



**UNIVERSIDAD NACIONAL
PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO
SOCIALES Y EDUCACIÓN**



PROGRAMA COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA DOCENTE

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER
EL GRADO DE BACHILLER EN EDUCACIÓN**

**Taller de gestión en liderazgo directivo para mejorar el
desempeño docente en la Institución Educativa Integrado
N° 86469 de Pujún - Distrito De San Marcos – Huari**

AUTORES:

**Chinchay Vasquez, Lucio Saldaña
Aparicio Cornelio, Domingo Waldo**

ASESOR:

Bocanegra Vilcamango, Beder

HUARAZ - PERÚ

2018

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

I. ASPECTOS INFORMATIVOS:

1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Taller de gestión en liderazgo directivo para mejorar el desempeño docente en la institución educativa integrado N° 86469 de Pujún-distrito de San Marcos – Huari

2. PERSONAL INVESTIGADOR

2.1. AUTOR: CHINCHAY VASQUEZ, LUCIO SALDAÑA
APARICIO CORNELIO, DOMINGO WALDO.

2.2. ASESOR: Mg. BEDER BOCANEGRA VILCAMANGO

3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

EXPLICATIVO Y PROPOSITIVO.

4. PROGRAMA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA DOCENTE EN EDUCACIÓN PRIMARIA Y SECUNDARIA.

5. LOCALIDAD E INSTITUCIÓN DONDE SE DESARROLLARÁ EL PROYECTO

EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADO N° 86469 DE PUJÚN-DISTRITO DE SAN MARCOS – HUARI

6. DURACIÓN ESTIMADO DEL PROYECTO

6 MESES

7. FECHA DE INICIO

FEBRERO, 2018

8. FECHA DE TÉRMINO:

JULIO, 2018

II. ASPECTOS DE LA PROBLEMÁTICA.

2.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.

En los últimos cien años casi todas las instituciones han cambiado, menos la escuela. En general, la escuela como institución mantiene su estructura histórica y es el espacio social donde se han dado menos transformaciones. El otro problema son los bajos resultados de aprendizaje obtenidos por nuestro país.

Esta situación se refleja en la mayoría de las instituciones del país en la que se puede encontrar: una gestión escolar homogénea con prácticas rutinarias de enseñanza, centrado en lo administrativo y desligado de los aprendizajes; instrumentos de gestión de cumplimiento solamente normativo y poco funcionales; directores con prácticas autoritarias o permisivas y una relación vertical entre los agentes educativos (Ministerio de Educación, 2014, p. 12).

Por otro lado, de acuerdo con lo que refiere el mismo MED (2014), en nuestro país, la mayoría de las funciones que se atribuyen por ley a los directores son de carácter administrativo,... Esta situación se ve agravada por la forma de selección o designación de los directores, la situación laboral inestable, la diversidad de estructuras y tipos de escuelas, la ausencia de propuestas de formación y capacitación, la simultaneidad de cargos y funciones docente–director, y la ausencia del liderazgo pedagógico en su desempeño, entre otros problemas.

En esa misma línea un estudio de la UNESCO manifiesta “la mayor parte de los directores no cuenta con una preparación que les permita asumir el liderazgo y estimular a los docentes ni ostenta la capacidad organizativa; es pues, necesario fortalecer la capacidad de liderazgo de los directivos para transformar efectivamente la cultura de las instituciones escolares”.

Desde este punto de vista el taller de liderazgo directivo influye en forma directa el buen desempeño docente y de manera indirecta el aprendizaje de los educandos.

2.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En la Institución Educativa Integrado N° 86469 de Pujún, se constata deficiente gestión de liderazgo directivo que afecta el desempeño docente; el cual se manifiesta de la siguiente manera: limitada gestión y desconocimiento en sus funciones tanto administrativo, institucional y pedagógico, autoritarismo, debilidad en la resolución de problemas y toma de decisiones inmediatas frente a casos, clima institucional fraccionada poco amigable, sin visión clara para el logro de sus objetivos y metas institucionales, el poder no es compartido, el trabajo sin perspectiva participativa, no se fomenta el liderazgo, descuido del manejo de la dimensión humana y de la calidad profesional y de vida en general de todos los actores de la institución. También se refleja desorden, poca participación al trabajo en equipo, divisionismo entre docentes y desmotivación en su trabajo pedagógico.

2.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

¿En qué medida el taller de gestión en liderazgo directivo mejora el desempeño docente en la Institución Educativa integrado N° 86469 de Pujún-distrito de San Marcos-Huari 2018?

2.4. OBJETO DE ESTUDIO.

Desempeño docente en la Institución Educativa Integrado N° 86469 de Pujún.

2.5. CAMPO DE ESTUDIO

Gestión escolar. Basado en el liderazgo directivo

2.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO.

