



*VICERRECTORADO ACADÉMICO*

*ESCUELA DE POSGRADO*

**TESIS**

**LIDERAZGO DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL  
RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA JULIO CESAR TELLO, ICA AÑO 2021**

**PRESENTADO POR:**

**BACH: ALYS YISSET GUILLINTA HERNÁNDEZ**

**Código Orcid: 0009-0000-4834-9525**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN  
DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**LIMA – PERÚ**

**2023**



*VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESCUELA DE POSGRADO*

**TÍTULO DE LA TESIS**

**LIDERAZGO DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL  
RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA JULIO CESAR TELLO, ICA AÑO 2020**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**DESARROLLO DE UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD  
CONECTADA AL EMPLEO Y EL SERVICIO A LA SOCIEDAD**

**ASESOR: DR. NINO DELGADO VIERA**

**Código orcid: 0000-0003-3777-07665**

**LIMA – PERÚ**

**2023**

# LIDERAZGO DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JULIO CESAR TELLO, ICA AÑO 2021

## INFORME DE ORIGINALIDAD

11%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	4%
2	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Jose Carlos Mariategui Trabajo del estudiante	1%
6	1library.co Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1%
8	rai.uapa.edu.do	

---

Fuente de Internet

<1 %

---

9

Submitted to Universidad de Guayaquil

Trabajo del estudiante

<1 %

---

10

repositorio.unprg.edu.pe:8080

Fuente de Internet

<1 %

---

11

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

---

12

renati.sunedu.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

---

13

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

## **DEDICATORIA**

Esta tesis la va dedicado a Dios, y familiares mi gratitud y admiración a mis progenitores, porque sin ellos no hubiera logrado lo que hice. Gracias por sus bendiciones a lo largo de mi vida por protegerme y guiarme siempre por la senda del bien.

## **AGRADECIMIENTO**

A todos los catedráticos de la Escuela de Posgrado,  
por sus valiosos consejos que aportaron  
oportunamente. Para culminar mi trabajo con éxito.

## **RECONOCIMIENTO**

A esta casa superior EPG – UAP, por la oportunidad brindada y ser parte de mi superación profesional y mi ascenso académico.

## INDICE

DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RECONOCIMIENTO.....	vi
INDICE DE CONTENIDOS.....	vii
TABLAS.....	ix
FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	15
CAPITULO I: PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1. DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	17
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACION.....	20
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	20
1.5. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION.....	21
1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO.....	23
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	24
2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	24
2.2 BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS.....	29
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	36
CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	39
3.1 HIPOTESIS GENERAL.....	39
3.2 HIPOTESIS ESPECÍFICAS.....	39
3.3 DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES.....	40
3.4. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES.....	41
CAPITULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	42
4.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	42
4.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	42
4.3 MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	43
4.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	45
4.5 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	46
4.5.4 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	47

4.5.5 ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN.....	48
CAPITULO V: RESULTADOS.....	49
5.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO.....	49
ANALISIS INFERENCIAL.....	70
5.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	75
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES.....	85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	86
ANEXOS.....	92
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	93
ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	94
ANEXO 3: DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL PLAN DE TESIS.....	96
ANEXO 4: INFORME DEL ASESOR.....	97

## INDICE DE TABLAS

1	Operacionalización de las variables	41
2	Procesamiento y análisis de datos	48
3	El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad de gestión integral	50
4	El liderazgo docente favorece la capacidad de gestión y optimización de recursos	51
5	El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad de gestión y planificación	52
6	El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad humana y el dialogo	53
7	El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad humana y la empatía	54
8	El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad humana y su compromiso	55
9	El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad técnica de los programas	56
10	El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad técnica de las aulas virtuales	57
11	El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad técnica y la innovación	58
12	El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad técnica y la creatividad	59
13	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y el aprendizaje con el uso de contenidos curriculares.	60
14	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y el aprendizaje mediante planificación de las sesiones	61
15	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y el aprendizaje mediante el desarrollo de unidades temáticas.	62
16	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y la enseñanza mediante el uso de las metodologías	63

17	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y la enseñanza mediante los procedimientos	64
18	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y la enseñanza mediante la evaluación	65
19	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y participación de los padres en la gestión	66
20	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y participación de las autoridades para aprovechar su experiencia	67
21	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y participación de la sociedad de manera practica	68
22	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y participación de los docentes en el desarrollo de la didáctica	69

## INDICE DE FIGURAS

1	El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad de gestión integral	50
2	El liderazgo docente favorece la capacidad de gestión y optimización de recursos	51
3	El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad de gestión y planificación	52
4	El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad humana y el dialogo	53
5	El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad humana y la empatía	54
6	El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad humana y su compromiso	55
7	El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad técnica de los programas	56
8	El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad técnica de las aulas virtuales	57
9	El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad técnica y la innovación	58
10	El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad técnica y la creatividad	59
11	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y el aprendizaje con el uso de contenidos curriculares.	60
12	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y el aprendizaje mediante planificación de las sesiones	61
13	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y el aprendizaje mediante el desarrollo de unidades temáticas.	62
14	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y la enseñanza mediante el uso de las metodologías	63
15	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y la enseñanza mediante los procedimientos	64

16	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y la enseñanza mediante la evaluación	65
17	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y participación de los padres en la gestión	66
18	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y participación de las autoridades para aprovechar su experiencia	67
19	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y participación de la sociedad de manera practica	68
20	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y participación de los docentes en el desarrollo de la didáctica	69

## RESUMEN

El principal objetivo del trabajo fue analizar la gestión docente en las instituciones educativas relacionadas con el rendimiento académico de los educandos del centro educativo Julio Cesar Tello, Ica 2021. La indagación fue de **enfoque cuantitativo**, estudio básico, de nivel descriptivo-correlacional, no experimental, su método fue hipotético deductivo. Con universo poblacional fue de 80 estudiantes encuestados, se empleó la encuesta con su respectivo instrumento el cuestionario. Los **resultados** evidenciaron una relación significativa de las dos variables. Las **conclusiones** evidenciaron relación directa y significativa del liderazgo docente y rendimiento académico de los educandos del centro educativo Julio Cesar Tello, Ica con una  $r$  de 0,502 considerado nivel medio. La contrastación de la hipótesis específica 1, entre el liderazgo docente y capacidad de gestión, tienen una asociación significativa con una  $r$  de 0,341 considerado nivel regular. En contrastación de la hipótesis específica 2, entre liderazgo docente y la capacidad humana se concluye que existe una asociación significativa con una  $r$  de 0,509 considerado nivel medio. En contrastación de la hipótesis específica 3, entre liderazgo docente y la capacidad técnica se concluye que existe una asociación significativa con una  $r$  de 0,514 considerado nivel medio. Lo que indica que los docentes han desarrollado un liderazgo transformacional para hacer frente la realidad actual de emergencia educativa que pasa el país. Por otro lado, el liderazgo docente se ha adecuado a la acelerada globalización, que ha cambiado radicalmente la modalidad de aprendizaje en las instituciones educativas, convirtiéndolo de presencial a virtual. En tal sentido, el liderazgo docente ha cumplido un rol muy importante para afrontar la realidad educativa, logrando un rendimiento académico favorable, garantizando la indagación científica y tecnológica de los educando, propiciando el aprendizaje mediante la comunicación, dialogo y ponderación social, proponiendo un modelo educativo más humano y tolerante acorde a la realidad de la región, con un clima cordial, innovador y proactivo y valorando usos y costumbres de los pueblos.

**PALABRAS CLAVE:** Liderazgo Docente, Rendimiento Académico de Estudiantes

## ABSTRACT

The main objective of the work was to analyze teaching management in educational institutions related to the academic performance of students at the Julio Cesar Tello educational center, Ica 2021. The investigation had a quantitative approach, basic study, descriptive-correlational level, non-experimental. , his method was hypothetical deductive. With a population universe of 80 students surveyed, the survey was used with its respective instrument, the questionnaire. The results showed a significant relationship between the two variables. The conclusions showed a direct and significant relationship between teaching leadership and academic performance of the students of the Julio Cesar Tello educational center, Ica with an  $r$  of 0.502 considered a medium level. The contrast of specific hypothesis 1, between teaching leadership and management capacity, has a significant association with an  $r$  of 0.341 considered a regular level. In contrast to specific hypothesis 2, between teaching leadership and human capacity, it is concluded that there is a significant association with an  $r$  of 0.509, considered a medium level. In contrast to specific hypothesis 3, between teaching leadership and technical capacity, it is concluded that there is a significant association with an  $r$  of 0.514 considered a medium level. Which indicates that teachers have developed transformational leadership to face the current reality of educational emergency that the country is experiencing. On the other hand, teaching leadership has adapted to accelerated globalization, which has radically changed the learning modality in educational institutions, converting it from face-to-face to virtual. In this sense, teaching leadership has played a very important role in facing the educational reality, achieving favorable academic performance, guaranteeing the scientific and technological inquiry of students, promoting learning through communication, dialogue and social consideration, proposing a model more humane and tolerant educational system in accordance with the reality of the region, with a cordial, innovative and proactive climate and valuing the uses and customs of the people.

**KEYWORDS:** Teacher Leadership, Student Academic Performance

## INTRODUCCIÓN

El trabajo de indagación tiene como finalidad analizar el liderazgo docente relacionado al rendimiento académico de los educandos del centro educativo Julio Cesar Tello, Ica año 2020. En actuales circunstancias donde la humanidad entera vive una realidad apremiante por la Covid -19, el papel de los docentes se torna importante, dado que de ellos depende la continuidad académica de los miles de estudiantes, en tal sentido, el siguiente trabajo, se torna importante porque liderazgo del docente contribuye el en rendimiento académico de los educandos, quienes se han visto perjudicados con esta repentina realidad, donde los centros educativos no tenían dentro de sus programaciones afrontar esta situación de emergencia sanitaria que ha paralizado todas las actividades humanas, en estas circunstancias, el liderazgo docente, esfuerzo de los padres de familia cumplen una responsabilidad única, de continuar con la educación de sus hijos, a pesar de diversas dificultades dentro y fuera las instituciones educativas. Es por esta situación, vale la pena abordar la situación de los maestros, padres de familia y las diversos centros educativos, en este caso específico del centro educativo Julio Cesar Tello de la provincia de Ica, una institución como todos, ha tenido que ingeniársela para salir adelante en esta situación de emergencia, el desarrollo pedagógico ha tenido que variar de la modalidad presencial, a la modalidad virtual, asimismo, los estudiantes han tenido que adaptarse a la virtualidad, cambiando sus hábitos de estudio, las formas de desarrollar sus tareas, adecuarse a nuevos estilos de aprendizaje, convivir más en casa con los familiares y los demás miembros de la familia. Allí nace el compromiso y apoyo del docente, a las carencias de planificación del estado, donde se afianza la relación del liderazgo del docente dentro del logro del aprendizaje de los educandos, obviamente con el apoyo de la ciudadanía y los familiares.

En la provincia de Ica, las instituciones educativas al parecer se evidencia esta falencia, es el principal propósito para desarrollar este trabajo, dado que, con las evidencias identificadas, se puede aportar a su mejora, que sea una motivación para mejorar no solo, el liderazgo docente, sino la mejora del aspecto curricular de las instituciones para mitigar la emergencia del bajo rendimiento académico, una gestión acorde con la realidad de cada región, conocer los problemas que afectan al sector educación donde todos tenemos que converger para seguir afrontando y mejorando la enseñanza aprendizaje de los jóvenes que son el futuro del país. Como sociedad, todos somos responsables de su adaptación y su modernización permanente para responder con éxito las exigencias que la sociedad

requiere, para ello, es primordial contar con herramientas tecnológicas, sobre todo que las autoridades tengan un derrotero político para facilitar el aprendizaje. Dentro de estas exigencias tecnológicas que requieren las instituciones educativas, el apoyo de las autoridades políticas es primordial, incluyendo a la ciudadanía y los padres de familia en general.

Respecto a la parte metodológica el estudio desarrollo 6 capitulo los mismos que se referencian tal como sigue:

En cap. 1, se desarrollaron planteamiento de sus problemas referenciando los problemas y los objetivos, donde se precisa sus delimitaciones que permiten justificar su importancia y la indagación.

En cap. 2, se desarrollaron correspondiente al marco teórico referenciando sus antecedentes sus bases teóricas, enfatizando sus términos básicos.

En cap. 3, se desarrollaron las hipótesis con sus variables de la indagación considerando sus hipótesis generales y específicas, la conceptualización y operacionalizacion de sus variables.

En cap. 4, se desarrollaron sus aspectos metodológicos, señalando sus enfoques tipos de estudio, su unidad poblacional y sus respectivos técnicas e instrumentos de estudio.

En cap. 5, se desarrollaron los resultados enfatizando los datos descriptivos e inferenciales con el apoyo de la estadística.

En cap. 6, se desarrollaron la discusión de los resultados entre los datos recogidos y los antecedentes referenciados, enfatizando las conclusiones y recomendaciones, agregando a ello, las bibliografías y los anexos.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

Respecto al tema del liderazgo docente, se ha escrito y se ha dicho infinidad de conceptos en los últimos tiempos, sin embargo, el propósito de esta investigación tiene como propósito conocer el liderazgo docente, en situaciones especiales como las actuales donde las clases son por medio de plataformas virtuales. Las instituciones educativas en el mundo siempre han funcionado bajo el liderazgo docente, respaldado por las normas constitucionales que ponderan la educación como derecho, en ese sentido este estudio lo que trata es conocer lo relacionado al liderazgo de los docentes en rendimiento académico de los educandos en el centro educativo Julio Cesar Tello, Ica. Tal como señala UNESCO. “Los líderes pedagógico o directores carecen de adiestramiento para liderar y conducir a los maestros, carecen de competencia para desarrollar el plan de gestión institucional indispensable para liderar una institución, de lo contrario no se podrá evaluar el trabajo del docente. Por tanto, es indispensable generar situaciones favorables para mejorar el liderazgo de quienes lideran la educación.

En Chile, el liderazgo docente ha evidenciado una importancia marcada en los últimos años, ello, se evidencia con los resultados de sus indagaciones educativas a nivel nacional y global, donde la política educativa del estado, cumple un rol protagónico, donde se observa una gran diferencia en la calidad de los centros educativos que

cuentan con herramientas tecnológicas implementados por el estado, que ha permitido afrontar la situación de emergencia sin mayores contratiempos, considerando el liderazgo como punto central de la educación.

Al respecto, Alonso, M. (2016), señala que. “Quien se hace cargo de la responsabilidad de gerenciar una institución educativa, lejos de administrar debe protagonizar el liderazgo pedagógico, para lograr indicadores favorables al margen de la condición vivencial” (p. 311), el líder debe asumir una visión importante dentro del centro educativo involucrando a toda la sociedad. En Colombia, el liderazgo docente es considerado como elemento clave para la sostenibilidad de la educación que busca fortalecer el sentido formativo y ético del aprendizaje, lo que conlleva la responsabilidad de las autoridades estar a la altura de las circunstancias que requiere el país. Persigue mejorar la cultura organizacional y desarrollo integral de las instituciones.

Durante los últimos años, a nivel Perú, se ha evidenciado que los centros educativos carecen de liderazgo docente entre sus miembros, los cargos directivos son cubiertos por educadores de mayor antigüedad, que supuestamente tienen mayor experiencia empírica, empero, carece de liderazgo para conducir a una I.E, a nivel administrativo y pedagógico. En un dialogo con trabajadores de la I.E. que conforman el campo de estudio, se evidenció que no cuentan con planes estratégicos, las herramientas de gestión fueron desarrollados por docentes contratados. el director trabajo con ellos todo lo concerniente al aspecto pedagógico, en su condición de autoridad y líder, ha recorrido a los contratados por su situación dependiente a cargo de su despacho, por lo que son mal elaborados, porque no conocen la realidad educativa de la institución. Esta situación, evidencia falta de conocimiento del director como líder pedagógico, respecto a su gestión y escaso liderazgo docente en la I.E, que no desarrolla un correcto reconocimiento de la labor docente. Por tal motivo, es importante tener autoridades que expresen liderazgo en el campo pedagógico con actualización permanente y adecuada relacionada a la educación, que sea conocedor de la gestión pedagógica e institucional, para poder realizar una buena gestión, el liderazgo es primordial para dirigir y cumplir los propósitos trazados por el centro educativo. El liderazgo pedagógico del directivo es primordial, porque logra descifrar las vivencias que ocurren en las I.E. de tal forma que las actividades institucionales no sean meros por la actitud negativa de los docentes.

## **1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1. Delimitación espacial**

Por su temporalidad esta indagación fue considerado de actualidad, por tano se llevó acabo en el centro educativo Julio Cesar Tello de Ica, relacionado al liderazgo docente y rendimiento académico de los educandos.

### **1.2.2. Delimitación social**

La indagación favorece a la comunidad educativa de Ica, por lo cual su unidad de análisis fueron los estudiantes del centro educativo Julio Cesar Tello.

