

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA

(Creado por Ley N°25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



TESIS

**LIDERAZGO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN INICIAL DE AZAPAMPA
DEL DISTRITO DE CHILCA, HUANCAYO**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN EDUCATIVA

PRESENTADA POR:

HAYLEY KATERINE VIDALON VERANO

YANINA JESUS MIRANDA MATTOS

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL
EN EDUCACIÓN INICIAL**

HUANCABELICA- PERÚ

2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CERTIFICADA ISO 9001 Y 21001

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huancavelica, a los 30 días del mes de setiembre del año 2021, a horas dieciocho horas, se reunieron los miembros del Jurado Evaluador, designados con la Resolución N° 629-2021-D-FCED-UNH de fecha (03-06-21), conformado de la siguiente manera:

PRESIDENTE (A) : Dra. GLADYS MARGARITA ESPINOZA HERRERA
SECRETARIO (A): Mg. MILAGROS IÑAS ZAMUDIO
VOCAL : Mg. RAUL QUINCHO APUMAYTA

Con la finalidad de llevar a cabo la sustentación de tesis de forma virtual sincrónica*, a través del Aplicativo MEET. La tesis titulada: "LIDERAZGO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN INICIAL DE AZAPAMPA DEL DISTRITO DE CHILCA, HUANCAYO", pertenece a los:

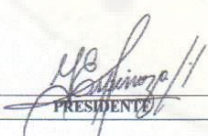
EGRESADOS (AS) : HAYLEY KATERINE VIDALON VERANO
YANINA JESUS MIRANDA MATTOS

Terminada la sustentación y defensa de la tesis de forma virtual sincrónica, el presidente de jurado evaluador comunica a los (las) egresados (as) y asistentes de forma virtual, que los jurados evaluadores abandonarán la sustentación virtual sincrónica por un momento, con el propósito de deliberar el proceso de la sustentación de tesis. Después de 15 minutos, los jurados evaluadores se reincorporan a la sala de sustentación virtual, donde el secretario del jurado evaluador da lectura del acta de sustentación virtual sincrónica, llegando a la siguiente deliberación:

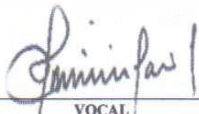
EGRESADO (A) : HAYLEY KATERINE VIDALON VERANO
APROBADO POR : MAYORÍA
DESAPROBADO POR : _____
EGRESADO (A) : YANINA JESUS MIRANDA MATTOS
APROBADO POR : MAYORÍA
DESAPROBADO POR : _____

OBSERVACIONES:

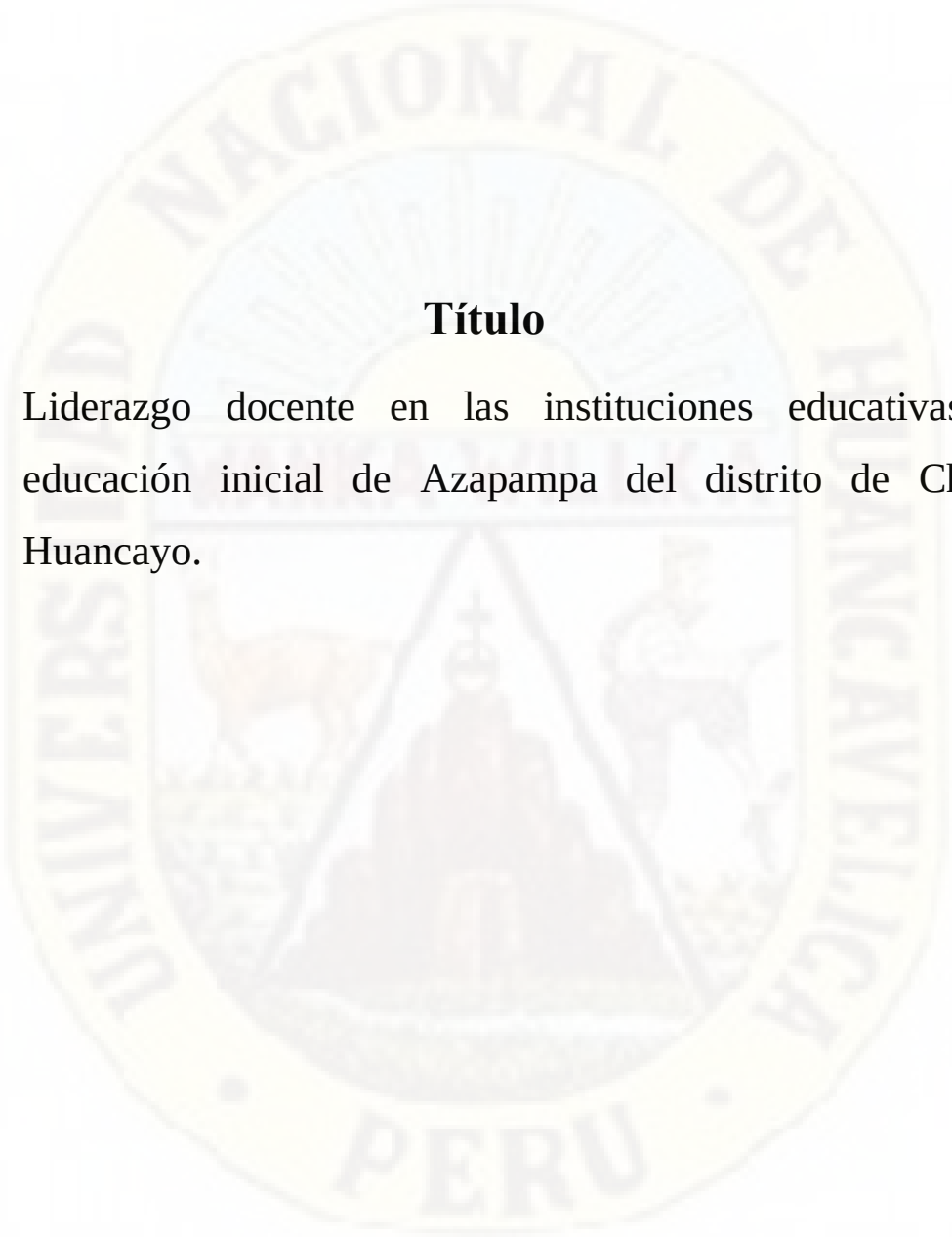
Siendo las horas diecinueve horas con veinte minutos del mismo día, se da por concluida la sustentación virtual sincrónica. En conformidad a lo actuado firmamos al pie del acta.


PRESIDENTE


SECRETARIO

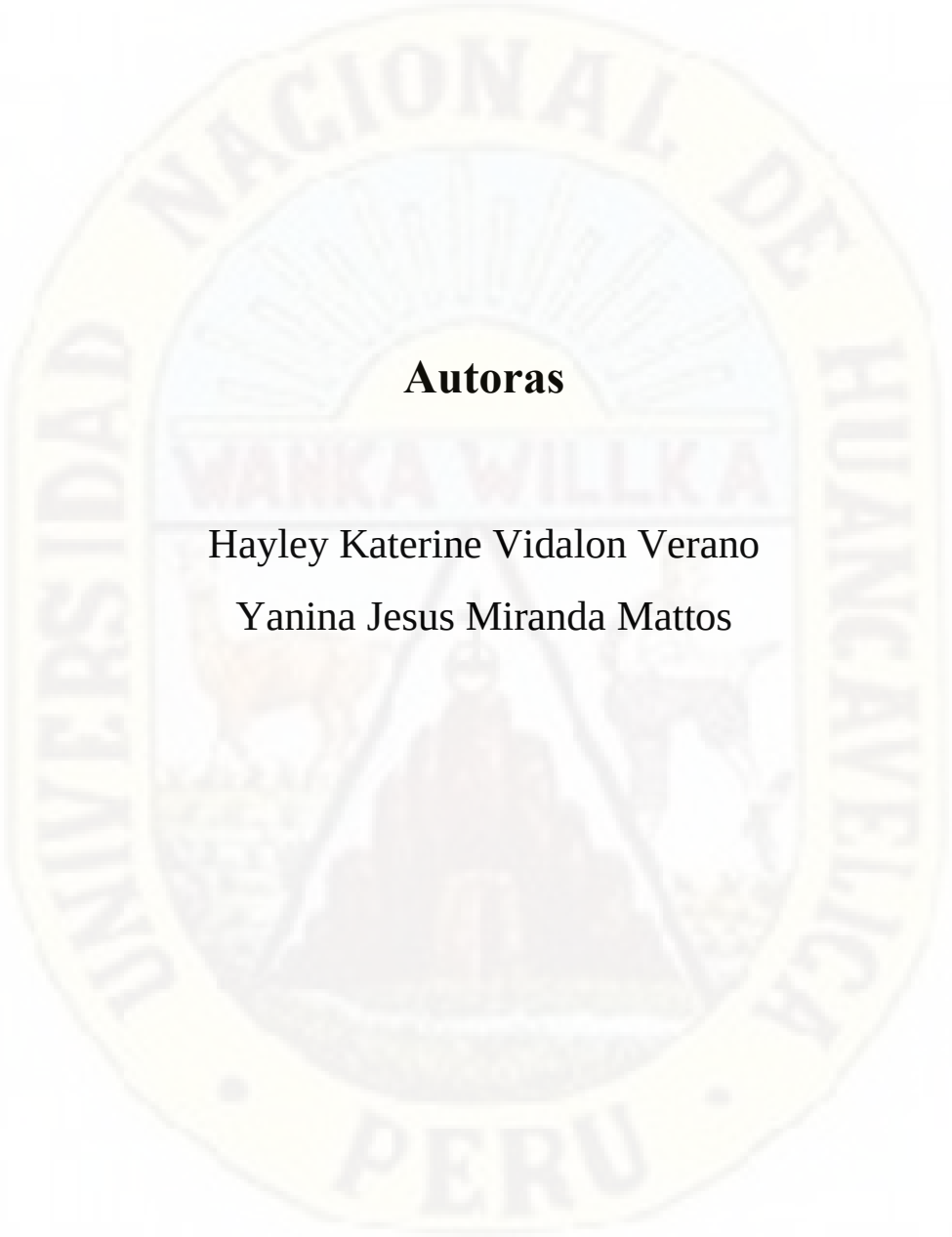

VOCAL

*Directiva N° 001-VRAC-UNH



Título

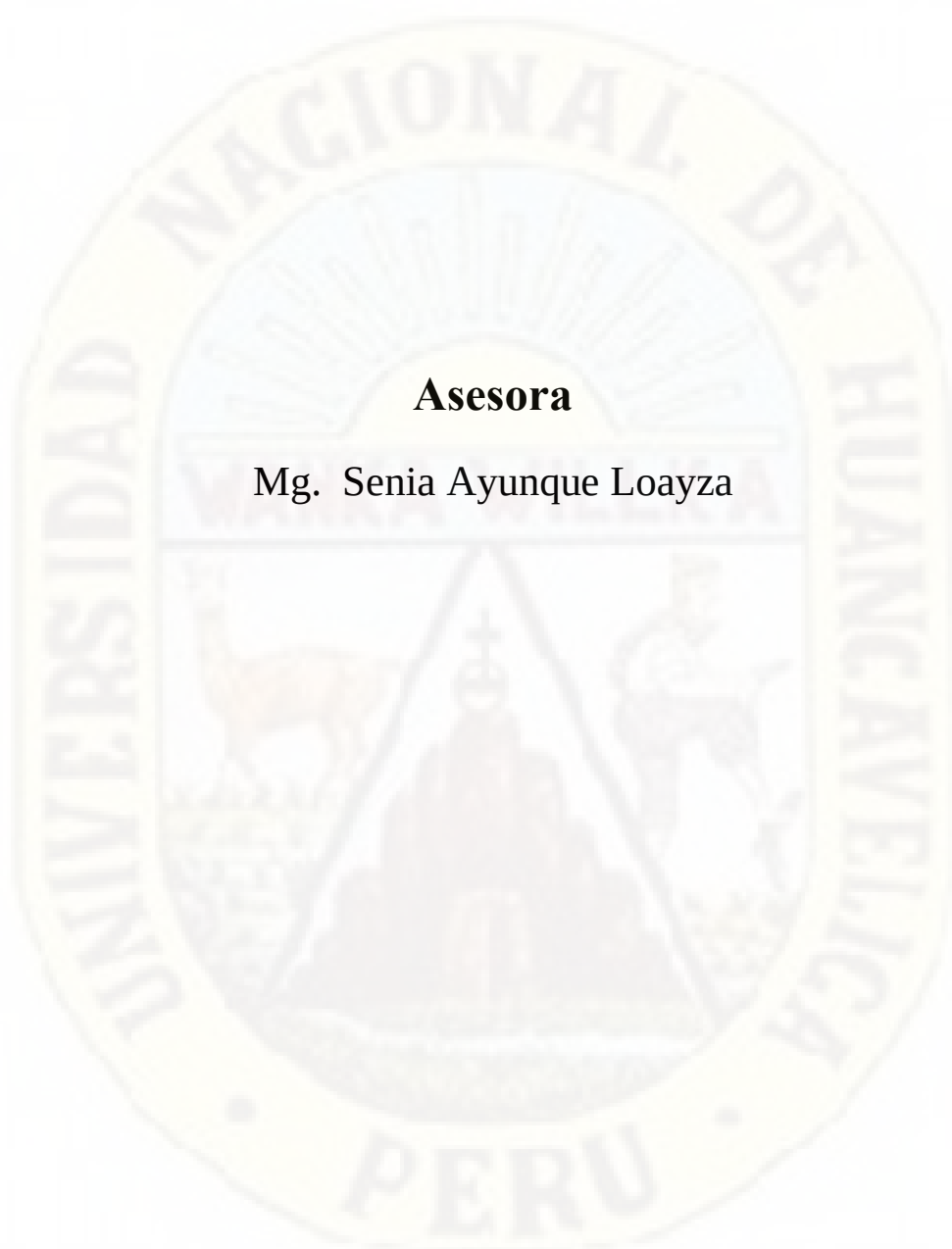
Liderazgo docente en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo.



