

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



**LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
DE PANAOCOCHA DE LA REGIÓN HUÁNUCO EN EL
PERIODO 2019**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: EDUCACIÓN SUPERIOR DE
CALIDAD, DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO**

TESISTA: SANDRA JEANETH CORDOVA MAYLLE
ASESOR: DR. AMANCIO RICARDO ROJAS COTRINA

HUÁNUCO – PERÚ
2020

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a nuestro Dios todopoderoso, así como a mis padres Lidia Benita Maylle Aguirre y Pablo Marcial Coz Espinoza, de igual forma lo dedico a mis preciados hermanos Jhon, Luz y Katerin, así como a mi novio Mannuel gracias a mi amada familia, por ser el motor y motivo para lograr mis metas.

AGRADECIMIENTO

Mis sinceros agradecimientos al Dr. Amancio Rojas Cotrina por su valioso e importante asesoramiento en la revisión del presente trabajo de investigación. De igual forma hago llegar mis más sinceros agradecimientos a la plana docente de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNHEVAL, quienes contribuyeron de manera fundamental en mi formación académica.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como principal analizar el grado de relación que existe entre liderazgo del director y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa de Panaococha de la región Huánuco en el periodo 2019. Desde un plano metodológico, la presente investigación corresponde a la investigación de tipo básica, utilizándose un diseño correlacional y estableciéndose como muestra un grupo de trabajo conformado por 15 docentes de la Institución Educativa Panaococha. Al citado grupo de estudio se le aplicó la técnica de la encuesta, teniéndose como instrumento el cuestionario. De otro lado para determinar la contratación de las hipótesis formuladas se aplicará la estadística descriptiva e inferencial, en donde se interpretará el índice de correlación. Sobre los resultados, se sustentará que existe una relación significativa entre liderazgo del director y su relación con el desempeño docente, pero por debajo de lo esperado; asimismo de acuerdo al valor rho de Spearman=0,624 se evidenció que el liderazgo del director y su relación con el desempeño docente tienen una relación positiva moderada, indicando que la gestión pedagógica en lo que concierne a gestión institucional y gestión administrativa deben orientarse a la mejora del desempeño docente.

Palabras clave: Liderazgo del director, Desempeño docente.

ABSTRACT

The main purpose of this research work was to analyze the degree of relationship that exists between the leadership of the director and its relationship with the teaching performance in the Educational Institution of Panaococha of the Huánuco region in the period 2019. From a methodological point of view, this research corresponds to basic research, using a correlational design and establishing as a sample a work group made up of 15 teachers from the Panaococha Educational Institution. The survey technique was applied to the aforementioned study group, using the questionnaire as an instrument. On the other hand, to determine the contracting of the formulated hypotheses, descriptive and inferential statistics will be applied, where the correlation index will be interpreted. Regarding the results, it will be sustained that there is a significant relationship between the director's leadership and its relationship with teaching performance, but below that expected; Likewise, according to Spearman's rho value = 0.624, it was evidenced that the director's leadership and its relationship with teacher performance have a moderate positive relationship, indicating that pedagogical management in regard to institutional management and administrative management should be oriented towards improvement of teaching performance.

Keywords: Principal's leadership, Teaching performance.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	viii

CAPÍTULO I

ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.Fundamentación del problema	09
1.2. Justificación e importancia de la investigacion	12
1.3 Viabilidad de la investigación	14
1.4. Formulación del problema	14
1.4.1. Problema general.....	14
1.4.2. Problemas específicos.....	14
1.5. Formulación de Objetivos.....	15
1.5.1. Objetivo General.....	15
1.5.2.Objetivos especificos	15

CAPÍTULO II

SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1.Formulación de las hipótesis.....	16
2.1.1. Hipótesis general.....	16
2.1.2. Hipótesis específicas.....	16
2.2. Operacionalización de variables.....	17
2.3. Definición operacional de las variables.....	17

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1.	Antecedentes de la investigación.....	19
3.2.	Bases teóricas.....	26
3.3.	Bases Conceptuales.....	47
3.4.	Bases Epistémicos.....	49

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLOGÍA

4.1.	Ámbito	50
4.2.	Tipo y Nivel de Investigación.....	50
4.3.	Población y muestra.....	50
4.4.	Diseño de Investigación.....	51
4.5.	Técnicas e instrumentos.....	52
4.6.	Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	54
4.7.	Aspectos éticos.....	56