### **1.2.3. Delimitación temporal**

La indagación por su naturaliza académica, fue considerado como un estudio de actualidad por tal motivo fue desarrollado en el periodo 2021

### **1.2.4. Delimitación conceptual**

La indagación estuvo basado en la referenciarían de las variables del estudio, con el uso de las metodologías y teorías científicas para determinar las dimensiones del estudio que permitió desarrollar las bases teóricas.

## **1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL**

¿Cuál es la influencia del liderazgo docente en el rendimiento académico de los educandos del centro educativo Julio Cesar Tello, Ica año 2021?

### **1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- a) ¿Cuál es la influencia del liderazgo docente y capacidad de gestión en el rendimiento académico de los educandos del centro educativo Julio Cesar Tello, Ica año 2021?
- b) ¿Cuál es la influencia del liderazgo docente y capacidad humana en el rendimiento académico de los educandos del centro educativo Julio Cesar Tello, Ica año 2021?
- c) ¿Cuál es la influencia del liderazgo docente y capacidad técnica en el rendimiento académico de los educandos del centro educativo Julio Cesar Tello, Ica año 2021?

## **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la influencia del liderazgo docente en el rendimiento académico de los educandos del centro educativo Julio Cesar Tello, Ica año 2021

### 1.4.2. Objetivos específicos

- a) Establecer la influencia del liderazgo docente y capacidad de gestión en el rendimiento académico de los educandos del centro educativo Julio Cesar Tello, Ica año 2021
- b) Precisar la influencia del liderazgo docente y capacidad humana en el rendimiento académico de los educandos del centro educativo Julio Cesar Tello, Ica año 2021
- c) Definir la influencia del liderazgo docente y capacidad técnica en el rendimiento académico de los educandos del centro Julio Cesar Tello, Ica año 2021

## **1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. JUSTIFICACIÓN**

#### **Justificación teórica**

El presente análisis se justifica en su aspecto teórico, ya que aporta al área del conocimiento desarrollando los aspectos los conceptuales de las variables del trabajo. Las variables en referencia, liderazgo docente y desempeño académico de los educandos, se examinan clasificando las bibliografías especializadas con el propósito de brindar la base teórica adecuados para el estudio.

#### **Justificación metodológica**

La indagación se justica en su aspecto metodológico, debido a que emplea el método general y específico, como guía para desarrollar la indagación, que propone el esquema oficial exigido por la EPG - UAP, en su desarrollo

metodológico se aplican el análisis descriptivo correlacional como fundamento científico, que se referencia en la línea de investigación, que se pondera con un enfoque cuantitativo que permite responder a las hipótesis planteadas.

### **Justificación práctica**

La investigación se justifica de manera práctica, en el sentido de que los resultados a los cuales se arribe en este estudio, servirán para que los responsables del centro educativo tomen decisiones en favor de mejorar el liderazgo del docente y rendimiento académico del estudiante, facilitando su aprendizaje; además pueden ser empleados para la realización de políticas educativas en los colegios de nivel local, regional y nacional. Asimismo; las conclusiones halladas en el presente análisis, será punto de referencia para futuros estudios de similar iniciativa, por lo que los resultados hallados se pondrá a disposición de la comunidad educativa y la ciudadanía vinculado con la educación del distrito, que tengan interés en ampliar el presente estudio.

### **Justificación social**

En su aspecto social el estudio encuentra su justificación en el interés de la ciudadanía, por querer conocer la realidad de los centros educativos, conocer sobre el liderazgo docente y rendimiento académico de los educandos, sobre todo en las actuales circunstancias apremiantes que vive el país. Por ello, mediante este estudio se propone motivar la sociedad interesarse por la educación, bajo el concepto de liderazgo, que no solo tiene que ser a nivel docente, sino a nivel social, en el entendido de que la comunidad juega un desempeño protagónico en la realización educativo de sus hijos. Ya que del desarrollo de la función del liderazgo dependerá el éxito o fracaso de las futuras generaciones para construir una sociedad con valores, sobre todo una sociedad más tolerante.

## **1.5.2. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

La pesquisa de este trabajo se considera de vital importancia desde el ámbito educativo, ya que al plantearse el concepto de liderazgo del docente y rendimiento académico de los escolares, se podrá evidenciar la oportunidad de examinar la posibilidad de implementar acciones correctivas a las limitaciones en los centros educativos, se podrá ponderar el desenvolvimiento de las actividades del

liderazgo, que permitirá motivar el aprendizaje, buscando el cambio mediante la innovación, sobre todo, fortalecer en los maestros sus roles y tener referenciados los objetivos respecto a la enseñanza en la era de la virtualidad. Motivar que el docente ponga en práctica su sapiencia, su experiencia profesional, para que aplique sus conocimientos, a través de los procesos intelectuales de última data. Por otro lado, también es importante, porque evidencia el desarrollo de las habilidades sociales que permite compartir y asumir roles dentro de la comunidad, para lo cual es primordial motivar su desarrollo.

## **1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

Este estudio se consideró factible toda vez que su desarrollo estuvo garantizado por el investigador desde su etapa de planificación hasta terminar el desarrollo del informe final. Para recolectar la información se contó con el apoyo voluntario de los estudiantes del centro educativo Julio Cesar Tello de Ica. En tal sentido, el estudio fue factible por lo que su consecución final estuvo garantizado.

## **1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO**

- **Tiempo:** Respecto al tiempo todas las limitaciones fueron superadas con la cooperación de los estudiantes que participaron de manera voluntaria, por lo que recolecto los datos en tiempo estimado.
- **Material:** Respecto al material las limitaciones fueron superadas con el aporte del autor, que presupuestó los materiales a ser empleados en el presente trabajo.
- **Personal:** En relación a los recursos humanos no hubo limitaciones porque se contó con apoyo voluntario de los estudiantes del centro educativo Julio Cesar Tello.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO O CONCEPTUAL**

### **2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA**

#### **2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

*Gómez (2017) en su estudio titulada Modelo de liderazgo pedagógico y su impacto en desempeño de los docentes en el ámbito de la educación particular – Chile.* Desarrolló su estudio en modalidad de tesis sustentado en la Universidad Alberto Hurtado-Chile, el estudio desarrolló propósitos académicos respecto al líder pedagógico con su implicancia dentro del desempeño del docente en relación al sistema educativo público en Chile. El estudio se desarrolló con metodología científica con enfoque cualitativo, con teorías que permitieron el desarrollo de las estrategias conceptuales que facilitaron la definición de las conclusiones que la socialización las competencias de los profesionales fomentan las buenas prácticas dirigenciales, que contribuyen al mejoramiento de los resultados respecto al aprendizaje y la gestión de proyectos educativos.

*Medina & Gómez (2016) en su indagación titulada. El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para el desarrollo del programa de mejora en centro de educación secundaria - Universidad Pontificia Universidad Católica de Valparaíso Chile,* señalan que el objetivo del estudio fue evidenciar las estrategias más adecuadas para encontrar un Liderazgo adecuado que la capacidad de desarrollar programas innovadores en los colegios de nivel Secundario. Para su desarrollo se empleó el enfoque cuantitativo de corte descriptivo-exploratorio, su técnica fue aplicada en modalidad de encuesta con su respectivo cuestionario. Las conclusiones fueron las siguientes. Las pertinencias en la formación de nuevos líderes son ponderados de manera significativa con programas que dependen de la colaboración de los líderes. Asimismo, los directivos se sienten identificados con la mejora de los programas académicos, para ello, promueven las competencias de gestión de proceso con la participación del personal del área de recursos de la institución, para poder alcanzar una mejor gestión en el centro educativo.

*Arismendi, Pereira, Poveda & Sarmiento (2016)* en su indagación titulada *Prácticas del desempeño del docente que ponen en acción políticas en centros educativos de Bogotá*, desarrollado en modalidad de tesis sustentado en la Pontificia Universidad Javeriana-Bogotá, los autores señalan que tuvo como objetivo conocer las prácticas de desempeño del docente que se evidencian para lograr los alcances en la política de calidad en los centros educativos de Bosanova y Débora Arango Pérez. Se utilizó metodologías científicas con enfoque cualitativo, se aplicó técnica de encuesta dirigido a los docentes y autoridades de la referida institución. El estudio tuvo las siguientes conclusiones, las autoridades de los colegios y los docentes lideran el desarrollo de políticas institucionales. Las autoridades académicas de la institución están comprometidos con el PEI y POA de la institución. En el mismo sentido, las políticas de calidad que se propone en el Distrito de Bogotá gozan de aceptación de toda la ciudadanía, que forman de los programas educativos, que favorecen la gestión del referido centro educativo.

*Horn & Marfan (2010)*, en su trabajo titulada, *Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: Revisión de la investigación - Chile*, los autores manifiestan que el estudio fue con el objetivo conocer la relevancia de la indagación empírica realizado, respecto al vínculo entre liderazgo y las evidencias del aprendizaje la educación básica chilena. Se concluye que, en todos los trabajos relacionados al tema, ha evidenciado que la labor de los directivos son elementos importantes que están atrás de la eficiencia del educando. Situación que impacta en la calidad de los centros educativos, contar con un director de experiencia comprobada, que posee suficiente autoridad para asumir responsabilidades adecuadas, respecto a las capacitaciones motivado a los docentes, lo cual es la médula fundamental de una buena gestión en la escuela.

*Alterio & Pérez (2009)*, en su trabajo de indagación titulada *Evaluación de la función del docente conforme al desempeño de los profesores y la opinión estudiantil*, los autores afirman que el estudio fue con el objetivo evaluar las funciones de los maestros de acuerdo su desempeño y según la percepción de los educandos. El método empleado en el trabajo fue descriptivo transversal, su unidad muestral fue de 52 maestros y 210 educandos determinados a través del muestro aleatorio estratificado. Para recoger datos se aplicó la encuesta respecto al desempeño docente y la satisfacción de los educandos, que en su conclusión da cuenta de una asociación significativa.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

*Arana & Coronado (2017) en su trabajo de indagación titulada: Liderazgo Directivo y Desempeño del Docente en una Institución Educativa Parroquial - Distrito de San Isidro.* El estudio se desarrolló como tesis. Los autores señalan que su estudio fue con la finalidad de conocer el enlace propuesto en las variables de estudio; estilos de liderazgo directivo y desempeño docente, del centro educativo Parroquial, distrito - San Isidro. La esquematización tuvo un diseño correlacional. Se aplicó la encuesta en base a un instrumento elaborado para tal fin, el trabajo de campo se aplicó a todo el universo poblacional de 48 maestros. En ese sentido para saber los resultados del desempeño docente se examinaron los registros de evaluación del centro educativo. Cuyos resultados evidenciaron relación entre las 2 variables estilo de liderazgo directivo y desempeño del docente, con mayor énfasis en el Liderazgo Transformacional respecto al desempeño de los docentes en el centro educativo en referencia.

*Ayvar (2014) en su indagación titulada Liderazgo Pedagógico del director y Evaluación del Desempeño Docente en Instituciones Educativas del Nivel Secundario Red N° 09.1 Distrito de Villa María del Triunfo,* desarrollado como tesis, donde el investigador da cuenta que el presente trabajo tiene como objetivo analizar el liderazgo pedagógico y desempeño del docente. Para tal fin se desarrolló un estudio con una estructura básica cuyos variables fueron liderazgo pedagógico del director y desempeño docente. El trabajo se desarrolló en el centro educativo de educación secundaria en la RED N° 09, del distrito de Villa María del Triunfo. Su unidad poblacional fueron 4 directivos y 200 maestros. Contó con un diseño de indagación transaccional, correlacional. Para recoger datos fueron empleados la encuesta con sus instrumentos que fue preparado para tal fin. Sus resultados encontrados evidenciaron la inconsistencia en el liderazgo pedagógico del director y desempeño de docente, en tal sentido, fue rechazado la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna. Estos resultados fueron corroborados mediante la prueba de Kruskal-Wallis con incidencia significativa en el liderazgo pedagógico y desempeño del docente con nivel de significancia al 95% con un p v. de 0.00; asimismo, fue aplicada la prueba de regresión lineal que permitió evidenciar la incidencia en el liderazgo pedagógico en un 42,4% respecto al desempeño del docente.

*Zarate (2011), en su investigación titulada Liderazgo directivo y Desempeño del Docente en Instituciones Educativas de Primaria del Distrito de Independencia,* trabajo fue desarrollado como tesis. El autor señala que su estudio fue realizado para analizar la asociación entre el Liderazgo del Director y desempeño del docente. En tal sentido el diseño empleado fue correlacional con una unidad muestral de 5 directores, 201 maestros, 729 educandos de 5 centros educativos del distrito de independencia, se aplicó la encuesta con su respectivo cuestionario, su técnica la encuesta, sus resultados evidenciaron una asociación en el liderazgo del directivo y desempeño del docente desde la perspectiva del director, docente y los educandos.

*Montalvo (2011), en su investigación titulado clima organizacional y su influencia en desempeño del docente en instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008,* trabajo desarrollado como tesis. El investigador precisa que su estudio tuvo el propósito de conocer la asociación entre el clima organizacional y desempeño del docente en el centro educativo de nivel secundaria de UGEL N°15 de Huarochirí. Respecto a su hipótesis principal: El clima organizacional se asocia significativamente con desempeño docente en el centro educativo de nivel secundario de la UGEL N° 15 de Huarochirí. La unidad muestral constituyeron 318 personas, que pertenecían al referido centro educativo. Su muestreo fue probabilístico, estratificado y proporcional. Las evidencias encontradas fueron examinadas como nivel descriptivo e inferencial de acuerdo a sus objetivos planteados y sus hipótesis formuladas. Los resultados evidenciadas dieron cuenta que el clima organizacional en opinión de las personas encuestadas, predominaron una percepción de nivel alto, en relación al desempeño del docente.

GARCÍA S. (2019) desarrolló un estudio cuyo título fue Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico de los educandos del 5° grado, nivel secundaria del centro Educativo 5051 “Virgen de Fátima” UGEL Ventanilla – RED 05 – Lima. El análisis fue desarrollado en formato de tesis. El autor indica que su estudio tuvo la finalidad de evidenciar la asociación de las variables liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico en los educandos del 5° de secundaria del referido centro educativo. En consecuencia, fue pertinente plantear un enfoque de estudio tipo cuantitativo con diseño correlacional, del mismo modo, para el recojo de datos se aplicó una encuesta a un universo poblacional de 100 educandos, para saber su percepción en

relación a la asociación de las variables. Para facilitar su confiabilidad se acudió a la prueba de Alfa de Cronbach. Para tabular los datos se aplicaron el software estadístico SPSS. 22, la fórmula que garantizó fue Rho de Spearman con un error al 5%. La contrastación de la hipótesis general evidenció una asociación de  $Rho = .521$ , por lo que se cree pertinente considerar como regular y con respecto al liderazgo directivo considera adecuado y respecto al desempeño del docente, considera moderado. Por lo que las evidencias indican que el rendimiento académico puede alcanzar un nivel regular. En relación a la primera y segunda hipótesis específica se evidenció una asociación de  $Rho = .507$  y  $Rho = .565$ , respectivamente. Por lo tanto, fue evidenciado que las autoridades requieren repensar los procedimientos de gestión de aprendizaje y estructura organizativa dentro del centro educativo, al mismo tiempo, los docentes necesitan mejorar sus capacidades para el desempeño de sus labores dentro del aula, en relación a sus habilidades pedagógicas, que permite formular las culturales y políticas.

## **2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS**

### **2.2.1. LIDERAZGO DOCENTE**

El liderazgo docente es considerado como el desempeño más confiable del profesional de la educación ya que por medio de ello se adquiere la inspiración, comunicación y la motivación a los estudiantes para que alcancen sus metas, son líderes educacionales que persiguen mejorar las metodologías de aprendizaje de la comunidad de estudiantes. Los docentes líderes practican principios de la educación basados en valores democráticos, que permiten interpretar las carencias de la ciudadanía, desarrollando una labor que satisface las necesidades de la ciudadanía. El líder docente tiene que ser innovador organizador de la acción educativa; los docentes de la escuela, por más capaces que pueden ser, trabajan de manera individual no podrán desarrollar actividades que puedan lograr los objetivos trazados. Una institución se vuelve eficiente cuando los docentes trabajan en equipo para lograr los objetivos trazados.

En opinión de Alvarado, (2008, p.70), los líderes deben tener siempre como premisa que el principal propósito para el mejoramiento del sistema educativo, es necesario identificar el problema y asumir la responsabilidad para afrontar. Tener la capacidad para afrontar los procesos educativos con responsabilidad científica. Por lo que para ser un líder se

requiere organizar un tiempo prudencial y dedicarle tiempo a cada una de las acciones, sin descuidar las otras acciones. El líder debe ser concertador, y que las órdenes no deben ser arbitrarias, no deben despertar malas voluntades de parte de la comunidad; cuando las disposiciones son originados por opiniones divergentes de los miembros del personal, es preciso que sean respetadas, dado que los maestros sienten una responsabilidad para desarrollar lo que ha sido propuesto por los docentes o ha sido referenciados por la mayoría, de tal modo que la escuela camine de manera armoniosa, por lo que, es menester que haya una cooperación mutua que pondere la tolerancia entre los integrantes de los individuos, basando en un profundo sentido de responsabilidad. A nivel general la conceptualización del liderazgo, no está bien percibido en los escenarios académicos. Se relaciona con discursos y modelos organizacionales referenciados con enfoques más precisos del mundo empresarial, no del mundo educativo. Inclusive se identifican de manera selectiva con ciertos enfoques respecto al desarrollo enmarcado en el avance de asuntos financieros con el fundamento del desarrollo de habilidades humanas.