Autoras

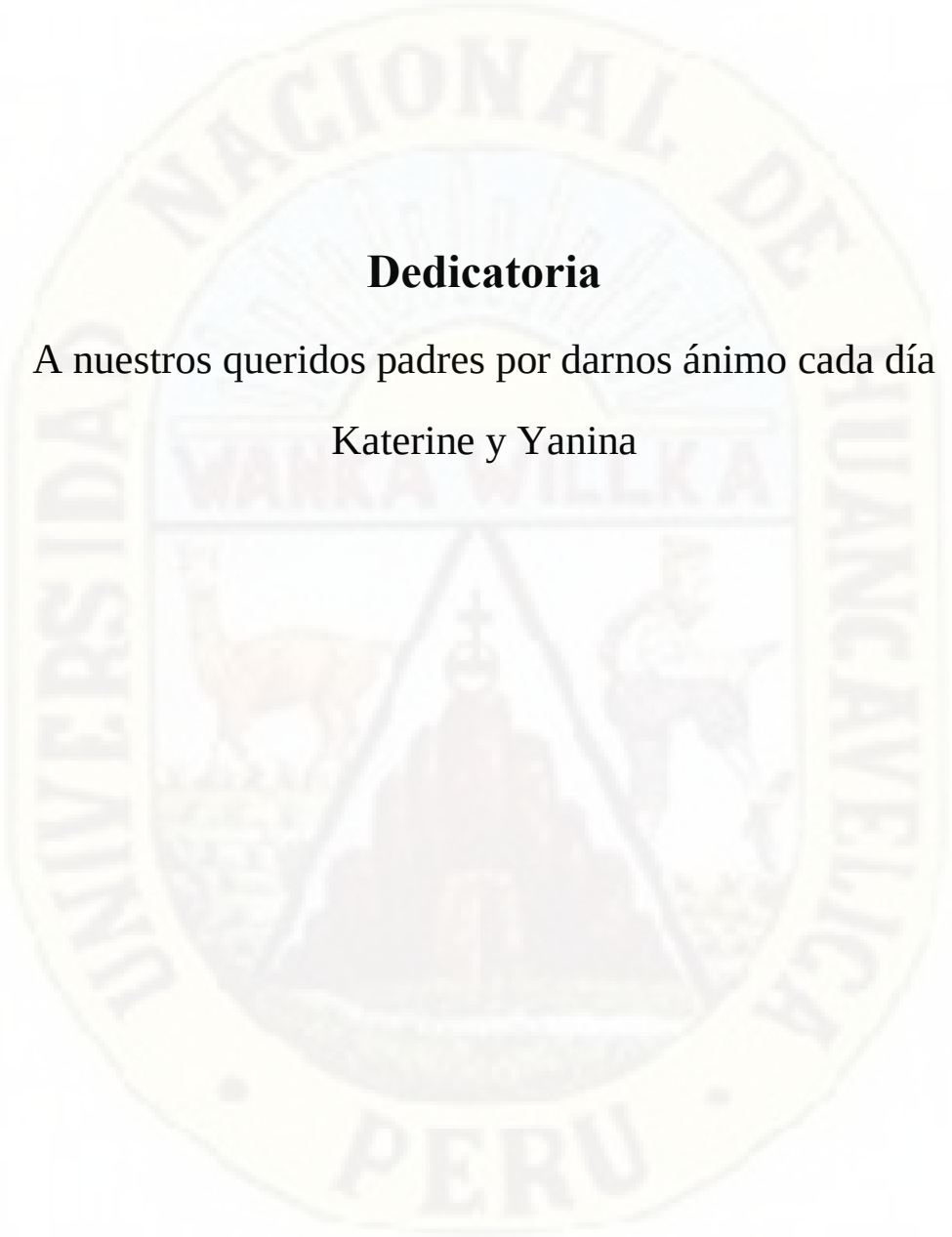
Hayley Katherine Vidalon Verano

Yanina Jesus Miranda Mattos



Asesora

Mg. Senia Ayunque Loayza



Dedicatoria

A nuestros queridos padres por darnos ánimo cada día

Katerine y Yanina

Índice

Portada	i
Acta de sustentación	ii
Título	iii
Autoras	iv
Asesora	v
Dedicatoria	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Indice de Figuras	ix
Resumen	x
Abstrat	xi
Introducción	xii
CAPÍTULO I	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1. Descripción y fundamentación del problema	13
1.2. Formulación del problema	15
1.3. Objetivos	15
1.4. Justificación	16
CAPÍTULO II	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes	18
2.1.1. A nivel Internacional	18
2.1.2. A nivel Nacional	19
2.1.3. A nivel Regional	20
2.2. Bases teóricas	21
2.2. 1. El liderazgo	21
2.2.2. Liderazgo pedagógico del docente	26
2.2.2.1. Dimensiones del liderazgo pedagógico	28
2.3. Definición de conceptos	31
2.4. Formulación de hipótesis	34
2.5. Variable de estudio	34
2.6. Operacionalización de variable	36

CAPÍTULO III	37
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	37
3.1. Ámbito de estudio	37
3.2. Tipo de investigación	37
3.3. Nivel de investigación	37
3.4. Diseño de investigación	37
3.5. Método de la investigación	38
3.5.1. Método general:	38
3.5.2. Métodos específicos	38
3.6. Población, muestra y muestreo	38
3.7. Instrumento y técnicas para recolección de datos	40
3.8. Técnica y procedimiento de análisis de datos.	41
CAPITULO IV	42
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	42
4.1. Análisis de la información	42
4.2. Contrastación de hipótesis	46
4.2.1. De hipótesis principal	46
4.2.2. De hipótesis específicos	48
4.3. Discusión de resultados	54
CONCLUSIONES	56
RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS	58
ANEXO	60

Índice de tablas

Tabla 1. Resultado global de la hipótesis principal: liderazgo docente	42
Tabla 2. Resultado De La Dimensión De Planificación Curricular	43
Tabla 3. Resultado De La Dimensión De Aprendizaje -Enseñanza	44
Tabla 4. Resultado De La Dimensión De Responsabilidad Profesional	45
Tabla 5. Estadísticos De Contraste Hipótesis General	47
Tabla 6. Estadísticos De Contraste Hipótesis Específico N° 1	49
Tabla 7. Estadísticos De Contraste Hipótesis Específico N° 2	51
Tabla 8. Estadísticos De Contraste Hipótesis Específico N° 3	53

Índice de Figuras

Figura 1. Resultado Global De La Hipótesis Principal: Liderazgo Docente	42
Figura 2. Dimensión De Planificación Curricular	43
Figura 3. Dimensión De Aprendizaje Y Enseñanza	44
Figura 4. Dimensión De Responsabilidad Social	45
Figura 5. Diagrama De La Distribución Chi Cuadrado Para La Prueba De La Significancia Estadística De La Hipótesis General.	47
Figura 6- Diagrama De La Distribución Chi Cuadrado Para La Prueba De La Significancia Estadística De La Hipótesis Específica N° 1.	49
Figura 7. Diagrama De La Distribución Chi Cuadrado Para La Prueba De La Significancia Estadística De La Hipótesis Específica N° 2	51
Figura 8. Diagrama De La Distribución Chi Cuadrado Para La Prueba De La Significancia Estadística De La Hipótesis Específica N° 3	53

Resumen

La investigación se realizó planteándose el siguiente objetivo, determinar el tipo de liderazgo docente que prevalece en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo 2021, para eso se hizo una investigación descriptiva, la muestra conformó 20 docentes de educación inicial, se aplicó la técnica de encuesta, como instrumento el cuestionario. Los datos obtenidos se han procesado valiéndose de las bondades de la estadística. El resultado global hallado es el siguiente. El tipo de liderazgo docente que prevalece en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo 2021, es eficiente, ya que del total de 20 docentes encuestadas un 70% manifiestan que el liderazgo docente se realiza de manera eficiente; mientras que el 30% precisan que el liderazgo docente se realiza de manera poco eficiente, ninguno manifiesta que es no eficiente. En conclusión, un alto porcentaje de las docentes encuestadas ejercen un liderazgo docente eficiente.

Palabras clave. Liderazgo, docente y educación inicial

Abstrat

The research work was carried out considering the following objective, to determine the type of teacher leadership that prevails in the educational institutions of initial education of Azapampa of the district of Chilca, Huancayo 2021, for that a descriptive investigation was carried out, the sample made up 20 teachers of initial education, the survey technique was applied, as an instrument the questionnaire. The data obtained have been processed using the benefits of statistics. The overall result found is as follows. The type of teacher leadership that prevails in the early childhood educational institutions of Azapampa in the district of Chilca, Huancayo 2021, is efficient, since of the total of 20 teachers surveyed, 70% state that teacher leadership is carried out efficiently; While 30% state that teaching leadership is performed inefficiently, none state that it is inefficient. In conclusion, a high percentage of the surveyed teachers exercise efficient teaching leadership.

Keywords. Leadership, teacher and initial education

Introducción

El trabajo de investigación que lleva por título, Liderazgo docente en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo, se ha elaborado teniendo en cuenta el Reglamento de Grados y títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Para realzarlo se ha formulado la siguiente interrogante: ¿Cuál es el tipo de liderazgo pedagógico que ejercen los docentes en las instituciones educativa de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo 2021? El objetivo que se ha deseado lograr fue, identificar el tipo de liderazgo pedagógico que ejercen los docentes en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo 2021

Se ejecutó una investigación básica, de nivel descriptivo, se aplicó como estrategia del trabajo a los pasos del método científico, y como particular al método descriptivo, para recopilar datos se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario, la muestra constituye 20 profesoras de educación inicial y para organizar, presentar, analizar e interpretar los resultados se utilizó las técnicas de la estadística.

El informe está organizado en cuatro capítulos, el primero contiene aspectos relacionados con el planteamiento del problema, el segundo abarca el marco teórico, el tercero la metodología de la investigación utilizada y el último los resultados obtenidos.

Finalmente quedamos agradecidos de todos los docentes de la Facultad de Educación que nos enseñaron en las aulas para terminar nuestra carrera de segunda especialidad en educación inicial.

Las autoras

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción y fundamentación del problema

La educación es una de las actividades que ha surgido con el hombre por la necesidad de perfeccionar el saber para enfrentarse a la realidad existente, pero la formación del hombre no se produce por sí mismo intervienen factores y condiciones, desde el inicio de la humanidad, el trabajo ha sido, es y seguirá siendo una condición para realizar actividades de aprendizaje, por el medio del cual las personas adquieren experiencias, conocimientos, habilidades, valores y actitudes necesarias para solucionar problemas que le agobian.

Con el correr del tiempo la educación se ha convertido en una actividad especializada y formal con un propósito definido, esto ha dado lugar para que aparezcan educadores, currículos, locales escolares, directores, auxiliares, padres de familia, materiales educativos, métodos para enseñar, capacidad de liderazgo para realizar gestión pedagógica. Noj, (2007) cuando se refiere a las intenciones de la educación dice

El fin de la educación es formar a la persona humana, con capacidad para participar de la vida de la comunidad de acuerdo con principios, valores e intereses y con disposición para aprender, crear y transformar su estilo de vida. Esto destaca la responsabilidad que tiene el docente en la formación integral del educando ya que el desarrollo de la persona se realiza mediante la actividad, la comunicación, su forma de interactuar con otros, etc. En ese aprendizaje las relaciones interpersonales, las que se dan entre maestro – alumno son muy importantes. (p.34).

En el siglo XXI, han surgido nuevos modelos educativos, nuevas maneras de enseñar y aprender, nuevas tecnologías, todo esto exige la presencia de educadores sumamente preparados e innovados, en especial para la enseñanza de educación básica, en esto está inmerso la educación inicial como base fundamental para la formación del hombre.

Eso implica entender que en la actualidad vivimos en un mundo complejo e interdependiente, en esta realidad el docente para ser un profesional competente necesita poseer competencias múltiples, una de estas es la capacidad de liderazgo para promover una formación integral de los educandos. En nuestra realidad, uno de las dimensiones del perfil profesional no resaltados tanto en la formación y evaluación del docente es la capacidad de liderazgo para el aprendizaje. Las cualidades del docente como líder influyen positivamente en la forma de ser o actuar de los alumnos, por ello, existe preocupación de ayudar el desarrollo de liderazgo en los educadores porque como docente líder requiere para liderar a sus estudiantes, a los padres de familia y demás miembros de la sociedad en el que ejerce la docencia.

En nuestra realidad se observa que la mayoría de los docentes no demuestran la capacidad de liderazgo para el aprendizaje, esto indudablemente afecta la formación de los educandos, la descripción propuesta se refiere al liderazgo docente. En la actualidad, el liderazgo para el aprendizaje se perfila como una cualidad esencial para promover un aprendizaje significativo. La capacidad de liderazgo docente es un componente muy importante para promover una enseñanza activa en el marco de enfoques contemporáneos como es el constructivismo. De igual modo para la transformación de la educación y el desarrollo de la institución educativa, para eso se necesita profesores y directores competentes como profesionales de la educación.

En la práctica se vive y se observa que cuando un educador no posee capacidad de liderazgo para el aprendizaje tiene limitaciones para suscitar una enseñanza eficiente, puesto que las habilidades intelectuales, sociales, éticas y emocionales son fundamentales para lograr un trabajo escolar exitoso en beneficio de los alumnos, padres de familia y por ende para nuestro país.

Por los argumentos precisados se propone realizar una investigación educativa descriptiva referido al liderazgo para el aprendizaje de los docentes de educación inicial, con el afán de contar con una información que permita tomar decisiones para la mejora de la capacidad de liderazgo de los educadores de nivel inicial, para eso se propone como unidad de estudio a las instituciones educativas de educación inicial que se hallan ubicadas en el ámbito de la comunidad de Azapampa, del distrito de Chilca, provincia de Huancayo, región Junín. Nuestro anhelo es contar con una información que sirva como fuente para forjar un liderazgo basado en el talento, la honradez, la humildad, el coraje y

la disciplina, a fin de que seamos docentes capaces de influir positivamente en la formación de los futuros ciudadanos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema principal

¿Cómo es el liderazgo docente que prevalece en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cómo es el liderazgo docente en la dimensión de planificación curricular en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo 2021?
- b) ¿Cómo es el liderazgo docente en la dimensión de aprendizaje- enseñanza en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo 2021?
- c) ¿Cómo es el liderazgo docente en la dimensión de responsabilidad profesional en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el tipo de liderazgo docente que prevalece en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo 2021

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Describir, el tipo de liderazgo docente que prevalece en la dimensión de planificación curricular en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo 2021

- b) Precisar, el tipo de liderazgo docente que prevalece en la dimensión de enseñanza y aprendizaje en las instituciones educativas de educación inicial del distrito de Chilca, Huancayo 2021
- c) Describir, el tipo de liderazgo docente que prevalece en la dimensión de responsabilidad profesional en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo 2021

1.4. Justificación

En la realidad educativa de nuestro país, se nota la debilidad de los docentes de educación inicial para liderar con contundencia el aprendizaje de los educandos, por ello se emprende realizar un trabajo de investigación educativa descriptiva referido al perfil del docente de las instituciones educativas de educación inicial.

