el liderazgo directivo desarrolla al personal a su cargo, así como el 21.09% está de acuerdo, el 26.55% es neutral, el 24.36% está en desacuerdo, así como el 14.18% está totalmente en desacuerdo.

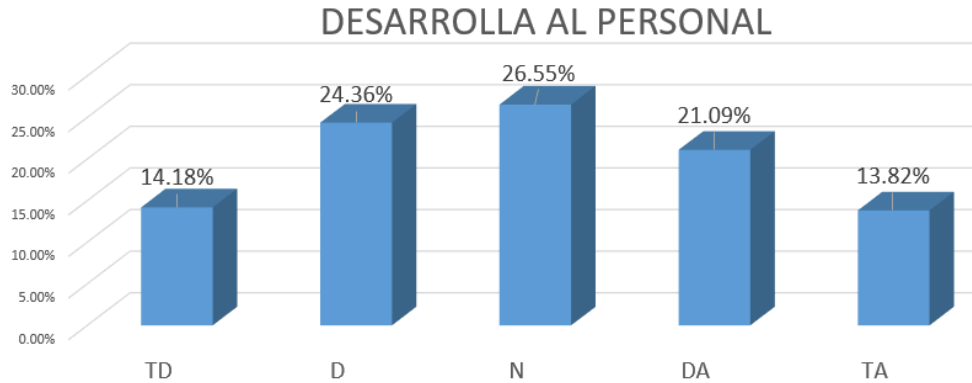


Figura 3. Resumen de la dimensión desarrollo al personal

En la tabla 10, figura 4 se observa la frecuencia y porcentaje del personal, siendo que el 25% dice que es eficiente el desarrollo al personal por parte del liderazgo directivo, y 75% que es ineficiente.

Tabla 10

Frecuencia y porcentaje de la dimensión desarrollo al personal

	Ineficiente	Eficiente	Total
Frecuencia	41	14	55
Porcentaje	75%	25%	100%

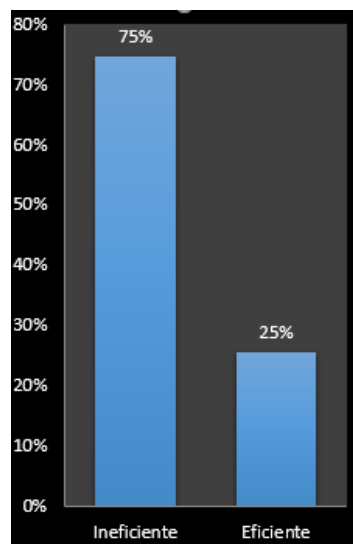


Figura 4. Porcentaje de la dimensión desarrollo al personal

Siendo la valoración obtenida en dicha dimensión de:

Tabla 11

Valoración de la dimensión desarrollo al personal

Ítem	Valoración	Promedio de la valoración
El director presta atención y apoyo individual a los docentes	121	2.20
El director tiene una interacción permanente y visibilidad con docentes y estudiantes.	162	2.95
El director promueve un ambiente de confianza mutua y cuidado entre los integrantes de la comunidad escolar.	156	2.84
Cuando ha avanzado profesionalmente el director ha reconocido su trabajo.	158	2.87
El director promueve el desarrollo de liderazgo entre los docentes.	167	3.04
Puntaje total de valoración		13.89

Obteniendo un resultado de ineficiente en la dimensión desarrolla al personal, por lo cual se recomienda implementar acciones de mejora.

4.1.1.5. Resumen de la dimensión rediseña la organización

En la tabla 12 figura 5 se muestran los resultados de la dimensión rediseña la organización, los cuales han sido sustraídos y analizados de la encuesta, tomando los ítems 11, 12, 13, 14, 15, los resultados que se obtuvieron:

Tabla 12

Resumen de la dimensión rediseña la organización

Ítem		TD	D	N	DA	TA	Total
El director construye una cultura colaborativa.	Frecuencia	8	15	15	12	5	55
	Valoración	8	30	45	48	25	156
	Porcentaje	14.55%	27.27%	27.27%	21.82%	9.09%	100%
Estructura la organización, para hacer posible la mejora de los aprendizajes.	Frecuencia	10	12	8	20	5	55
	Valoración	10	24	24	80	25	163
	Porcentaje	18.18%	21.82%	14.55%	36.36%	9.09%	100%
El director desarrolla mecanismos de comunicación abierta y efectiva en las decisiones de mejoramiento de su ie.	Frecuencia	15	12	10	10	8	55
	Valoración	15	24	30	40	40	149
	Porcentaje	27.27%	21.82%	18.18%	18.18%	14.55%	100%
El director crea una relación productiva con la familia y la comunidad.	Frecuencia	10	15	15	9	6	55
	Valoración	10	30	45	36	30	151
	Porcentaje	18.18%	27.27%	27.27%	16.36%	10.91%	100%
El director es proactivo para conseguir apoyo externo y mejorar la enseñanza-aprendizaje.	Frecuencia	12	16	15	10	2	55
	Valoración	12	32	45	40	10	139
	Porcentaje	21.82%	29.09%	27.27%	18.18%	3.64%	100%
Promedio de porcentaje		20.00%	25.45%	22.91%	22.18%	9.45%	100%

Como se puede observar, el 9.45% está totalmente de acuerdo, con que el liderazgo directivo rediseña la organización, así como el 22.18% está de acuerdo, el 22.91% es neutral, el 25.45% está en desacuerdo, así como el 20.00% está totalmente en desacuerdo.

REDISEÑA LA ORGANIZACIÓN

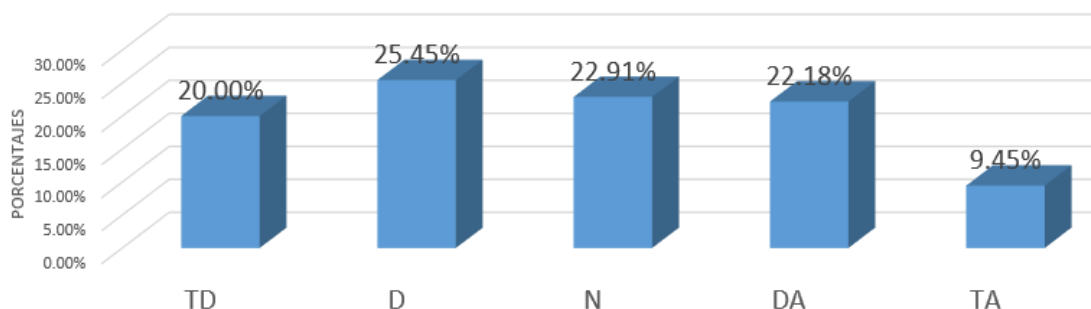


Figura 5. Resumen de la dimensión rediseña la organización

En la tabla 13, figura 6 se observa la frecuencia y porcentaje del personal, siendo que el 22% dice que es eficiente el liderazgo al rediseñar la organización y 78% que es ineficiente.

Tabla 13

Frecuencia y porcentaje de la dimensión rediseña la organización

	Ineficiente	Efficiente	Total
Frecuencia	43	12	55
Porcentaje	78%	22%	100%

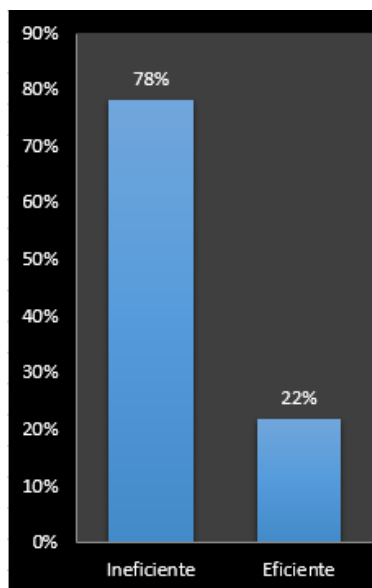


Figura 6. Porcentaje de la dimensión rediseña la organización

Siendo la valoración obtenida en dicha dimensión de:

Tabla 14

Valoración de la dimensión rediseña de la organización

Ítem	Valoración	Promedio de la valoración
El director construye una cultura colaborativa.	156	2.84
Estructura la organización, para hacer posible la mejora de los aprendizajes.	163	2.96
El director desarrolla mecanismos de comunicación abierta y efectiva en las decisiones de mejoramiento de su ie.	149	2.71
El director crea una relación productiva con la familia y la comunidad.	151	2.75
El director es proactivo para conseguir apoyo externo y mejorar la enseñanza-aprendizaje.	139	2.53
Puntaje total de valoración		13.78

Obteniendo un resultado ineficiente en la dimensión rediseña la organización, por lo cual se sugiere implementar acciones de mejora.

4.1.1.6. Resumen de la dimensión gestiona la enseñanza – aprendizaje

En la tabla 15 figura 7 se muestran los resultados de la dimensión gestiona la enseñanza - aprendizaje, los cuales han sido sustraídos y analizados de la encuesta, tomando los ítems 16, 17, 18, 19, 20, los resultados que se obtuvieron:

Tabla 15

Resumen de la dimensión gestiona la enseñanza – aprendizaje

Ítem		TD	D	N	DA	TA	Total
El director asigna profesores a cada una de las áreas considerando sus habilidades y competencias específicas	Frecuencia	5	7	18	15	10	55
	Valoración	5	14	54	60	50	183
	Porcentaje	9.09%	12.73%	32.73%	27.27%	18.18%	100%
El director implementa sistemas de supervisión y asesoría a los docentes para el mejoramiento de las prácticas de enseñanza.	Frecuencia	8	12	17	15	3	55
	Valoración	8	24	51	60	15	158
	Porcentaje	14.55%	21.82%	30.91%	27.27%	5.45%	100%
El director monitorea la efectividad de las prácticas docentes y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes	Frecuencia	8	15	14	10	8	55
	Valoración	8	30	42	40	40	160
	Porcentaje	14.55%	27.27%	25.45%	18.18%	14.55%	100%
El director evita las distracciones del personal, de lo que no es el centro de su trabajo	Frecuencia	5	8	16	17	9	55
	Valoración	5	16	48	68	45	182
	Porcentaje	9.09%	14.55%	29.09%	30.91%	16.36%	100%
El director provee modelos y estándares de buenas prácticas educativas.	Frecuencia	8	10	15	16	6	55
	Valoración	8	20	45	64	30	167
	Porcentaje	14.55%	18.18%	27.27%	29.09%	10.91%	100%
Promedio de porcentaje		12.36%	18.91%	29.09%	26.55%	13.09%	100%

Como se puede observar, el 13.09% está totalmente de acuerdo, ya que el liderazgo directivo gestiona la enseñanza - aprendizaje, así como el 26.55% está de acuerdo, el 29.09% es neutral, el 18.91% está en desacuerdo, así como el 12.36% está totalmente en desacuerdo.