Se ha evidenciado inclusive que una especie de moda que procede del mundo empresarial con valores distintos ajenos al sector educación. Desde este contexto, el liderazgo se asocia con una visión individual y elitista relacionado al trabajo educativo, con carencia de valores y acciones participativas dentro del trabajo en equipo, que se caracterizan en los centros educativos.

Por su parte el liderazgo directivo en la práctica se ha convertido cada vez más complejo, por lo que se le atribuye responsabilidades fuera de contexto, que deben ser evidenciados con resultados obtenidos tal como fue planificado. Las opiniones externas más exigidos son provenientes de ser los responsables que tiene como premisa mejoramiento de la calidad del sistema educativo, que deberán ser plasmados en bien de los escolares.

En opinión de Gaziel (2008) En su estudio respecto al tema señala que “es similar en casi todos los estados como resultado de los fenómenos de cambio producto de la globalización, sobre todo, de la necesidad de los estados de sistemas educativos competitivos y en este caso los directores cumplen una responsabilidad para hacer con responsabilidad las reformas educativas” (p. 177).

Por su parte García et al. (2011) indicaron que la demanda es emplea en los naciones asiáticos y anglosajones. Pero no todo el estrés es externo, también hay importantes cambios internos asociados con los conflictos entre la comunidad académica

de la escuela, los padres y la disciplina de los educandos (p.266). En mismo sentido, Brugué, Gallego y González (2010) sostuvieron que “cada vez sabemos más que para realizar bien nuestras tareas es primordial para realizar los mecanismos de interacción que influyen en el desarrollo interpersonal que motiven a los individuos y grupos en determinadas direcciones”. Esta es a lo mejor una de las principales objetivos de gestión. (171, págs.).

No todos los significados de la palabra gestión pueden ser adecuados para la educación. Sin embargo, es recomendable aclarar al máximo el concepto y su significado para poder aprovechar el desarrollo y la investigación de la gestión organizacional, teniendo en cuenta lo que entendemos como objetivos de la educación, para que podamos orientar y liderar mejor.

En el mismo sentido, el papel de líder pedagógico, que deben asumir quienes tienen a su cargo las mejoras de los centros educativos y programas curriculares, "como competencia del liderazgo que necesita claridad y coherencia para tomar decisiones, a través del cual se aprovecharán al máximo las acciones valiosas, contribuyendo así a mejorar de los centros educativos y realizar proyectos de mejora" (Coronel, Moreno, & Padilla, 2002, citado en Muñoz & Marfán, 2011 166).

La realización de un plan de mejora basado en el centro de estudios obedece al estilo de facilitación y motivación del gerente para que el plan se implemente en una cultura y un clima colaborativo donde todos se involucren como participantes activos y generación de significados dentro del sector educativo. “Estas acciones son la base del liderazgo directivo para lograr una conducta positiva de otras instituciones, empresarios y administradores que son participantes de esta práctica innovadora” (Medina y Gento, 1996, p. 61).

### **2.2.3. DIMENSIÓN CAPACIDAD HUMANA**

Se conoce como capacidad humana a las habilidades y capacidades que tienen los individuos para cumplir con sus responsabilidades asumidas. Como miembro de una organización o un sistema.

En opinión de Mulford, (2006, 88) la capacidad humana alcanza el liderazgo, que le permite descubrir a todas las personas y todos los programas de su entorno, procurando que sus acciones sean en dirección correcta, en beneficio de su entorno y de la sociedad.

Cada persona posee una capacidad innata, de tal manera que se puede enfrentar a diversas tareas que le propone su entorno, en especial los sistemas que utiliza para enfrentar las circunstancias.

Toda persona es innata en sus acciones, pueden ser competentes o incompetentes en función a una actividad, tener la capacidad de conocer o desconocer las circunstancias. Por otro lado, no todas las capacidades son adquiridas, estas pueden ser innatas, de tal manera que puede actuar con racionalidad frente a un objetivo, dicho de otro modo, ser protagonistas del aprendizaje de la ciencia. La capacidad humana, busca la mejora continua, por medio de la educación formal, donde aflora el talento y la inteligencia. Por otro lado, cabe destacarse que el concepto de capacidad está relacionado con la inteligencia que desarrolla el talento humano, capaz de desarrollar tareas insospechadas dentro de su competencia. Por otro lado, la palabra capacidad tiene otro concepto que se utiliza para denominar espacio, sitio, lugar, extensión, que tiene la capacidad de albergar miles de personas, como el estadio de fútbol, coliseos, teatros, discotecas, entre otros lugares de concurrencias pública. La humanidad se integra en la idea general de la actividad formativa y se convierte en la principal competencia del líder, porque vivir y realizar los valores más importantes para la integración del programa es una verdadera transformación y un compromiso con la formación. Al respecto, Muñoz y Marfán (2011) afirman que "la síntesis de competencias estudiadas constituyen ejes del modelo de desarrollo de carrera del directivo" (p.17). 69), como Alvears (2012, 177) destaca, entre otras cosas, que "el modelo de gestión, la mutua confianza y la comunicación se consideran instrumentos importantes de la gestión".

#### **2.2.4. DIMENSIÓN CAPACIDAD TÉCNICA**

La capacidad técnica, se conoce como un sistema organizado capaz de movilizar conocimientos, de manera ordenada. En opinión de (Marqués, 2002, 63) cree que la capacidad técnica de saber hacer algo dota al programa de los valores y actitudes adecuados para conseguir la mejora global. Technology Visión influye en el campo de diseños y realización de programas en los centros educativos e involucra a especialistas que comprenden los factores de mayor representación en la aplicación, mejorando específicamente en el significado, sobre todo su influencia del proyecto en la formación de los educandos.

Las habilidades técnicas requieren un estudio en profundidad del concepto, método y plan de mejora continua del contenido educativo del proyecto.

Comprender estos temas requiere autoanálisis, evaluación crítica y familiaridad con las herramientas de las TIC, los escenarios virtuales y los recursos futuros en la formación profesional de alto nivel de docentes y estudiantes. Aprender en el aspecto práctico un nivel adecuado de lineamientos que motiva a los directivos a desarrollar e implementar proyectos creativos necesarios para la innovación cultural en los centros educativos de secundaria (Muñoz y Marfán, 2011).

### **2.2.5. RENDIMIENTO ACADÉMICO**

Respecto al rendimiento académico, se conoce como el logro de objetivos de manera satisfactoria, una evaluación positiva de los conocimientos adquiridos durante el proceso académico. Dicho de otro modo, son calificaciones satisfactorias logrados por los estudiantes durante el año escolar. Esto también se aplica a la preparación del estudiante para los estudios. Esta dimensión fue propuesta por Organización de Naciones Unidas para el sector Educación, la Ciencia y la Cultura (ORELAC-UNESCO, 2007) porque los docentes deben estar preparados para atender los aprendizajes de los educandos. En Chile a esta dimensión se le llama preparación para la docencia, pero básicamente se refieren a la preparación en las mismas competencias. Según Manzi, Gonzales y Sun (2011, 155). "Esto incluye planificar el plan de estudios, desarrollar programaciones y lecciones, sesiones de aprendizaje, las asignaturas del estudio dentro del sistema interculturalidad e inclusivo". También se conoce como conocimiento sobre las tradiciones sociales, culturales más relevantes, es decir, la importancia de la enseñanza - aprendizaje de los contenidos temáticos actualizados, así como la selección de los materiales didácticos, estrategias de enseñanza y el examen del aprendizaje (MINEDU, 2013, p.11). 19)

### **2.2.6. DIMENSIÓN APRENDIZAJE**

Dimensión aprendizaje es conocido como un proceso por medio del cual las personas reciben conocimientos, forman conductas y valores como productos de las experiencias de la vida cotidiana. En otras palabras, es aprender, observar, razonar e instruir. Aprender

se trata de conocer las fortalezas de los educandos y lo que enseña, permite conocer y comprender todos los aspectos que componen los planes a favor de los educandos, que permite promover cada uno de los contenidos de del proceso de enseñanza – aprendizaje.

En opinión de Perez y Gardey (2008) en aprendizaje es humano que se encuentra vinculado con el desarrollo personal que tiene éxito con la motivación en el esfuerzo de aprender, para que se produce tal efecto emplea la memoria, que permite un razonamiento lógico. En la medida que se habla de las dinámicas en el aprendizaje, se puede planificar estrategias educativas para mejore el aprendizaje, de tal forma que se lograr un mejor provecho a las capacidades intelectuales e innatas que poseen los seres humano, los responsables de lograrlo son los docentes.

### **2.2.7. DIMENSIÓN ENSEÑANZA**

La docencia se refiere a cualquier actividad y efecto de enseñar, ambientar y capacitar de acuerdo con el plan curricular establecido para adquirir conocimientos diversos, siguiendo el principio de convivencia social, enseñando de manera colectiva para examinar la coherencia del aprendizaje que los educandos desean alcanzar y se revisan los contenidos del aprendizaje a largo plazo, el uso y la evaluación de los recursos existentes en la planificación curricular (p. 23). Las lecciones están destinadas al aprendizaje de los estudiantes. Esta dimensión se llama enseñanza y aprendizaje para todos los estudiantes en Chile. Según Manzi, Gonzales y Sun (2011, 183), “su propósito es asegurar el aprendizaje de los educandos, dado que el rol del docente pasa de aspectos funcionales a tareas más relacionadas con resultados específicos”.

Según Valdez (2004) "Se trata de abordar la enseñanza y el aprendizaje, mediante una estructura que valora la inclusión y diversidad de todas las formas de expresión". Esto se trata a la realización toda actividad respecto a la formación docente, generación de una atmósfera propicia para un aprendizaje, gestión del contenido, el fomento de la motivación sostenida de los educandos, la realización de una variedad de metodologías y estrategias de validación y empleo de una enseñanza, relevante a los recursos. Según MINEDU (2013, 20). Además, las partes de enseñanza que necesitan ser mejorado, también involucra el empleo de múltiples herramientas para fortalecer la identificación

de las necesidades y afrontar desafíos en la realización del aprendizaje. La enseñanza implica dominar los contenidos de las materias y emplear estrategias y recursos didácticos apropiados en favor de los educandos de tal forma que pueden aprender de manera analítica y crítica cómo solucionar problemas por medio de las experiencias, que tengan precedentes culturales. Examinan el aprendizaje de manera permanente, tomando decisiones con retroalimentación a los educandos dentro de la comunidad, en conformidad al acuerdo tomado para lograr objetivos trazados por las instituciones, considerando los aspectos personales y la realidad cultural.

### **2.2.8. DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN**

Participar en el liderazgo escolar comunitario. Según (ORELAC-UNESCO, 2012, 388). "A medida que se amplía la función de la educación en el medio ambiente, el involucramiento público en el desarrollo del aprendizaje se vuelve crucial". En este sentido, se hacen necesarias las relaciones con los padres y la sociedad. Al respecto, Valdez (2004) mencionó que las relaciones individuales con estudiantes, padres, administradores y educadores, son un facilitador del aprendizaje. Implica la participación democrática en las gestiones de un colegio o red de colegios para fidelizar a las comunidades del aprendizaje. Vale decir, se trata de una comunicación eficiente con las diversas participaciones de todos los sectores educativos, el involucramiento en el desarrollo, ejecución y validación de los programas educativos de los centros superiores de estudios y el aporte al fortalecimiento al buen ambiente institucional.

La participación también se trata del aprecio y respeto de toda la comunidad y su realidad vinculante, y responsabilidad que se comparte con las familias por resultados logrados con el empleo del aprendizaje. (p.344). La participación activa en la gestión de la educación democráticamente, con crítica positiva se contribuye a la geración y mejora permanente de los planes establecidos de la institución, resultando en un aprendizaje de calidad. Propiciar relaciones de respeto y de colaboración y responsabilidades compartidas entre familiares, entre comunidades y otras instituciones estatales y de la ciudadanía en general; utilizando conocimientos planificados y recursos logísticos para el proceso efectivo de la educación y reportar los resultados encontrados (MINEDU, 2012, 24). Según (ORELAC-UNESCO, 2007, 344). "El desarrollo profesional tiene que ver en parte con el cumplimiento de los estándares, pero también con las actitudes, personalidades y responsabilidades de los docentes".

Según Manzi, Gonzales y Sun (2011, 153), afirmo que incluye capacitación y desarrollo. Mencionó la reflexión permanente respecto a la actualización del docente, la práctica docente de otros educadores, los trabajos de los grupos, la cooperación con otros docentes y su involucramiento en actividades de la actualización profesional. Esto implica la responsabilidad en la realización de las actualizaciones y el análisis de los resultados del aprendizaje y la gestión de las informaciones en el desarrollo de políticas públicas educativas a nivel nacional y regional. Reflexionan con respecto a las prácticas y experiencias institucionales y desarrollan constantemente la actividad del aprendizaje personal y colectivamente para moldear e integrar una identidad y responsabilidades profesionales

### **2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

**LIDERAZGO DOCENTE:** se refiere al conjunto de funciones que tienen como objetivo mejorar el aprendizaje de los educandos, transformar las organizaciones, respetar las iniciativas del docente e involucrar a toda la ciudadanía con un enfoque que enfatiza logros del aprendizaje de los educandos (Horn y Marfán 2010, 44).

**LIDERAZGO PEDAGÓGICO:** se refiere a la capacidad organizativa para lograr el aprendizaje de todos los educandos sin excluir ningún liderazgo es la calidad de las personas que ejercen dicho liderazgo, debe convertirse en parte de una gestión institucional de quienes ocupan el liderazgo de formal o informal, que forman parte de las actividades liderados por un director que coordina y contribuye al éxito de los resultados organizacionales. (Ministerio de Educación, 2014, 15-16).

**CAPACIDAD DE GESTIÓN:** Requiere "claridad y coherencia cuando se toma de acciones que generarán objetivos más valiosas que permita impulsar proyectos de desarrollo y transformación del centro de la ciudad". (Ministerio de Educación, 2014, p. 31).

**CAPACIDAD DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL:** Definimos operativamente la competencia en la dirección de la institución como el desempeño o acciones observables del director, diagnosticando las peculiaridades en el entorno de las instituciones, familiares y sociedades que inciden para lograr las metas de aprendizaje [...] Fijación de metas, tareas basado en resultados del aprendizaje [...] Dar espacio para la integración del personal en las instituciones del sector educación y para la generación de un ambiente laboral favorable [...] Identificar y analizar situaciones de conflicto y ofrecer alternativas con soluciones pacíficas [...] Comprender el entorno

familiar de los educando y construir relaciones democráticas con las madres y padres de los estudiantes para enfatizar su papel como agentes educativos para sus hijos y para los administradores escolares” (Ministerio de Educación, 2014, 40-41).

**CAPACIDAD HUMANA:** Estas cualidades requieren "complementariedad entre empatía e inteligencia emocional como base de la misión y el liderazgo auténtico". (Hart, 2015, 355).

**CAPACIDAD TÉCNICA:** "La capacidad de combinar el conocimiento con la práctica, para proporcionar valores y actitudes adecuadas para lograr la mejora global." (Hart, 2015, 375).

**DESEMPEÑO DOCENTE:** Es la eficiencia de las personas que trabajan en una institución educativa, la combinación de sus acciones y resultados (MINEDU, 2013, 36)

**DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:** El desempeño docente se define también como “el desempeño del docente en orientar, gestionar y examinar la realización del aprendizaje de los educandos de acuerdo con sus habilidades pedagógicas, quienes deben aprender tareas y funciones docentes específicas”. (Ponce, 2005. Citado en Martínez, G. y Guevara, A., 2015, 114).

**ENSEÑANZA – APRENDIZAJE - ESTUDIANTES:** La dimensión del desempeño del aprendizaje incluye la enseñanza de los docentes y la gestión de contenidos en la creación de una atmósfera que promueva el aprendizaje (MINEDU, 2013, 44).

**DISEÑO DE CURSOS:** se refiere a la planificación de la enseñanza mediante la realización de planes y sesiones, unidades de las asignaturas del estudio dentro de un enfoque intercultural e inclusivo. Se trata de la comprensión de aspectos sociales y culturales relacionados con la epistemología actualizada en favor de los educandos. Vales decir, son contenidos curriculares para un aprendizaje óptimo. "(Ministerio de Educación 2012), 18).

**ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS:** Operativamente definimos las habilidades de gestión de recursos educativos como el desempeño o las acciones observables demostradas por un líder en la gestión del uso óptimo de la infraestructura, los equipos y los materiales de aprendizaje existentes para lograr una instrucción de alta calidad y cumplir los objetivos de aprendizaje.

**GESTIONAR:** se refiere al empleo eficiente del tiempo en los centros educativos en beneficio del aprendizaje [...] Gestionar el empleo óptimo del aspecto financiero para

alcanzar los objetivos educativos fijadas por las instituciones educativas utilizando un enfoque orientado a resultados (IZM, 2014), 42).