El resultado de esta investigación servirá como información para reflexionar de la importancia que tiene las capacidades de liderazgo para cumplir la función de docencia tanto en las aulas como también como directivos, de igual modo será fuente para plantear alternativas de solución en la mejora del desarrollo habilidades de liderazgo pedagógico en los educadores de educación inicial, esto puede ser mediante capacitaciones o estudios de perfeccionamiento mediante estudios de segunda especialidad o maestría.

De igual manera la información obtenida para forjar en los docentes de educación inicial como en otras una imagen ajustada de su perfil en cuanto a las cualidades que le acercan a un líder y le hacen distinto del resto, esto indudablemente a través de un plan de desarrollo de su liderazgo, en base a la información obtenida sobre su perfil referido al liderazgo para el aprendizaje. Esto por lo que en esta era de modernidad o de conocimientos una de las principales implicaciones que han supuesto los constantes cambios en los que se ven envueltas las organizaciones educativas como otras, y su necesidad continua de adaptación a los nuevos cambios, con objeto de mantener su competitividad en un contexto cada vez más compleja que exige nuevas maneras de trabajar, en caso de educación nuevas maneras de educar.

El ideal en nuestros tiempos en el campo educativo es que los educandos deben aprender a aprender, deben aprender por descubrimiento, deben alcanzar un aprendizaje

significativo, eso se logrará solo en la medida en que el docente cumpla su rol de ser facilitar guiado por sus habilidades de liderazgo. Ejempló los métodos activos como el ABP aprendizaje basado en problemas exige a que los niños deben realizar actividades de aprendizaje en equipos, ellos requieren ser orientados por un docente con capacidad de liderazgo, porque de esa acción se espera el aprendizaje de varias cualidades, ejemplo competencias para trabajar en equipo y dejar lo individual.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel Internacional

Cifuentes, (2017), en su tesis titulada: *liderazgo del docente y disciplina en el aula, Elaborado en la ciudad de Guatemala en la Universidad Rafael Landívar*. El objetivo que ha propuesto el autor es: Determinar la relación entre liderazgo del docente con la disciplina en el aula. En la investigación se aplicó un cuestionario de liderazgo del INCAE y un cuestionario de disciplina no estandarizado, con el objetivo de analizar y describir si existe un vínculo entre el liderazgo docente con la disciplina en el aula de los institutos por cooperativa del distrito 0901.

El resultado hallado por el investigador es como sigue: “se puede observar que, de los veinte sujetos de investigación, dieciocho están enfocados en el estilo de liderazgo democrático, lo que equivale al 80% y cuatro sujetos en el estilo liberal, lo que equivale al 20% al realizar la suma de ambos porcentajes, se tiene el 100%. Mientras que en el estilo autoritario no se dio a conocer ningún dato”.

Las conclusiones a los que arriba es: “los resultados obtenidos se presentan un 0.4166 en el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos variables de estudio liderazgo del docente y disciplina en el aula, lo que significa que existe un nivel moderado de correlación entre las dos variables”

Taracena, (2016), en su tesis: *Liderazgo docente y su relación con las técnicas del trabajo en equipo. Tesis de licenciatura inédita, Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango*, cuyo objetivo fue describir la relación existente entre el liderazgo docente y las técnicas del trabajo en equipo, dicha investigación fue realizada con estudiantes de sexto grado de primaria y directores de escuelas urbanas de varones del sector 090101, Escuela Francisco Valverde, Escuela Francisco Muñoz, Escuela Manuel Enecón López, jornada matutina, situada en la zona tres del área metropolitana de Quetzaltenango. El estudio fue tipo descriptivo, el producto de la investigación indica que

el liderazgo que efectúan los docentes en dicho sector es el liderazgo democrático y participativo, entonces se concluyó que el liderazgo del profesor es la clave para el progreso correcto de las actividades del trabajo en equipo al mismo tiempo formar en los escolares un aprendizaje cooperativo y significativo, se recomienda a los docentes y directores implementar técnicas propuestas en la investigación

2.1.2. A nivel Nacional

Redolfo, (2015), en la tesis titulada, *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario de la Ugel Jauja, departamento de Junín – Perú*. Contiene los siguientes:

- a). Objetivo general: Determinar la relación que existe entre las variables de liderazgo pedagógico y el desempeño docente.
- b). Utilizó para realizar la investigación el enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y transversal. La población estuvo conformada por 139 profesores de las Instituciones Educativas San José, Juan Máximo Villar y Sagrado Corazón de Jesús, muestra 102 docentes, aplicaron un cuestionario con 40 ítems para medir la variable de liderazgo pedagógico.

Obtienen el siguiente resultado

Para determinar la validez de contenido de los instrumentos que se aplicó, se hizo una evaluación mediante juicio de expertos y la confiabilidad mediante la técnica estadística Alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron de 0,83 y 0,85 respectivamente; para el contraste de la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico chi- cuadrado de Pearson, con un nivel de confianza al 95%. Según los resultados obtenidos el nivel de significancia obtenido fue de 0,000, por lo que se rechazó la hipótesis nula. Por lo tanto, concluimos: el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Ugel Jauja, departamento de Junín, 2015.

Chumpitaz, (2020) en su informe para optar grado académico titulado, *Reflexiones sobre la práctica pedagógica en un aula de primer grado de primaria de una institución educativa pública del distrito de Pueblo Libre*, obtiene el siguiente:

Tiene como objetivo: evidenciar el nivel de logro de las competencias del Perfil de Egreso de la especialidad de primaria.

El Resultado que obtiene es: Todo ello se realiza a través de una práctica reflexiva, la cual se reconoce como una actividad de análisis crítico del desempeño y las actitudes desarrolladas a lo largo de la práctica docente. En primer lugar, se analiza las competencias y desempeños para identificar asertivamente las evidencias (investigaciones, fotos, narraciones personales, etc.) y, así mismo sustentarlas teóricamente a través de diversas fuentes bibliográficas, lo cual permite identificar el nivel de logro alcanzado. En segundo lugar, se expone una experiencia significativa docente, en base a una Unidad didáctica desarrollada en un aula de primer grado de un centro educativo del distrito de Pueblo Libre. En ella se realiza un proceso de reflexión tanto en la planificación, ejecución y evaluación de dicha unidad. En suma, todo el proceso de reflexión me ha permitido analizar críticamente mi práctica docente, identificar mis fortalezas como también los aspectos por mejorar. Ello me permite desarrollar y potenciar mis habilidades de reflexión, en búsqueda de seguir mejorando mi praxis pedagógica. Asimismo, no solo permite analizar mi práctica docente, sino también poder reafirmar mi vocación docente y, además, fortalecer mi identidad docente

2.1.3. A nivel Regional

Pucuhuayla, (2017), en su tesis, *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Huancayo*, elaborado en la Universidad Nacional del Centro del Perú, el objetivo fue, establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, en las I.Es. del distrito de Huancayo; metodológicamente, la investigación fue descriptiva correlacional, no experimental y transversal.

La población estuvo constituida por 5 instituciones educativas del nivel primario y 60 docentes, respectivamente. El instrumento fue estructurado con 15 ítems para la primera variable y 20 ítems para la segunda variable de estudio (desempeño docente).

La validación fue realizada por juicio de expertos, con una aprobación de 90 % y 91 % y la confiabilidad de 0,846 obtenida por el coeficiente Alfa de Cronbach. Se concluyó que existe correlación positiva alta ($\rho = 0,837$) entre las variables materia de investigación, con un nivel de significancia de 0,05; este resultado se refleja en cada una de las dimensiones, con la

relación más alta, la obtención y la asignación de los recursos de forma táctica y el manejo de las clases que alcanzó un coeficiente de correlación de 0,678.

2.2. Bases teóricas

2.2. 1. El liderazgo

2.2.1.1. Concepto de liderazgo

Al respecto existe varias maneras de conceptualizar, por tanto, el liderazgo es la capacidad para influenciar a otros hacia el cumplimiento de objetivos propuestos. Es decir, el liderazgo es una acción que toda persona debe ejercer y desarrollar para que en una organización se logre las metas trazadas, dicho de otro modo, el liderazgo es el arte de motivar, comandar y conducir a personas.

Etimología del vocablo liderazgo, viene de la raíz inglesa leader que significa 'líder' y se compone con el sufijo "-azgo", que indica condición o estado, o sea, liderazgo es la cualidad de una persona para estar en la situación de líder.

Para Casares, (2001):

Liderazgo es la capacidad que posee un individuo, de influir en otras personas para el logro de objetivos determinados y que permite dirigir grupos de seres humanos para encauzarlos a alcanzar metas determinadas. El líder es el respaldo del equipo, es el que potencia a otros para que desarrollen sus inquietudes, iniciativas y creatividad; es quien fomenta la responsabilidad, el espíritu de equipo, el desarrollo personal y especialmente es el artesano de la creación de un espíritu de pertenencia que los une para colaborar y decidir las acciones a tomar.
(p. 89)

Por su parte Chiavenato, (1998), expresa que:

Liderazgo es la influencia interpersonal que se ejerce en determinada situación, por medio del proceso de comunicación orientado al logro de un objetivo a través de diferentes actividades. En este sentido, el líder tiene la capacidad de utilizar diferentes formas de poder para influir en la conducta de sus seguidores

dirigiéndolos al logro de sus metas ya que las personas suelen hacer lo que sus líderes dicen y no lo que otros les dicen que hagan. (p.56).

Eso implica que todo líder, debe ser modelo de los demás, su comportamiento debe servir como ejemplo para los demás, puesto que las personas buscan en quien creer, confiar y apoyarse para lograr sus metas, por eso ser líder implica guiar con una responsabilidad a las personas en el cumplimiento de sus metas.

Un líder no nace sino surge a partir de muchas experiencias, pero para ser líder se requiere el apoyo de sus seguidores, son ellos que, notando las capacidades que poseen una persona como su líder para guiarlos, por ello, ser líder no significa necesariamente un reconocimiento formal (resolución u otro) sino la valoración de personas a raíz de los actos del que dirige una organización o equipo de trabajo.

El liderazgo es la cualidad que caracteriza a un líder. Un líder, es una persona que organiza, planifica, dirige, crea, gestiona, toma la iniciativa, promueve, motiva, convoca, incentiva y evalúa a un grupo para el logro de los objetivos propuestos en una organización que puede ser educativa, comunal, empresarial, político, militar, estudiantil, etc. El liderazgo surge espontáneamente cuando una persona sobresale con el papel de líder sin necesidad de poseer un cargo, a partir de ello es elegido por una organización para que asuma la responsabilidad de guiar a los demás, desde esa instancia asume una posesión de autoridad y ejerce un liderazgo formal. El líder proporciona la cohesión necesaria para lograr los objetivos del grupo. Un líder eficaz sabe cómo motivar a los miembros del equipo.

Un líder para ser exitoso requiere cualidades de carisma, paciencia, respeto, integridad, conocimiento, inteligencia, disciplina, honestidad, responsabilidad, empatía, sinceridad, solidaridad y, sobre todo, capacidad de influir en los miembros del equipo. Un líder también es visionario para proyectarse hacia el futuro y tiene una buena capacidad de comunicación para guiar al equipo.

La relación entre las personas es de influencia mutua. Lo que una persona diga o haga, en una relación cara a cara, va a influir positiva o negativamente en el o los otros. Cuando una persona es capaz de influir con sus ideas u opiniones en un número importante de personas, podemos decir que estamos frente a un líder.

El líder se define como aquella persona que usa poder para lograr sus objetivos. La materia prima del líder es el poder, entendido como la capacidad de influir en las personas y en los eventos que las afectan. Así, en cualquier situación o circunstancia se puede encontrar un líder. El liderazgo es el proceso en el cual el líder ejerce poder, es decir, motiva o ayuda a otros a trabajar con entusiasmo para alcanzar objetivos determinados.

2.2.1.2. Estilos de liderazgo

El estilo de liderazgo es la forma en que los líderes guían a sus colaboradores o seguidores, por lo tanto es el sello personal que se manifiestan cuando dirige al equipo de trabajo, es la expresión de autoridad que se manifiestan en las relaciones entre el líder y los subordinados, se pueden expresar en varios tipos de estilos.. Ayoub, (2011), teniendo en cuenta el comportamiento humano, que refleja basado en el uso de la autoridad hace una clasificación referente a estilos de aprendizaje de la siguiente manera: autoritario, democrático, liberal o laissez-faire

a). Liderazgo autocrático.

El liderazgo autocrático es aquel donde el líder impone sus ideas y decisiones sobre el equipo de trabajo o de una organización, lo hace sin consultar ni solicitar opinión alguna de los integrantes, es un estilo de liderazgo en donde los líderes tienen el poder absoluto sobre sus seguidores, los dirigidos o miembros tienen pocas oportunidades de dar sugerencias, incluso si estas son para el bien de la organización no son escuchado ni tenidos en cuenta, por eso muchas personas se sienten insatisfechas al ser tratadas de esta forma. Según Lloria, (2017):

Para los estilos de liderazgo autocrático, todos los poderes de toma de decisiones están centralizados en el líder; como se intuye, esos líderes, por tanto, son dictadores. El liderazgo autocrático es una forma extrema de liderazgo transaccional, donde un líder ejerce altos niveles de poder sobre sus empleados o miembros del equipo. La gente dentro del equipo se da pocas oportunidades para hacer sugerencias, incluso si estos fueran de interés para la organización del equipo. (p.2).

En la mayoría de las veces el liderazgo autocrático tiene altos niveles de ausentismo, rotación de personal y baja productividad, puesto que el descontento de los miembros de una organización se siente desmoralizados, no motivados.