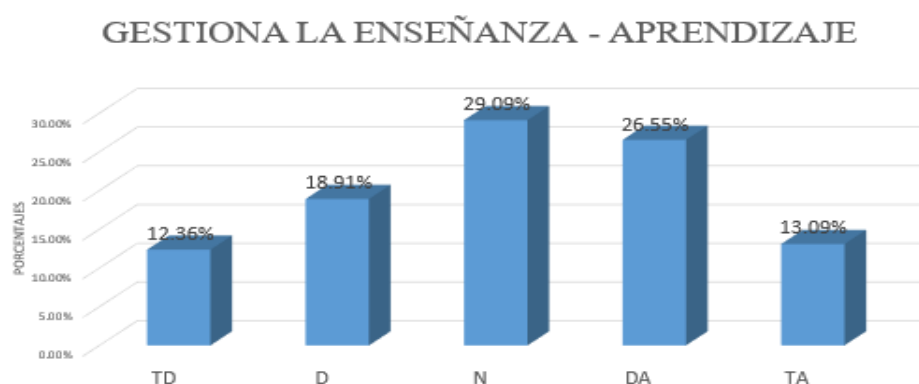


Figura 7. Resumen de la dimensión gestiona la enseñanza – aprendizaje

En la tabla 16, figura 8 se observa la frecuencia y porcentaje del personal, siendo que el 45% dice que es eficiente la gestión para la enseñanza – aprendizaje por parte del liderazgo directivo y 55% que es ineficiente.

Tabla 16

Frecuencia y porcentaje de la dimensión gestiona la enseñanza – aprendizaje

	Ineficiente	Eficiente	Total
Frecuencia	30	25	55
Porcentaje	55%	45%	100%

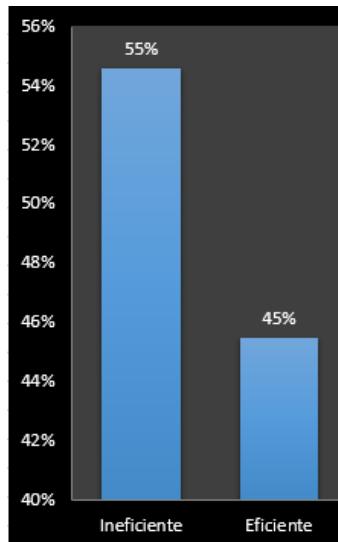


Figura 8. Porcentaje de la dimensión gestiona la enseñanza – aprendizaje

Siendo la valoración obtenida en dicha dimensión de:

Tabla 17

Valoración de la dimensión gestiona la enseñanza – aprendizaje

Ítem	Valoración	Promedio de la valoración
El director asigna profesores a cada una de las áreas considerando sus habilidades y competencias específicas	183	3.33
El director implementa sistemas de supervisión y asesoría a los docentes para el mejoramiento de las prácticas de enseñanza.	158	2.87
El director monitorea la efectividad de las prácticas docentes y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes.	160	2.91
El director evita las distracciones del personal, de lo que no es el centro de su trabajo	182	3.31
El director provee modelos y estándares de buenas prácticas educativas.	167	3.04
Puntaje total de valoración		15.45

Obteniendo un resultado eficiente en su punto más bajo en la dimensión, por lo cual se recomienda implementar acciones de mejora.

4.1.1.7. Resumen de liderazgo directivo

Tabla 18

Resumen de liderazgo directivo

	Establece dirección		Desarrolla al personal		Rediseña la organización		Gestiona la enseñanza-aprendizaje		Total	
Ineficiente	5- 15	16.02	5- 15	13.89	5- 15	13.78	5- 15	15.45	20 - 60	59.14
Eficiente	16-30		16-30		16-30		16-30		64 - 120	

Por lo que se pudo observar al analizar los datos de la encuesta liderazgo directivo se deben realizar mejoras en la institución para cambiar la percepción que tienen los docentes acerca del liderazgo directivo, ya que en la tabla 17 se muestra que se obtuvo un puntaje de 59.14 resultando el liderazgo directivo en ineficiente en su punto más alto.

4.1.2. Resultado del aprendizaje

Se solicitó a la Institución Educativa Particular Unión de Ñaña, de su base de datos los resultados de las evaluaciones tomadas a los alumnos durante el primer semestre académico, los promedios obtenidos tanto del nivel primario como secundario se detalla a continuación:

4.1.2.1. Resultado de primaria

Tabla 19

Resultado primer grado de primaria

Primero	Caleb	José	Daniel	Samuel
Educación religiosa	A	A	A	A
Matemática	A	A	A	B
Comunicación	B	B	A	B
Ciencia y tecnología	A	A	A	A
Personal social	A	A	A	A
Arte y cultura	A	A	A	A
Música	A	B	A	B
Educación para la vida	A	A	A	A
Inglés	A	A	A	A
Educación física	A	A	A	A
Computación	A	A	A	A
Gestiona su aprendizaje de manera autónoma	A	A	A	A
Promedio	A	A	A	A

Tabla 20

Resultado segundo grado de primaria

Segundo	Caleb	José	Daniel	Samuel
Educación religiosa	A	A	A	A
Matemática	B	A	A	A
Comunicación	B	A	A	B
Ciencia y tecnología	B	A	A	B
Personal social	A	A	A	A
Arte y cultura	A	A	A	A
Música	B	A	A	A
Educación para la vida	A	A	A	A
Inglés	A	A	A	A
Educación física	A	A	A	A
Computación	A	A	A	B
Gestiona su aprendizaje de manera autónoma	A	A	A	A
Promedio	A	A	A	A

Tabla 21

Resultados tercer grado de primaria

Tercero	Caleb	José	Daniel	Samuel
Educación religiosa	A	A	A	A
Matemática	A	A	B	A
Comunicación	A	B	B	A
Ciencia y tecnología	A	A	B	A
Personal social	A	A	A	A
Arte y cultura	A	A	A	A
Música	B	B	A	A
Educación para la vida	A	A	A	A
Inglés	B	A	B	A
Educación física	A	A	A	A
Computación	A	A	A	A
Gestiona su aprendizaje de manera autónoma	A	A	A	A
Promedio	A	A	A	A

Tabla 22

Resultados cuarto grado de primaria

Cuarto	Caleb	José	Daniel	Samuel
Educación religiosa	AD	A	A	A
Matemática	A	A	A	A
Comunicación	A	A	A	A
Ciencia y tecnología	A	A	A	A
Personal social	A	A	A	A
Arte y cultura	A	A	A	A
Música	A	A	A	A
Educación para la vida	A	A	A	A
Inglés	A	A	A	A
Educación física	A	A	A	A
Computación	A	A	A	A
Gestiona su aprendizaje de manera autónoma	A	A	A	A
Promedio	A	A	A	A

Tabla 23

Resultado quinto grado de primaria

Quinto	Caleb	José	Daniel	Samuel
Educación religiosa	A	A	A	A
Matemática	A	A	A	A
Comunicación	A	A	A	A
Ciencia y tecnología	A	A	A	A
Personal social	A	A	A	A
Arte y cultura	A	A	A	A
Música	A	A	A	A
Educación para la vida	A	A	A	A
Inglés	A	A	A	B
Educación física	A	A	A	A
Computación	A	A	A	A
Gestiona su aprendizaje de manera autónoma	A	A	A	A
Promedio	A	A	A	A

Tabla 24

Resultado sexto grado de primaria

Sexto	Caleb	José	Daniel	Samuel
Educación religiosa	A	A	A	A
Matemática	A	A	A	A
Comunicación	A	A	A	A
Ciencia y tecnología	A	A	A	A
Personal social	A	A	A	A
Arte y cultura	A	A	A	A
Música	A	A	A	A
Educación para la vida	A	A	A	A
Inglés	A	A	A	A
Educación física	A	A	A	A
Computación	A	A	A	A
Gestiona su aprendizaje de manera autónoma	B	B	A	B
Promedio	A	A	A	A

4.1.2.2. Resultados de secundaria

Tabla 25

Resultados segundo grado de secundaria

Segundo	Caleb	José	Daniel	Samuel
Arte y cultura	15.5	17.7	16.3	16.3
Ciencia y tecnología	14	14.4	13.8	14.2
Ciencias sociales	14.3	14.7	14.4	15.5
Comunicación	14.2	17.3	15.4	15.4
Desarrollo personal ciudadanía y cívica	18.4	18.3	18.5	18.2
Educación física	17.7	17	15.6	17.2
Educación para el trabajo	13.3	15	13.3	15
Educación religiosa	15.3	16.7	14.1	15.2
Inglés	15	15.2	14.3	15.4
Matemática	13.7	14.2	13.5	14.1
Promedio	15.14	16.05	14.92	15.65

Tabla 26

Resultados tercer grado de secundaria

Tercero	Caleb	José	Daniel	Samuel
Arte y cultura	16.3	17.3	17.2	17.4
Ciencia y tecnología	12.4	12.6	13.1	13.1
Ciencias sociales	13.8	14.2	16.6	16
Comunicación	16.3	17.1	16.5	16.8
Desarrollo personal ciudadanía y cívica	18.4	18.8	18	17.7
Educación física	16.8	16.8	17.3	17
Educación para el trabajo	14.7	15.8	14.8	14.4
Educación religiosa	15.4	15.3	15.5	15.2
Inglés	13.4	14.2	14.6	14
Matemática	12.8	14	13.2	17.1
Promedio	15.03	15.61	15.68	15.87

Tabla 27

Resultados cuarto grado de secundaria

Cuarto	Caleb	José	Daniel	Samuel
Arte y cultura	17.8	17	17.5	17.2
Ciencia y tecnología	12.8	14.1	13.9	14.2
Ciencias sociales	16.8	16.6	17.1	16.5
Comunicación	15.3	15.6	15.2	16.3

Desarrollo personal ciudadanía y cívica	17.1	17.1	17.2	18
Educación física	17.2	17.7	17.6	17.5
Educación para el trabajo	14.4	14.6	15.2	15.4
Educación religiosa	15.9	15.8	16.3	15.9
Inglés	14.2	14.5	14.4	14.6
Matemática	14.1	14.1	13.9	14.7
Promedio	15.56	15.71	15.83	16.03

Tabla 28

Resultados quinto grado de secundaria

Quinto	Caleb	José	Daniel	Samuel
Arte y cultura	17.4	18.1	18.1	16.1
Ciencia y tecnología	15.2	16.2	15.8	14.5
Ciencias sociales	16.1	16.4	19	17.3
Comunicación	15.6	15.3	16.3	14.6
Desarrollo personal ciudadanía y cívica	17	17.9	17.8	16.9
Educación física	17.2	17.5	17.7	17.3
Educación para el trabajo	14.2	14.4	15.6	12.8
Educación religiosa	16.3	16.6	16.6	15.4
Inglés	13.7	14.9	15	13.4
Matemática	15.5	16.6	16.4	15.5
Promedio	15.82	16.39	16.83	15.38

4.1.3. Actividades de mejora

Durante los meses de agosto a diciembre se realizaron actividades para mejorar la percepción que tenían los docentes acerca del liderazgo directivo, actividades que mejoraron la relación entre ellos y con el director, actividades que ayudaron a crecer profesionalmente, dichas actividades fueron:

4.1.3.1. Retiro de docente

Dicha actividad fue realizada para crear un vínculo laboral, tanto entre docentes, como con su líder directivo.