**GESTIÓN DIDÁCTICA:** indica que la gestión docente es un proceso de aprendizaje siempre que se domine las materias del aprendizaje y se utilicen estrategias adecuados para que los educandos aprendan de forma crítica que se preocupan por el contenido. Abordar cuestiones relacionadas con experiencias, intereses culturales acordes con la didáctica.

**APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES:** Esto incluye la planificación respecto al trabajo docente mediante la realización de planes de estudio, unidades de estudio y asignaturas de estudio (MINEDU, 2013).

**GESTIÓN- ESCUELA – COMUNIDAD:** La dirección de la escuela trabaja en estrecha colaboración con la comunidad. Participar democráticamente en la gobernanza de las escuelas o redes de escuelas para configurar comunidades de aprendizaje” (MINEDU, 2013, 48).

**DESARROLLO DEL PROFESIONALISMO:** se refiere a la realización de las prácticas caracterizadas en la actualización y el desarrollo de grupos de docentes. (MINEDU, 2013, 50).

**EVALUAR EL USO DEL SISTEMA:** Es "un proceso en el que se evalúa continuamente el aprendizaje, se toman acciones que benefician a los educandos y a toda la comunidad, evaluar quiere decir, trazar objetivos en favor de las instituciones, considerando las dificultades individuales en el ámbito cultural. (Ministerio de Educación 2012, 22).

## **CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **3.1. HIPÓTESIS GENERAL**

El liderazgo docente tiene influencia significativa en el rendimiento académico de los educandos del centro educativo Julio Cesar Tello, Ica año 2021

### **3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- El liderazgo docente y capacidad de gestión tiene influencia significativa en el rendimiento académico de los educandos del centro educativo Julio Cesar Tello, Ica año 2021
- El liderazgo docente y la capacidad humana tiene influencia significativa en el rendimiento académico de los educandos del centro educativo Julio Cesar Tello, Ica año 2021
- El liderazgo docente y la capacidad técnica tiene influencia significativa en el rendimiento académico de los educandos del centro educativo Julio Cesar Tello, Ica año 2021

### **3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES**

#### **3.3.1 DEFINICIÓN CONCEPTUAL**

##### **VARIABLE (1): LIDERAZGO DOCENTE**

Liderazgo docente significa tener influencia entre los educandos y los padres de familia, que guía las masas hacia el logro de objetivos colectivos, el líder docente, es un motivador por excelencia, que inculca a los seguidores una conducta ganadora frente a los demás. Dicho de otro modo, el liderazgo tiene unas situaciones orientadas a mejorar el aprendizaje de los educandos, rediseñar las organizaciones referenciando las iniciativas de los docentes implicando a toda la ciudadanía, enfatizando la formación del líder en los educandos” (Horn, R y Marfán, J, 2010, P. 211).

##### **VARIABLE (2): RENDIMIENTO ACADEMICO**

Se denomina rendimiento académico, todos las metas alcanzadas por los educandos de manera exitosa, es la calificación alcanzada por un estudiante respecto una asignatura, que se pone en evidencia mediante los objetivos alcanzados. Dicho de otro modo, es la eficacia del personal que labora dentro del centro educativo, es la combinación de las conductas del ser humano con sus resultados” (MINEDU, 2013).



### 3.3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

TABLA 1.

Variables	dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	
<b>Variable 1</b>  <b>Liderazgo docente</b>	Capacidad de gestión	• Gestión integral	1	ordinal	
		• Optimización de recursos	2		
		• Planificación	3		
		-----	4		
	Capacidad humana	-----	5		
		• Dialogo	6		
	Capacidad técnica	• Empatía	7		ordinal
		• Compromiso	8		
		-----	9		
		• Capacidad	10		
• Programas					
• Innovación					
• Creatividad					
<b>Variable 2</b>  <b>Rendimiento académico</b>	• Aprendizaje	• Contenidos curriculares	11	Ordinal	
		• Planificación de sesiones	12		
		-----	13		
		-----	14		
	• Enseñanza	• Unidades temáticas	15		Ordinal
		-----	16		
	• Participación	• Metodología	17		Ordinal
		• Procedimiento	18		
		• Evaluación	19		
		-----	20		
		• Gestión			
		• Experiencia			
		• Practica			
		• Didáctica			

## **CAPITULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN**

Este estudio sigue el modelo cuantitativo por que se basa en el análisis de la gestión del liderazgo y el rendimiento académico. Por tal motivo, se apoya en la estadística, para recoger datos se aplicó encuestas analizando los documentos. Desde luego es importante generar conocimiento de manera objetiva y separarlo de la información posiblemente distorsionada que el sujeto pueda obtenerse de manera subjetiva. (Sampieri, 2007).

### **4.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

#### **4.2.1. Tipo de investigación**

Esta investigación es fundamental y básica en su contenido porque pretende relacionar y conciliar sistemáticamente la realidad en estudio que ocurre en el contexto de la gestión instruccional y el rendimiento académico, reconocer sus partes y cambios, para luego poder recomendar soluciones (Tamayo, 2004, p. 44)

#### **4.2.2. Nivel de investigación**

Los niveles del estudio son descriptivos y explicativos. Dado que la indagación a nivel descriptivo que se refiere a la descripción del fenómeno del liderazgo docente y del logro académico en un contexto específico, señalando sus características más singulares o distintivas relacionados con el objeto de estudio. Un tema o problema que rara vez se estudia. Asimismo, el nivel de interpretación intenta involucrar procesos de abstracción que ponderan los elementos y relaciones que tienen aspectos importantes para comprender sus objetos. (Sampieri 1998, pag.60)

## **4.3. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

### **4.3.1. Métodos de investigación**

#### **a) método general**

Se emplea para crear nueva ciencia. Esto se logra de manera lógica y universal en todas las ciencias. Porque facilita su desarrollo, a partir de la observación, el razonamiento, el análisis, la síntesis y logrando una verificación que permita poner a prueba los conocimientos. Hipótesis-ducción: Consiste en un procedimiento que comienza con algunas propuestas como supuestos e intenta cuestionar dichos supuestos, sus conclusiones resultantes se confrontan con los hechos. Bernal (2010).

Dentro de su ámbito del estudio, el método utilizado en este estudio es el método hipotético-deductivo, debido a que es considerado como un conjunto de aplicaciones de análisis y observación y se formulan experimentos basado en hipótesis y teorías, con principios y leyes que modifican, en consecuencia a él para su análisis.

#### **b) métodos específicos**

**MÉTODOS ESTADÍSTICOS:** Reynaga (2015) lo define este método como un proceso para recopilar informaciones con datos cuantitativos. (pag. 32). Por tanto los métodos empleados en este trabajo fue cuantitativo.

**MÉTODO ANALÍTICO:** Gutiérrez-Sánchez (1990) señala como un método de separar y analizar las partes de un todo y observar detenidamente cada sección por separados. Por lo tanto, es muy útil en trabajos de investigación que implican la revisión individual de toda la información requerida para el estudio.

### 4.3.2. Diseño de la investigación

No experimental. El estudio realizado permite analizar las variables sin manipular de manera deliberada. Este diseño está basado en observación de los hechos que ocurren en el entorno natural y su análisis. Este tipo de estudios permiten investigar, los hechos que no están evidenciado sin condiciones o estímulos. Para observar sujetos en su contexto natural, los científicos pueden emplear distintos diseños para facilitar su proceso según su enfoque del estudio. (Garza Elizabete et al., 2016, p. 11)

Transversal. Estos estudios son diseñados para precisar la prevalencia de los resultados de una exposición en un grupo étnico específico en un momento específico. (gfmer.ch. 2014)

Descriptiva. Es un estudio que permite determinar la importancia de la causalidad o relación entre dos o más variables. Se caracterizan por medir primero variables y luego estimar correlaciones probando hipótesis relevantes y utilizando métodos estadísticos. Aunque los estudios correlacionales no establecen directamente causa y efecto, pueden proporcionar pistas sobre las posibles causas de un fenómeno.

Este tipo de estudio descriptivo busca señalar el grado de asociación entre variables. (Ibarra Chano, 2009)

Los estudios con diseño descriptivo, cuentan con sistemas de medición y están libres de ser intervenidos. También son conocidos como diseños no experimentales de corte transversal porque tienen como objetivo calificar los variables de estudio y analizar las ocurrencias y los niveles relacionales entre variables durante el tiempo.

Es Descriptivo Correlacional.

ox

M

r

oy

Donde:

M : Muestra del estudio.

Ox: Observación a la Variable X.

Oy : Observación a la Variable Y

R : Impacto de Ox sobre Oy.

#### 4.4. Población y muestra de la investigación

##### 4.4.1. Población

La unidad poblacional fue conformada por educandos del centro educativo Julio Cesar Tello, Ica año 2021 con una cantidad de 80 estudiantes.

##### 4.4.2. Muestra

Según Hernández (2017), “un muestreo aleatorio simple es producto del resultado de emplear un método para clasificar las muestras de un tamaño promedio debido a que todos tienen la misma posibilidad de ser seleccionadas” (p.324).

En este sentido, la muestra de investigación será de 80 estudiantes. Para calificar el tamaño muestral se utilizó, muestreo aleatorio simple para poder estimar la cantidad, cuya fórmula se menciona de la siguiente manera.

Formula sugerida

$$n = \frac{NZ^2 PQ}{d^2 (N-1) + Z^2 PQ}$$

Donde:

Z: Valor con probabilidad al 95% de confianza.

P: estudiantes. P = 0.5

Q: estudiantes. Q = 0.5

e : probabilidad de error al 5%

N: usuarios

n : Tamaño de muestra

A nivel de confianza al 95% y 5% por lo que la muestra seleccionada fue:

$$(1.96)^2 (0.5) (0.5) (200)$$

$$n = \frac{\quad}{\quad}$$

$$(0.05)^2 (200-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)$$

n = La muestra total fue de 80 estudiantes

#### 4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

##### 4.5.1. Técnicas

**Encuesta.** Una encuesta podría definirse como método establecido para recolectar datos en forma sistemática, sobre un tema de importancia para una población determinada directa o indirectamente entre personas o cosas que forman parte de la población objeto de indagación (Zapata, 2005).

##### 4.5.2. Instrumentos

**Cuestionario.** Es una pregunta racional sistemática dispuesta de manera coherente, expresada en un lenguaje sencillo y comprensible desde un punto de vista lógico y psicológico, y normalmente respondida estrictamente por el interrogado, sin participación del entrevistador. García (2004).

##### 4.5.3. Validez y confiabilidad

Fueron aprobados por expertos en metodología que analizarán su pertinencia, pertinencia y claridad y opinarán sobre la idoneidad de los instrumentos; según Gotuzzo (2016), se trata de “una estimación o resultado de un instrumento que verdaderamente ‘refleja’ en qué medida muchos de los elementos que necesitamos medir no pueden ser observados de manera directa, es decir, de golpe en una realidad u otra”.

##### **Confiabilidad.**

Herramienta de análisis de confiabilidad: Se utilizaron empleando la fórmula del Alfa de Cronbach y los resultados esperados se obtendrán utilizando el programa estadístico SPSS 22:

#### 4.5.4. Procesamiento y análisis de datos

Para procesar y analizar los datos, fue aplicado primero a la unidad muestral recogida del centro educativo que es la parte de esta indagación y posterior a ello, fue registrado en el Excel, tabulado y calificado de acuerdo a sus escalas definidas previamente de acuerdo a los datos. En seguida se analizaron los datos mediante el programa estadístico SPSS versión 24. Se apoyó en la estadística descriptiva, ya que facilitó ordenar y presentar el trabajo de acuerdo el estándar requerido con tablas y figuras. Se desarrolló en función de las metas y objetivos marcados en este estudio, los datos fueron referenciados. Según la escala Likert a continuación

TABLA 2

Factores	Frecuencias	Porcentaje
Nunca		%
Casi nunca		%
Algunas veces		%
Frecuentemente		%
Muy frecuentemente		%
TOTAL		%

#### 4.5.5. Ética en la investigación

En toda indagación la ética se encuentra presente, porque se considera un valor muy importante en toda actividad del ser humano orientada a adquirir nuevos indicios a ser aplicados en la resolución de problemas o teorías científicas, y se desarrolla en el proceso de aplicación de técnicas precisas (Lipman, 1988). Todo estudio debe cumplir con estándares éticos que propician los valores para toda actividad de los individuos y protejan su seguridad y sus derechos individuales. Los grupos étnicos estudiados son para salvaguardar las necesitan como una protección sólida. En tal sentido, la ética debe reconocer las carencias de quienes están en desventaja económica y, por lo tanto, de propiciar a la práctica de la ética, para dar su autorización, quienes pueden dar su aprobación de manera voluntaria. (Manzini, 2000) La ética debe ser aplicada en todo el proceso investigación, desde la etapa de su planificación, implementación hasta la culminación del informe final. Al respecto cabe reiterar que antes de iniciar cualquier investigación, se debe revisar los alcances éticos para deslindar todo tipo de investigaciones.

## **CAPÍTULO V. RESULTADOS**

### **5.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO**

Dentro del análisis descriptivo en el desarrollo del informe final se ha utilizado la estadística descriptiva como herramienta adecuada para recolectar datos del trabajo de campo.

El análisis descriptivo, por otro lado, permite evaluar estadísticas sobre variables presentadas y proceso del estudio, utilizadas en forma de encuesta de manera cuantificada.

En tal sentido, está claro que todos los estudios cuantitativos utilizan métodos de encuesta para precisar las operaciones y actitudes de los encuestados.

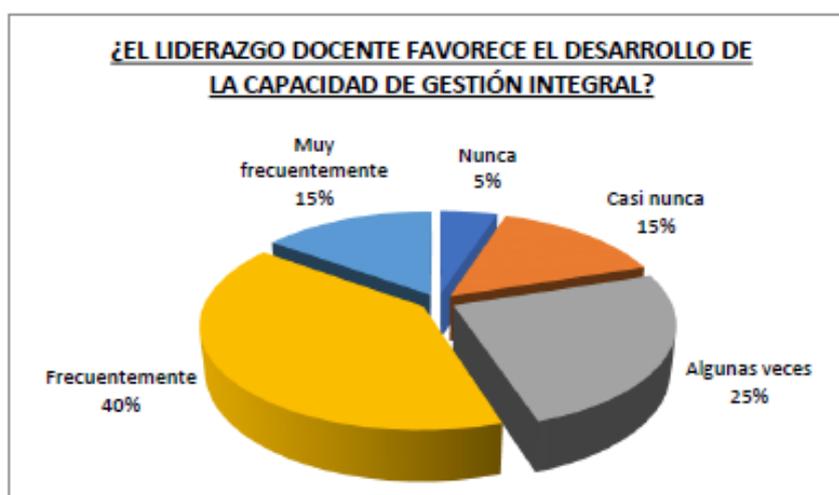
Utilizando la información y la cuantificación de los datos en tablas y figuras que se detallan de la siguiente manera.

### 5.1.1. DESARROLLO DE TABLAS Y FIGURAS

**TABLA N° 3**

¿EL LIDERAZGO DOCENTE FAVORECE EL DESARROLLO DE LA CAPACIDAD DE GESTIÓN INTEGRAL?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	12	15%
Algunas veces	20	25%
Frecuentemente	32	40%
Muy frecuentemente	12	15%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**FIGURA N° 1**



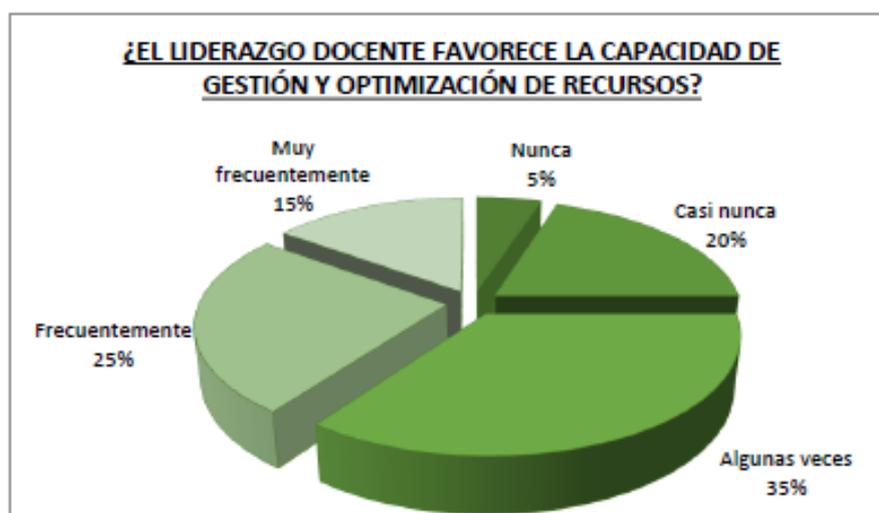
#### **INTERPRETACIÓN:**

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad de gestión integral? El 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca, el 15% (12) de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 25% (20) de los encuestados manifiesta que Algunas veces, el 40% (32) de los encuestados manifiesta que Frecuentemente y el 15% (12) de los encuestados manifiesta que Muy frecuentemente.