Características

- Es dominante
- No delega sus funciones.
- Da premio a los eficientes y castiga a los que no son
- Sólo él tiene acceso a la información de la organización
- No hay espacio para las opiniones o aportaciones de los demás miembros del equipo.
- Provoca frustración y sentimientos negativos en sus subordinados.
- Impide el crecimiento de la organización
- No motiva a sus subordinados
- No existe comunicación con los demás del equipo de trabajo
- No fortalece la participación de los demás.

b). Liderazgo democrático

En el liderazgo democrático, el líder anima y estimula la participación del grupo y dirige las tareas. Es un tipo de liderazgo participativo, donde las decisiones se toman en conjunto después de la discusión o debate. Según Lloria R., (2017)

Un líder democrático invita a otros miembros del equipo para contribuir al proceso de toma de decisiones. Esto no sólo aumenta la satisfacción en el trabajo mediante la participación de los empleados o miembros del equipo en lo que está pasando, sino que también ayuda a desarrollar las habilidades de las personas. Los empleados y los miembros del equipo se sienten en control de su propio destino, y por lo tanto están motivados para trabajar duro por algo más que una recompensa

financiera. Liderazgo demócrata puede producir un trabajo de alta cantidad por largos períodos de tiempo. Muchos empleados como la confianza que reciben y responden con la cooperación, el espíritu de equipo y la moral alta. (p.2)

Por tanto, el líder democrático o participativo, es el que toma la última decisión, a partir de las propuestas de otros miembros del equipo, esto aumenta la satisfacción del personal como también se comprometen con los intereses de la organización, se sienten fortalecidos, halagados, valorados, por ello son capaces de sacrificar su último esfuerzo para lograr las metas propuestas.

Características

- Escucha las sugerencias de los demás miembros del equipo.
- Alienta a participar y dar su opinión.
- No desestima a los demás
- Las opiniones de cada miembro del equipo son escuchadas.
- Busca que los objetivos a lograr beneficien a todos.
- Promueve la iniciativa en las personas.
- Genera oportunidades de desarrollo para todos.
- Busca que todos se sientan a gusto.
- Practica valores de confianza y de democracia
- Valora la participación que la competencia.
- Crea condiciones para para que las personas se identifiquen con la organización.

c). Liderazgo liberal

En el liderazgo liberal o laissez-faire, hay libertad y total confianza en el grupo. Las decisiones son delegadas y la participación del líder es limitada, puesto que este tipo de líder deja a sus miembros de equipo trabajar por su cuenta. Para Lloria, (2017), el estilo liberal o laissez-faire: “Es aquel en el que el gerente proporciona poca o ninguna

dirección y da a empleados tanta libertad como posible. Dan toda la autoridad o el poder con los empleados y deben determinar objetivos, tomar decisiones y problemas de la resolución solos”. (p.3).

Este tipo de líder confiere intervención y autonomía total a los miembros para solventar y proceder, solo suministra la materia prima o recursos necesarios, y queda a disposición para resolver dudas si es necesario. Elude estar en constante intervención, posee una personalidad desabrida, reservada, mística, vacilante, ingenua e insensata. Menciona que el estilo laissez-faire es estimado a manera de un modelo neutral- ambiguo.

Características

- Funciona cuando se dispone de gente con mucha experiencia para alcanzar una meta.
- Supervisan muy poco a quienes trabajan para ellos, permitiendo que cometan errores que podrían llevar al fracaso lo que pretenden lograr.
- Es muy sencillo y hasta recomendable, delegar tareas en cierto punto.

2.2.2. Liderazgo pedagógico del docente

Así como existe liderazgo directivo, existe liderazgo docente o pedagógico. El liderazgo pedagógico se refiere al trabajo de enseñanza y aprendizaje y abarca muchos ámbitos de la práctica docente en el aula, tales como dominio de temas , dominio de la didáctica, sistema de evaluación, elaboración de recursos educativos, manejo del aula, como también al espacio físico y las conductas de los estudiantes, todo eso se logra en la medida en que el docente posee capacidad de ser un líder ante sus alumnos, porque es a través de su liderazgo que dirige, coordina, impulsa, evalúa y crea condiciones para que los alumnos realicen actividades de aprendizaje a fin que se logre un aprendizaje significativo.

Según Casares, (2001), “el liderazgo docente es una función social pues es la capacidad de influir, es una decisión personal, un compromiso ético de relación, de crecimiento y de logros, de habilidades y capacidades básicas”. (p. 89)

Eso implica que el liderazgo docente es la capacidad para influir en la formación de los estudiantes a través del trabajo pedagógico, en el marco de los valores tales como: dedicación, apego al trabajo, responsabilidad, orden, respeto, tolerancia, generosidad, trabajo en equipo, honestidad, congruencia y responsabilidad.

Para que el docente influya en los demás, y en especial en sus alumnos es importante sus conocimientos, habilidades, valores y actitudes, estas cualidades permiten a que sea optimista, realista, proactivo y persistente en su tarea de educar, por eso se considera al liderazgo docente como uno de los elementos esenciales para forjar una educación de calidad, real y objetiva, que significa que los alumnos que egresan de una institución educativa sean ciudadanos competentes para solucionar problemas que se les presenta en su vida diaria en el contexto en el que vive.

El docente tiene la responsabilidad de educar al alumno no solamente valiéndose de sus conocimientos y habilidades, sino también requiere de habilidades de liderazgo centrado en valores éticos, asimismo tiene que tener en cuenta los avances de la ciencia y la tecnología, de igual modo los enfoques pedagógicos, teorías del aprendizaje, la cultura nacional y otros componentes de la sociedad.

En el contexto organizacional educativo, como las instituciones educativas, la práctica del liderazgo para el aprendizaje es esencial, ya que contribuye en el éxito o el fracaso en la formación de los educandos, la consecución o no de los objetivos educativos establecidos en el currículo depende mucho de la presencia de un educador con habilidades de liderazgo, eso implica que las instituciones educativas deben ser conducidas por un docente líder y no por un educador con rasgo de jefe. Un jefe tiene la autoridad para mandar y exigir obediencia de los educandos, porque a menudo se considera superior a ellos, en cambio un líder proporciona orientación para el éxito, ejercitando la disciplina, la paciencia, el compromiso, el respeto y la humildad, todo ello en un marco de la práctica de valores y la interculturalidad.

El docente líder muestra confianza a sus alumnos, orienta y moviliza a sus pupilos para que logren aprendizajes de acuerdo a los objetivos educacionales, anima y mantiene el interés de los alumnos a pesar de los obstáculos que se pueden encontrar a lo largo del proceso de enseñanza y aprendizaje.

En el trabajo educativo a nivel de aula, el liderazgo docente o para el aprendizaje, es entendido como un proceso dinámico y complejo, en el que el docente ejerce influencia positiva a los alumnos en capacidades, motivaciones, patrones de pensamiento, talentos, valores y actitudes, no basada en autoridad o posiciones formales de poder, sino en el ejemplo y el poder de persuasión a fin de que exista un clima de confianza y armonía.

De ese modo el docente líder genera cultura de trabajo cooperativo y participativo, basada en teorías de aprendizaje contemporáneas y en valores éticos. Vale decir, crea un clima de trabajo abierto, tolerante, de optimismo, respeto, apoyo y confianza mutua. Todo esto, mediante un trato adecuado para que el estudiante adquiera conocimientos, habilidades, valores y actitudes válidos para su vida.

En el siglo XXI vienen surgiendo nuevos enfoques educativos uno de estas es la educación basada en competencia, este hecho educativo exige, tanto a docentes como a alumnos e instituciones educativas, que vivan y fomenten un aprendizaje significativo para que los egresados sean competentes, para ello es esencial la presencia de un docente con liderazgo carismático, democrático, y transformacional. El rol de liderazgo en el docente es, según Hutchinson (2005), clave en la reforma educativa. Los conocimientos, competencias, actitudes y motivaciones del profesorado se vuelven con esto importantes anclas e impulsores del desarrollo escolar, siendo de suma relevancia para la calidad educativa que no sean descuidados o desatendidos.

2.2.2.1. Dimensiones del liderazgo pedagógico

Los componentes del liderazgo para el aprendizaje o docente constituyen las actividades de enseñanza que realizan los docentes en el aula, y lo conforman: planificación curricular, enseñanza y aprendizaje, medios y materiales educativos y evaluación de aprendizaje.

a). Dimensión de planificación curricular

La planificación curricular trabajo pedagógico que consiste en elaborar unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque pedagógico que propone el sistema educativo de un país.

Para eso es importante el conocimiento de la realidad del contexto en el que se educa a los educandos, de igual modo se debe tener en cuenta las principales

características sociales, culturales y cognitivas de los alumnos, de igual modo el dominio de los contenidos de las disciplinas, así como la existencia de materiales educativos, estrategias de didácticas de enseñanza y aprendizaje y por último el sistema de evaluación del aprendizaje.

Para MINEDU, (2014) el docente: “Plantifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión”. (p.23).

b). Dimensión de enseñanza - aprendizaje

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones.

Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. I

Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

c). Dimensión de responsabilidad profesional

En la actualidad, la tendencia sobre el liderazgo pedagógico cobra mayor importancia en el trabajo educativo, toda vez que el liderazgo constituye como una dimensión del perfil profesional de los docentes.

Por tanto, el liderazgo pedagógico o docente es una competencia esencial en la estructura de la organización escolar, debido a la necesidad de contar con instituciones educativas eficientes y competitivas, con recurso humano preparado en habilidades de gestión y liderazgo, que fomente las relaciones humanas centradas en la cultura, la comunicación y la comunidad; al tiempo de promover la formación integral de los educandos.

La responsabilidad profesional del docente está ligado al tipo de liderazgo que practica, esto le permite alcanzar un logro de calidad o no en los servicios educativos que brinda en una institución educativa. En la actualidad existen cuatro líneas transcendentales de desarrollo ligado al liderazgo pedagógico del docente en el trabajo educativo. Estas son: planificación curricular, desarrollo de clases en aula, elaboración de materiales educativos y evaluación de aprendizaje.

Estas líneas de acción pedagógica generan transformaciones en los servicios educativos hacia la mejora de la calidad de atención a los educandos desde las aulas, en alianza con los padres de familia, la comunidad y otros agentes.

2.2. 2.2. El docente como líder pedagógico

Un egresado de una institución educativa puede testificar su experiencia educativa de vida estudiantil, y se preguntamos de su docente nos contará de las cualidades de sus profesores, pero no así de los métodos y técnicas que ha utilizado para enseñarle. Eso nos enseña a entender al rol del educador como persona es clase para formar futuros ciudadanos.

En la praxis se observa que existen docentes sin liderazgo pedagógico, por lo tanto, no es un líder, sino simplemente un educador, porque la autoridad del líder pedagógico proviene de los estudiantes con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores, por tanto, se convierte en una docente con autoridad académica y moral.

La tarea más esencial del líder pedagógico es promover el diálogo hacia sus alumnos a fin de que adquieran capacidades necesarias para desempeñarse en su vida diaria, en ello consiste hacer que la relación entre el liderazgo y el aprendizaje sea una preocupación compartida por todos los miembros de la comunidad escolar; y extender el diálogo a nivel internacional a través de una red, tanto virtuales como presenciales. El maestro líder fomenta un clima escolar armonioso a fin de que el aprendizaje sea exitoso.

El maestro educador responsable debe estar formado y ser capaz de aplicar habilidades de liderazgo en todas las funciones del quehacer educativo; además, debe poseer la capacidad de generar, desarrollar, promocionar y evaluar procesos de

transformación en los servicios educativos sean dentro o fuera de aula a fin de lograr una educación de calidad.

De igual manera debe destacar en su labor educativa el sentido ético del liderazgo como una forma de guía, porque, los educandos aprenden valores al observar conductas éticas y al vivir en un ambiente donde reina la práctica de valores. Por tanto, la responsabilidad del docente frente a la formación de los educados es esencial.

Por lo tanto, los profesionales en educación tienen la responsabilidad de dirigir el camino al cambio en el plano educativo, el docente es un profesional nativo su misión es educar mentes humanas y fabricar mercancías para el mercado, para ello juega papel importante su potencial de liderazgo

2.3. Definición de conceptos

Líder y liderazgo

Los términos líder y liderazgo están relacionados desde su definición. Esto es, porque el liderazgo es la condición de una persona de poder ser líder y, dirigir a un grupo de personas e influenciar de forma positiva mentalidades y comportamientos. El liderazgo permite al líder desarrollar nuevas habilidades o características, y orientar a un grupo de personas para alcanzar los objetivos trazados, y así lograr el éxito de la empresa.

El Líder:

Líder es director, jefe o conductor de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad. El líder es visto como la persona capaz de incentivar, motivar y ejercer influencia en el comportamiento o modo de pensar de su personal de equipo con el propósito de trabajar por un bien común.

El líder liberal.

En este tipo de liderazgo, el líder da completa libertad para la toma de decisiones, tanto grupales como individuales, delegando la autoridad en sus seguidores y esperando de ellos la responsabilidad por su propia motivación, guía y control. La participación del líder liberal, dentro de la tarea del grupo, es limitada ya que la división de tareas queda a cargo del grupo. (Salazar, 2002)

Liderazgo Docente

El liderazgo docente es una función social pues es la capacidad de influir, es una decisión personal, un compromiso ético de relación, de crecimiento y de logros, de habilidades y capacidades básicas. Por lo tanto, el perfil docente que requiere la transformación curricular exige un alto compromiso hacia la comunidad educativa y la sociedad. Ser ese tipo de docente es estar convencido de que el aprendizaje diario es la búsqueda permanente de valores trascendentes, la solidaridad comunitaria, la autorrealización y la posibilidad de cambio, ello conlleva a que el docente debe entender, promover, orientar y dar sentido al proceso educativo. (Casares, 2001)

Estilo de liderazgo.

El término estilo de liderazgo significa el modo personal de actuar de un líder. Este estilo de liderazgo se basa en la propia personalidad de cada persona, en la forma de entender las relaciones en el trabajo, y los propios valores y principios éticos. Es decir, es una forma compleja que define el tipo de comportamiento que cada persona lleva a cabo en sus diferentes facetas de su vida. En nuestro caso, nos centramos en la vida en el ámbito educativo. (Villa 2009).