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1.	Análisis descriptivo.....	58
5.2.	Análisis inferencial y contrastación de hipótesis.....	91
5.3.	Discusión de resultados.....	100
5.4.	Aporte científico de la investigación.....	103
	CONCLUSIONES.....	104
	SUGERENCIAS.....	106
	REFERENCIAS.....	107
	ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

Se suele decir que la educación adquiere gran importancia para la sociedad peruana porque se percibe como una necesidad para el desarrollo de los pueblos y los mayores anhelos de cada padre de familia que sus hijos tengan aspiraciones, anhelos, deseos y expectativas de ser profesionales, personas de bien y útiles a su país y ante este panorama de esfuerzos e ilusiones cabría preguntarse si el desempeño docente que se imparte en las escuelas estatales, los estudiantes y padres de familia se encuentran satisfecho de los aprendizajes que adquieren los estudiantes o si, por el contrario, sólo se está impartiendo información de conocimientos teóricos, irrelevantes, impertinentes e ineficaces , poco significativo que solo aprenden para promocionarse al grado inmediato superior. Mediante la presente tesis se trata de brindar un aporte en relación a liderazgo del director y su relación con el desempeño docente, dos temas de actualidad que se siguen tratando en un enfoque de trabajo cooperativo.

Es así que en el presente trabajo se encontrará en el Capítulo I, la descripción del problema de investigación, en donde se hará un repaso de los aspectos más importantes de esta investigación para su formulación. En el Capítulo II se hará el respectivo sustento teórico, analizando los antecedentes y las fuentes teóricas. En el Capítulo III se analizará el aspecto metodológico de la investigación para finalmente en el Capítulo IV presentarse los resultados y su respectivo análisis.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del Problema

A nivel internacional, existe una clara crisis de autoridad en los centros educativos. En la actualidad, este término ha ido evolucionando, el jefe ya no impone autoridad solo por denominarse así, sino que también debe ganarse dicha autoridad mediante sus habilidades y capacidades para manejar adecuadamente al personal y solucionar problemas tomando decisiones adecuadas. Cada vez existen menos jefes que ejerce un liderazgo efectivo, tomando en consideración modelos de calidad que transformen un centro educativo en equipos académicos que aprendan y logré cumplir los resultados planteados (Fernández,2007)

Siendo más específicos, en Latinoamérica, las instituciones educativas tienden a resaltar por poseer buenas relaciones interpersonales, lo cual se refleja en los climas institucionales agradables que muestran. En este proceso, influye mucho el liderazgo del director, quién promueve el desarrollo institucional y garantiza un servicio educativo de calidad.

La crisis principal que se encuentran en los centros educativos, es que se evidencia en primera instancia un deterioro en relaciones humanas, ya sea entre el personal administrativo, los docentes o los directivos. Una crisis en este ámbito tan importante genera una deficiente comunicación, una mala coordinación y falta de liderazgo. Ello repercute en el desarrollo de los estudiantes y el servicio que esto se obtienen, ya que no pueden desarrollar correctamente sus habilidades sociales y mucho menos desarrollar su inteligencia emocional.

Bajo esta perspectiva, es necesario que se cuente con un liderazgo efectivo y asertivo, en el que se promueva a todos los colaboradores a trabajar de forma coordinada, productiva, efectiva y agradable. A esta característica se le suele denominar comportamiento organizacional, un comportamiento en el cual las relaciones humanas sean las adecuadas y exista un buen manejo de las emociones entre todos los trabajadores que tienen la responsabilidad de dirigir

el rumbo de un colegio, escuela o universidad.

Cabe mencionar el modelo integrativo de liderazgo, este modelo se encarga de integrar al actor principal, el líder, el ambiente, los subordinados y las actividades que se deben cumplir. El papel principal lo cumple el líder pedagógico, es decir el director, este debe ser capaz de incentivar y motivar a sus subordinados, recompensándolos por su buen desempeño, ayudándolos a mejorar en caso de ser necesario y representando los de forma correcta, cumpliendo las expectativas de sus seguidores.