**TABLA N° 4**

<b>¿EL LIDERAZGO DOCENTE FAVORECE LA CAPACIDAD DE GESTIÓN Y OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS?</b>	<b>N° ENCUESTADO</b>	<b>%</b>
Nunca	4	5%
Casi nunca	16	20%
Algunas veces	28	35%
Frecuentemente	20	25%
Muy frecuentemente	12	15%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**FIGURA N° 2**



**INTERPRETACIÓN:**

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El liderazgo docente favorece la capacidad de gestión y optimización de recursos? El 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca, el 20% (16) de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 35% (28) de los encuestados manifiesta que Algunas veces, el 25% (20) de los encuestados manifiesta que Frecuentemente y el 15% (12) de los encuestados manifiesta que Muy frecuentemente.

**TABLA N° 5**

<b>¿EL LIDERAZGO DOCENTE FAVORECE EL DESARROLLO DE LA CAPACIDAD DE GESTIÓN Y PLANIFICACIÓN?</b>	<b>N° ENCUESTADO</b>	<b>%</b>
Nunca	4	5%
Casi nunca	8	10%
Algunas veces	28	35%
Frecuentemente	16	20%
Muy frecuentemente	24	30%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**FIGURA N° 3**



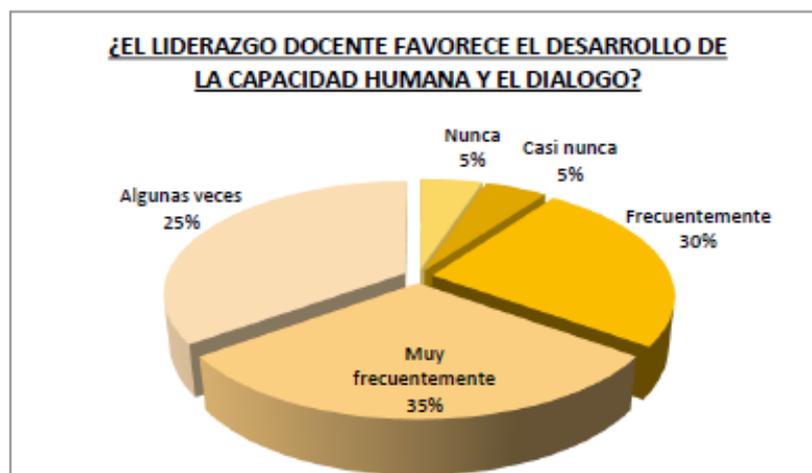
**INTERPRETACIÓN:**

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad de gestión y planificación? El 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca, el 10% (8) de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 35% (28) de los encuestados manifiesta que Algunas veces, el 20% (16) de los encuestados manifiesta que Frecuentemente y el 30% (24) de los encuestados manifiesta que Muy frecuentemente.

**TABLA N° 6**

<b>¿EL LIDERAZGO DOCENTE FAVORECE EL DESARROLLO DE LA CAPACIDAD HUMANA Y EL DIALOGO?</b>	<b>N° ENCUESTADO</b>	<b>%</b>
Nunca	4	5%
Casi nunca	4	5%
Algunas veces	20	25%
Frecuentemente	24	30%
Muy frecuentemente	28	35%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**FIGURA N° 4**



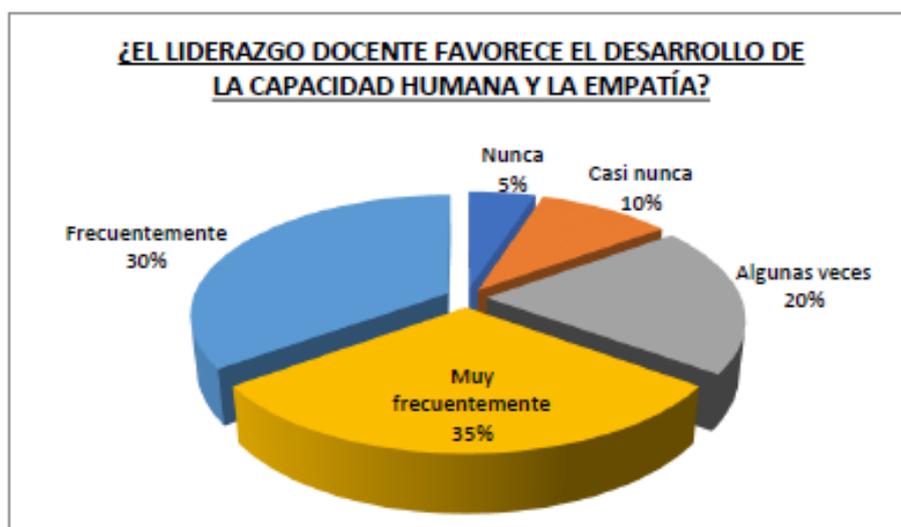
**INTERPRETACIÓN:**

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad humana y el dialogo? El 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca, el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 25% (20) de los encuestados manifiesta que Algunas veces, el 30% (24) de los encuestados manifiesta que Frecuentemente y el 35% (28) de los encuestados manifiesta que Muy frecuentemente.

**TABLA N° 7**

<b>¿EL LIDERAZGO DOCENTE FAVORECE EL DESARROLLO DE LA CAPACIDAD HUMANA Y LA EMPATÍA?</b>	<b>N° ENCUESTADO</b>	<b>%</b>
Nunca	4	5%
Casi nunca	8	10%
Algunas veces	16	20%
Frecuentemente	24	30%
Muy frecuentemente	28	35%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**FIGURA N° 5**



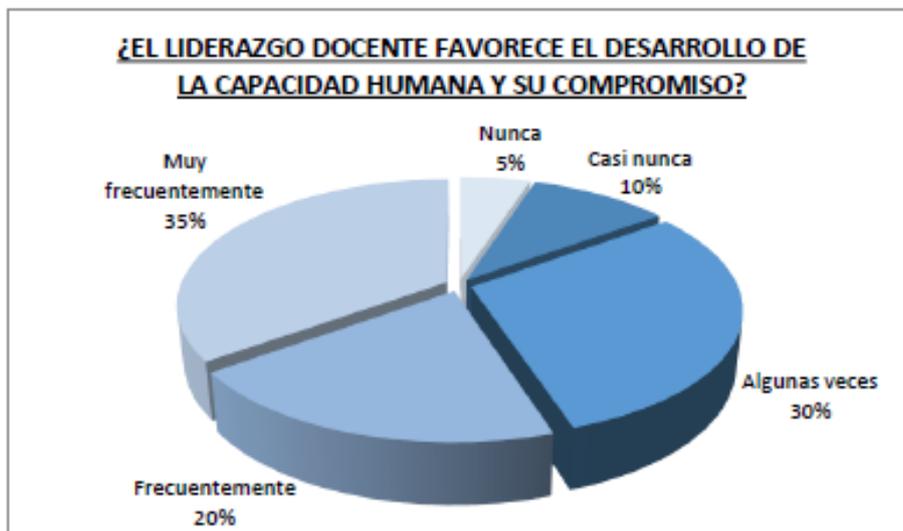
**INTERPRETACIÓN:**

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad humana y la empatía? El 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca, el 10% (8) de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 20% (16) de los encuestados manifiesta que Algunas veces, el 30% (24) de los encuestados manifiesta que Frecuentemente y el 35% (28) de los encuestados manifiesta que Muy frecuentemente.

**TABLA N° 8**

<b>¿EL LIDERAZGO DOCENTE FAVORECE EL DESARROLLO DE LA CAPACIDAD HUMANA Y SU COMPROMISO?</b>	<b>N° ENCUESTADO</b>	<b>%</b>
Nunca	4	5%
Casi nunca	8	10%
Algunas veces	24	30%
Frecuentemente	16	20%
Muy frecuentemente	28	35%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**FIGURA N° 6**



**INTERPRETACIÓN:**

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad humana y su compromiso? El 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca, el 10% (8) de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 30% (24) de los encuestados manifiesta que Algunas veces, el 20% (16) de los encuestados manifiesta que Frecuentemente y el 35% (28) de los encuestados manifiesta que Muy frecuentemente.

**TABLA N° 9**

<b>¿EL LIDERAZGO DOCENTE FAVORECE EL DESARROLLO DE LA CAPACIDAD TÉCNICA DE LOS PROGRAMAS?</b>	<b>N° ENCUESTADO</b>	<b>%</b>
Nunca	8	10%
Casi nunca	4	5%
Algunas veces	24	30%
Frecuentemente	16	20%
Muy frecuentemente	28	35%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**FIGURA N° 7**



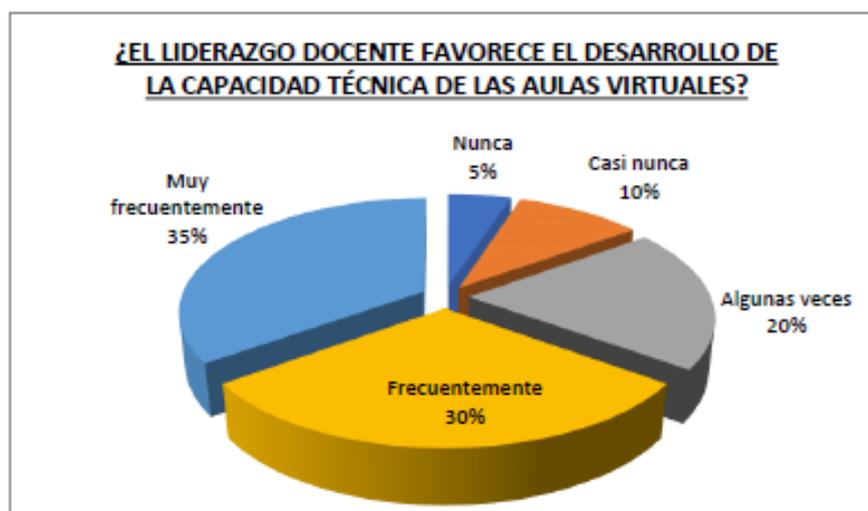
**INTERPRETACIÓN:**

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad técnica de los programas? El 10% (8) de los encuestados manifiesta que Nunca, el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 30% (24) de los encuestados manifiesta que Algunas veces, el 20% (16) de los encuestados manifiesta que Frecuentemente y el 35% (28) de los encuestados manifiesta que Muy frecuentemente.

**TABLA N° 10**

<b>¿EL LIDERAZGO DOCENTE FAVORECE EL DESARROLLO DE LA CAPACIDAD TÉCNICA DE LAS AULAS VIRTUALES?</b>	<b>N° ENCUESTADO</b>	<b>%</b>
Nunca	4	5%
Casi nunca	8	10%
Algunas veces	16	20%
Frecuentemente	24	30%
Muy frecuentemente	28	35%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**FIGURA N° 8**



**INTERPRETACIÓN:**

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad técnica de las aulas virtuales? El 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca, el 10% (8) de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 20% (16) de los encuestados manifiesta que Algunas veces, el 30% (24) de los encuestados manifiesta que Frecuentemente y el 35% (28) de los encuestados manifiesta que Muy frecuentemente.

**TABLA N° 11**

<b>¿EL LIDERAZGO DOCENTE FAVORECE EL DESARROLLO DE LA CAPACIDAD TÉCNICA Y LA INNOVACIÓN?</b>	<b>N° ENCUESTADO</b>	<b>%</b>
Nunca	4	5%
Casi nunca	4	5%
Algunas veces	20	25%
Frecuentemente	24	30%
Muy frecuentemente	28	35%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**FIGURA N° 9**



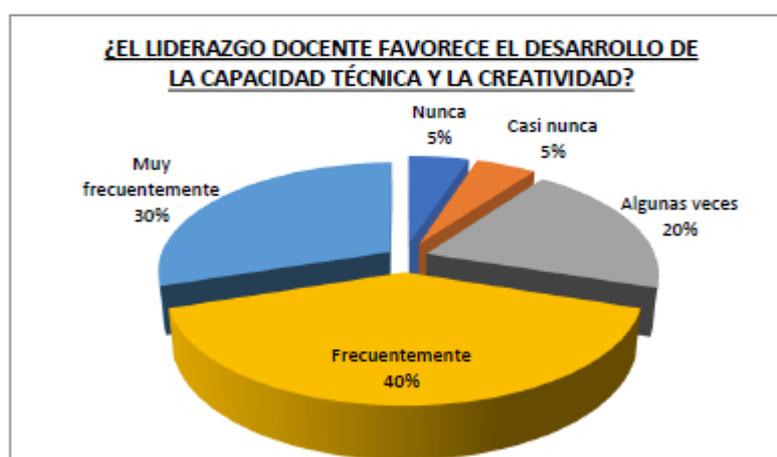
**INTERPRETACIÓN:**

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad técnica y la innovación? El 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca, el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 25% (20) de los encuestados manifiesta que Algunas veces, el 30% (24) de los encuestados manifiesta que Frecuentemente y el 35% (28) de los encuestados manifiesta que Muy frecuentemente.

**TABLA N° 12**

<b>¿EL LIDERAZGO DOCENTE FAVORECE EL DESARROLLO DE LA CAPACIDAD TÉCNICA Y LA CREATIVIDAD?</b>	<b>N° ENCUESTADO</b>	<b>%</b>
Nunca	4	5%
Casi nunca	4	5%
Algunas veces	16	20%
Frecuentemente	32	40%
Muy frecuentemente	24	30%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**FIGURA N° 10**



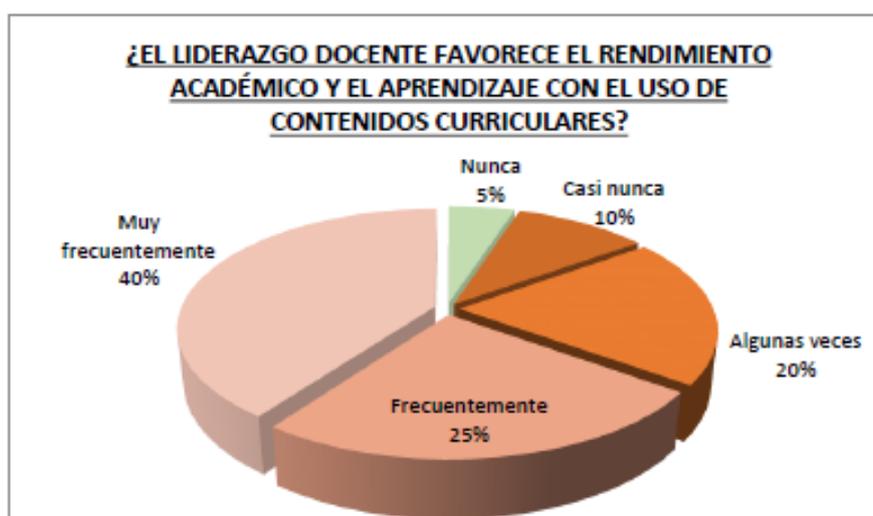
**INTERPRETACIÓN:**

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad técnica y la creatividad? El 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca, el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 20% (16) de los encuestados manifiesta que Algunas veces, el 40% (32) de los encuestados manifiesta que Frecuentemente y el 30% (24) de los encuestados manifiesta que Muy frecuentemente.

**TABLA N° 13**

<b>¿EL LIDERAZGO DOCENTE FAVORECE EL RENDIMIENTO ACADÉMICO Y EL APRENDIZAJE CON EL USO DE CONTENIDOS CURRICULARES?</b>	<b>N° ENCUESTADO</b>	<b>%</b>
Nunca	4	5%
Casi nunca	8	10%
Algunas veces	16	20%
Frecuentemente	20	25%
Muy frecuentemente	32	40%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**FIGURA N° 11**



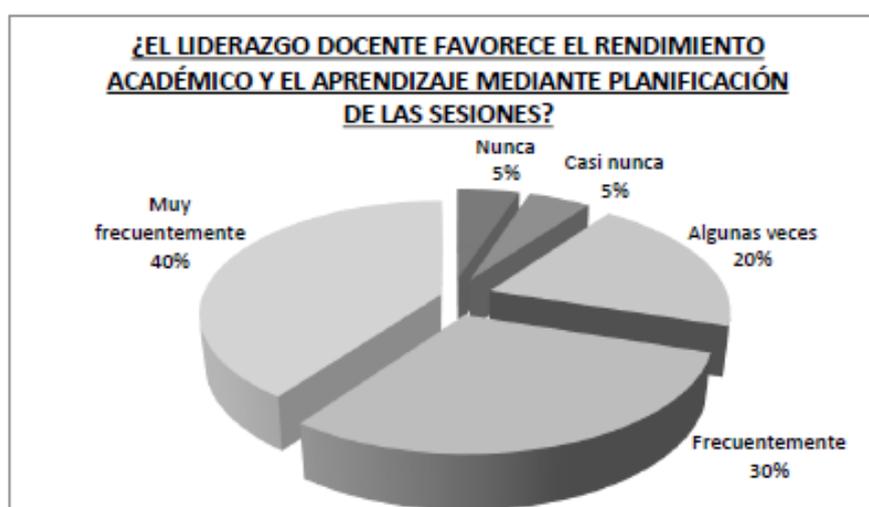
**INTERPRETACIÓN:**

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y el aprendizaje con el uso de contenidos curriculares? El 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca, el 10% (8) de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 20% (16) de los encuestados manifiesta que Algunas veces, el 25% (20) de los encuestados manifiesta que Frecuentemente y el 40% (32) de los encuestados manifiesta que Muy frecuentemente.