4.1.3.2. Reuniones culto personal

La mejor manera de iniciar el día es siempre pidiendo la dirección de Dios, se implementó la participación de los docentes en los cultos diarios, así como tomar unos minutos luego del culto para establecer las directivas diarias y de esa forma establecer mejor las metas diarias que cada docente debe cumplir.





4.1.3.3. Almuerzo de Confraternización y Ginkana

Para fomentar el trabajo en equipo, no se puede lograr el objetivo general de la institución si sus integrantes no jalan la cuerda en una misma dirección, es importante que tanto los docentes como el líder directivo entienda la importancia del trabajo en equipo.







4.1.3.4. Capacitación pedagógica



4.1.4. Resultados de diciembre

Luego de haber realizado actividades para mejorar la percepción de la variable liderazgo directivo, se procedió al llenado de la encuesta y la recolección de los resultados de las evaluaciones tomadas hasta dicho mes para conocer la relación que podía o no existir entre liderazgo directivo y resultado del aprendizaje.

Se calculó el alfa de Cronbach para calcular la confiabilidad del instrumento de medición.

4.1.4.1. Alfa de Cronbach

Mediante el alfa de Cronbach se procedió a realizar la confiabilidad de datos de la encuesta entre liderazgo directivo y resultado del aprendizaje, calculada a partir de las varianzas de los datos entre ellos. Considerando que será confiable si el coeficiente del alfa de Cronbach es mayor al 80%.

Tabla 29

Alfa de Cronbach

Muestra	Establece dirección	Desarrolla al personal	Rediseña la organización	Gestiona la enseñanza - aprendizaje	Suma de dimensión
Docente 01	18	16	14	15	63
Docente 02	21	15	15	18	69
Docente 03	20	13	17	16	66
Docente 04	19	18	16	17	70
Docente 05	18	14	18	17	67
Docente 06	17	15	15	18	65
Docente 07	20	18	14	20	72
Docente 08	22	16	19	18	75
Docente 09	21	14	20	19	74
Docente 10	19	12	15	16	62
Docente 11	22	14	15	17	68
Docente 12	17	11	14	18	60

Docente 13	18	14	16	17	65
Docente 14	19	16	16	16	67
Docente 15	18	14	18	18	68
Docente 16	19	14	19	18	70
Docente 17	18	14	13	17	62
Docente 18	18	15	12	14	59
Docente 19	22	17	15	16	70
Docente 20	21	15	18	18	72
Docente 21	22	14	14	19	69
Docente 22	19	17	12	18	66
Docente 23	17	14	16	16	63
Docente 24	18	13	14	17	62
Docente 25	21	18	18	20	77
Docente 26	19	14	17	19	69
Docente 27	21	20	18	20	79
Docente 28	18	14	16	18	66
Docente 29	17	15	16	18	66
Docente 30	19	16	16	18	69
Docente 31	16	12	15	15	58
Docente 32	15	12	15	12	54
Docente 33	18	14	16	17	65
Docente 34	19	14	17	17	67
Docente 35	17	15	17	16	65
Docente 36	21	19	19	20	79
Docente 37	22	16	19	20	77
Docente 38	21	18	19	18	76
Docente 39	20	18	18	20	76
Docente 40	16	14	14	16	60
Docente 41	17	14	14	16	61
Docente 42	15	14	15	18	62
Docente 43	18	17	17	15	67
Docente 44	16	15	15	17	63
Docente 45	15	16	14	16	61
Docente 46	19	20	20	20	79
Docente 47	18	20	18	19	75
Docente 48	17	14	14	18	63
Docente 49	19	20	19	19	77
Docente 50	15	18	16	18	67
Docente 51	18	16	18	17	69
Docente 52	18	18	18	20	74
Docente 53	15	10	12	12	49
Docente 54	15	13	14	14	56

Docente 55	14	14	11	11	50
Total	1012	841	880	947	3680
Varp	4.46	5.30	4.69	4.17	47.65
Varianza de la población (suma de varp)				18.62	

Se procedió a calcular el coeficiente del alfa de Cronbach, mediante su fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s_t^2} \right) \dots (1)$$

k = Número de ítems = 4

$\sum s_i^2$ = Sumatoria de varianza de la población = 18.62

$\sum s_t^2$ = Varianza de la suma de la población = 47.65

α = Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{4}{4-1} \left(1 - \frac{18.62}{47.65} \right)$$

$$\alpha = 0.8124$$

Siendo que α es mayor del 80%, los datos se consideran confiables.

4.1.4.2. Análisis de datos de encuesta – Liderazgo Directivo

Se analizaron los resultados de las 4 dimensiones del liderazgo directivo, los cuales estuvieron determinados en los siguientes ítems:

- Establece dirección: 1, 2, 3, 4, 5.
- Desarrolla al personal: 6, 7, 8, 9, 10.
- Rediseña la organización: 11, 12, 13, 14, 15.
- Gestiona la enseñanza – aprendizaje: 16, 17, 18, 19, 20

4.1.4.3 Resumen de la dimensión establece dirección

En la tabla 30 figura 9 se muestran los resultados de la dimensión establece dirección, los cuales han sido sustraídos y analizados de la encuesta, tomando los ítems 1, 2, 3, 4, 5, los resultados que se obtuvieron:

Tabla 30

Resumen de la dimensión establece dirección

Ítem		TD	D	N	DA	TA	Total
El director construye y promueve una visión compartida sobre el proyecto educativo de la institución.	Frecuencia	1	5	10	25	14	55
	Valoración	1	10	30	100	70	211
	Porcentaje	1.82%	9.09%	18.18%	45.45%	25.45%	100%
El director fomenta la aceptación de objetivos grupales.	Frecuencia	2	8	14	21	10	55
	Valoración	2	16	42	84	50	194
	Porcentaje	3.64%	14.55%	25.45%	38.18%	18.18%	100%
El director demuestra una cultura de altas expectativas en relación con el trabajo que los docentes realizan con los estudiantes	Frecuencia	0	10	9	20	16	55
	Valoración	0	20	27	80	80	207
	Porcentaje	0.00%	18.18%	16.36%	36.36%	29.09%	100%
El director disemina a través de la organización escolar una visión enfocada hacia el mejoramiento de los aprendizajes	Frecuencia	4	5	12	20	14	55
	Valoración	4	10	36	80	70	200
	Porcentaje	7.27%	9.09%	21.82%	36.36%	25.45%	100%
El director se preocupa de que cada docente de la institución trabaje para lograr metas concretas respecto del aprendizaje de los alumnos.	Frecuencia	0	10	12	21	12	55
	Valoración	0	20	36	84	60	200
	Porcentaje	0.00%	18.18%	21.82%	38.18%	21.82%	100%
Promedio de porcentaje		2.55%	13.82%	20.73%	38.91%	24.00%	100.00%

Como se puede observar, el 24.00% está muy conforme con que el liderazgo directivo establece dirección, así como el 38.91% está de acuerdo, el 20.73% es neutral, solo el 13.82% está en desacuerdo y el 2.55% está totalmente en desacuerdo.

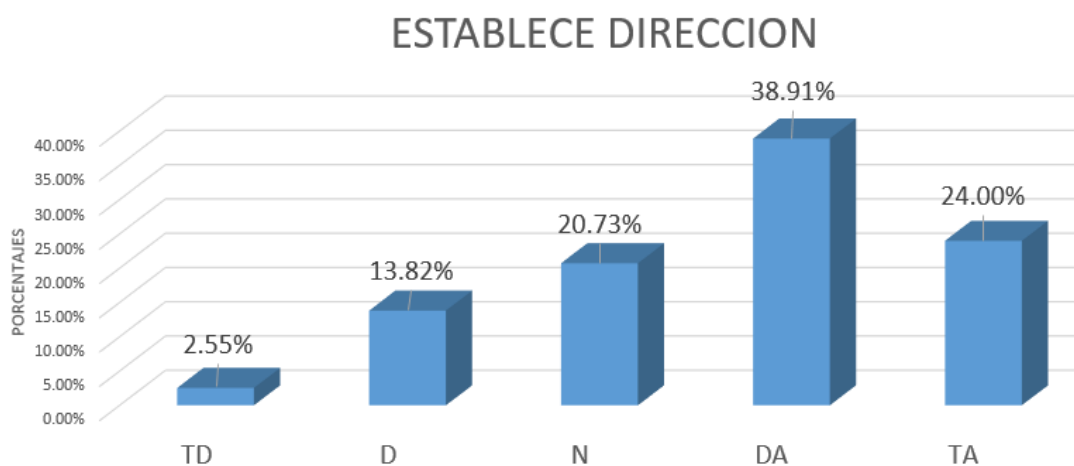


Figura 9. Resumen de la dimensión establece dirección

En la tabla 31, figura 10 se observa la frecuencia y porcentaje del personal, siendo que el 13% dice que es ineficiente el liderazgo directivo al establecer dirección, 87% que es eficiente.

Tabla 31

Frecuencia y porcentaje de la dimensión establece dirección

	Ineficiente	Eficiente	Total
Frecuencia	7	48	55
Porcentaje	13%	87%	100%

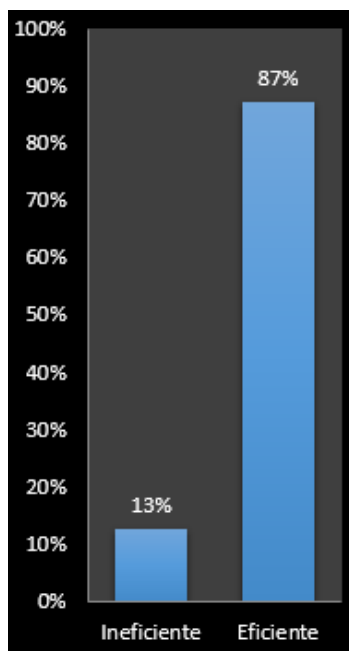


Figura 10. Porcentaje de la dimensión establece dirección

Siendo la valoración obtenida en dicha dimensión de:

Tabla 32

Valoración de la dimensión establece dirección

Ítem	Valoración	Promedio de la valoración
El director construye y promueve una visión compartida sobre el proyecto educativo de la institución	211	3.84
El director fomenta la aceptación de objetivos grupales	194	3.53
El director demuestra una cultura de altas expectativas en relación con el trabajo que los docentes realizan con los estudiantes	207	3.76
El director disemina a través de la organización escolar una visión enfocada hacia el mejoramiento de los aprendizajes	200	3.64

El director se preocupa de que cada docente de la institución trabaje para lograr metas concretas respecto del aprendizaje de los alumnos.	200	3.64
--	-----	------

Puntaje total de valoración		18.40
-----------------------------	--	-------

Obteniendo un resultado eficiente en la dimensión establece dirección, habiendo mejorado en su grado de aceptación por parte del plantel educativo, pero se debe seguir mejorando.