La presente investigación tiene como propósito mejorar la gestión y el liderazgo que ejerce el director en una institución educativa porque depende de él, la dirección y conducción del proceso de cambio en la escuela y sobre todo el acompañamiento de la práctica educativa, plateándose metas y objetivos claros y alcanzables, con una visión institucional que responda los cambios sociales y demandas de los padres de familia, con una gestión escolar efectiva y de calidad, sin dejar de lado el aspecto

pedagógico para que repercuta significativamente en la labor docente y refleje en el logro de aprendizajes de los estudiantes e impacte en la comunidad educativa y fortalezca el clima institucional y la labor pedagógica que desempeña el docente.

2.7. OBJETIVOS.

2.7.1. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar el taller de gestión en liderazgo directivo para mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa Integrado N° 86469 de Pujún-distrito de San Marcos-Huari 2018.

2.7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Diagnosticar el nivel de gestión de liderazgo directivo y sus implicancias en el desempeño docente de la Institución Educativa Integrado N° 86469 de Pujún, distrito San Marcos –Huari 2018.
- Fundamentar teóricamente la propuesta de taller de gestión en liderazgo directivo para mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa Integrado N° 86469 de Pujún, distrito San Marcos –Huari 2018.
- Diseñar el taller de gestión en liderazgo directivo a fin de mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa Integrado N° 86469 de Pujún, distrito San Marcos –Huari 2018.
- Aplicar el taller de gestión en liderazgo directivo para mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa Integrado N° 86469 de Pujún-del distrito San Marcos –Huari 2018.

III. MARCO TEÓRICO.

3.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.

Zarate (2011), en su trabajo de investigación sobre *“Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Primaria del Distrito de*

Independencia, Lima”; plantea los siguientes las conclusiones que existe un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones. Esto significa que, despliega el líder director en su labor en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo como consecuencia el desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social resulta óptimo de la misma forma alcanza ocurrir a la inversa. Existe una dependencia (p. 153).

Ruiz de la Cruz (2011), realizó un estudio de investigación referente a *“Influencia del Estilo de Liderazgo del Director en la Eficacia de las Instituciones Educativas del Consorcio "Santo Domingo De Guzmán" de Lima Norte”*; llega a las siguientes Conclusiones afirmando que el estilo de liderazgo del director influye significativamente en la eficacia de las instituciones educativas...y el estilo de liderazgo transformacional tiene mayor correlación con la eficacia pedagógica que con la eficacia institucional y estilo de liderazgo transaccional se correlaciona en mayor grado con la eficacia institucional que con la eficacia pedagógica (p. 158).

3.2. BASE TEÓRICA.

3.2.1. LIDERAZGO DIRECTIVO

3.2.1.1. DEFINICIÓN DE LIDERAZGO.

Chiavenato (2002), señala que “el liderazgo es una influencia interpersonal ejercida en una situación dada y dirigida a través del proceso de comunicación humana para la consecución de uno o más objetivos específicos. Tiene dos dimensiones: la primera es la capacidad supuesta de motivar a las personas para que hagan aquello que debe realizarse. La segunda es la tendencia de los subordinados a seguir aquello que perciben como instrumento para conseguir sus objetivos y satisfacer las necesidades personales” (p. 315,515).

3.2.1.2. LIDERAZGO DIRECTIVO.

Alfonso (2001), señala sobre el liderazgo directivo “Quien enfrenta hoy el reto de dirigir una institución educativa, más que un administrador tendrá necesariamente que ser un líder educativo.

3.2.1.3. ROL DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN SUS TRES DIMENSIONES.

De acuerdo con Calero (2005), en la gestión educativa se considera tres dimensiones básicas que desempeña el director:

- a. Dimensión pedagógica.
- b. Dimensión institucional.
- c. Dimensión administrativa. (pp.280,284)

3.2.2. DESEMPEÑO DOCENTE.

3.2.2.1. DEFINICIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

El desempeño docente es el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación a los niños y jóvenes a su cargo (Montenegro, 2007, p.19).

También se entiende por desempeño docente al conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramientos de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación (Fernández, 2002)

3.2.2.2. CAMPOS O DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

El Ministerio de Educación del Perú (2012) establece que los siguientes campos de acción del desempeño docente son: el mismo docente, el aula, el entorno institucional, contexto sociocultural y estudiante. (P.13)

3.2.2.3. DOMINIOS EN LA DOCENCIA.

El desempeño docente se desarrolla en los cuatro dominios, adaptados del MED, 2012:

- a. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- b. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- c. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- d. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

3.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.