Liderazgo autocrático

En virtud de los estilos de liderazgo autocrático, todos los poderes de toma de decisiones están centralizados en el líder; como se intuye, esos líderes, por tanto, son dictadores. El liderazgo autocrático es una forma extrema de liderazgo transaccional, donde un líder ejerce altos niveles de poder sobre sus empleados o miembros del equipo. La gente dentro del equipo se da pocas oportunidades para hacer sugerencias, incluso si estos serían de interés para la organización del equipo. (Gómez, 2017)

Liderazgo transformacional o adaptativo

El liderazgo transformacional es un estilo que se define como el liderazgo que crea el cambio valioso y positivo en los seguidores. Un líder transformacional se centra en la “transformación” a otros; transformación a ayudarse unos a otros, a tener en cuenta a los demás, para que el trabajo sea alentador y armonioso, y para mirar “hacia fuera” para “ver” la organización en su conjunto. En esta dirección, el líder aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de su grupo seguidor. Una persona con este estilo de liderazgo

es un verdadero líder que a su equipo inspira con una visión compartida del futuro. Los líderes transformacionales son muy visibles, y pasan mucho tiempo en la comunicación. (Gómez, 2017)

Liderazgo democrático o participativo

Aunque un líder democrático tomará la decisión final, él o ella invita a otros miembros del equipo para contribuir al proceso de toma de decisiones. Esto no sólo aumenta la satisfacción en el trabajo mediante la participación de los empleados o miembros del equipo en lo que está pasando, sino que también ayuda a desarrollar las habilidades de las personas. Los empleados y los miembros del equipo se sienten en control de su propio destino, y por lo tanto están motivados para trabajar duro por algo más que una recompensa financiera. Liderazgo democrático puede producir un trabajo de alta cantidad por largos períodos de tiempo. Muchos empleados como la confianza que reciben y responden con la cooperación, el espíritu de equipo y la moral alta. (Gómez, 2017)

Liderazgo de no intervención (laissez-faire)

El estilo de mando de política de no intervención también se conoce como el “estilo de no intervención”. Es aquel en el que el gerente proporciona poca o ninguna dirección y da a empleados tanta libertad como posible. Dan toda la autoridad o el poder con los empleados y deben determinar objetivos, tomar decisiones y problemas de la resolución solos. (Gómez, 2017)

Liderazgo efectivo

Para llegar a ser un líder efectivo, lo primero es asumir que podemos mejorar y que necesitamos cambiar algunos aspectos de nuestra conducta y, lo segundo, es tener la voluntad y la motivación para hacerlo. Reuniendo ambas condiciones, estamos en camino de llegar a ser líderes más efectivos. Sin duda, todos los líderes quieren ser efectivos, es decir, desean ser capaces de lograr las metas que se proponen con el menor costo de tiempo y de recursos materiales y humanos posibles. Desde el punto de vista de las organizaciones sociales, idealmente el dirigente debe ser un líder efectivo, es decir, que con su comportamiento logre que los demás miembros se esfuercen en alcanzar las metas de la organización. (Programa de capacitación y metodología , 2001)

Liderazgo carismático

El Líder Carismático y el Líder Transformacional pueden tener muchas semejanzas, en esto el Líder Transformacional puede ser también carismático. Su diferencia principal está en su foco básico. Mientras que el Líder Transformacional tiene un foco básico de transformar la organización y, completamente posiblemente, sus seguidores, el Líder Carismático puede no querer cambiar algo. Un estilo de mando carismático puede parecer similar a un estilo de mando transformacional: el líder inyecta dosis enormes de entusiasmo en su equipo y es muy enérgico. (Lloria.R., 2017)

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis principal

El liderazgo docente que prevalece en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo es eficiente.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a). El liderazgo docente que prevalece en la dimensión de planificación curricular en las instituciones educativas de educación inicial del distrito de Chilca, Huancayo, es eficiente
- b). El liderazgo docente que prevalece en la dimensión de aprendizaje-enseñanza en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo, es eficiente
- c). El liderazgo docente que prevalece en la dimensión de responsabilidad profesional en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo, es eficiente.

2.5. Variable de estudio

Variable de estudio es: liderazgo docente

2.5.1. Definición conceptual de liderazgo docente

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



2.6. Operacionalización de variable

Variable	Dimensiones	indicadores	No. De ítems	Escala y valoración	Niveles	Instrumentos
Liderazgo docente	Planificación curricular	- Planifica las sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta las características de sus alumnos. - Planifica competencias, capacidades y desempeños a lograr - Organiza actividades de aprendizaje significativas - Prevé el tiempo para desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje - Organiza contenidos de acuerdo con los rasgos cognitivos de los estudiantes	1,2,3,4,5, 6	- Nunca: 0 - A veces: 1 - Siempre: 2	- Eficiente - Poco eficiente - Deficiente	Cuestionario
	Aprendizaje - enseñanza	- Motiva a los alumnos utilizando dinámicas activas - Emplea lenguaje claro y sencillo en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje - Utiliza recursos didácticos de acuerdo con las necesidades de sus estudiantes. - Promueve el desarrollo del pensamiento creativo y imaginativo - Desarrolla contenidos con claridad y rigurosidad aplicando estrategias didácticas activas - Promueve un clima adecuado en el aula - Organiza ambiente físico del aula, espacios y equipos - Evalúa logros de aprendizaje	7,8,9,10,11,12,			
	Responsabilidad profesional	- Participa activamente en la gestión de la institución educativa. - Cumple sus responsabilidades administrativas y laborales. - Demuestra práctica de valores en el marco de los derechos humanos. - Reflexiona de su práctica pedagógica, del trabajo en equipo, colaboración con sus colegas y resultados del aprendizaje - Participa en las actividades de desarrollo profesional	13,14,15, 16, 17, 18,			

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito de estudio

La investigación se hizo, en las instituciones educativas de educación inicial, de comunidad de Azapampa del distrito de Chilca, provincia de Huancayo, región de Junín.

3.2. Tipo de investigación

Se realizó una investigación básica porque describe el liderazgo docente en las instituciones educativas de educación inicial, con relación a la investigación básica Ñaupas & et al,(2011), dice: “La investigación pura, básica o sustantiva , recibe el nombre de pura porque en efecto no está interesada por un objetivo crematístico , su motivación es la simple curiosidad , el inmenso gozo de descubrir nuevos conocimientos”. (P.66).

3.3. Nivel de investigación

Es una investigación descriptiva, porque el objetivo es conocer el liderazgo para el aprendizaje concretizado por los docentes de aula.

3.4. Diseño de investigación

El diseño corresponde a una investigación descriptiva. El esquema es:

M -----O

En donde:

M : Es la muestra

O : Es el instrumento para recoger datos

3.5. Método de la investigación

3.5.1. Método general

Como método general se va a utilizar los procedimientos del método científico. Estas acciones serán:

- a) Identificación del problema para investigar
- b) Formulación del problema
- c) Formulación de la hipótesis
- d) Recopilación de datos e informaciones
- e) Contratación de la hipótesis

3.5.2. Métodos específicos

a). Método descriptivo

El método descriptivo para explicar y analizar el cómo es el liderazgo docente en las instituciones educativas de educación inicial del distrito de Chilca.

b). Método estadístico.

Aplicación del método estadístico para presentar, organizar y analizar los datos hallados mediante el instrumento.

3.6. Población, muestra y muestreo

a). Población

La población lo conforma 20 docentes de educación inicial de las instituciones de educación inicial de Azapampa, distrito de Chilca.

INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN INICIAL DE AZAPAMPA-CHILCA	CANTIDAD DE DOCENTES
1. IE San José Azapampa	1
2. I.E. El Nazareno Azapampa	3
3. IE No. 1112 de Azapampa	3
4. IE de Educación Inicial de Azapampa	2
5. I.E de Educación Inicial. Fe y Alegría Azapampa	3
6. I.E.I. 430 Azapampa	2
7. IE de Educación Inicial de Horizonte Azapampa	3
8. IEI “Fe y Alegría” Azapampa - Chilca	1
9. IE Las Estrellitas Azapampa	2
Total	20

Fuente: Registro de UGEL de Huancayo de 2020

b). Muestra

La muestra será Está conformada por 20 docentes de aula de las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa- Chilca

c). Muestreo

Para establecer la muestra se ha obtenido mediante la técnica censal.

3.7. Instrumento y técnicas para recolección de datos

3.7.1 Técnicas

- a) Técnica documental: para recoger información teórica.
- b). Técnica estadística: para organizar, presentar y analizar el resultado hallado.

3.7.2. Instrumento

Se aplicó un instrumento validado por expertos en investigación y en aula

- a) Cuestionario de escala de valoración
- b) La validación del instrumento se hizo con la participación de tres profesionales en educación, con grado de Magister y Doctor en Educación. Ellos tienen experiencia en la docencia universitaria y educación básica.
- c) El resultado es lo siguiente

Docentes expertos	Resultado
a) Profesional 1	Buena
b) Profesional 2	Buena
c) Profesional 3	Buena

3.8. Técnica y procedimiento de análisis de datos.

- Se va a identificar variable de estudio.
- Identificar indicadores de variable
- Elaborar el cuestionario
- Validar el instrumento mediante expertos.
- Aplicar o suministrar el instrumento en la muestra de estudio.
- Procesar los datos obtenidos.
- Organizar los resultados valiéndose de la técnica de estadística descriptiva.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

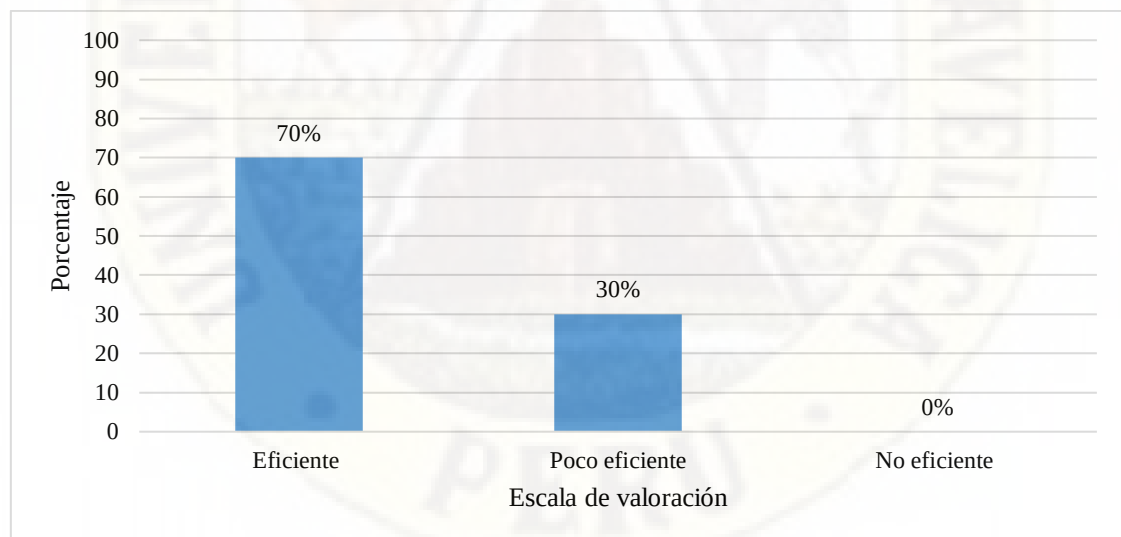
4.1. Análisis de la información

La información que se ha obtenido se ha organizado del siguiente modo

Tabla 1 Resultado global de la hipótesis principal: Liderazgo docente

Escala de Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	14	70
Poco eficiente	6	30
No eficiente	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Base de datos de la variable planificación familiar



Fuente: Tabla 1

Figura 1. Resultado global de la hipótesis principal: Liderazgo docente

Interpretación:

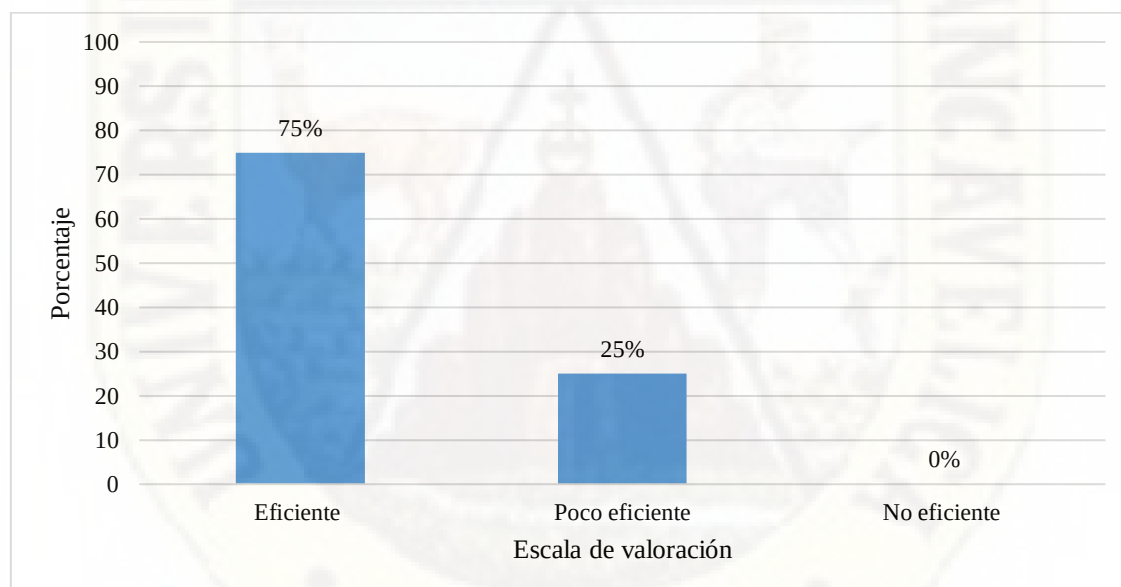
En la tabla 1 y figura 1, de la encuesta realizada a 20 docentes de las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, se observa que un

70% manifiestan que el liderazgo docente que prevalece es eficiente; mientras que el 30% señalan que el liderazgo docente que prevalece es poco eficiente. Concluyendo entonces que el mayor número de docentes señalan que el liderazgo docente que prevalece es eficiente en las instituciones educativas de nivel inicial que laboran.