**TABLA N° 14**

<b>¿EL LIDERAZGO DOCENTE FAVORECE EL RENDIMIENTO ACADÉMICO Y EL APRENDIZAJE MEDIANTE PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES?</b>	<b>N° ENCUESTADO</b>	<b>%</b>
Nunca	4	5%
Casi nunca	4	5%
Algunas veces	16	20%
Frecuentemente	24	30%
Muy frecuentemente	32	40%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**FIGURA N° 12**



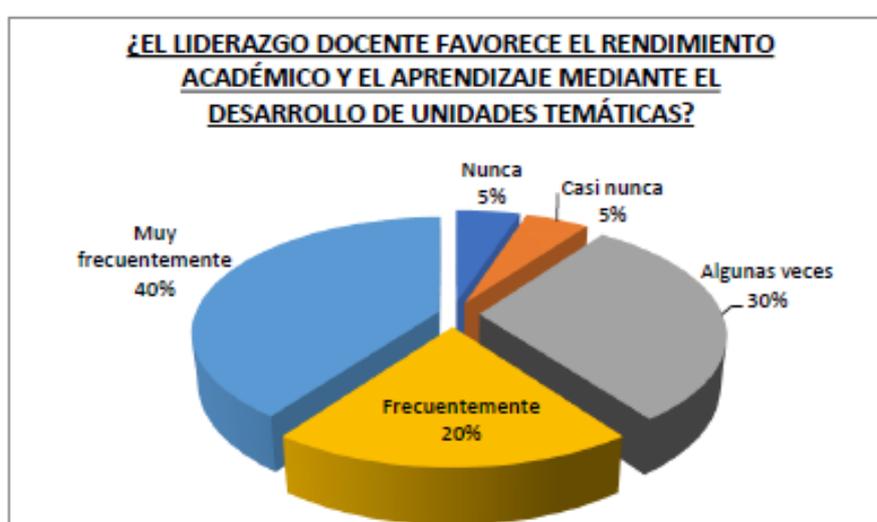
**INTERPRETACIÓN:**

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y el aprendizaje mediante planificación de las sesiones? El 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca, el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 20% (16) de los encuestados manifiesta que Algunas veces, el 30% (24) de los encuestados manifiesta que Frecuentemente y el 40% (32) de los encuestados manifiesta que Muy frecuentemente.

**TABLA N° 15**

<b>¿EL LIDERAZGO DOCENTE FAVORECE EL RENDIMIENTO ACADÉMICO Y EL APRENDIZAJE MEDIANTE EL DESARROLLO DE UNIDADES TEMÁTICAS?</b>	<b>N° ENCUESTADO</b>	<b>%</b>
Nunca	4	5%
Casi nunca	4	5%
Algunas veces	24	30%
Frecuentemente	16	20%
Muy frecuentemente	32	40%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**FIGURA N° 13**



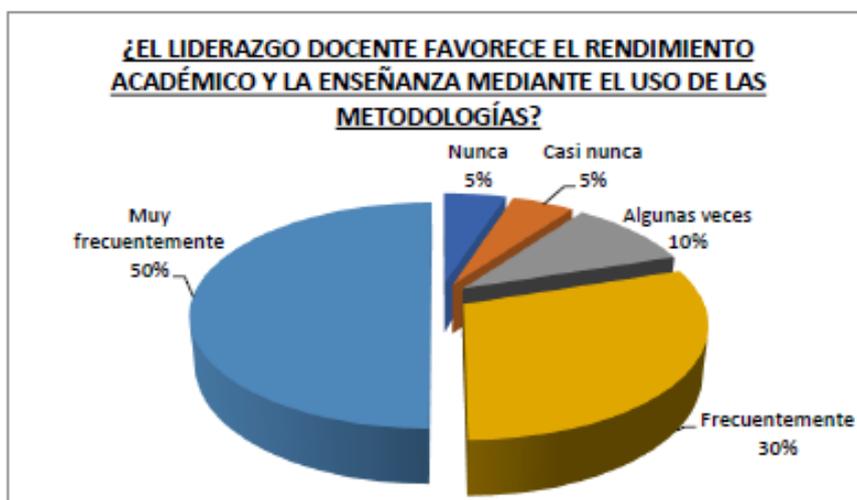
**INTERPRETACIÓN:**

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y el aprendizaje mediante el desarrollo de unidades temáticas? El 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca, el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 30% (24) de los encuestados manifiesta que Algunas veces, el 20% (16) de los encuestados manifiesta que Frecuentemente y el 40% (32) de los encuestados manifiesta que Muy frecuentemente.

**TABLA N° 16**

<b>¿EL LIDERAZGO DOCENTE FAVORECE EL RENDIMIENTO ACADÉMICO Y LA ENSEÑANZA MEDIANTE EL USO DE LAS METODOLOGÍAS?</b>	<b>N° ENCUESTADO</b>	<b>%</b>
Nunca	4	5%
Casi nunca	4	5%
Algunas veces	8	10%
Frecuentemente	24	30%
Muy frecuentemente	40	50%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**FIGURA N° 14**



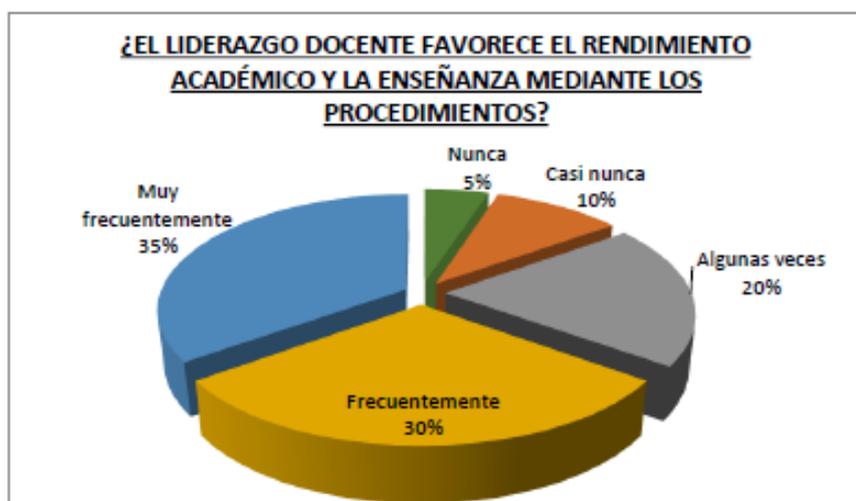
**INTERPRETACIÓN:**

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y la enseñanza mediante el uso de las metodologías? El 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca, el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 10% (8) de los encuestados manifiesta que Algunas veces, el 30% (24) de los encuestados manifiesta que Frecuentemente y el 50% (40) de los encuestados manifiesta que Muy frecuentemente.

**TABLA N° 17**

¿EL LIDERAZGO DOCENTE FAVORECE EL RENDIMIENTO ACADÉMICO Y LA ENSEÑANZA MEDIANTE LOS PROCEDIMIENTOS?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	8	10%
Algunas veces	16	20%
Frecuentemente	24	30%
Muy frecuentemente	28	35%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**FIGURA N° 15**



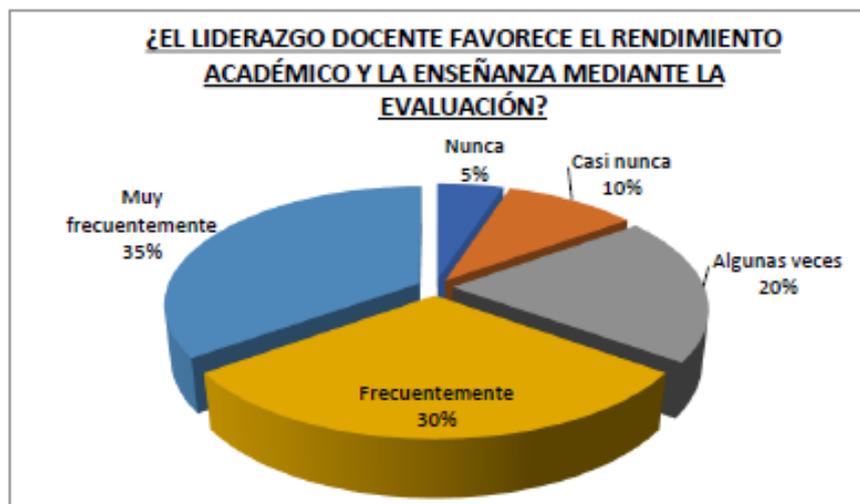
**INTERPRETACIÓN:**

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y la enseñanza mediante los procedimientos? El 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca, el 10% (8) de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 20% (16) de los encuestados manifiesta que Algunas veces, el 30% (24) de los encuestados manifiesta que Frecuentemente y el 35% (28) de los encuestados manifiesta que Muy frecuentemente.

**TABLA N° 18**

<b>¿EL LIDERAZGO DOCENTE FAVORECE EL RENDIMIENTO ACADÉMICO Y LA ENSEÑANZA MEDIANTE LA EVALUACIÓN?</b>	<b>N° ENCUESTADO</b>	<b>%</b>
Nunca	4	5%
Casi nunca	8	10%
Algunas veces	16	20%
Frecuentemente	24	30%
Muy frecuentemente	28	35%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**FIGURA N° 16**



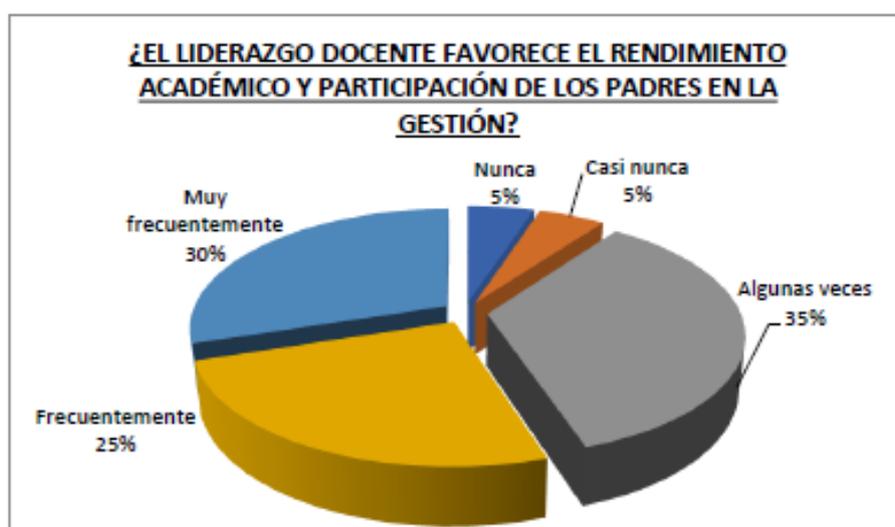
**INTERPRETACIÓN:**

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y la enseñanza mediante la evaluación? El 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca, el 10% (8) de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 20% (16) de los encuestados manifiesta que Algunas veces, el 30% (24) de los encuestados manifiesta que Frecuentemente y el 35% (28) de los encuestados manifiesta que Muy frecuentemente.

**TABLA N° 19**

<b>¿EL LIDERAZGO DOCENTE FAVORECE EL RENDIMIENTO ACADÉMICO Y PARTICIPACIÓN DE LOS PADRES EN LA GESTIÓN?</b>	<b>N° ENCUESTADO</b>	<b>%</b>
Nunca	4	5%
Casi nunca	4	5%
Algunas veces	28	35%
Frecuentemente	20	25%
Muy frecuentemente	24	30%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**FIGURA N° 17**



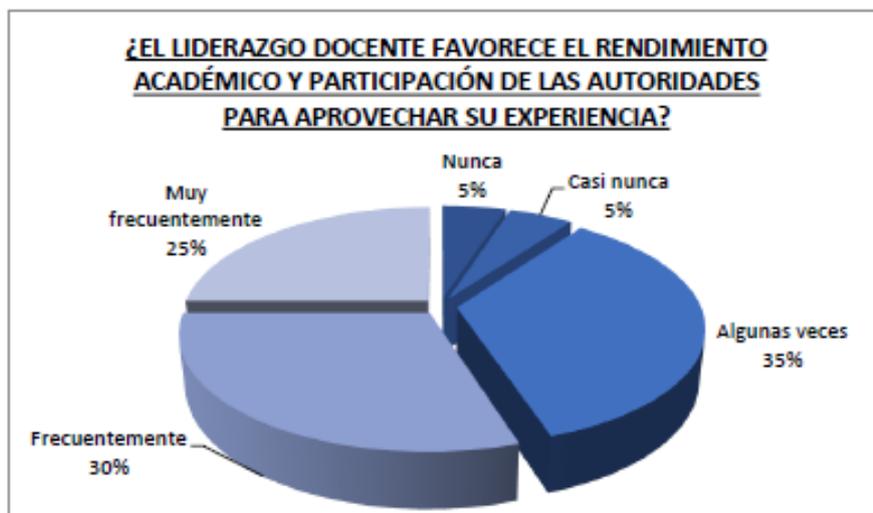
**INTERPRETACIÓN:**

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y participación de los padres en la gestión? El 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca, el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 35% (28) de los encuestados manifiesta que Algunas veces, el 25% (20) de los encuestados manifiesta que Frecuentemente y el 30% (24) de los encuestados manifiesta que Muy frecuentemente.

**TABLA N° 20**

<b>¿EL LIDERAZGO DOCENTE FAVORECE EL RENDIMIENTO ACADÉMICO Y PARTICIPACIÓN DE LAS AUTORIDADES PARA APROVECHAR SU EXPERIENCIA?</b>	<b>N° ENCUESTADO</b>	<b>%</b>
Nunca	4	5%
Casi nunca	4	5%
Algunas veces	28	35%
Frecuentemente	24	30%
Muy frecuentemente	20	25%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**FIGURA N° 18**



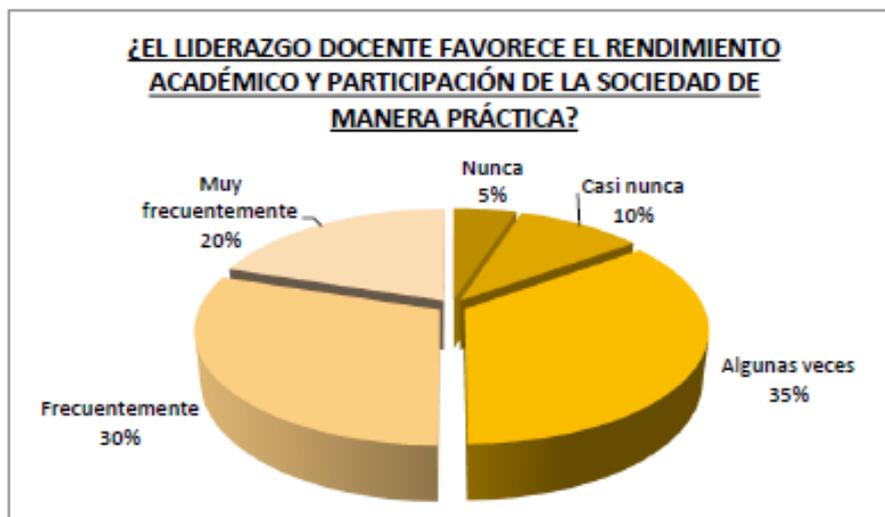
**INTERPRETACIÓN:**

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y participación de las autoridades para aprovechar su experiencia? El 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca, el 5% (4) de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 35% (28) de los encuestados manifiesta que Algunas veces, el 30% (24) de los encuestados manifiesta que Frecuentemente y el 25% (20) de los encuestados manifiesta que Muy frecuentemente.

**TABLA N° 21**

<b>¿EL LIDERAZGO DOCENTE FAVORECE EL RENDIMIENTO ACADÉMICO Y PARTICIPACIÓN DE LA SOCIEDAD DE MANERA PRÁCTICA?</b>	<b>N° ENCUESTADO</b>	<b>%</b>
Nunca	4	5%
Casi nunca	8	10%
Algunas veces	28	35%
Frecuentemente	24	30%
Muy frecuentemente	16	20%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**FIGURA N° 19**



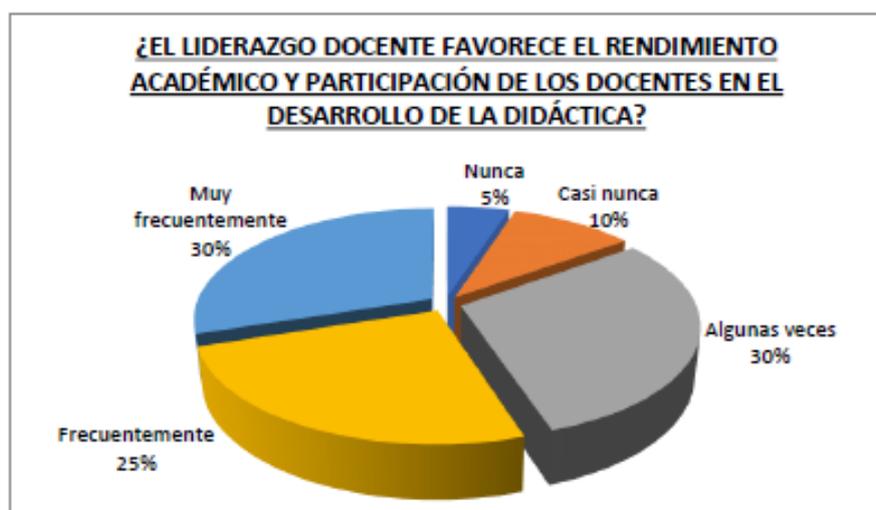
**INTERPRETACIÓN:**

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y participación de la sociedad de manera práctica? El 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca, el 10% (8) de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 35% (28) de los encuestados manifiesta que Algunas veces, el 30% (24) de los encuestados manifiesta que Frecuentemente y el 20% (16) de los encuestados manifiesta que Muy frecuentemente.