Sí bien, el personal tiene que contar con una serie de habilidades y capacidades , sobre todo deben ser profesionales en la educación, se debe enfatizar Esta última expresión Porque tanto docentes como directores tienen que ser competentes para desarrollar las actividades que se les confía, debe ser los gestores que transformen y promuevan un cambio en la educación, evaluando todos los parámetros que impiden ofrecer un servicio de calidad y potencializando los aspectos positivos que ya se tienen, para promover así el correcto aprendizaje de los estudiantes. En este sentido, se toma como referencia las ideas de John Kotter (1990) quien sostiene que las nuevas escuelas del presente siglo deben tener un líder efectivo que distinga una escuela avanzada con las que se quedaron atascadas. Los resultados de esta situación se mostrarán en el desempeño que muestren los estudiantes, quienes drásticamente cambiarán sus actitudes en pro de su aprendizaje.

Por otro lado, respecto a las responsabilidades específicas, el director que es conocido como el líder pedagógico tiene que tener el objetivo principal de formar y consolidar una organización educativa con una misión y visión clara, viable y asertiva. Todo ello mediante estrategias adecuadas y adaptables al ambiente dinámico en el que vivimos. También es entera responsabilidad poder superar dificultades que se pueden encontrar en el camino, tomando siempre el proceso de retroalimentación. En concordancia a lo mencionado, la Dra. Pino Guzmán afirma que un líder educacional es un pedagogo que domina con admiración las tareas y funciones de cada puesto de trabajo, demostrando sus capacidades profesionales y su preparación.

Los mejores resultados que se obtuvieron de directores líderes que emplearon un sistema de éxito y efectivo en sus centros educativos, muestran que los principales factores de éxito se deben gracias al compromiso, perseverancia, promoción y apoyo al mejoramiento escolar así, cómo mejora de las condiciones de trabajo. En ese sentido, la clave no se encuentra solo en fortalecer el ambiente en el cual los estudiantes aprenden día a día, sino también en fortalecer el ambiente en el cual las personas que les enseñan, sus docentes pueden trabajar tranquilamente.

Todo lo mencionado solo será posible si los directores tienen consideración Estos factores y se enfoca en promover una calidad educativa integral, ocupándose también por cumplir ciertos parámetros en específico como la acreditación ante el Ministerio de Educación – el instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA); a través del marco del buen desempeño docente y del Directivo.

De acuerdo a un estudio que realizó la UNESCO, de forma general, casi el 70% de los directores no tiene una preparación adecuada que les permita desarrollar las tareas de un líder y motivar a los docentes para que se cumplan los objetivos organizacionales. La falta de esta capacidad genera la nula transformación en las instituciones escolares. Por este motivo, es fundamental generar climas propicios que mejoren el rendimiento del trabajo de los docentes y estudiantes, con el acompañamiento de un líder que sea capaz de mejorar el desempeño de los alumnos.

De la misma forma, según la UNESCO (2018) los resultados de Las evaluaciones y estudios que Se realizaron en varios países muestran que la mayoría de los directores no cuentan con una preparación adecuada que les permita fortalecer los educadores y aceptar la autoridad que tiene, por ende, existe una serie de trabas administrativas y de capacidades que no permite la creación de ambientes positivos que potencian la ejecución del trabajo centrado netamente con el aprendizaje.

En relación a lo que se ha señalado, el MINEDU llevó a cabo una serie de acciones para revertir la problemática existente y poder contribuir a mejorar los

niveles de Educación que se han reportado, por ello aprobó el Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD), el 2012; y, el Marco de Buen Desempeño del Directivo (MBDD), el 2014. Dichos documentos establecen las competencias, desempeños y dominios que se deben tomar en consideración por parte de estos actores educativos, con la única finalidad de mejorar la gestión institucional, pedagógica y administrativa. Un factor distintivo de estos instrumentos de gestión radica en qué permite que los estudiantes ser el centro de los procesos de aprendizaje y qué tanto los docentes como los padres de familia se involucren en su desarrollo académico.

Un director (a) debe tener un perfil de liderazgo competente organizacional, una buena convivencia con la plana docente y familia escolar. Se realizó una encuesta en la institución educativa de Panaococha región Huánuco para observar detalladamente si la gestión del director del director es eficiente y eficaz es importante, la gestión que realiza el director en las instituciones educativas por ser la persona que está en contacto directo con los docentes y es él quien va determinar el éxito y cumplimiento de los objetivos, las metas del colegio y del sistema educativo, para ello deberá cumplir con todas las tareas, En este contexto, se pretende realizar un estudio de investigación en la Institución Educativa de “Panaococha”, ubicada en la región Huánuco.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

Este trabajo investigación encuentra su justificación en el aspecto pragmático, puesto que busca conocer la asociación entre el desempeño docente y el liderazgo del director de la Institución Educativa de Panaococha – Huánuco, bajo la percepción de los docentes.