Tabla 2. Resultado de la dimensión de Planificación curricular

Escala de Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	15	75
Poco eficiente	5	25
No eficiente	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Base de datos de la variable planificación familiar



Fuente: Tabla 2

Figura 2. Dimensión de Planificación curricular

Interpretación:

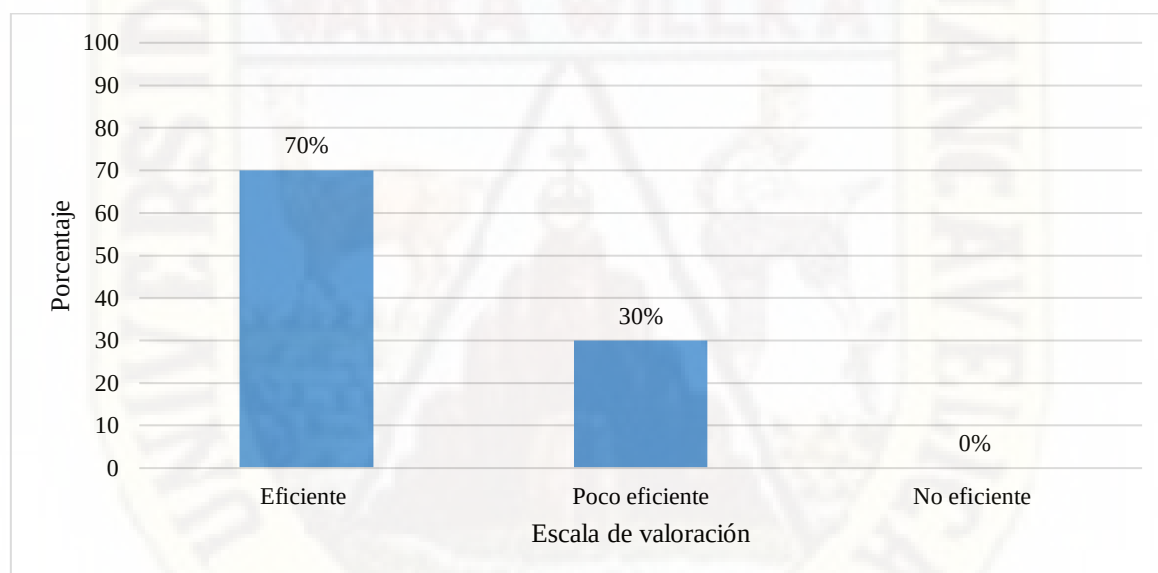
En la tabla 2 y figura 2, de la encuesta realizada a 20 docentes de las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, se observa que la un 75% manifiestan que el liderazgo docente que prevalece en la dimensión de la planificación curricular es eficiente; mientras que el 25% señalan que es poco eficiente.

Concluyendo entonces la mayoría de las docentes encuestadas precisan que el liderazgo docente que prevalece en la dimensión de planificación curricular es eficiente en las instituciones educativas de nivel inicial que laboran.

Tabla 3. Resultado de la dimensión de Aprendizaje -enseñanza

Escala de Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	14	70
Poco eficiente	6	30
No eficiente	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Base de datos de la variable planificación familiar



Fuente: Tabla 3

Figura 3. Dimensión de aprendizaje y enseñanza

Interpretación:

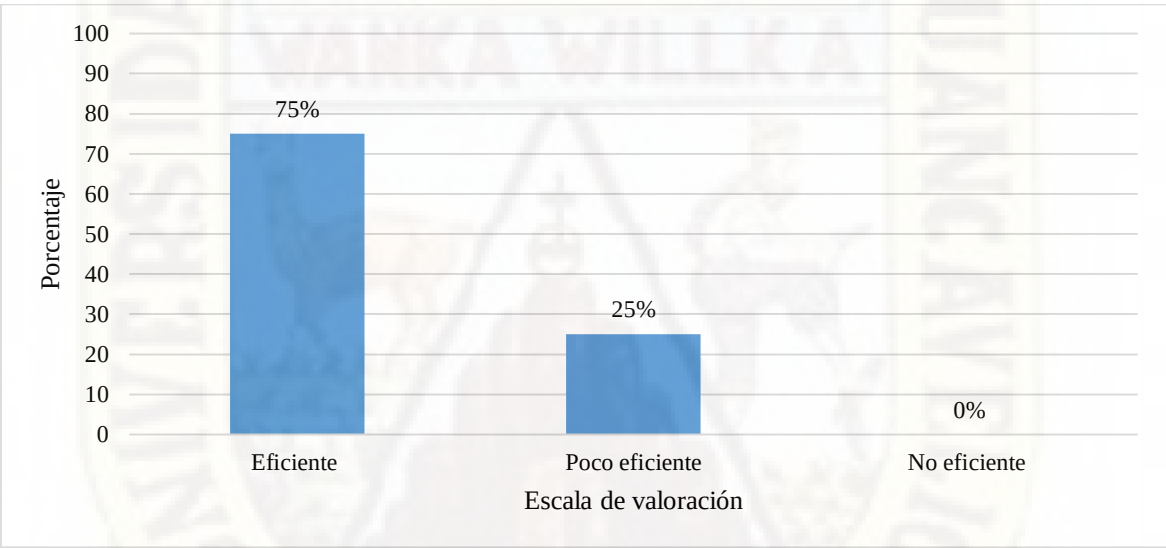
En la tabla 3 y figura 3, de la encuesta realizada a 20 docentes de las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, se observa que un 70% manifiestan que el liderazgo docente que prevalece en la dimensión de aprendizaje-enseñanza es eficiente; mientras que el 30% señalan que es poco eficiente. Concluyendo entonces que mayor cantidad de docentes encuestadas precisan que el liderazgo docente

que prevalece en la dimensión de aprendizaje y enseñanza es eficiente en las instituciones educativas de nivel inicial que laboran.

Tabla 4. Resultado de la dimensión de Responsabilidad profesional

Escala de Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	15	75
Poco eficiente	5	25
No eficiente	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Base de datos de la variable planificación familiar



Fuente: Tabla 4

Figura 4. Dimensión de responsabilidad social

Interpretación:

En la tabla 4 y figura 4, de la encuesta realizada a 20 docentes de las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, se observa que un 75% manifiestan que el liderazgo docente que prevalece en la dimensión de responsabilidad profesional es eficiente; mientras que el 25% dicen que es poco eficiente. Concluyendo entonces que el mayor número de docentes señalan que el liderazgo docente que prevalece es la dimensión de responsabilidad profesional es eficiente en las instituciones educativas de nivel inicial que laboran.

4.2. Contrastación de hipótesis

Para Realizar la prueba de la significancia estadística de la hipótesis, se procederá a seguir el esquema que consta de cinco pasos. Específicamente la Prueba de Independencia Ajuste Chi Cuadrado, la misma que está en concordancia con el diseño de la investigación.

4.2.1. De hipótesis principal

a). Sistema de hipótesis:

Hipótesis Nula (H_0):

El liderazgo docente que prevalece en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo NO es eficiente.

Hipótesis Alterna (H_1):

El liderazgo docente que prevalece en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo es eficiente.

b Nivel de significancia

Representa el error de tipo I, es decir la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

c). Estadística de prueba

La variable aleatoria “X” se distribuye según la variable aleatoria “Chi Cuadrado” con 4 grados de libertad. Es decir:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

d). Cálculo del estadístico

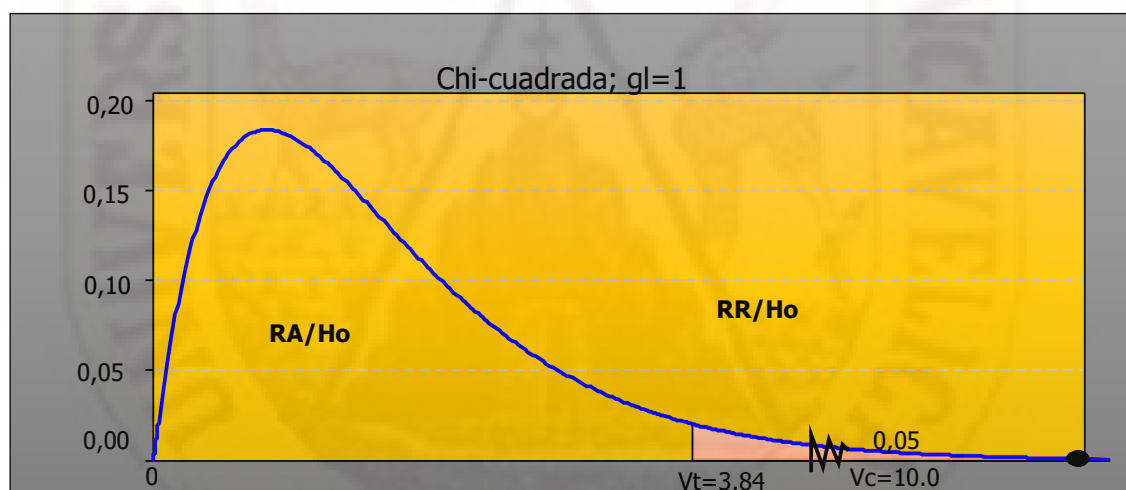
Luego de aplicar la fórmula en el liderazgo docente que prevalece en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca,

Huancayo NO es eficiente, se han obtenido el valor calculado “**Vc**” de la prueba Chi Cuadrado:

Tabla 5. Estadísticos de contraste hipótesis general

Estadísticos de contraste	
El liderazgo docente que prevalece en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo es eficiente.	
Chi-cuadrado	10,0 ^a
Gl	1
Sig. asintót.	,001
a. 2 casillas (100,0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5.	

$$\chi^2 = \sum \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} = 10.0$$



Fuente: SPSS Vs. 22.

Figura 5. Diagrama de la distribución chi cuadrado para la prueba de la significancia estadística de la hipótesis general.

El Valor Tabulado (**Vt**) de la Chi Cuadrada para 1 grado de libertad es de **Vt=3.84**

f). Toma de decisión estadística:

Puesto que $\chi^2 > \chi^2_t$ (**10.0 > 3.84**) decimos que se ha encontrado evidencia para rechazar la hipótesis nula; es decir el valor calculado se ubica en la región de rechazo

de la Hipótesis Nula (**RR/Ho**). Asimismo, podemos mostrar para la prueba la probabilidad asociada al estudio:

$$Sig. = 0,000 < 0,05$$

Puesto que esta probabilidad es menor que 5% (0,05) se confirma en rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Concluimos que: El liderazgo docente que prevalece en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo es eficiente.

4.2.2. De hipótesis específicos

4.2.2.1. De hipótesis 1

a). Sistema de hipótesis 1

Hipótesis Nula (H_0):

El liderazgo docente que prevalece en la dimensión de planificación curricular en las instituciones educativas de educación inicial del distrito de Chilca, Huancayo, NO es eficiente.

Hipótesis Alterna (H_1):

El liderazgo docente que prevalece en la dimensión de planificación curricular en las instituciones educativas de educación inicial del distrito de Chilca, Huancayo, es eficiente

b). Nivel de significancia

Representa el error de tipo I, es decir la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

c). Estadística de prueba

La variable aleatoria “X” se distribuye según la variable aleatoria “Chi Cuadrado” con 4 grados de libertad. Es decir:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

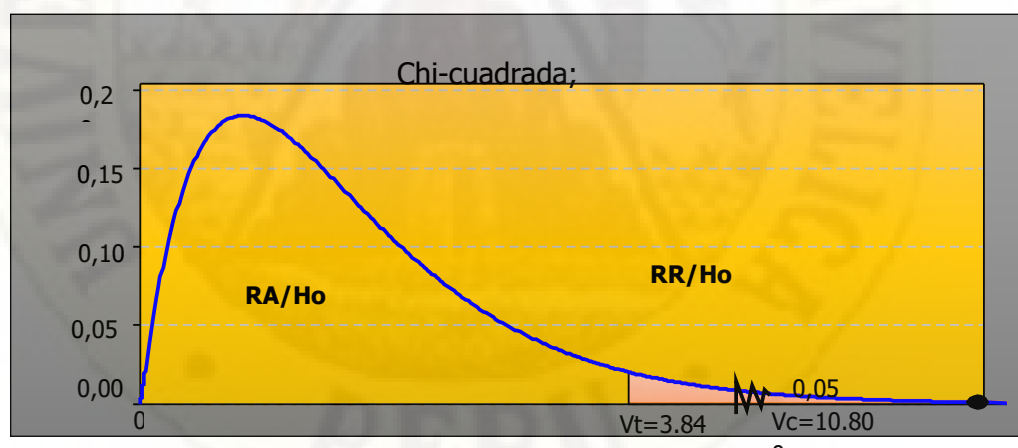
d). Cálculo del estadístico

Luego de aplicar la fórmula en los datos el liderazgo docente que prevalece en la dimensión de planificación curricular en las instituciones educativas de educación inicial del distrito de Chilca, Huancayo, se han obtenido el valor calculado “Vc” de la prueba Chi Cuadrado:

Tabla 6. Estadísticos de contraste hipótesis específico N° 1

Estadísticos de contraste	
El liderazgo docente que prevalece en la dimensión de planificación curricular en las instituciones educativas de educación inicial del distrito de Chilca, Huancayo, es eficiente.	
Chi-cuadrado	10,800 ^a
Gl	1
Sig. asintót.	,000
a. 2 casillas (100,0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5.	

$$\chi^2 = \sum \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} = 10.800$$



Fuente: SPSS Vs. 22.

Figura 6- Diagrama de la distribución chi cuadrado para la prueba de la significancia estadística de la hipótesis específica N° 1.

El Valor Tabulado (Vt) de la Chi Cuadrada para 1 grado de libertad es de **Vt=3.84**

e). Toma de decisión estadística:

Puesto que $\chi^2_{c} > \chi^2_t$ (**10.80 > 3.84**) decimos que se ha encontrado evidencia para rechazar la hipótesis nula; es decir el valor calculado se ubica en la región de rechazo de la Hipótesis Nula (**RR/H₀**). Asimismo, podemos mostrar para la prueba la probabilidad asociada al estudio:

$$Sig. = 0,000 < 0,05$$

Puesto que esta probabilidad es menor que 5% (0,05) se confirma en rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Concluimos que: El liderazgo docente que prevalece en la dimensión de planificación curricular en las instituciones educativas de educación inicial del distrito de Chilca, Huancayo, es eficiente.

4.2.2.2. Hipótesis 2

a). Sistema de hipótesis

Hipótesis Nula (H₀):

El liderazgo docente que prevalece en la dimensión de aprendizaje-enseñanza en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo, NO es eficiente.