**TABLA N° 22**

<b>¿EL LIDERAZGO DOCENTE FAVORECE EL RENDIMIENTO ACADÉMICO Y PARTICIPACIÓN DE LOS DOCENTES EN EL DESARROLLO DE LA DIDÁCTICA?</b>	<b>N° ENCUESTADO</b>	<b>%</b>
Nunca	4	5%
Casi nunca	8	10%
Algunas veces	24	30%
Frecuentemente	20	25%
Muy frecuentemente	24	30%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**FIGURA N° 20**



**INTERPRETACIÓN:**

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y participación de los docentes en el desarrollo de la didáctica? El 5% (4) de los encuestados manifiesta que Nunca, el 10% (8) de los encuestados manifiesta que Casi nunca, el 30% (24) de los encuestados manifiesta que Algunas veces, el 25% (20) de los encuestados manifiesta que Frecuentemente y el 30% (24) de los encuestados manifiesta que Muy frecuentemente.

## 5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

### Prueba de normalidad

Se ha realizado de prueba de normalidad de Kolmogorov-Smimov donde el valor de  $p < 0.05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna ya que no hay homogeneidad.

Ho Datos se distribuyen normalmente

Ha Datos no se distribuyen normalmente

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Liderazgo docente	Rendimiento académico
N		80	80
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	40,8082	39,1150
	Desviación estándar	4,75713	6,12911
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,109	,189
	Positivo	,109	,167
	Negativo	-,087	-,189
Estadístico de prueba		,109	,189
Sig. asintótica (bilateral)		,001c	,000c
a. La distribución de prueba es normal.			
b. Se calcula a partir de datos.			
c. Corrección de significación de Lilliefors.			

El cuadro nos indica que lo datos no tienen normalidad 0.001 es menor que 0.005. Por lo que se aplicará el coeficiente de correlación no paramétrica de Rho de Spearman, que es una prueba estadística que permite medir la correlación o asociación de dos variables y es aplicable cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal, aprovechando la clasificación por rangos.

### Contrastación de hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo docente tiene y el rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa Julio Cesar Tello, Ica año 2020

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo docente tiene y el rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa Julio Cesar Tello, Ica año 2020

Correlaciones			
			Influencia
Rho de Spearman	Liderazgo docente	Coefficiente de correlación	,502**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Rendimiento académico	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	80
** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).			

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de  $p = 0.05$  lo que nos permite confirmar que:

Existe relación significativa entre el liderazgo docente tiene y el rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa Julio Cesar Tello, Ica año 2020. Con un r de 0,502 de nivel medio.

### Contrastación de hipótesis específica 1

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo docente y capacidad de gestión en el rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa Julio Cesar Tello, Ica año 2020

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo docente y capacidad de gestión en el rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa Julio Cesar Tello, Ica año 2020

Correlaciones			
			Capacidad de gestión
Rho de Spearman	Liderazgo docente	Coefficiente de correlación	,341**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Rendimiento académico	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	80
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de  $p = 0.05$  lo que nos permite confirmar que:

Existe relación significativa entre el liderazgo docente y capacidad de gestión en el rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa Julio Cesar Tello, Ica año 2020. Con un r de 0,341 de nivel regular.

## Contrastación de hipótesis específica 2

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo docente y la capacidad humana en el rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa Julio Cesar Tello, Ica año 2020

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo docente y la capacidad humana en el rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa Julio Cesar Tello, Ica año 2020

Correlaciones			
			Capacidad humana
Rho de Spearman	Liderazgo docente	Coefficiente de correlación	,509**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Rendimiento académico	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	80
** . La correlación es significativa en el nivel 0,000 (bilateral).			

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de  $p = 0.05$  lo que nos permite confirmar que:

Existe relación significativa entre el liderazgo docente y la capacidad humana en el rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa Julio Cesar Tello, Ica año 2020. Con un r de 0,509 de nivel medio.

### Contrastación de hipótesis específica 3

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo docente y la capacidad técnica tiene influencia significativa en el rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa Julio Cesar Tello, Ica año 2020

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo docente y la capacidad técnica tiene influencia significativa en el rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa Julio Cesar Tello, Ica año 2020

Correlaciones			
			Capacidad técnica
Rho de Spearman	Liderazgo docente	Coefficiente de correlación	,514**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Rendimiento académico	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	80

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

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de  $p = 0.05$  lo que nos permite confirmar que:

Existe relación significativa entre el liderazgo docente y la capacidad técnica tiene influencia significativa en el rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa Julio Cesar Tello, Ica año 2020. Con un r de 0,514 de nivel medio.

## CAPÍTULO VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La institución educativa Julio Cesar Tello de Ica, lleva el nombre del ilustre arqueólogo. Considerado como padre de la arqueología peruana, quien fue el descubridor de las culturas Chavín y Paracas y creador del museo de arqueología, antropología e historia del Perú. Esta institución educativa es de nivel secundaria, se encuentra ubicada en la avenida Prolongación Arenales S/N, en centro poblado de Ica. Distrito de mismo nombre, que corresponde al área urbana. Su modalidad es escolarizada y mixto, su gestión es público y funciona en ambos turnos manera permanente. Su gestión corresponde UGEL Ica, cuenta con 520 alumnos aproximadamente distribuidos en 24 aulas, con 44 docentes. Como toda institución pública, tienes sus limitaciones, en razón de ello se realizó esta investigación para conocer liderazgo docente y el rendimiento académico.

Por lo tanto, la discusión de resultados es producto del análisis de los datos encontrados en el estudio con los antecedentes tanto internacionales como nacionales referenciados en el presente estudio que es como sigue:

En contrastación de hipótesis general, se evidencia la relación entre el liderazgo docente tiene y rendimiento académico de los estudiantes del centro educativo Julio Cesar Tello, Ica año 2020. Con un  $r$  de 0,502 de nivel medio.

Similar conclusión se ha evidenciado en el estudio realizado por *Gómez (2017) respecto a su estudio titulada Modelo del liderazgo pedagógico respecto al impacto en el desempeño de los docentes en el ámbito de la educación particular – Chile*. En opinión del autor, el estudio desarrolló propósitos académicos respecto al líder pedagógico y su implicancia dentro del desempeño del docente en relación al sistema educativo público en Chile. El estudio se desarrolló con metodología científica con enfoque cualitativo, con teorías que permitieron el desarrollo de las estrategias conceptuales que facilitaron la definición de las conclusiones que la socialización las competencias de los profesionales fomentan las buenas prácticas dirigenciales, que contribuyen al mejoramiento de los resultados respecto al aprendizaje y la gestión de proyectos educativos.

En la contrastación de la hipótesis específica 1, se evidencia una relación entre el liderazgo docente y capacidad de gestión en el rendimiento académico de los estudiantes del centro educativo Julio Cesar Tello, Ica año 2021. Con un  $r$  de 0,341 de nivel regular.

Similar conclusión de ha evidenciado en el estudio realizado por *Medina & Gómez (2016)* respecto a su indagación titulada. *El líder pedagógico: competencias necesarias para el desarrollo del programa de mejora en un centro de educación secundaria, en la Universidad Pontificia Universidad Católica de Valparaíso Chile*, en este estudio sus autores señalan que el objetivo del estudio fue evidenciar las estrategias más adecuadas para encontrar un Liderazgo adecuado que la capacidad de desarrollar programas de innovación en los colegios de nivel Secundario. Para su desarrollo se empelo el enfoque cuantitativo de corte descriptivo-exploratorio, la técnica aplicada en este estudio es una encuesta con un instrumento seleccionado de tipo cuestionario. Las conclusiones fueron los siguientes. Las pertinencias en la formación de nuevos líderes son ponderados de manera significativa con programas que dependen de la colaboración de los líderes. Asimismo, los directivos se sienten identificados con la mejora de los programas académicos, para ello, promueven las competencias en la gestión de proceso con la participación de los recursos humanos de la institución, para poder alcanzar una mejor gestión en el centro educativo

En la contrastación de la hipótesis específica 2, se evidencia una relación del liderazgo docente y capacidad humana en el rendimiento académico de los educandos del centro educativo Julio Cesar Tello, Ica año 2020. Con un  $r$  de 0,509 de nivel medio.

Similar conclusión de ha evidenciado en el estudio realizado por *Arismendi, Pereira, Poveda & Sarmiento (2016)* respecto a su indagación titulada *Prácticas del desempeño docente que ponen en acción las políticas en centros educativos - Bogotá*, desarrollado en modalidad de tesis sustentado en la Pontificia Universidad Javeriana-Bogotá, los autores señalan que tuvo como objetivo conocer las prácticas de desempeño del docente que se evidencian para lograr los alcances en la política de calidad en los centros educativos de Bosanova y Débora Arango Pérez. Se utilizó metodologías científicas con enfoque cualitativo, se aplicó técnica de encuesta dirigido a los docentes y autoridades de la referida institución. El estudio tuvo las siguientes conclusiones, las autoridades del centro educativo y los maestros lideran el desarrollo de políticas institucionales. Las

autoridades académicas de la institución están comprometidos con el PEI y POA de la institución. En el mismo sentido, las políticas de calidad que se propone en el Distrito de Bogotá gozan de aceptación de toda la ciudadanía, que forman de los programas educativos, que favorecen una gestión de calidad.

En contrastación de la hipótesis específica 3, se ha evidenciado una relación significativa con el liderazgo docente y capacidad técnica tiene influencia significativa en rendimiento académico de educandos del centro educativo Julio Cesar Tello, Ica año 2020. Con un r de 0,514 considerado nivel medio.

Similar conclusión se ha evidenciado en el trabajo realizado por *Horn & Marfan (2010)*, respecto a su trabajo titulada, *Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar - chile*, los autores manifiestan que el estudio fue con el objetivo conocer las implicancias de la indagación empírica realizados, sobre el vínculo entre liderazgo educativo y las evidencias del aprendizaje la educación básica chilena. Se concluye que, en todos los trabajos relacionados al tema, ha evidenciado que la labor de los directivos son elementos importantes que están detrás de la eficiencia educativa. Lo que impacta en la realidad de los centros educativos es contar con un director perseverante, que posee suficiente autoridad para tomar acciones adecuadas, respecto a las capacitaciones motivado a los docentes, lo cual es la médula fundamental de una buena gestión en la escuela.

Similares coincidencias se evidenciaron en antecedentes referenciados a nivel nacional como de los autores *Arana & Coronado (2017)* respecto a su trabajo de indagación titulado. *Liderazgo Directivo y Desempeño del Docente en una Institución Educativa Parroquial del Distrito de San Isidro*. Este trabajo se desarrolló como tesis. Los autores señalan que su estudio fue con la finalidad de conocer la relación de las 2 variables; estilos de liderazgo directivo y desempeño del docente, del centro educativo Parroquial distrito de San Isidro. Este trabajo es un diseño correlacional con su técnica elaborada en formato de encuesta con su respectivo instrumento la encuesta, el trabajo de campo se aplicó a todo el universo poblacional de 48 maestros. En ese sentido para señalar los resultados del desempeño docente se examinaron los registros de evaluación del centro educativo. Cuyos resultados evidenciaron una relación de las 2 variables estilo de liderazgo directivo y desempeño del docente, con mayor énfasis en el Liderazgo Transformacional respecto al desempeño del docente en el centro educativo en referencia.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA CONCLUSIÓN:** analizados las variables de estudio, se concluye la existencia entre liderazgo docente tiene y rendimiento académico de los educando del centro educativo Julio Cesar Tello, Ica año 2021. Se evidencia con un  $r$  de 0,502 referenciado como nivel medio, porque los docentes han desarrollado un liderazgo transformacional para hacer frente la realidad actual de emergencia que se vive en la educación. Por otro lado, el liderazgo docente se ha adecuado a la acelerada globalización, que ha cambiado radicalmente la modalidad de aprendizaje en las instituciones educativas, convirtiéndolo de presencial a virtual. En tal sentido, el liderazgo docente ha cumplido un rol muy importante para afrontar la realidad educativa, con creatividad e innovación, logrando un rendimiento académico eficiente, garantizando la indagación científica y tecnológica de los educando, propiciando el aprendizaje mediante la comunicación, dialogo y ponderación social.

**SEGUNDA CONCLUSIÓN:** En el mismo sentido se concluye una relación significativa entre liderazgo docente y capacidad de gestión en rendimiento académico de los educando del centro educativo Julio Cesar Tello, Ica año 2021. Se referencia con un  $r$  de 0,341 referenciado nivel regular, dado que la capacidad de liderazgo que tienen los docentes, favorece la gestión, en diferentes niveles de aprendizaje en la mencionada institución educativa, los docentes líderes motivan a los estudiantes para un rendimiento académico óptimo, dentro de un contexto organizativo con un dialogo mediador, proponiendo un modelo educativo más humano y tolerante acorde a la realidad de la región.

**TERCERA CONCLUSIÓN:** Asimismo, se ha podido concluir la relación significativa entre liderazgo docente y la capacidad humana en rendimiento académico de los educandos del centro educativo Julio Cesar Tello, Ica año 2021. Se referencia con un  $r$  de 0,509 referenciado como nivel medio, porque la capacidad humana del docente es primordial para ejercer el liderazgo en las instituciones educativas porque ellos motivan a sus estudiantes para lograr rendimiento académico óptimo, lo que los especialistas llaman liderazgo transformador que permite a los estudiantes aprender sobre la visión de futuro, conocer la realidad mediante la comunicación con pensamiento exploratorio

para entender y hacer las cosas bien. El líder permite incrementar los valores de fortaleza y un clima cordial, innovador y proactivo.

**CUARTA CONCLUSIÓN:** Finalmente se ha podido concluir la relación entre liderazgo docente y capacidad técnica que tiene implicancia significativa en rendimiento académico de los educandos del centro educativo Julio Cesar Tello, Ica año 2021. Se referencia con un  $r$  de 0,514 referenciado nivel medio, porque es importante el liderazgo docente para desarrollar la capacidad técnica necesaria para resolver problemas de aprendizaje con habilidades sociales que facilita la comunicación Docente, estudiantes y padres de familia, promoviendo una cultura organizativa fortaleciendo los puntos de vista, que valora los usos y costumbres del lugar que busca solucionar sus propias dificultades.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA RECOMENDACIÓN:** Al tener el liderazgo docente una influencia significativa en el rendimiento académico de los educandos de los centros educativos Julio Cesar Tello de Ica. Por lo que se recomienda a la dirección académica del centro educativo, debe buscar el fortalecimiento de ese ese liderazgo, mediante actualización pedagógica y tecnológica de tal forma que se puede consolidar el liderazgo transformacional de acuerdo a los adelantos tecnológicos para lograr un rendimiento académico eficiente, garantice uso eficiente de la tecnología.

**SEGUNDA RECOMENDACIÓN:** Al tener el liderazgo docente la capacidad de gestión se recomienda a los educadores del centro educativo Julio Cesar Tello de Ica, fortalecer el rendimiento académico de sus educandos en diferentes niveles de aprendizaje, de tal forma que se puede un rendimiento académico optimo, dentro de un contexto organizativo con un dialogo mediador, proponiendo un modelo educativo más humano y tolerante

**TERCERA RECOMENDACIÓN:** Al tener el liderazgo docente capacidad humana para influir en rendimiento académico de los educandos, se recomienda que las autoridades del centro educativo mencionada deben fortalecer la capacidad de liderazgo transformador que tienen los docentes, de tal forma que pueden respaldar a todo el personal docente y administrativo, garantizar el modelo educativo logrado fortalecer valores y un clima cordial.