4.1.4.4. Resumen de la dimensión desarrolla al personal

En la tabla 33, figura 11 se muestran los resultados de la dimensión desarrolla al personal, los cuales han sido sustraídos y analizados de la encuesta, tomando los ítems 6; 7; 8; 9; 10, los resultados que se obtuvieron:

Tabla 33

Resumen de la dimensión desarrolla al personal

Ítem		TD	D	N	DA	TA	Total
El director presta atención y apoyo individual a los docentes	Frecuencia	2	8	15	19	11	55
	Valoración	2	16	4	76	55	153
	Porcentaje	3.64%	14.55%	27.27%	34.55%	20.00%	100%
El director tiene una interacción permanente y visibilidad con docentes y estudiantes.	Frecuencia	4	12	18	13	8	55
	Valoración	4	24	54	52	40	174
	Porcentaje	7.27%	21.82%	32.73%	23.64%	14.55%	100%
El director promueve un ambiente de confianza mutua y cuidado entre los integrantes de la comunidad escolar.	Frecuencia	3	18	15	15	4	55
	Valoración	3	36	45	60	20	164
	Porcentaje	5.45%	32.73%	27.27%	27.27%	7.27%	100%
Cuando ha avanzado profesionalmente el director ha reconocido su trabajo	Frecuencia	5	12	15	13	10	55
	Valoración	5	24	45	52	50	176
	Porcentaje	9.09%	21.82%	27.27%	23.64%	18.18%	100%
El director promueve el desarrollo de liderazgo entre los docentes.	Frecuencia	6	10	18	11	10	55
	Valoración	6	20	54	44	50	174
	Porcentaje	10.91%	18.18%	32.73%	20.00%	18.18%	100%
Promedio de porcentaje		7.27%	21.82%	29.45%	25.82%	15.64%	100.00%

Como se puede observar, el 15.64% está totalmente de acuerdo, con que el liderazgo directivo desarrolla al personal a su cargo, así como el 25.82% está de acuerdo, el 29.45% es neutral, el 21.82% está en desacuerdo, así como el 7.27% está totalmente en desacuerdo.

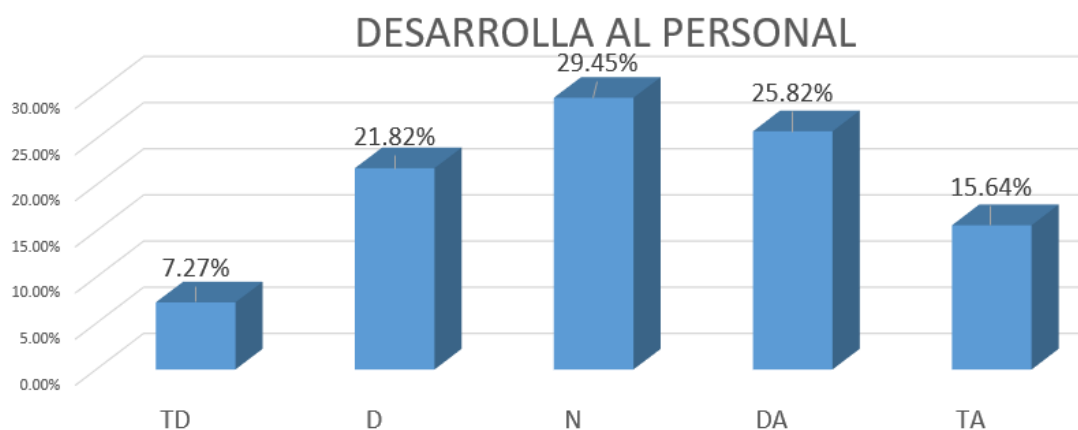


Figura 11. Resumen de la dimensión desarrolla al personal

En la tabla 34, figura 12 se observa la frecuencia y porcentaje del personal, siendo que el 60% dice que es ineficiente el liderazgo directivo al desarrollar al personal, 40% que es eficiente.

Tabla 34

Frecuencia y porcentaje de la dimensión desarrolla personal

	Ineficiente	Eficiente	Total
Frecuencia	33	22	55
Porcentaje	60%	40%	100%

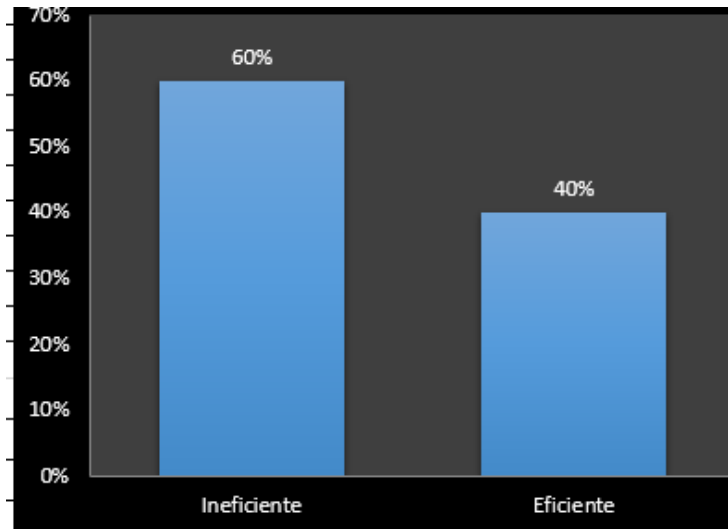


Figura 12. Porcentaje de la dimensión desarrolla al personal

Siendo la valoración obtenida en dicha dimensión de:

Tabla 35

Valoración de la dimensión desarrolla al personal

Ítem	Valoración	Promedio de la valoración
El director presta atención y apoyo individual a los docentes	153	2.78
El director tiene una interacción permanente y visibilidad con docentes y estudiantes.	174	3.16
El director promueve un ambiente de confianza mutua y cuidado entre los integrantes de la comunidad escolar.	164	2.98
Cuando ha avanzado profesionalmente el director ha reconocido su trabajo.	176	3.20
El director promueve el desarrollo de liderazgo entre los docentes.	174	3.16
Puntaje total de valoración		15.29

Obteniendo un resultado eficiente en la dimensión desarrolla al personal, habiendo mejorado un poco con respecto a la primera evaluación.

4.1.4.5. Resumen de la dimensión rediseña la organización

En la tabla 36, figura 13 se muestran los resultados de la dimensión rediseña la organización, los cuales han sido sustraídos y analizados de la encuesta, tomando los ítems 11, 12, 13, 14, 15, los resultados que se obtuvieron:

Tabla 36

Resumen de la dimensión rediseña la organización

Ítem		TD	D	N	DA	TA	Total
El director construye una cultura colaborativa.	Frecuencia	4	11	12	21	7	55
	Valoración	4	22	36	84	35	181
	Porcentaje	7.27%	20.00%	21.82%	38.18%	12.73%	100%
Estructura la organización, para hacer posible la mejora de los aprendizajes.	Frecuencia	6	14	10	20	5	55
	Valoración	6	28	30	80	25	169
	Porcentaje	10.91%	25.45%	18.18%	36.36%	9.09%	100%
El director desarrolla mecanismos de comunicación abierta y efectiva en las decisiones de mejoramiento de su I.E.	Frecuencia	8	10	15	12	10	55
	Valoración	8	20	45	48	50	171
	Porcentaje	14.55%	18.18%	27.27%	21.82%	18.18%	100%
El director crea una relación productiva con la familia y la comunidad.	Frecuencia	6	10	13	15	11	55
	Valoración	6	20	39	60	55	180
	Porcentaje	10.91%	18.18%	23.64%	27.27%	20.00%	100%
El director es proactivo para conseguir apoyo externo y mejorar la enseñanza-aprendizaje.	Frecuencia	4	10	16	18	7	55
	Valoración	4	20	48	72	35	179
	Porcentaje	7.27%	18.18%	29.09%	32.73%	12.73%	100%
Promedio de porcentaje		10.18%	20.00%	24.00%	31.27%	14.55%	100.00%

Como se puede observar, el 14.55% está totalmente de acuerdo, con que el liderazgo directivo rediseña la organización, así como el 31.27% está de acuerdo, el

24.00% es neutral, el 20.00% está en desacuerdo, así como el 10.18% está totalmente en desacuerdo.

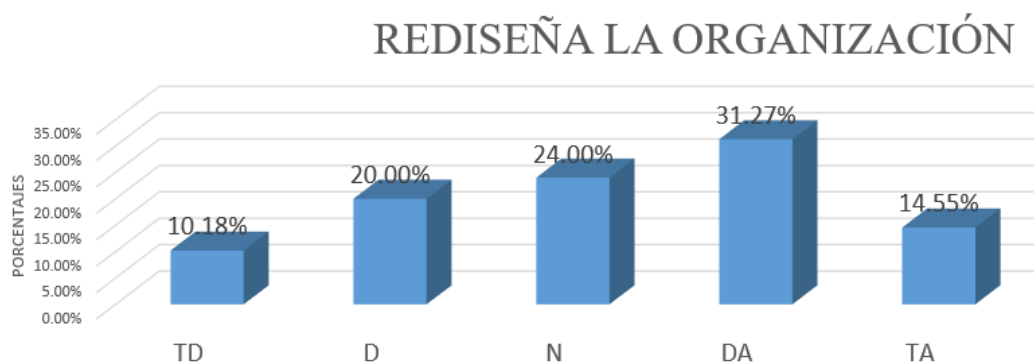


Figura 13. Resumen de la dimensión rediseña la organización

En la tabla 37, figura 14 se observa la frecuencia y porcentaje del personal, siendo que el 42% dice que es ineficiente el liderazgo directivo al rediseñar la organización, 58% que es eficiente.