Hipótesis Alterna (H₁):

El liderazgo docente que prevalece en la dimensión de aprendizaje-enseñanza en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo, es eficiente.

b) Nivel de significancia

Representa el error de tipo I, es decir la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

c) Estadística de prueba

La variable aleatoria “X” se distribuye según la variable aleatoria “Chi Cuadrado” con 4 grados de libertad. Es decir:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

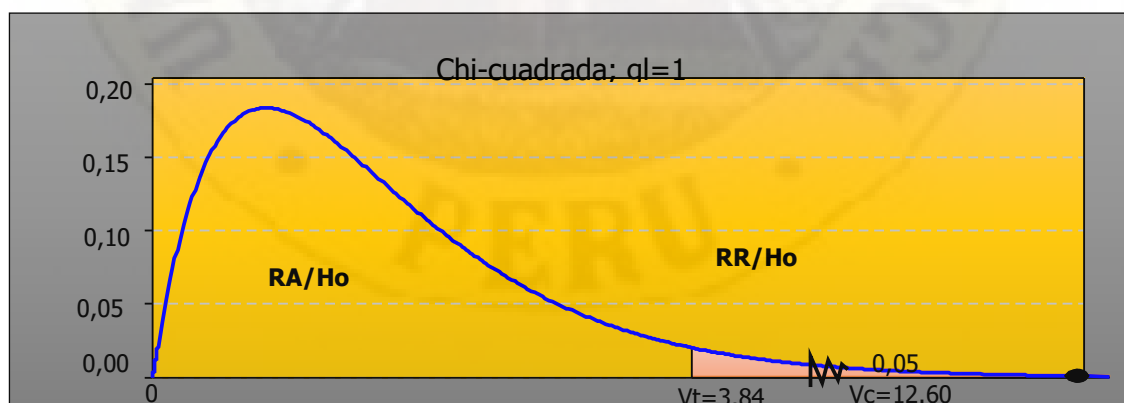
d) Cálculo del estadístico

Luego de aplicar la fórmula en los datos del liderazgo docente que prevalece en la dimensión de aprendizaje-enseñanza en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo, es eficiente, se han obtenido el valor calculado “**Vc**” de la prueba Chi Cuadrado:

Tabla 7. Estadísticos de contraste hipótesis específico N° 2

Estadísticos de contraste	
El liderazgo docente que prevalece en la dimensión de aprendizaje-enseñanza en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo, es eficiente.	
Chi-cuadrado	12,60 ^a
Gl	1
Sig. asintót.	,000
a. 2 casillas (100,0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5.	

$$\chi^2 = \sum \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} = 12.60$$



Fuente: SPSS Vs. 22.

Figura 7. Diagrama de la distribución chi cuadrado para la prueba de la significancia estadística de la hipótesis específica N° 2

El Valor Tabulado (**Vt**) de la Chi Cuadrada para 1 grado de libertad es de **et=3.84**

e) Toma de decisión estadística:

Puesto que $x^2 > t$ (**12.60 > 3.84**) decimos que se ha encontrado evidencia para rechazar la hipótesis nula; es decir el valor calculado se ubica en la región de rechazo de la Hipótesis Nula (**RR/H₀**). Asimismo, podemos mostrar para la prueba la probabilidad asociada al estudio:

$$Sig. = 0,000 < 0,05$$

Puesto que esta probabilidad es menor que 5% (0,05) se confirma en rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Concluimos que: El liderazgo docente que prevalece en la dimensión de aprendizaje-enseñanza en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo, es eficiente.

4.2.2.3. De hipótesis 3

a). Sistema de hipótesis específica N° 3:

Hipótesis Nula (H₀):

El liderazgo docente que prevalece en la dimensión de responsabilidad profesional en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo, NO es eficiente.

Hipótesis Alterna (H₁):

El liderazgo docente que prevalece en la dimensión de responsabilidad profesional en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo, es eficiente.

b) Nivel de significancia

Representa el error de tipo I, es decir la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

c) Estadística de prueba

La variable aleatoria “X” se distribuye según la variable aleatoria “Chi Cuadrado” con 4 grados de libertad. Es decir:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

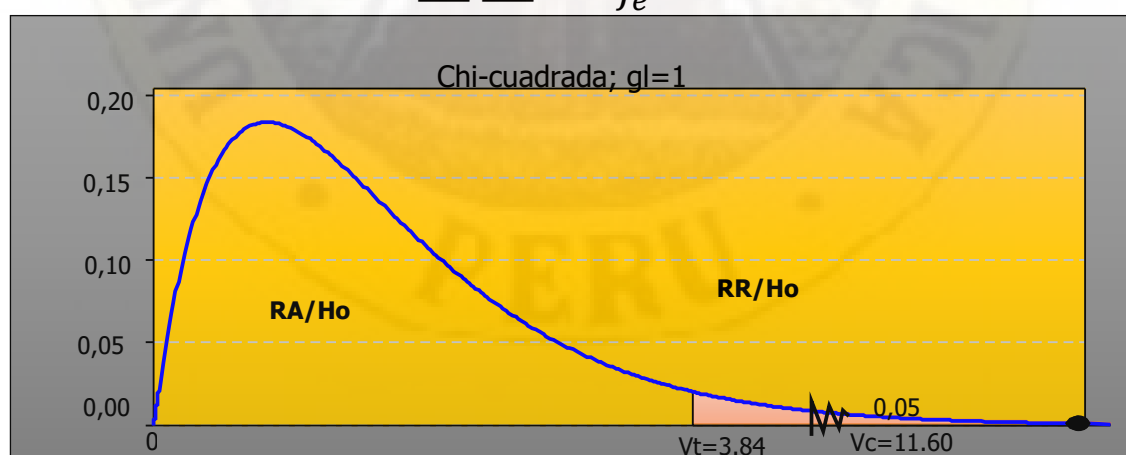
d) Cálculo del estadístico

Luego de aplicar la fórmula en los datos del liderazgo docente que prevalece en la dimensión de responsabilidad profesional en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo, es eficiente, se han obtenido el valor calculado “**Vc**” de la prueba Chi Cuadrado:

Tabla 8. Estadísticos de contraste hipótesis específico N° 3

Estadísticos de contraste	
El liderazgo docente que prevalece en la dimensión de responsabilidad profesional en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo, es eficiente.	
Chi-cuadrado	11,600 ^a
gl	1
Sig. asintót.	,000
a. 2 casillas (100,0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5.	

$$\chi^2 = \sum \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} = 11.60$$



Fuente: SPSS Vs. 22.

Figura 8. Diagrama de la distribución chi cuadrado para la prueba de la significancia estadística de la hipótesis específica N° 3

El Valor Tabulado (**Vt**) de la Chi Cuadrada para 1 grado de libertad es de **et=3.84**

d) Toma de decisión estadística:

Puesto que $\chi^2 > \chi^2_t$ (**11.60 > 3.84**) decimos que se ha encontrado evidencia para rechazar la hipótesis nula; es decir el valor calculado se ubica en la región de rechazo de la Hipótesis Nula (**RR/Ho**). Asimismo, podemos mostrar para la prueba la probabilidad asociada al estudio:

$$Sig. = 0,000 < 0,05$$

Puesto que esta probabilidad es menor que 5% (0,05) se confirma en rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Concluimos que: El liderazgo docente que prevalece en la dimensión de responsabilidad profesional en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo, es eficiente.

4.3. Discusión de resultados

El trabajo se ha realizado para conseguir el siguiente objetivo, determinar el tipo de liderazgo docente que prevalece en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo 2021,

Por tanto, se tiene el siguiente resultado global En la tabla 1 y figura 1, de la encuesta realizada a 20 docentes de las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, se observa que de 20 docentes encuestadas un 70% manifiestan que el liderazgo docente se realiza de manera eficiente; mientras que el 30% señalan que el liderazgo docente se realiza de manera poco eficiente. Concluyendo entonces que el mayor número de docentes señalan que el liderazgo docente es eficiente en las instituciones educativas de nivel inicial que laboran.

De igual modo, en la contratación de la hipótesis principal se ha hallado el siguiente resultado, puesto que esta probabilidad es menor que 5% (0,05) se confirma en rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Concluimos que: El liderazgo docente que prevalece en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo es eficiente.

El resultado hallado tiene relación con el resultado de otras investigaciones acerca de liderazgo docente realizados en contextos diferentes que la comunidad de Azapampa, por ejemplo, para Casares, (2001)

Liderazgo es la capacidad que posee un individuo, de influir en otras personas para el logro de objetivos determinados y que permite dirigir grupos de seres humanos para encauzarlos a alcanzar metas determinadas. El líder es el respaldo del equipo, es el que potencia a otros para que desarrollen sus inquietudes, iniciativas y creatividad; es quien fomenta la responsabilidad, el espíritu de equipo, el desarrollo personal y especialmente es el artesano de la creación de un espíritu de pertenencia que los une para colaborar y decidir las acciones a tomar. (p. 89)

Y Chiavenato, (1998), expresa del siguiente modo:

Liderazgo es la influencia interpersonal que se ejerce en determinada situación, por medio del proceso de comunicación orientado al logro de un objetivo a través de diferentes actividades. En este sentido, el líder tiene la capacidad de utilizar diferentes formas de poder para influir en la conducta de sus seguidores dirigiéndolos al logro de sus metas ya que las personas suelen hacer lo que sus líderes dicen y no lo que otros les dicen que hagan. (p.56).

Este resultado indica que el liderazgo pedagógico que ejercen los docentes de educación inicial en la comunidad de Azapampa, distrito de Chilca, provincia de Huancayo, nos indica que es eficiente, uno de los fundamentos por los que la labor en el aula es eficiente es que mayoría de ellas tienen muchos años de experiencia como profesoras de aula, muchas de ellas han trabajado en centros educativos unidocentes, eso les ha dado aprendizaje de cómo conducir el proceso de enseñanza y aprendizaje .

El modelo de liderazgo pedagógico se caracteriza por resaltar dos características esenciales, estos son. Se centra en la práctica de la mejora de la calidad de la enseñanza y el rendimiento de los estudiantes. Por tanto, liderazgo es una función distribuida más que un rol basado en la actividad, y se requiere una continua formación pedagógica que implica actualización de conocimientos y habilidades pedagógicas y didácticas, esto por lo que el conocimiento es la base de la práctica docente y además está en constante cambio a raíz del avance de la ciencia y la pedagogía

Conclusiones

1. El tipo de liderazgo docente que prevalece en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo 2021, es eficiente, toda vez que de 20 docentes encuestados un 70% manifiestan que el liderazgo docente que prevalece es eficiente; mientras que el 30% señalan que es poco eficiente.
2. El tipo de liderazgo docente que prevalece en la dimensión de planificación curricular en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo 2021, es eficiente, esta afirmación se evidencia en el resultado de encuesta realizada a 20 docentes, en el que un 75% manifiestan que el liderazgo docente que prevalece en la dimensión de planificación curricular es eficiente; y solamente un 25% indican que es poco eficiente.
3. El tipo de liderazgo docente que prevalece en la dimensión de enseñanza y aprendizaje en las instituciones educativas de educación inicial del distrito de Chilca, Huancayo 2021, es eficiente, esto porque de los 20 encuestados en la dimensión enseñanza y aprendizaje un 70% manifiestan que es eficiente; mientras que el 30% precisan que es poco eficiente.
4. El tipo de liderazgo docente que prevalece en la dimensión de responsabilidad profesional en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo 2021, es eficiente., ya que de los 20 docentes encuestadas en la dimensión de responsabilidad profesional un 75% manifiestan que la responsabilidad profesional se realiza de manera eficiente; mientras que el 25% indican que es poco eficiente.

Recomendaciones

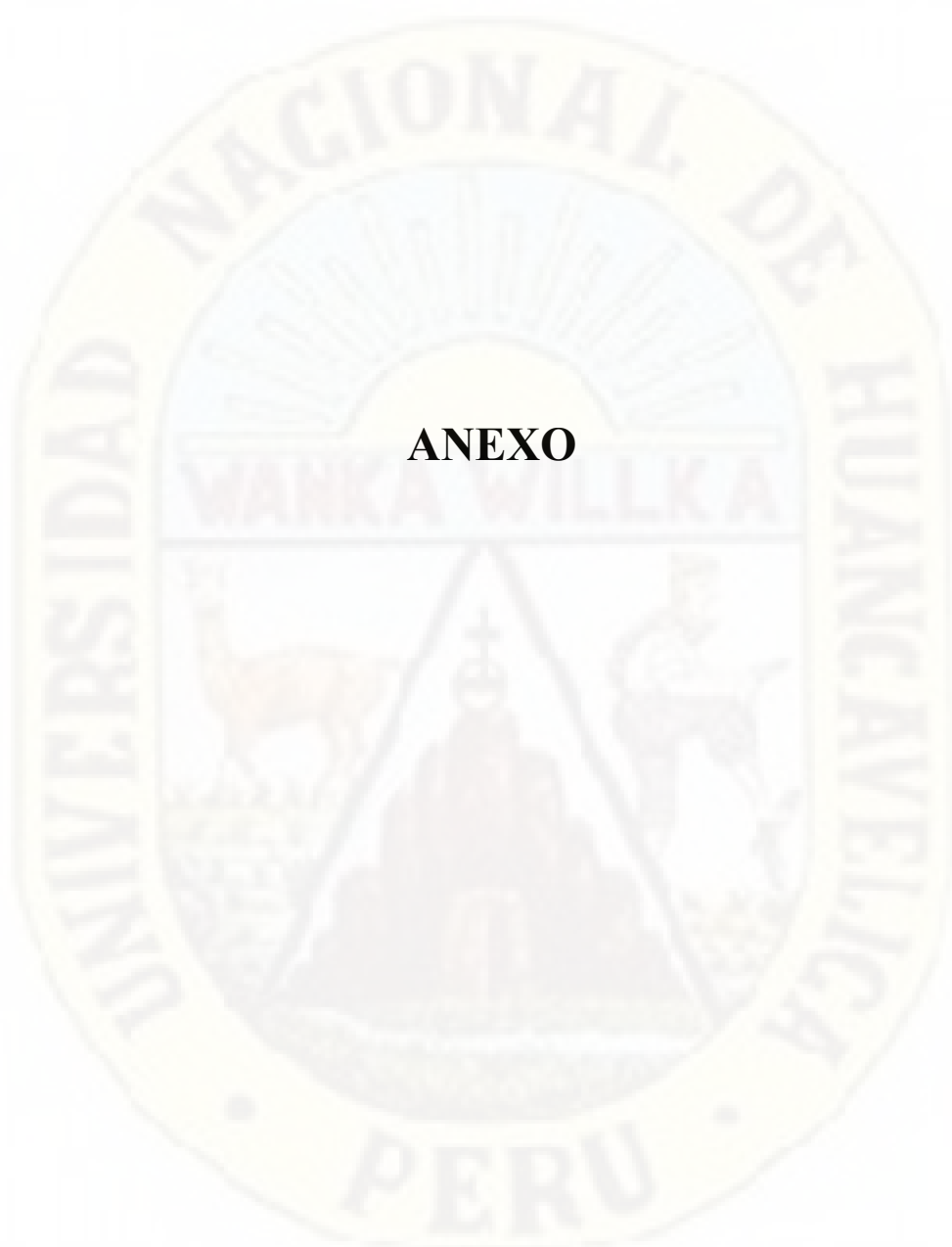
1. Se sugiere a los especialistas de educación inicial de UGLs, capacitar cada vez más en liderazgo pedagógico a los docentes de educación inicial, a fin de que su práctica pedagógica sea eficiente.
2. Realizar más investigaciones sobre temas de liderazgo pedagógico no solo en el nivel de educación inicial sino en otros niveles educativos de educación básica.