**CUARTA RECOMENDACIÓN:** Al tener el liderazgo de los educadores en la capacidad técnica que incide dentro del rendimiento académico de los educandos, se recomienda que las autoridades educativas del centro educativo, deben fortalecer la comunicación entre los educadores, educandos, padres de familia, con el fin de seguir promoviendo valores culturales y sociales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alterio Gonzales, H y Pérez Huidobro, T. (2009). *Evaluación de la función docente según el desempeño de los profesores y la opinión estudiantil*. Cuba: Editorial Educación Media Superior.
- Arismendi, Pereira, Poveda & Sarmiento (2016) en su investigación titulada *Prácticas de desempeño docente que ponen en acción las políticas de calidad educativa en los colegios públicos de Bogotá*,
- Alterio & Pérez (2009), en su artículo de investigación titulada *Evaluación de la función docente según el desempeño de los profesores y la opinión estudiantil*,
- Arana & Coronado (2017) en su trabajo de investigación titulada: *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en una Institución Educativa Parroquial del Distrito de San Isidro*,
- Ayvar (2014) en su investigación titulada *Liderazgo Pedagógico del director y Evaluación del Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario de la Red N° 09 del Distrito de Villa María del Triunfo*,
- Alvear Ruíz, H. (2012). *Liderazgo institucional y liderazgo del sistema: una investigación sobre un liderazgo*. Chile: Ediciones Educar.
- Álvarez Janampa, M. (2015). *El liderazgo positivo y compartido. Padres y maestros*. Lima: Fondo Editorial UNMSM.
- Ahumada Torres, L. (2010). *Liderazgo distribuido y aprendizaje organizacional: Tensiones y contradicciones de la ley de subvención escolar preferencial en un contexto rural. Psicoperspectivas*. Arequipa: Fondo Editorial UNSA.
- Aquino Herrera, G. (2009). *Gestión educativa del director, estilo de liderazgo y desempeño de los docentes*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima.

- Benavides Guerra, O. (2002). *Competencias y competitividad: diseño para organizaciones latinoamericanas*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Brugué Delfín, Q. Gallego Juárez, R. González Suarez, S. (2010). *El liderazgo en los Centros Educativo Aproximación teórica y Marco Legal*. España: Fundación Jaume Bofill. Documentos de trabajo.
- Carrasco Loza, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Ed. San Marcos.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: Mc. Graw-Hill.
- Davenport Ybarra, T. (2000). *Capital Humano*. México: Mc. Graw-Hill.
- Coronel Méndez, J. Moreno Núñez, E. y Padilla Boza, M. (2002). *La gestión y el liderazgo como procesos organizativos: Contribuciones y retos planteados desde una óptica de género*. Lima: Ediciones Educación.
- Drucker Hertz, P. (2002). *The Discipline of Innovation*. EE. UU: Harvard Business School Publishing.
- Elmore Figari, R. (2010). *Mejorando la escuela desde la sala de clases*. Chile: Fundación Chile.
- Frederickson Smith, K. (2003). *The public administration theory primer*. Boulder. EE. UU: Westview Press.
- García Slater, Ch. López-Gorosave, G. (2011). *El director escolar novel: estado de la investigación y enfoques teóricos*. Colombia: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.
- Gómez (2017) en su estudio titulada *Modelo de liderazgo pedagógico y su impacto en el desempeño docente en el ámbito de la educación particular, subvencionada, Chile*

- Gaziel Geronimo, L. (2008). *Principal's performance assessment. Empirical evidence from an Israeli case study. Educational Management and Administration Leadership*. EE. UU: Westview Press.
- Hernández Sampieri, R. Fernández, C., y Baptista, M. (2010) *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill Educación. (5ª Ed.).
- Horn Marfan, J. (2010). *Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar*. Chile: Ediciones Psicoperspectivas.
- Horn & Marfan (2010), en su trabajo titulada, *Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: Revisión de la investigación en Chile*,
- Kerlinger, F. (1983). *Investigación del comportamiento. Técnicas y Metodología*. México: Editorial Interamericana.
- Medina & Gómez (2016) en su investigación titulada. *El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria, en la Universidad Pontificia Universidad Católica de Valparaíso Chile*
- Leithwood, K., Harris, A., Y Hopkins, D. (2008). *Seven strong claims about successful school leadership. School Leadership & Management*, EE. UU: Westview Press.
- León Vera, O. y Montero Neciosup, I. (2003). *Métodos de investigación en Psicología y Educación*. España: McGraw-Hill. (3ª ed.).
- Longo Hizar, F. (2008). *Liderazgo distribuido, un elemento crítico para promover la innovación. Capital Humano*. México: Fondo Editorial UTEC.

- López Garayar, J. (1999). *Procesos de investigación*. Ecuador: Ed. Panapo.
- Losada Parra, C. (2007). *Liderar en l' àmbit públic*. España: Escola d' Administració s1Pública.
- Manzi, J., González, R., y Sun, Y. (2011). *La evaluación docente*. Chile: MIDE-Universidad Católica.
- Marqués, P. (2002). *Calidad e innovación educativa en los centros*. Colombia: Fondo Editorial PUCC.
- Martínez Barrios, L. (2009). *Clima Organizacional*. México: Universidad autónoma de México.
- Medina Díaz, A. y Gómez Ferro, R. (2014). *El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria*. Chile: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- Medina, A. y Gento, S. (1996). *Organización Pedagógica del nuevo Centro educativo*. España: UNED.
- Medina Kapla, C. (2013). *Formación de líderes, inteligencia emocional y formación del talento*. España: Universitas
- MINEDU (2012). *Plan estratégico Sectorial Multiamual*. Lima: (PESEM). R.M. 0518.
- MINEDU (2013). *Resultados ECE 2013*. Lima: Ministerio de Educación.
- MINEDU (2013). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Fondo Editorial del Ministerio de Educación.
- Montalvo Uriel, W. (2011). *El clima organizacional y desempeño docente*. Lima. Fondo Editorial UNE.
- Mulford Jeryk, B. (2006). *Liderazgo para mejorar la calidad de la educación secundaria*. Cuba: Fondo Editorial UNER.

- Montalvo (2011), en su investigación titulada *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochiri-2008*
- Muñoz, G y Marfan, J. (2011). *Competencias y formación para un liderazgo escolar efectivo*. Chile: Centro de Investigación Educativa Latinoamericana.
- Nussbaum Pérez, M. (2012). *Crear capacidades. Propuestas para el desarrollo humano*. Madrid: Paidós.
- OCDE (2010). *Programa para la Evaluación Internacional*. España: Ministerio de Educación.
- OREALC/UNESCO (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*. México. Fondo Editorial Fema.
- Robbins Orma, P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Sánchez Olano, C. Reyes Torres, M. (1998) *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima: UDEGRAF.
- SIECE. (2011). *Evaluación Docente*. Colombia: Secretaria de Educación.
- Tejedor Juárez, F., y García-Valcárcel, A. (2010). *Evaluación del desempeño docente*. España: Ediciones Pedagogía.
- UNESCO. (2004). *Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe*. San Juan de Puerto Rico: CEPAL.
- Valdés, Karrer, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Editorial Pueblo y Educación.
- Zarate Polar, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente*. Lima. Fondo Editorial UNMSM.

## **ANEXOS**

**ANEXOS N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.**

<i>PROBLEMA</i>	<i>OBJETIVOS</i>	<i>HIPOTESIS</i>	<i>VARIABLES</i>	<i>METODOLOGIA</i>
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la influencia del liderazgo docente en el rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa Julio Cesar Tello, Ica año 2020?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la influencia del liderazgo docente y capacidad de gestión en el rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa Julio Cesar Tello, Ica año 2020?</li> <li>• ¿Cuál es la influencia del liderazgo docente y la capacidad humana en el rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa Julio Cesar Tello, Ica año 2020?</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la influencia del liderazgo docente en el rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa Julio Cesar Tello, Ica año 2020</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer la influencia del liderazgo docente y capacidad de gestión en el rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa Julio Cesar Tello, Ica año 2020</li> <li>• Precisar la influencia del liderazgo docente y la capacidad humana en el rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa Julio Cesar Tello, Ica año 2020</li> <li>• Definir la influencia del liderazgo docente y la capacidad</li> </ul>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b></p> <p>El liderazgo docente tiene influencia significativa en el rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa Julio Cesar Tello, Ica año 2020</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El liderazgo docente y capacidad de gestión tiene influencia significativa en el rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa Julio Cesar Tello, Ica año 2020</li> <li>• El liderazgo docente y la capacidad humana tiene influencia significativa en el rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa Julio Cesar Tello, Ica año 2020</li> <li>• El liderazgo docente y la capacidad</li> </ul>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE.</b></p> <p>Liderazgo docente</p> <p><b>INDICADORES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión</li> <li>• Optimización</li> <li>• Planificación</li> <li>• Dialogo</li> <li>• Empatía</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Capacidad</li> <li>• Programas</li> <li>• Innovación</li> <li>• Creatividad</li> </ul> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b></p> <p>Rendimiento académico</p> <p><b>INDICADORES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sesiones</li> <li>• Unidades</li> <li>• Metodología</li> <li>• Evaluación</li> <li>• Gestión</li> <li>• Experiencia</li> <li>• Practica</li> <li>• Didáctica</li> </ul>	<p><b>ENFOQUE</b> <i>Cuantitativo</i></p> <p><b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b> <i>No experimental.</i></p> <p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> <i>Tipo básico - sustantivo</i></p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b> <i>El nivel es descriptivo explicativo</i></p> <p><b>MÉTODO</b> <i>Hipotético deductivo</i></p> <p><b>POBLACIÓN</b> <i>Estudiantes de la IE. Julio Cesar Tello Ica</i></p> <p><b>MUESTRA</b> <i>Un total 80 estudiantes</i></p> <p><b>TÉCNICAS</b> <i>Encuesta</i></p> <p><b>INSTRUMENTOS</b> <i>Cuestionario</i></p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la influencia del liderazgo docente y la capacidad técnica en el rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa Julio Cesar Tello, Ica año 2020?</li> </ul>	<p>técnica en el rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa Julio Cesar Tello, Ica año 2020</p>	<p>técnica tiene influencia significativa en el rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa Julio Cesar Tello, Ica año 2020</p>		
---	---	--	--	--

## ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado amigo. Esta encuesta es estrictamente anónima y tiene por finalidad recoger información sobre la influencia del Liderazgo Docente en el Rendimiento Académico de los Estudiantes de la Institución Educativa Julio Cesar Tello, Ica año 2020, a fin de disponer de un marco de referencia, por tanto, agradecemos responder con la mayor sinceridad y seriedad, marcando con una (x) la alternativa que crees que es correcta.

ESCALA DE LICKERT				
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS		1	2	3	4	5
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE: LIDERAZGO DOCENTE</b>						
<b>DIMENSION: CAPACIDAD DE GESTIÓN</b>						
1	El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad de gestión integral					
2	El liderazgo docente favorece la capacidad de gestión y optimización de recursos					
3	El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad de gestión y planificación					
<b>DIMENSION: CAPACIDAD HUMANA</b>						
4	El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad humana y el dialogo					
5	El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad humana y la empatía					
6	El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad humana y su compromiso					
<b>DIMENSION: CAPACIDAD TÉCNICA</b>						
7	El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad técnica de los programas					
8	El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad técnica de las aulas virtuales					
9	El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad técnica y la innovación					

10	El liderazgo docente favorece el desarrollo de la capacidad técnica y la creatividad				
<b>VARIABLE DEPENDIENTE: RENDIMIENTO ACADÉMICO</b>					
<b>DIMENSIÓN: APRENDIZAJE</b>					
11	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y el aprendizaje con el uso de contenidos curriculares.				
12	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y el aprendizaje mediante planificación de las sesiones				
13	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y el aprendizaje mediante el desarrollo de unidades temáticas.				
<b>DIMENSION: ENSEÑANZA</b>					
14	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y la enseñanza mediante el uso de las metodologías				
15	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y la enseñanza mediante los procedimientos				
16	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y la enseñanza mediante la evaluación				
<b>DIMENSION: participación</b>					
17	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y participación de los padres en la gestión				
18	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y participación de las autoridades para aprovechar su experiencia				
19	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y participación de la sociedad de manera practica				
20	El liderazgo docente favorece el rendimiento académico y participación de los docentes en el desarrollo de la didáctica				

### **ANEXO 3: DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE PLAN DE TESIS.**

Yo, **Alys Yisset Guillinta Hernandez** (Tesisista) Identificada con D.N.I. n°  
44147356

De la Escuela Profesional de Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa, autor (a/es) de la Tesis titulada: **Liderazgo Docente y su Influencia en el Desempeño Académico de los Docentes de la Institución Educativa Julio Cesar Tello**, Ica año 2020

#### **DECLARO QUE**

El tema del plan de tesis es auténtico, siendo resultado de mi trabajo personal, que no se ha copiado, que no se ha utilizado ideas, formulaciones, citas integrales e ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., (en versión digital o impresa), sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, u otros que tengan derechos de autor.

En este sentido, soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, son objeto de sanciones universitarias y/o legales.

Ica, noviembre del 2020

---

**Alys Yisset Guillinta Hernandez**

D.N.I.44147356

**ANEXO N°4 INFORME FINAL DE LA TESIS CON ENFOQUE  
CUANTITATIVO**

**INFORME DE ASESOR**

**REVISOR**

<b>Programa académico:</b>	<b>MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA</b>
<b>Título del plan de Tesis:</b>	<b>LIDERAZGO DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JULIO CESAR TELLO, ICA AÑO 2020</b>
<b>Apellidos y Nombres del tesista:</b>	<b>BACH: Alys Yisset Guillinta Hernandez</b>

**TÍTULO DE LA TESIS**

		<b>CUMPLE</b>	<b>NO CUMPLE</b>
	Sugiere una idea clara del problema investigado.	x	
	Incluye las categorías de investigación.	x	
	Incluiría variables solo en el caso de investigación acción	x	

Observaciones a implementar:

**V. RESULTADOS**

		<b>CUMPLE</b>	<b>NO CUMPLE</b>
5.1	En el análisis descriptivo se explican los procedimientos utilizados en el trabajo de campo.	X	
5.2	Los resultados se han descrito por variables y dimensiones.	X	
5.3	En el análisis inferencial se ha realizado la prueba de normalidad	X	
5.4	El análisis de cada resultado aporta a la identificación o solución de algún problema propuesto.	X	
5.5	La contrastación de la hipótesis se ha realizado de manera adecuada.	X	
5.4	Se ha determinado el procedimiento para el análisis de los datos y la interpretación de los resultados es coherente con los objetivos e hipótesis de investigación.	X	

Observaciones a implementar:

## VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

		CUMPLE	NO CUMPLE
6.1	Las conclusiones son lógicas y pertinentes.	X	
6.2	Las conclusiones son coherentes con los resultados encontrados.	X	
6.3	Las recomendaciones se derivan de las conclusiones.	X	
6.4	Las recomendaciones son factibles de realización y responden a los objetivos de la investigación.	X	

Observaciones a implementar:

- Ninguna

## VII. REDACCIÓN DEL INFORME DE TESIS

		CUMPLE	NO CUMPLE
7.1	En la redacción se ha usado el lenguaje científico, con propiedad semántica, sintáctica y ortográfica.	X	
7.2	Está redactado en tercera persona y en tiempo pasado.	X	
7.3	Las citas de los textos y referencia bibliográfica se ajustan a un modelo determinado según la guía correspondiente.	X	

Observaciones a implementar:

- Ninguna

## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

		CUMPLE	NO CUMPLE
8.1	Se encuentran todos los autores citados en el cuerpo del trabajo y siguen las normas internacionales aplicables.	X	

Observaciones a implementar:

- Ninguna

## IX. ANEXOS

		CUMPLE	NO CUMPLE
9.1	Se incluye la matriz de consistencia.	X	
9.2	Se incluye los instrumentos de recolección de datos organizado en variables, dimensiones e indicadores.	X	
9.3	Se incluye la ficha de validación de los instrumentos.	X	

9.4	Se incluye la matriz de validación de los instrumentos.	X	
9.5	Se incluye la validación de los instrumentos realizados por el número de expertos solicitados en la guía correspondiente.	X	
9.6	Se incluye el consentimiento informado.	X	
9.7	Se incluye la declaratoria de autenticidad del informe de tesis	X	

Observaciones a implementar:

**X. COMENTARIOS FINALES:**

- Las observaciones hechas han sido subsanadas

**XI. CONCLUSION:**

La Tesis está **APROBADA** y el graduando puede continuar con el trámite correspondiente

Fecha Del informe	01	02	2021
-------------------	----	----	------



**DR. Nino Delgado Viera**

**ASESOR**

**DNI: 44228730**



REPÚBLICA DEL PERÚ

**A NOMBRE DE LA NACIÓN**  
**EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN**  
**ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE**  
*Alma Mater del Magisterio Nacional*  
**ESCUELA DE POSGRADO**



*Por cuanto:*

*El Consejo Universitario en sesión de fecha* **05 DE MAYO DEL 2017 (RES. N° 1182-2017-R-UNE)**

*acordó conferir el GRADO ACADÉMICO de*

**DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION**

*A don (señor)*

**NINO DELGADO VIERA**

*de conformidad con lo aprobado por el Consejo de la Escuela de Posgrado*

*con fecha* **03 DE ABRIL DEL 2017**

*Por tanto:*

*Lo expide el presente Diploma para que se lo reconozca como tal.*

*Dado y firmado en La Cantuta - Chosica,* **29** *de* **MAYO** *del* **2017**



*Luis Alberto Rodríguez de los Ríos*  
LUIS ALBERTO RODRIGUEZ DE LOS RIOS  
RECTOR



*Segundo Emilio Rojas Saenz*  
SEGUNDO EMILIO ROJAS SAENZ  
SECRETARIO GENERAL



*Lida Violeta Asencios Trujillo*  
LIDA VIOLETA ASENCIOS TRUJILLO  
DIRECTORA