Tabla 37

Frecuencia y porcentaje de la dimensión rediseña la organización

	Ineficiente	Eficiente	Total
Frecuencia	23	32	55
Porcentaje	42%	58%	100%

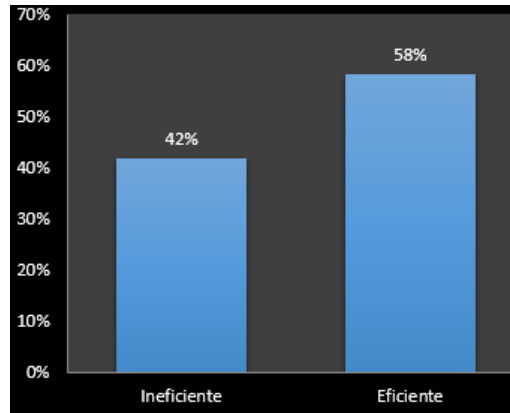


Figura 14. Porcentaje de la dimensión rediseña la organización

Siendo la valoración obtenida en dicha dimensión de:

Tabla 38

Valoración de la dimensión rediseña la organización

Ítem	Valoración	Promedio de la valoración
El director construye una cultura colaborativa.	181	3.29
Estructura la organización, para hacer posible la mejora de los aprendizajes.	169	3.07
El director desarrolla mecanismos de comunicación abierta y efectiva en las decisiones de mejoramiento de su I.E.	171	3.11
El director crea una relación productiva con la familia y la comunidad.	180	3.27
El director es proactivo para conseguir apoyo externo y mejorar la enseñanza-aprendizaje.	179	3.25
Puntaje total de valoración		16.00

Obteniendo un resultado eficiente en la dimensión rediseña la organización, habiendo mejorado en dicha dimensión.

4.1.4.6. Resumen de la dimensión gestiona la enseñanza – aprendizaje

En la tabla 39, figura 15 se muestran los resultados de la dimensión gestiona la enseñanza - aprendizaje, los cuales han sido sustraídos y analizados de la encuesta, tomando los ítems 16, 17, 18, 19, 20, los resultados que se obtuvieron:

Tabla 39

Resumen de la dimensión gestiona la enseñanza – aprendizaje

Ítem		TD	D	N	DA	TA	Total
El director asigna profesores a cada una de las áreas considerando sus habilidades y competencias específicas	Frecuencia	4	6	15	19	11	55
	Valoración	4	12	45	76	55	192
	Porcentaje	7.27%	10.91%	27.27%	34.55%	20.00%	100%
El director implementa sistemas de supervisión y asesoría a los docentes para el mejoramiento de las prácticas de enseñanza.	Frecuencia	4	7	13	22	9	55
	Valoración	4	14	39	88	45	190
	Porcentaje	7.27%	12.73%	23.64%	40.00%	16.36%	100%
El director monitorea la efectividad de las prácticas docentes y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes	Frecuencia	3	10	18	10	14	55
	Valoración	3	20	54	40	70	187
	Porcentaje	5.45%	18.18%	32.73%	18.18%	25.45%	100%
El director evita las distracciones del personal, de lo que no es el centro de su trabajo	Frecuencia	2	10	13	19	11	55
	Valoración	2	20	39	76	55	192
	Porcentaje	3.64%	18.18%	23.64%	34.55%	20.00%	100%
El director provee modelos y estándares de buenas prácticas educativas.	Frecuencia	5	7	14	20	9	55
	Valoración	5	14	42	80	45	186
	Porcentaje	9.09%	12.73%	25.45%	36.36%	16.36%	100%
Promedio de porcentaje		6.55%	14.55%	26.55%	32.73%	19.64%	100.00%

Como se puede observar, el 19.64% está totalmente de acuerdo, ya que el liderazgo directivo gestiona la enseñanza - aprendizaje, así como el 32.73% está de acuerdo, el 26.55% es neutral, el 14.55% está en desacuerdo, así como el 6.55% está totalmente en desacuerdo.

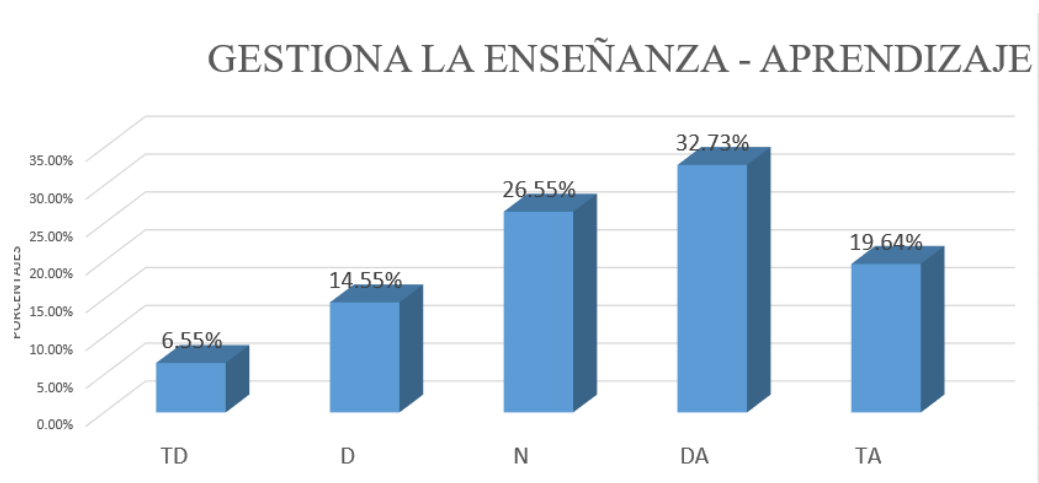


Figura 15. Resumen de la dimensión gestiona la enseñanza – aprendizaje

En la tabla 40, figura 16 se observa la frecuencia y porcentaje del personal, siendo que el 15% dice que es ineficiente el liderazgo directivo al establecer dirección, 85% que es eficiente.

Tabla 40

Frecuencia y porcentaje de dimensión gestiona la enseñanza – aprendizaje

	Ineficiente	Eficiente	Total
Frecuencia	8	47	55
Porcentaje	15%	85%	100%

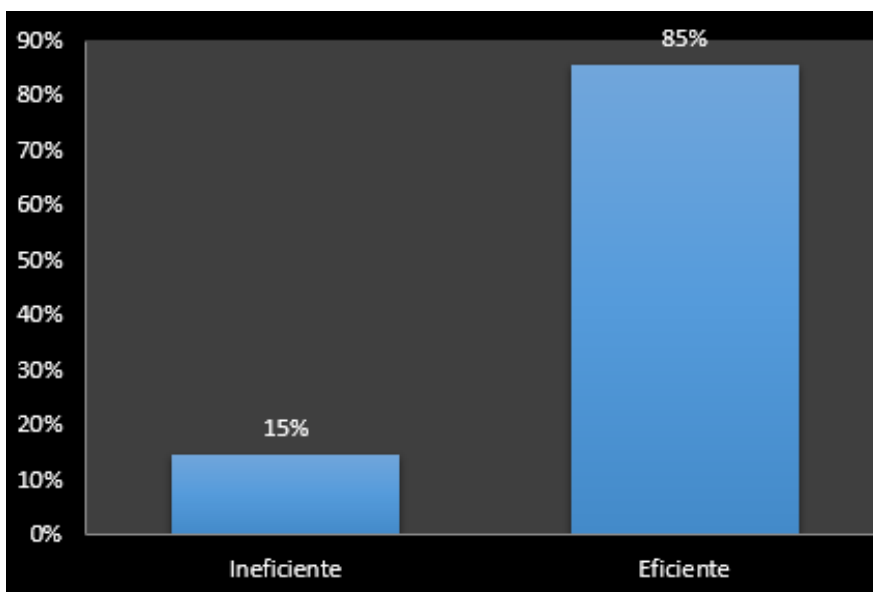


Figura 16. Porcentaje de la dimensión gestiona la enseñanza – aprendizaje

Siendo la valoración obtenida en dicha dimensión de:

Tabla 41

Valoración de la dimensión gestiona la enseñanza – aprendizaje

Ítem	Valoración	Promedio de la valoración
El director asigna profesores a cada una de las áreas considerando sus habilidades y competencias específicas	192	3.49
El director implementa sistemas de supervisión y asesoría a los docentes para el mejoramiento de las prácticas de enseñanza.	190	3.45
El director monitorea la efectividad de las prácticas docentes y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes.	187	3.40
El director evita las distracciones del personal, de lo que no es el centro de su trabajo	192	3.49
El director provee modelos y estándares de buenas prácticas educativas.	186	3.38
Puntaje total de valoración		17.22

Obteniendo un resultado eficiente en la dimensión gestiona la enseñanza-aprendizaje, habiendo mejorado con respecto a la primera toma de datos.

4.1.4.7. Resumen de liderazgo directivo

Tabla 42

Resumen de liderazgo directivo

	Establece dirección		Desarrolla al personal		Rediseña la organización		Gestiona la enseñanza-aprendizaje		Total	
Ineficiente	5- 15	18.40	5- 15	15.29	5- 15	16.00	5- 15	17.22	20 - 60	66.91
Eficiente	16-30		16-30		16-30		16-30		64 - 120	

Por lo que se pudo observar al analizar los datos de la encuesta liderazgo directivo, hubo mejoras en la percepción que tienen los docentes con respecto al liderazgo directivo, habiendo mejorado de ineficiente (En la primera toma de datos) a eficiente en esta segunda toma con un valor de 66.91.

4.1.5 Resultados del aprendizaje

Se solicitó a la Institución Educativa Particular Unión de Ñaña, de su base de datos los resultados de las evaluaciones tomadas a los alumnos durante el segundo semestre académico, los promedios obtenidos tanto del nivel primario como secundario se detalla a continuación:

4.1.5.1. Resultados primaria

Tabla 43

Resultados primer grado de primaria

Primero	Caleb	José	Daniel	Samuel
---------	-------	------	--------	--------

Educación religiosa	AD	AD	A	AD
Matemática	AD	AD	AD	D
Comunicación	D	AD	AD	AD
Ciencia y tecnología	AD	A	A	AD
Personal social	AD	AD	A	AD
Arte y cultura	AD	AD	A	A
Música	AD	AD	AD	AD
Educación para la vida	A	A	A	A
Inglés	A	A	A	AD
Educación física	A	A	A	A
Computación	A	AD	AD	A
Gestiona su aprendizaje de manera autónoma	A	AD	A	AD
Promedio	AD	AD	AD	AD

Tabla 44

Resultados segundo grado de primaria

Segundo	Caleb	José	Daniel	Samuel
Educación religiosa	AD	AD	AD	AD
Matemática	AD	AD	AD	AD
Comunicación	A	A	AD	AD
Ciencia y tecnología	A	AD	AD	AD
Personal social	A	A	AD	AD
Arte y cultura	A	A	AD	AD
Música	AD	AD	AD	AD
Educación para la vida	A	A	AD	AD
Inglés	A	A	A	A
Educación física	AD	A	A	A
Computación	A	A	AD	AD
Gestiona su aprendizaje de manera autónoma	A	A	AD	AD
Promedio	AD	AD	AD	AD

Tabla 45

Resultados tercer grado de primaria

Tercero	Caleb	José	Daniel	Samuel
Educación religiosa	A	A	AD	A
Matemática	AD	AD	AD	AD
Comunicación	A	A	A	AD
Ciencia y tecnología	AD	A	A	A