Referencias

- Aguilar, H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional. Tesis* . Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Ayoub, J. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana* . Madrid: Lulu Enterprises, Inc.
- Bolivar, A. (1995). *La evaluación de valores y actitudes* . Madrid-España: Anaya.
- Casares, D. (2001). *Líderes y educadores*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Chiavenato, A. (1998). *Introducción a la teoría general de administración*. Bogotá: McGrawHill.
- Chumpitaz, G. (2020). *Reflexiones sobre la práctica pedagógica en un aula de primer grado deprimaria de una institución educativa pública del distrito de Pueblo Libre* . Tesis . Lima: PUCP.
- Cifuentes, A. (2017). *Liderazgo del docente y disciplina en el aula*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar : Facultad de Humanidades.
- De León, P. (2018). *Liderazgo pedagógico y empoderamiento. Tesis* . Guatemala: UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR.
- Figueroa, J. (2016). *La actitud ante el inglés por parte de los estudiantes de la institución educativa secundaria ayapata 2016. Tesis*. Puno: Universidad Nacional de Altiplano de Puno.
- Gómez, J. (2017). 13 estilos de liderazgo. Recuperado de <https://ined21.com/13-estilos-de-liderazgo/>.
- Gonzales, K. (2015). *Trabajo en equipo y satisfacción laboral* . Guatemala : Universidad Rafael Landívar-Guatemala .
- Lloria.R. (5 de setiembre de 2017). 13 estilos de liderazgo. Lima , Peru.
- MINEDU . (2014). *Marco de buen desempeño docente*. Lima : Imprenta de Minedu.
- Morales, F. (1999). *Psicología social*. Madrid-España: Mc Graw Hill: .
- Noj, M. (2007). *El perfil del docente del siglo XXI. Tesis* . Guatemala: Universidad Galileo.
- Ñaupas , H., & et al. (2011). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis*. Lima: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Palomo, M. (2011). *Liderazgo y motivación de los equipos de trabajo*. México: Alfa Omega.

- Pérez, F. (2009). *El trabajo en equipo en el aseguramiento del sistema de gestión de calidad ISO 9001:2000-Escuintla*. Tesis. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Programa de capacitación y metodología . (2001). *Liderazgo efectivo en las organizaciones sociaes* . Chile : División de Organizaciones Sociales .
- Pucuhuayla, E. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huancayo*. tesis . Huancayo: UNCP.
- Redolfo, L. (2015). *“Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas públicas en el nivel secundario de la Ugel Jauja – Departamento de Junín*. Tesis . Lima: UNE.
- Ricaldi, I. y., Ricaldi, I. E., & Villalva, S. S. (2014). *La influencia de la motivación en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la sede central de la UNCP*. Tesis. Huancayo: UNCP.
- Ríos, R. (2015). *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital "Alto de la Alianza", en año 2015*. Tesis. Tacna : Universidad Privada de Tacna.
- Rufino, Y. (2019). *Desempeño docente e inteligencia emocional en docentes de Educación Inicial de Huánuco, 2017*. Tesis . Huancayo : UNCP.
- Salazar, A. (2002). *Etica y educación : Cuaderno pedagógico No. 17*. Guatemala : Ministerio de Educación Guatemala.
- Sánchez, P. (2017). *Habilidades sociales y actitud emprendedora en estudiantes del quinto de secundaria del distrito de Chhilca*. Tesis . Huancayo: UNCP.
- Tamayo, M. (1989). *El proceso de investigación científica*. México: Limusa.
- Taracena, B. (2016). *Liderazgo docente y su relación con las técnicas del trabajo en equipo*. Tesis. Campus de Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Torreles, e. a. (2011). Competencia de trabajo en equipo : definición y categorización. *Currículo y formación del profesorado*, 330 - 344.
- Winter, R. (2000). *Manual de trabajo en equipo*. Madrid: Diaz de Santos.



ANEXO

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Liderazgo docente en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema principal ¿Cómo es el liderazgo docente que prevalece en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo 2021? Problemas específicos a) ¿Cómo es el liderazgo docente en la dimensión de planificación curricular en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo 2021? b) ¿Cómo es el liderazgo docente en la dimensión de aprendizaje- enseñanza en	Objetivo principal Determinar el tipo de liderazgo docente que prevalece en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo 2021 Objetivos específicos a) Describir, el tipo de liderazgo docente que prevalece en la dimensión de planificación curricular en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito	Hipótesis principal El liderazgo docente que prevalece en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo es eficiente. Hipótesis específicas a). El liderazgo docente que prevalece en la dimensión de planificación curricular en las instituciones educativas de educación inicial del distrito de Chilca, Huancayo, es eficiente	Liderazgo docente	Planificación curricular	- Planifica las sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta las características de sus alumnos. - Planifica competencias, capacidades y desempeños a lograr - Organiza actividades de aprendizaje significativas - Prevé el tiempo para desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje - Organiza contenidos de acuerdo con los rasgos cognitivos de los alumnos	- Tipo de investigación es básica - Nivel es descriptiva Diseño Descriptiva simple Diagrama M-----O Donde: M: muestra y O es instrumento Métodos a). Descriptivo b). Explicativo Técnica: encuesta.

las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo 2021? c) ¿Cómo es el liderazgo docente en la dimensión de responsabilidad profesional en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo 2021?	de Chilca, Huancayo 2021 b) Describir, el tipo de liderazgo docente que prevalece en la dimensión de enseñanza y aprendizaje en las instituciones educativas de educación inicial del distrito de Chilca, Huancayo 2021 c) Describir, el tipo de liderazgo docente que prevalece en la dimensión de responsabilidad profesional en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo 2021	b). El liderazgo docente que prevalece en la dimensión de aprendizaje-enseñanza en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo, es eficiente c). El liderazgo docente que prevalece en la dimensión de responsabilidad profesional en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo, es eficiente.		Aprendizaje-enseñanza	• Motiva a los estudiantes utilizando dinámicas activas • Emplea lenguaje claro y sencillo en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje • Utiliza recursos didácticos de acuerdo con las necesidades de sus estudiantes. • Promueve el desarrollo del pensamiento creativo e imaginativo • Desarrolla contenidos con claridad y rigurosidad aplicando estrategias didácticas activas • Promueve un clima adecuado en el aula • Organiza ambiente físico del aula, espacios y equipos • Evalúa logros de aprendizaje	• Instrumento: cuestionario para la autoevaluación del liderazgo docente • Población - Constituye 20 docentes de las instituciones educativas de EI de Azapampa • Muestra 20 docentes de educación inicial de Azapampa. • Escala medición ✓ Siempre, ✓ A veces y ✓ Nunca
--	---	--	--	------------------------------	---	--

				Responsabilidad profesional	• Participa activamente en la gestión de la institución educativa. • Cumple sus responsabilidades administrativas y laborales. • Demuestra práctica de valores en el marco de los derechos humanos. • Reflexiona de su práctica pedagógica, del trabajo en equipo, colaboración con sus colegas y resultados del aprendizaje • Participa en las actividades de desarrollo profesional	
--	--	--	--	-----------------------------	---	--

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

CUESTIONARIO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DEL LIDERAZGO DOCENTE

Nombres y apellidos:

Lugar de ubicación de la institución educativa

INSTRUCCIONES:

Estimado profesor (a) en seguida se muestra preguntas, léalo detenidamente y marque según considere la respuesta. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

ESCALA	EQUIVALENCIA
3	Siempre
2	A veces
1	Nunca

Para determinar la valoración, marque con un aspa (x) en uno de los casilleros, de acuerdo con la tabla de equivalencia:

D1	PLANIFICACIÓN CURRICULAR	ESCALA DE VALORACIÓN		
		Siempre	A veces	Nunca
1	Planificas las sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta las características de los niños y niñas			
2	Planificas competencias, capacidades y desempeños a lograr en el desarrollo de sesión de aprendizaje			
3	Organizas actividades de aprendizajes significativas a fin de que los niños logren un aprendizaje significativo			
4	Prevés el tiempo para desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje			
5	Elaboras adecuadamente materiales didácticos de acuerdo al área curricular y edad del niño.			

6	Elaboras instrumentos para recoger evidencias de aprendizaje de los niños			
D2	DIMENSIÓN DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	Siempre	A veces	Nunca
7	Motivas con cariño a los niños utilizando dinámicas activas durante la sesión de aprendizaje			
8	Empleas lenguaje claro y sencillo en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje			
9	Utilizas recursos educativos oportunamente.			
10	Promueves el desarrollo del pensamiento creativo e imaginativo en los niños			
11	Desarrollas contenidos con claridad y rigurosidad aplicando estrategias didácticas activas			
12	Promueves trabajo en equipo en el aula a fin de que los niños participen en la construcción de sus aprendizajes			
13	Organizas ambiente físico del aula, espacios y equipos de acuerdo con la edad y necesidades de los niños			
14	Aplicas TICs como material de apoyo en la enseñanza y aprendizaje de los niños			
D3	RESPONSABILIDAD PROFESIONAL	Siempre	A veces	Nunca
15	Organizas estrategias para que los padres de familia sean los aliados del trabajo pedagógico en beneficio de sus hijos			
16	Cuando observas a los niños desmotivados para aprender, planificas nuevas estrategias didácticas para el logro de un aprendizaje significativo.			
17	Guías a los niños en su formación personal en el marco de la práctica de valores y el respeto de los derechos humanos			
18	Cuando participas en el trabajo en equipo, guías con entusiasmo a los demás miembros del equipo para lograr con eficiencia los objetivos propuestos.			

19	Enseñas constantemente a los niños a practicar la interculturalidad como estrategia para evitar la violencia entre niños de diferentes culturas			
20	Respetas la identidad cultural de los niños, de los padres de familia y de la comunidad.			

Muchas gracias



BASE DE DATOS

Participantes	VARIABLE: Liderazgo docente																							Total		
	Planificación curricular							Aprendizaje -enseñanza									Responsabilidad profesional									
	1	2	3	4	5	6	ST	7	8	9	10	11	12	13	14	ST	15	16	17	18	19	20	ST			
1	3	2	2	1	2	2	12	3	2	2	1	2	2	2	2	16	2	2	2	2	3	3	14	42		
2	3	2	3	2	3	2	15	3	2	2	2	2	2	3	2	16	2	2	2	2	2	3	13	44		
3	2	2	3	2	2	3	14	3	2	3	2	2	2	2	2	18	3	2	2	2	2	2	13	43		
4	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	3	2	3	3	16	53		
5	3	3	3	3	3	2	17	3	3	2	3	3	2	3	3	22	3	2	2	3	3	3	16	45		
6	3	3	3	3	2	3	17	3	3	2	2	2	2	3	2	16	3	2	3	3	2	3	16	49		
7	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	2	3	3	2	3	16	56		
8	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	59		
9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	3	3	2	3	17	58		
10	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18	58		
11	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	2	3	3	21	2	3	3	3	3	3	18	57		
13	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	57		
14	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	58		

15	2	2	2	2	3	2	13	3	2	3	3	2	3	2	3	21	2	2	3	2	2	2	13	47
16	3	2	2	2	2	3	14	2	3	3	2	3	3	2	3	21	3	3	3	3	3	3	18	53
17	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	57
18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	3	3	22	3	3	2	3	3	3	17	56
19	3	3	2	3	3	2	16	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	13	46
20	1	2	3	1	3	2	12	2	3	2	3	2	2	2	2	18	2	2	3	2	3	3	15	45



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL

FICHA DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. **Título de la Investigación:** Liderazgo docente en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo
- 1.2. **Nombre del instrumento motivo de evaluación:** cuestionario para la autoevaluación del liderazgo docente.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																	X			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																X				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
4. Organización	Existe una organización lógica.																X				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																X				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																	X			
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																	X			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																	X			
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																	X			

PROMEDIO DE VALORACIÓN

BUENA

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buen

Nombres y Apellidos:	Juan Carlos CÁRDENAS VALVERDE	DNI No	20048150
Dirección domiciliar:	Mz "L" lote 1, Palmera de Frontera – Musa – Lima	Teléfono/Celular:	964626190
Título Profesional	Licenciado en Educación		
Grado Académico:	Doctor		
Mención:	Ciencias de la Educación		



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. **Título de la Investigación:** Liderazgo docente en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo

1.2. **Nombre del instrumento motivo de evaluación:** cuestionario para la autoevaluación del liderazgo docente

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																X				
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																	X			
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
4. Organización	Existe una organización lógica.																X				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															X					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																X				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos															X					
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																	X			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																X				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																X				

BUENA

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Milca Betsabé HERRERA APONTE	DNI No	19963908
Dirección domiciliaria:	Av. Huancayo N° 250, San Agustín de Cajas	Teléfono/Celular:	954457834
Título Profesional	Licenciada en Educación Primaria		
Grado Académico:	Magíster		
Mención:	Docencia en Gestión Educativa		

18/03/2021



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL**

**FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO**

DATOS GENERALES

1.3. **Título de la Investigación:** Liderazgo docente en las instituciones educativas de educación inicial de Azapampa del distrito de Chilca, Huancayo

1.4. **Nombre del instrumento motivo de evaluación:** cuestionario para la autoevaluación del liderazgo docente

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																X				
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																	X			
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
4. Organización	Existe una organización lógica.																X				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																X				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																X				
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																	X			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																X				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																X				

PROMEDIO DE VALORACIÓN

BUENA

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Beatriz V. Gonzales Hinojosa	DNI No	20036216
Dirección domiciliar:	Jr. Castilla Ramon s/n	Teléfono/Celular:	984701330
Título Profesional	Doc. en Educación Técnica		
Grado Académico:	Maestra en Educación		
Mención:	Investigación y Docencia Superior		

Firma

20/03/2021