- a) **Liderazgo directivo:** Es el conjunto de acciones, tareas y comportamientos que realiza el líder directivo escolar. Además muestra cualidades, capacidades y características de líder directivo que influye, inspira y moviliza a la comunidad educativa.
- b) **Gestión institucional:** es promover y valorar el desarrollo de habilidades individuales y de grupo, con el fin de la institución educativa se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible, adaptándose a las transformaciones y cambios del contexto social, además como se organizan los miembros de la comunidad para el buen funcionamiento de la institución. (UNESCO, 2011)
- c) **Gestión pedagógica:** el director debe tomar decisiones que faciliten a los docentes desarrollar con satisfacción y eficiencia profesional hecho pedagógico. (Calero, 1998)
- d) **Gestión administrativa:** son acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos y el cumplimiento de la normatividad también el monitoreo de las funciones para favorecer el proceso de enseñanza y aprendizaje. (UNESCO, 2011)
- e) **Desempeño docente:** Conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramientos de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación (Fernández, 2002)

3.4. HIPÓTESIS

3.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Si se desarrolla el taller de gestión en liderazgo directivo, entonces mejorará significativamente el desempeño docente en la Institución Educativa Integrado N° 86469 de Pujún-distrito de San Marcos-Huari 2018.

3.5. VARIABLES

3.5.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Definición operacional de la variable independiente: Liderazgo directivo

Estas funciones se realizan en las dimensiones de la gestión educativa (gestión pedagógica, institucional y administrativa)

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ítem
Liderazgo directivo	I Gestión Pedagógica	<ul style="list-style-type: none">-Interés por el aprendizaje de los estudiantes.-Motivación para el desempeño docente-Fomento del mejoramiento de la enseñanza.-Reconocimiento del desempeño docente.-Cumplimiento eficaz de la función docente-Toma de decisiones-Promoción del trabajo en equipo-Innovador y visionario-Logro del compromiso docente para mejorar la enseñanza.-Logro de los resultados y objetivos pedagógicos-Desarrollo de la visión con los docentes.-Promoción de la innovación y capacitación docente	I: 12
	II Gestión Institucional	<ul style="list-style-type: none">-Solución de conflictos-Comunicación horizontal-Clima institucional-Existencia del PEI-Aplicación y uso del PEI-Relaciones con los padres de familia-Creación de una cultura innovadora-Modelo y ejemplo de persona-Cumplimiento de las normas y reglamentos-Colaboración y participación del docente	II: 11

	III Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> -Actualización y capacitación del director. -Eficacia y eficiencia en sus funciones. -Imparcialidad para sancionar faltas e incumplimientos. -Respeto y apoyo de los docentes. -Responsabilidad y laboriosidad directiva. -Conocimiento y capacidad directiva. -Administración de los recursos humanos. -Mantenimiento y mejoramiento de los recursos materiales -Cualidades para desempeñarse en el cargo 	III:10
--	---	--	---------------

Definición operacional de la variable dependiente: Desempeño docente

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ítem
Desempeño docente	I Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> -Características socioculturales de los estudiantes -Capacitación y actualización docente -Conocimientos actualizados de las áreas -Programación curricular -Diseña la sesión de aprendizaje -Selección de materiales educativos -Conocimientos pedagógicos y didácticos -Selección de estrategias de enseñanza -Selección de instrumentos de evaluación -Programación de contenidos 	I: 10
	II Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> -Resolución de conflictos. -Organización de aula. -Utilización de estrategias para el aprendizaje. -Uso de materiales educativos. -Evaluación justa y adecuada. -Manejo de contenidos. -Informe sobre actividades y la evaluación. -Creación de clima favorable para el aprendizaje. -Manejo de orden y disciplina en clase. -Preocupación por el rendimiento del alumno. -Cuenta con carpeta pedagógica -Motivación en clase 	II: 12
	III Participación en la gestión de	<ul style="list-style-type: none"> -Participación en la construcción del PEI. -Interacción entre docentes. -Compromiso para el mejoramiento institucional. 	III: 8

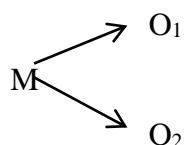
	la escuela articulada a la comunidad	-Trabajo colaborativo con familias. -Utilización de recursos de la comunidad -fomento del clima institucional -Participación e integración en las actividades. -Cumplimiento de las normas	
	IV Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	-Participación en experiencias significativas. -Representación pedagógica en eventos -Promoción de un ambiente de respeto -Actuación con imparcialidad y justicia -Asistencia y puntualidad en el trabajo -Ejemplo de trabajo, valores y virtudes -Vocación de servicio -Buen trato a los alumnos	IV:8

IV. MARCO METODOLÓGICO.

4.1. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En el presente trabajo de investigación se utilizará un enfoque cuantitativo no experimental y el tipo de diseño es explicativo y propositivo, este tipo de investigación permite descubrir los factores causales que inciden o afectan la ocurrencia de un fenómeno. (Sánchez C, Reyes M, p. 15).