Personal social	A	AD	A	A
Arte y cultura	A	A	A	AD
Música	AD	AD	AD	AD
Educación para la vida	A	A	A	A
Inglés	A	AD	A	A
Educación física	A	A	A	A
Computación	A	A	A	AD
Gestiona su aprendizaje de manera autónoma	A	A	A	A
Promedio	A	AD	A	AD

Tabla 46

Resultados cuarto grado de primaria

Cuarto	Caleb	José	Daniel	Samuel
Educación religiosa	AD	A	AD	AD
Matemática	A	A	AD	AD
Comunicación	A	A	AD	A
Ciencia y tecnología	A	A	AD	AD
Personal social	A	A	AD	A
Arte y cultura	A	A	AD	AD
Música	AD	AD	AD	AD
Educación para la vida	A	A	A	AD
Inglés	AD	AD	AD	AD
Educación física	A	A	A	A
Computación	A	A	A	AD
Gestiona su aprendizaje de manera autónoma	A	A	A	AD
Promedio	AD	A	AD	AD

Tabla 47

Resultados quinto grado de primaria

Quinto	Caleb	José	Daniel	Samuel
Educación religiosa	AD	A	A	A
Matemática	AD	A	AD	AD
Comunicación	AD	A	AD	A
Ciencia y tecnología	AD	A	A	A
Personal social	AD	A	A	A
Arte y cultura	AD	A	A	A
Música	AD	AD	AD	AD
Educación para la vida	A	A	A	A

Inglés	AD	AD	A	AD
Educación física	A	AD	A	A
Computación	A	AD	AD	A
Gestiona su aprendizaje de manera autónoma	A	AD	AD	A
Promedio	AD	AD	AD	A

Tabla 48

Resultados sexto grado de primaria

Sexto	Caleb	José	Daniel	Samuel
Educación religiosa	A	A	A	AD
Matemática	A	AD	AD	AD
Comunicación	A	A	A	A
Ciencia y tecnología	A	A	A	A
Personal social	A	A	A	A
Arte y cultura	A	AD	AD	A
Música	AD	AD	AD	AD
Educación para la vida	A	A	A	A
Inglés	AD	AD	AD	AD
Educación física	AD	A	A	A
Computación	AD	AD	A	AD
Gestiona su aprendizaje de manera autónoma	AD	AD	AD	AD
Promedio	AD	AD	AD	AD

4.1.5.2. Resultados secundaria

Tabla 49

Resultados segundo grado de secundaria

Segundo	Caleb	José	Daniel	Samuel
Arte y cultura	15	17.7	15.8	15.9
Ciencia y tecnología	14.5	15.1	14.2	15.1
Ciencias sociales	14.7	14.3	14.6	15.4
Comunicación	14.2	16.1	15.3	16.6
Desarrollo personal ciudadanía y cívica	18.6	18.7	18.4	18.7
Educación física	17.6	17.5	17.7	18.1
Educación para el trabajo	13.4	15	12.9	14.1
Educación religiosa	17.9	17.9	13.7	15.5
Ingles	15.6	16.3	14.8	15.9
Matemática	12.9	13.3	12.5	13.4

Promedio	15.44	16.19	14.99	15.87
----------	-------	-------	-------	-------

Tabla 50

Resultados tercer grado de secundaria

Tercero	Caleb	José	Daniel	Samuel
Arte y cultura	16.4	16.9	16.4	17.6
Ciencia y tecnología	12.9	13.8	13.7	13.6
Ciencias sociales	14.2	14.8	18.4	16.1
Comunicación	16.7	16.2	16.7	16
Desarrollo personal ciudadanía y cívica	18.5	18.6	17.9	17.5
Educación física	17.6	17.6	18	17.7
Educación para el trabajo	12.9	15.4	15.2	14.8
Educación religiosa	15.2	16.3	16.5	15.9
Inglés	13.8	14.5	14.1	14.5
Matemática	12.9	13.6	14.5	17.3
Promedio	15.11	15.77	16.14	16.1

Tabla 51

Resultados cuarto grado de secundaria

Cuarto	Caleb	José	Daniel	Samuel
Arte y cultura	17.5	17.6	17.6	17.4
Ciencia y tecnología	14.2	14	14.5	14.5
Ciencias sociales	16.7	17.2	17.2	16.8
Comunicación	15.3	15.5	16.2	16.4
Desarrollo personal ciudadanía y cívica	17.5	17.3	17.6	17.8
Educación física	17.9	18.3	18	18
Educación para el trabajo	14.7	14.2	15	15.3
Educación religiosa	16.3	16.7	17.5	17.6
Inglés	14.4	15.2	13.8	15.2
Matemática	14.5	14.7	14.2	14.8
Promedio	15.9	16.07	16.16	16.38

Tabla 52

Resultados quinto grado de secundaria

Quinto	Caleb	José	Daniel	Samuel
Arte y cultura	17.2	18.2	18.5	15.6

Ciencia y tecnología	14.9	16.1	16.9	15.4
Ciencias sociales	16.4	16.1	19	16.2
Comunicación	15.8	16.6	16.1	15.4
Desarrollo personal ciudadanía y cívica	17.1	17.8	18.5	17.2
Educación física	17.9	17.8	18.3	18.1
Educación para el trabajo	16	16.6	15.5	14.9
Educación religiosa	16.4	16.8	17	15.8
Inglés	14.6	15.4	15.2	14
Matemática	15	16.2	16.7	16
Promedio	16.13	16.76	17.17	15.86

4.1.6. Relación entre liderazgo y directivo y resultados del aprendizaje

Al realizar el análisis comparativo entre la primera y segunda toma de datos, tanto para la encuesta de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje, para obtener si existe una relación entre ambas variables se obtuvo lo siguiente:

Tabla 53

Cuadro comparativo de liderazgo directivo

Datos	Establece dirección		Desarrolla al personal		Rediseña la organización		Gestiona la enseñanza - aprendizaje	
	Punt.	Valoración	Punt.	Valoración	Punt.	Valoración	Punt-	Valoración
Toma de datos inicial	16.02	Eficiente	13.89	Ineficiente	13.78	Ineficiente	15.45	Eficiente
Toma de datos final	18.4	Eficiente	15.29	Eficiente	16	Eficiente	17.22	Eficiente

Como se puede observar en la tabla 53, figura 17, hubo mejoras en la variable liderazgo directivo: En la dimensión establece dirección de 16.02 a 18.4; en la dimensión desarrolla al personal de 13.89 a 15.29; en la dimensión rediseña la organización de 13.78 a 16 y en la dimensión gestiona la enseñanza – aprendizaje de 15.45 a 17.22.

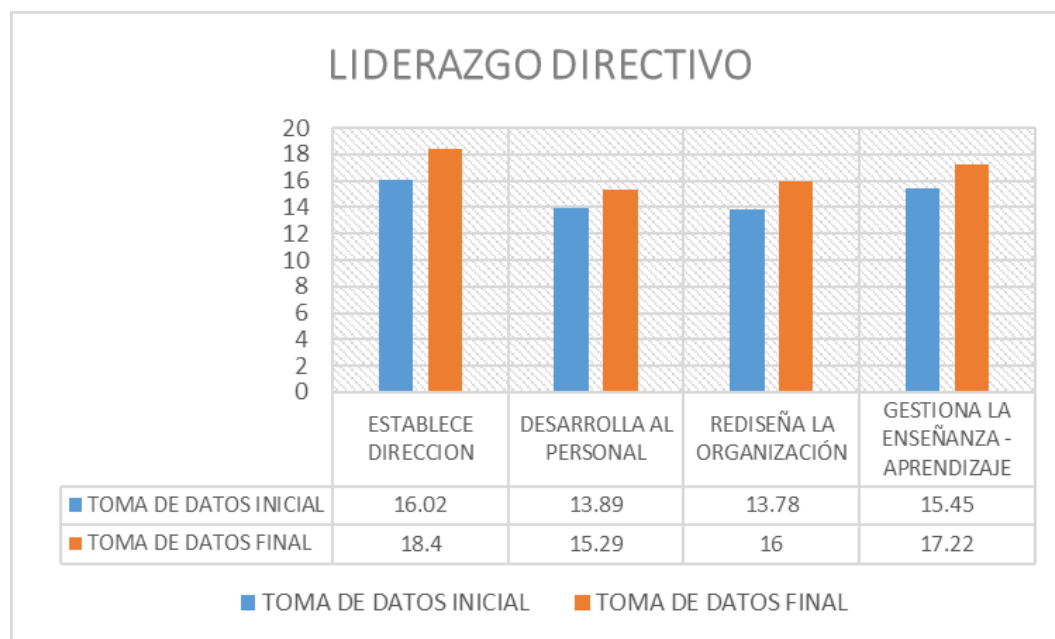


Figura 17. Toma de datos inicial y final de liderazgo directivo

Con respecto a la dimensión resultados de aprendizaje entre el primer y segundo semestre académico, se obtuvieron los siguientes datos:

Tabla 54

Comparación entre primer y segundo semestre académico

	Primer semestre	Segundo semestre
1º primaria	A	AD
2º primaria	A	AD
3º primaria	A	A
4º primaria	A	AD
5º primaria	A	AD
6º primaria	A	AD
2º secundaria	15.44	15.62

3º secundaria	15.55	15.78
4º secundaria	15.78	16.13
5º secundaria	16.11	16.48

Como se observa en la tabla 54, figura 18 y figura 19, hubo mejoras tanto en el nivel primario como secundario; en 1º primaria de A a AD; en 2º primaria de A a AD; en 3º primaria de A a A; en 4º primaria de A a AD; en 5º primaria de A a AD; en 6º primaria de A a AD; con respecto a secundaria; en 2º de 15.44 a 15.62; en 3º de 15.55 a 15.78; en 4º de 15.78 a 16.13; en 5º de 16.11 a 16.48.

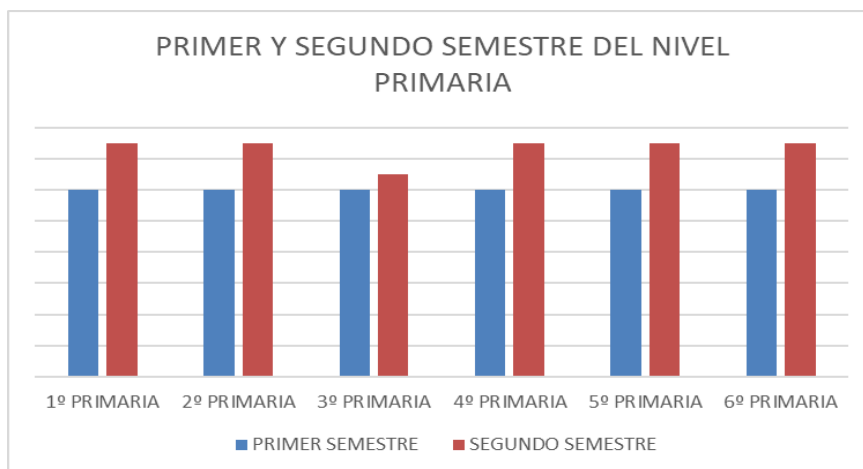


Figura 18. Primer y segundo semestre académico nivel primaria

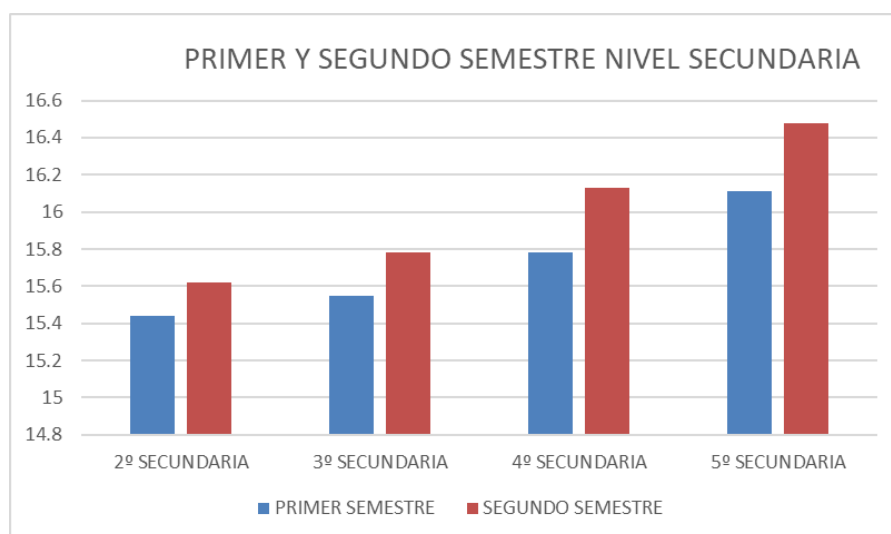


Figura 19. Primer y segundo semestre académico nivel secundaria

Haciendo un resumen de ambas dimensiones en la tabla 55, figura 20 se observa que hubo mejoras tanto en el liderazgo directivo como en el resultado de aprendizaje.

Tabla 55

Cuadro comparativo de dimensión

Datos	Liderazgo directivo		Resultados de aprendizaje	
	Puntaje	Valoración	Primaria	Secundaria
Toma de datos inicial	59.14	Ineficiente	A	15.72
Toma de datos final	66.91	Eficiente	AD	16.00

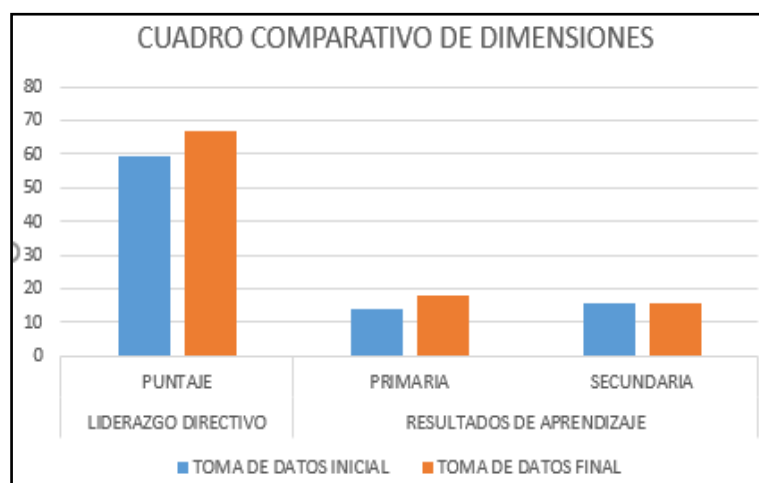


Figura 20. Cuadro comparativo de dimensiones

4.2. Análisis y discusión de los resultados

4.2.1. Liderazgo directivo y resultado del aprendizaje

Respecto del análisis estadístico comparativo de las dimensiones, en su primera y segunda toma de datos, se ha demostrado que hay una influencia positiva entre la variable liderazgo directivo y resultado del aprendizaje. Al realizar comparaciones con las referencias utilizadas en nuestra investigación, se halló similitudes con respecto a los resultados encontrados. Haciendo un estudio pudimos encontrar algo similar según Reyes (2012), en la tesis titulada Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla - Callao, donde se concluyó que existe una influencia positiva entre el liderazgo directivo y el

desempeño del docente. Lo cual indicó que se da una conexión directa entre el desempeño del docente y el rendimiento académico por parte de los estudiantes en general. Dicha conclusión es respaldada por Chávez (2017), quien demostró en su investigación, la relación positiva y la influencia que podía generar el liderazgo directivo en relación al rendimiento académico, dicha investigación fue realizada en las instituciones educativas Nuestra Señora de la Merced y Juan XXIII en la ciudad de Cajamarca, llegando a la conclusión que existe una relación significativa entre dichas dimensiones.

Dichos resultados también concuerdan con Arana & Coronado, (2017), quienes desarrollaron la investigación denominada Liderazgo directivo y su influencia en el aprendizaje en los alumnos de la institución educativa Parroquial del distrito de San Isidro. Demostrando que la forma de liderazgo por parte del director y coordinadores está vinculada de manera directa y significativa con el desempeño de los docentes y que esta se vincula directamente con el aprendizaje de los estudiantes, formando un alto nivel de desempeño en los profesores y una calidad educativa optima en los estudiantes.

4.2.2. Establece una dirección y resultado del aprendizaje

Acorde al examen estadístico de la hipótesis específica 1, los resultados obtenidos de la primera segunda toma de datos se halló una mejora de 16.02 (Eficiente en su punto más bajo) a 18 (eficiente) aumentando en un 12.35% con respecto a la primera toma, los resultados del aprendizaje de los estudiante también aumentaron en el nivel primario de A – AD y en el nivel secundario de 15.72 a 16 aumentando en un 1.78% con respecto a la primera toma de datos, estos resultados se familiarizan con

lo que nos dice el autor Leithwood (2009) en su libro titulado Como liderar nuestras escuelas. En dicho libro el concluye que la participación del personal y que esta se sienta motivada permitirá que el personal pueda afrontar los desafíos de mejor manera y llegar a sus metas, esto solo puede darse a través del liderazgo directivo ya que el establece traza el camino por el cual sus trabajadores van a caminar, el establece esa dirección.

4.2.3. Desarrolla al personal y resultado del aprendizaje

Acorde al examen estadístico de la hipótesis específica 2, los resultados obtenidos de la primera segunda toma de datos se halló una mejora de 13.89 (Ineficiente) a 15.29 (eficiente) aumentando en un 10.08% con respecto a la primera toma, los resultados del aprendizaje de los estudiante también aumentaron en el nivel primario de A – AD y en el nivel secundario de 15.72 a 16 aumentando en un 1.78% con respecto a la primera toma de datos, estos resultados se familiarizan con lo que nos dice el autor Leithwood (2009), en su libro titulado “Como liderar nuestras escuelas”. En dicho libro el concluye que las reuniones, capacitaciones, charlas, son muy importantes, ya que en ellas el líder ofrece estímulo intelectual para sus trabajadores, generando las preguntas para producir el cambio en las personas, motivándolos a seguir creciendo profesionalmente, expandiendo sus horizontes de conocimiento, buscando métodos, maneras, para llegar a los alumnos, estableciendo planes de mejora que ayudan al crecimiento del docente y de los alumnos en general.

4.2.4. Rediseña la organización y resultado del aprendizaje

Acorde al examen estadístico de la hipótesis específica 3, los resultados obtenidos de la primera segunda toma de datos se halló una mejora de 13.78 (Ineficiente) a

16 (eficiente) aumentando en un 16.11% con respecto a la primera toma, los resultados del aprendizaje de los estudiante también aumentaron en el nivel primario de A – AD y en el nivel secundario de 15.72 a 16 aumentando en un 1.78% con respecto a la primera toma de datos, estos resultados se familiarizan con lo que nos dice el autor Leithwood (2009), en su libro titulado “Como liderar nuestras escuelas”. En dicho libro el concluye que los líderes deben rediseñar las estructuras de la organización, ya que al realizar cambios en los grupos de trabajo y en las tareas que se les dan, la calendarización, los procedimientos operativos rutinarios y los elementos todos que pueden dificultar el rendimiento personal, se crean mejorar y de esa forma se cumplen los objetivos y las metas planteadas en la institución.

4.2.5. Gestiona la enseñanza – aprendizaje y resultado del aprendizaje

Acorde al examen estadístico de la hipótesis específica 4, los resultados obtenidos de la primera segunda toma de datos se halló una mejora de 15.45 (eficiente en su punto más bajo) a 17.22 (eficiente) aumentando en un 11.46% con respecto a la primera toma, los resultados del aprendizaje de los estudiante también aumentaron en el nivel primario de A – AD y en el nivel secundario de 15.72 a 16 aumentando en un 1.78% con respecto a la primera toma de datos, estos resultados se familiarizan con lo que nos dice el autor Leithwood (2009), en su libro titulado “Como liderar nuestras escuelas”. En dicho libro el concluye que para que se puedan cumplir los objetivos de la institución los líderes deben preocuparse por el bienestar del estudiantado en general, preocuparse por las problemáticas que puedan surgir a nivel del aula y de la institución, al realizarse esto los resultados se verán reflejados en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

- Al realizar los estudios respectivos se encontró pruebas que el liderazgo directivo influye positivamente en los resultados del aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Particular Adventista Unión de Ñaña, Lima 2019, ya que se demuestra con los resultados en nivel primaria de A – AD y de secundaria de 15.72 de promedio a 16.
- Al realizar los estudios respectivos se encontró pruebas que el liderazgo directivo en su dimensión establece dirección influye positivamente en los resultados del aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Particular Adventista Unión de Ñaña, Lima 2019, ya que se demuestra con los resultados en nivel primaria de A – AD y de secundaria de 15.72 de promedio a 16.
- Al realizar los estudios respectivos se encontró pruebas que el liderazgo directivo, en su dimensión desarrolla al personal, influye positivamente en los resultados del aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Particular Adventista Unión de Ñaña, Lima 2019, ya que se demuestra con los resultados en nivel primaria de A – AD y de secundaria de 15.72 de promedio a 16.
- Al realizar los estudios respectivos se encontró pruebas que el liderazgo directivo en su dimensión rediseña la organización influye positivamente en los resultados del aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa

Particular Unión-Ñaña, Lima 2019, ya que se demuestra con los resultados en nivel primaria de A – AD y de secundaria de 15.72 de promedio a 16.

- Al realizar los estudios respectivos se encontró pruebas que el liderazgo directivo en su dimensión gestiona la enseñanza - aprendizaje influye positivamente en los resultados del aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Particular Unión-Ñaña, Lima 2019, ya que se demuestra con los resultados en nivel primaria de A – AD y de secundaria de 15.72 de promedio a 16.