El esquema es el siguiente:



M = Muestra

O₁ = Información sobre la variable V.1: Liderazgo directivo

O₂ = Información sobre la variable V.2: Desempeño docente

4.2. POBLACIÓN MUESTRAL

La población objeto de estudio estará conformado por la totalidad del personal directivo y docentes del nivel primaria y secundaria que laboran en la institución educativa integrado N° 86469 de Pujún, San Marcos Huari.

La muestra de estudio se determina utilizando el método no probabilístico (método intencional) que representan 15 docentes y un director

4.3. MATERIALES, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica de recolección de datos que se utilizará: la encuesta, cuestionario, la Escala de Likert, fuentes documentales: fichas bibliográficas, ficha textual y ficha de comentario.

4.4. ANÁLISIS ESTADÍSTICOS DE LOS DATOS

Se procesara la información utilizando la estadística descriptiva a un 98% de confiabilidad y gráficos estadísticos.

V. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

5.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACCIONES	2018					
	F	M	A	M	J	J
Elaboración del proyecto	X	X				
Recojo de información inicial	X					
Elaboración del borrador de proyecto de investigación	X					
Presentación del proyecto			X			
Revisión bibliográfica	X	X	X	X	X	
Elaboración y validación de instrumentos		X	X			
Aplicación de instrumentos				X		
Tabulación de datos				X		
Elaboración del borrador de informe			X	X		
Revisión del borrador por asesor				X		
Reuniones de trabajo con asesor		X	X	X	X	
Consulta a expertos		X		X		
Redacción del informe				X	X	
Presentación del informe final					X	
Preparación de la defensa de la tesis					X	X
Sustentación de tesis						X

5.2. PRESUPUESTO

Descripción	Unidad	Cantidad	Precio unitario S/	Costo total S/
BIENES : medios y materiales				
Material de oficina	Global	01	350.00	350.00
Materiales para el taller	Global	01	500.00	500.00
Material bibliográfico	Unidad	08	50.00	400.00
Cámara fotográfica	Unidad	01	600	600.00
Local para taller	Unidad	01	300	300.00
Alquiler de multimedia	Unidad	01	150	150.00
Alquiler de Laptop	Unidad	01	300	300.00
USB	Unidad	02	25.00	50.00
CD	Unidad	05	1.00	5.00
OTROS	Global	01	200.00	200.00
Subtotal				
SERVICIOS				
Encuestadores	Unidad	01	300.00	300.00
Fotocopias	Ciento	02	20.00	40.00
Digitado	Hojas	200	0.80	160.00
Impresión	Hojas	200	0.30	60.00
Empastado	Unidad	03	50.00	150.00
Grabado de CDs	Unidad	03	2.00	6.00
Internet	Hora	20	1.00	20.00
Asesoría externa	Global	01	2000.00	2,000.00
Movilidad	Unidad	07	30.00	210.00
Refrigerio	Unidad	20	5.00	100.00
Comunicaciones	Unidad	06	30.00	180.00
Imprevistos	Global	01	200.00	200.00
Subtotal				
Presupuesto total S/				6,281.00

5.3. FINANCIAMIENTO.

Será autofinanciado con recursos propios del investigador.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonso, A.** (2001) *La Excelencia Gerencial en Educación*. Lima: Derrama Magisterial.
- Álvarez, M.** (2001). *El liderazgo de la calidad total*. Barcelona: Editorial Praxis S.A
- Chiavenato, I.** (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I.** (2002). *Administración*. 3era edición. Bogota: MC Graw Hill. P. 315.
- Calero Pérez, M.** (1998). *Hacia la Excelencia de la educación*. Lima: San Marcos
- FACHSE (2007).** *Gestión Educativa- Segunda Especialidad, Modulo I*. Lambayeque: Chiclayo
- (2007). *Gestión Educativa -Segunda Especialidad, Modulo II*. Lambayeque: Chiclayo
- (2007). *Gestión Educativa-Segunda Especialidad, Modulo III*. Lambayeque: Chiclayo.
- Fernández, M.** (2002) *Realidad Psicosocial del Maestro de Primaria*. Lima: Universidad de Lima.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado C., Batista Lucio P.** (2000). *Metodología de la Investigación*. (2da. Ed). México: Editorial Mc GraW Hill.
- Ministerio de Educación** (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. Lima: Perú.
- Ministerio de Educación** (2012) *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima: Perú
- Montenegro, I.** (2007). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: ARTE JOVEN.
- Sánchez Carlessi, H. y Reyes Mesa, C.** (2002) *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Editorial Mantaro.
- UNESCO.** (2004). *Financiamiento y Gestión de la Educación en América Latina y el Caribe*. Puerto Rico: CEPAL.
- UNESCO en el Perú** (2011) *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima: Perú