5.2. Recomendaciones

A partir de las conclusiones, las siguientes recomendaciones servirán para potenciar al estudio:

- Proponer y aplicar un plan anual con actividades que refuercen los lazos de compañerismo entre los docentes con sus líderes directivos, plan de capacitación de los docentes, ya sea de charlas prácticas, técnicas, así como para obtener los grados ya sea de maestría o de doctorado
- Evaluar y determinar los logros alcanzados respecto de la variable resultado del aprendizaje en cada año escolar de acuerdo a los planes propuestos en la recomendación anterior, a través de los datos obtenidos en las diversas evaluaciones que son tomadas a los alumnos.
- Realizar en forma permanente talleres de capacitación metodológica, habilidades blandas. Dichos talleres darían sugerencias a los docentes para brindar una educación de calidad, mejorando así el desempeño de los docentes y el rendimiento académico de los alumnos.

Referencias

- Aguilera, V. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro* (Tesis doctoral). Recuperado de <https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/11181>
- Álvarez, M. (1998). *El liderazgo de la calidad total*. Madrid: Escuela española S.A.
- Arana, L. M., & Coronado, J. M. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/108>
- Celis, M. U. (2012). *Desarrollo de capacidades para un liderazgo escolar efectivo*. Chile: Weinstein y Muñoz editores.
- Chávez, M. (2017). Relación entre el liderazgo directivo con el desempeño académico en las instituciones educativas Nuestra Señora de la Merced y Juan XXIII del nivel secundario - Cajamarca 2012 (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2561/RELACI%C3%93N%20ENTRE%20EL%20LIDERAZGO%20DIRECTIVO%20CON%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20DOCENTE%20EN%20LAS%20INSTITUCIONES%20EDUCATIVAS%20NU.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Episquien, J., & Diestra, M. (2013). *Metodología de la investigación*. Lima: Luz del saber.
- González, R. (2013). *El liderazgo Directivo en la Escuela República de Grecia ¿Qué falta por hacer?* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/5432/MGDEGonz%E1lez.pdf;jsessionid=0FC797BE12F7CB131E60BBEEC38384D5?sequence=1>

- Hernández, R. (2006). *Los estilos de liderazgo directivo y la calidad educativa*. Lima: San Marcos.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F: Mc Graw Hill.
- Leithwood, K. (2009). *¿Como liderar nuestras escuelas?* Chile: Salesianos.
- Marfan, A. H. (2010). *Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar*. Chile: McGraw Hill.
- Mayer, R. (2004). *Enseñar para un aprendizaje significativo*. Madrid: Pearson Educación.
- Navarro, R. E. (2003). *El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo*. Madrid: REICE.
- Ramírez, J. (1999). *Metodología de la investigación*. Medellín, Colombia: McGraw Hill.
- Reyes, N. T. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla - Callao* (Tesis de maestría), Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1302/1/2012_Reyes_Liderazgo%20directivo%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20el%20nivel%20secundario%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla-%20Callao.pdf
- Valdivieso, L. (1990). *Introducción a la educación*. Chile: Universitaria.
- Zorrilla, C. J. (2012). *Metodología de la investigación*. Medellín: McGraw Hill.

Anexo 1

Matriz Instrumental

Título	Variables	Dimensiones	Indicadores	Fuente de información	Instrumento Autor y año
Liderazgo directivo y su influencia en los resultados de aprendizaje en la Institución Educativa Particular Unión-Ñaña, Lima 2019	Liderazgo Directivo	Establece dirección	Logra la edificación de una visión compartida	Fuente bibliográfica	(Celis, 2012)
			Fomenta la aceptación de objetivos grupales		
			Permite la participación del docente en el logro de metas concretas para el aprendizaje de los estudiantes		
		Desarrolla al personal	Da atención personalizada a cada docente.	Fuente bibliográfica	(Leithwood, 2009)
			Genera un buen clima de confianza mutua y cuidado entre sus integrantes.		
			Forma líderes entre los docentes		
			Los docentes son reconocidos por su trabajo		
		Rediseña la organización	Construye una cultura organizativa	Fuente bibliográfica	(Mayer, 2004)
			Mantiene una comunicación abierta entre ellos y sus docentes para las decisiones de mejoramiento.		
			Crea una relación productiva con la familia del estudiante.		
		Gestiona la enseñanza - aprendizaje	Se provee el apoyo necesario a sus docentes a través de la supervisión, evaluación y coordinación.	Fuente bibliográfica	(Hernandez, 2006)
			Monitoreo constante de las prácticas docentes y del aprendizaje		
	Provee a sus docentes de modelos de buenas prácticas educativas.				
	APRENDIZAJE	Resultado de evaluación	Desarrollo lógico - matemático	Base de datos de I.E	Base de datos
Cursos en general					

Anexo 2

Matriz de Consistencia

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	TIPO Y DISEÑO	CONCEPTOS CENTRALES
Liderazgo directivo y su influencia en los resultados de aprendizaje en la Institución Educativa Particular Unión-Ñaña, Lima 2019	General: ¿Cuánto influye el liderazgo directivo en el aprendizaje en la institución educativa particular Unión de Ñaña?	General: Determinar la influencia que genera el liderazgo directivo, en el resultado del aprendizaje en la institución educativa particular Unión de Ñaña.	General: El liderazgo directivo influye positivamente en los resultados del aprendizaje en la institución educativa particular Unión de Ñaña.	La investigación es de tipo descriptivo observacional. El diseño es no experimental y longitudinal	Liderazgo directivo: Se caracteriza por brindar a la organización escolar un sentido común y por influir en el comportamiento de su plantel. Establece una dirección: Son un conjunto de prácticas en las cuales el líder orienta a desarrollar una comprensión compartida, con el objetivo de que los empleados sientan que realizan su trabajo en función de un propósito. Desarrolla al personal: Todo líder demuestra preocupación por el crecimiento personal de sus trabajadores. Rediseña la organización: Ya que el líder fortalece la cultura escolar, modifica sus estructuras de organización. Gestiona la enseñanza - aprendizaje: Se preocupa por las problemáticas generadas en el aula, por la necesidad del equipo educativo en conjunto, de tal modo que se logren altas expectativas en
	Específicos: ¿Cuánto influye el liderazgo directivo en su dimensión establece dirección en el aprendizaje en la institución educativa particular Unión de Ñaña? ¿Cuánto influye el liderazgo directivo en su dimensión desarrollo al personal en el aprendizaje en la institución educativa particular Unión de Ñaña? ¿Cuánto influye el liderazgo directivo en su dimensión rediseña la organización en el aprendizaje en la institución educativa	Específicos: Determinar la influencia que genera el liderazgo directivo en su dimensión establece dirección, en el resultado del aprendizaje en la institución educativa particular Unión de Ñaña. Determinar la influencia que genera el liderazgo directivo en su dimensión desarrollo al personal, en el resultado del aprendizaje en la institución educativa particular Unión de Ñaña. Determinar la influencia que genera el liderazgo directivo en su dimensión rediseña la organización, en el resultado del aprendizaje en la institución	Específicas: El liderazgo directivo en su dimensión establece dirección influye positivamente en los resultados del aprendizaje en la institución educativa particular Unión de Ñaña El liderazgo directivo en su dimensión desarrolla personas, influye positivamente en los resultados del aprendizaje en la institución educativa particular Unión de Ñaña El liderazgo directivo en su dimensión rediseña la organización influye positivamente en los resultados		

particular Unión de Ñaña?
¿Cuánto influye el
liderazgo directivo en su
dimensión gestiona la
enseñanza – aprendizaje en
el aprendizaje en la
institución educativa
particular Unión de Ñaña?

educativa particular Unión de
Ñaña.
Determinar la influencia que
genera el liderazgo directivo en
su dimensión gestiona la
enseñanza - aprendizaje, en el
resultado del aprendizaje en la
institución educativa particular
Unión de Ñaña.

del aprendizaje en la institución
educativa particular Unión de
Ñaña
El liderazgo directivo en su
dimensión gestiona la
enseñanza-aprendizaje influye
positivamente en los resultados
del aprendizaje en la institución
educativa particular Unión de
Ñaña

el aprendizaje.
Aprendizaje:
Adquisición de
conocimiento a través del
estudio, impartido por un
docente ya sea dentro o
fuera del aula de clase

Anexo 3

Cuestionario para Medir el Liderazgo Directivo

Querido docente, el presente cuestionario mide el liderazgo directivo, dicha encuesta tiene como finalidad a través de la información buscar soluciones de mejora, dicha encuesta es anónima, por lo que le pedimos ser totalmente honesto con sus respuestas, marcando con una x el puntaje que usted crea conveniente. De antemano le agradecemos por su ayuda y le pedimos a Dios que lo bendiga grandemente.

Totalmente de acuerdo	TA	5
De acuerdo	DA	4
Neutral	N	3
En desacuerdo	D	2
Totalmente en desacuerdo	TD	1

N	LIDERAZGO DIRECTIVO	RESPUESTAS				
	Establece dirección	TD	D	N	DA	TA
1	El director construye y promueve una visión compartida sobre el proyecto educativo de la Institución.					
2	El director fomenta la aceptación de objetivos grupales.					
3	El director demuestra una cultura de altas expectativas en relación con el trabajo que los docentes realizan con los estudiantes					
4	El director disemina a través de la organización escolar una visión enfocada hacia el mejoramiento de los aprendizajes					
5	El director se preocupa de que cada docente de la institución trabaje para lograr metas concretas respecto del aprendizaje de los alumnos.					
	Desarrolla al personal	TD	D	N	DA	TA

6	El director presta atención y apoyo individual a los docentes					
7	El director tiene una Interacción permanente y visibilidad con docentes y estudiantes.					
8	El director promueve un ambiente de confianza mutua y cuidado entre los integrantes de la comunidad escolar.					
9	Cuando ha avanzado profesionalmente el director ha reconocido su trabajo.					
10	El director promueve el desarrollo de liderazgo entre los docentes.					
	Rediseña la organización	TD	D	N	DA	TA
11	El director construye una cultura colaborativa.					
12	Estructura la organización, para hacer posible la mejora de los aprendizajes.					
13	El director desarrolla mecanismos de comunicación abierta y efectiva en las decisiones de mejoramiento de su IE.					
14	El director crea una relación productiva con la familia y la comunidad.					
15	El director es proactivo para conseguir apoyo externo y mejorar la enseñanza-aprendizaje.					
	Gestiona la enseñanza - aprendizaje					
16	El director asigna profesores a cada una de las áreas considerando sus habilidades y competencias específicas					
17	El director implementa sistemas de supervisión y asesoría a los docentes para el mejoramiento de las prácticas de enseñanza.					
18	El director monitorea la efectividad de las prácticas docentes y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes.					
19	El director evita las distracciones del personal, de lo que no es el centro de su trabajo					
20	El director provee modelos y estándares de buenas prácticas educativas.					