De la misma forma, se justifica por su importancia, tanto en el aspecto social como educativo, especialmente en la institución educativa de Panaococha, una zona considerada socialmente deprimida. Es manifiesto que los responsables de la enseñanza (docentes) son afectados en su labor por distintos aspectos, por ello es conveniente conocer si hay una relación significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente del centro educativo. Los beneficiarios directos de esta investigación son los estudiantes, docentes, personal directivo y padres de familia de la institución educativa: Panaococha.

Científicamente, este estudio nos permitirá conocer el grado de significatividad que existe entre las variables ya mencionadas, lo cual permitirá realizar una descripción de la forma en cómo se asocian o relacionan y evaluar posibles repercusiones en el desarrollo del aprendizaje en el área ya determinado. Asimismo, se podrá evaluar las consecuencias que surgen a nivel de enseñanza y en la participación de los docentes, quienes son responsables del desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes de la institución educativa de Panaococha.

Esta investigación pretende ofrecer información respecto al liderazgo del director que “influye en su ejercicio laboral, con el objetivo de determinar la relación existente entre estas variables y que, a su vez, pueda contribuir con nuevas investigaciones relacionadas a mejorar la calidad del servicio educativo en las instituciones educativas públicas de la zona mencionada en particular y del país en general.”

1.2.1. Justificación Legal

La presente investigación se justifica desde el punto de vista legal, de acuerdo al “reglamento que norma los procedimientos para la obtención del grado de magíster en la universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco”. La base legal que sustenta dicho reglamento es:

- ✓ “La constitución política del Perú que establece los fines de la educación universitaria (Art. 18°); como la creación intelectual y artística, la investigación científica y tecnológica”.
- ✓ “Proyecto educativo nacional”.
- ✓ “El currículo nacional.”
- ✓ “El marco del buen desempeño docente.”

1.2.2. Importancia Teórico Científico

La causa principal de que se realice esta investigación, es porque se necesita consumo urgencia solucionar el problema general que se vive en nuestro país y específicamente en el ámbito de estudio, el bajo nivel de desempeño de los docentes. Específicamente en la Institución Educativa Panaococha, puesto que, en los últimos cinco años el clima institucional

se ha visto gravemente afectado y deteriorado junto a las relaciones interpersonales del director y la plana docente.

Otro aspecto que le da importancia teórica científica es que el resultado de este estudio podrá ser sistematizada y ser incorporada en el campo gnoseológico el campo de las ciencias investigativas, el aporte que forma parte de los resultados permitirá contribuir a la solución del problema que tiene una relación constante entre nuestras variables.

1.2.3. Importancia Práctica

El conjunto de instrumentos, métodos y procedimientos son de suma importancia, por ello serán empleados en esta investigación y servirán para poder demostrar el correcto desarrollo y la veracidad de los resultados de estudio de ambas variables. Es decir, su confiabilidad y validez.

1.3. Viabilidad de la investigación

La presente investigación es viable ya que cuenta con recursos humanos, financieros, materiales, es ejecutable en un periodo de tiempo previsto. Gracias a la metodología usada se podrá responder a los problemas y expectativas planteadas.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

PG. ¿Qué relación existe entre el liderazgo del director y el desempeño docente en la institución educativa de Panaochocha de la región Huánuco en el periodo 2019?

1.4.2. Problemas Específicos

PE1. ¿De qué manera se relaciona la gestión institucional para el liderazgo del director y el desempeño del docente sobre lo profesional?

PE2. ¿Cómo se relaciona la gestión pedagógica para el liderazgo del director y el desempeño docente sobre lo personal?

PE3. ¿En qué medida se relaciona la gestión administrativa para el liderazgo del director y el desempeño docente sobre lo social?

1.5. Formulación de objetivos

1.5.1. Objetivo General

OG. Evaluar el grado de relación que existe entre el liderazgo del director y el desempeño docente en la institución educativa de Panaochoa de la región Huánuco en el periodo 2019.

1.5.2. Objetivos Específicos

OE1. Identificar la relación que existe entre la gestión institucional para el liderazgo del director y el desempeño docente sobre lo profesional

OE2. Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica para el liderazgo del director y el desempeño docente sobre lo personal.

OE3. Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa para el liderazgo del director y el desempeño docente sobre lo social.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de las hipótesis

2.1.1 Hipótesis General

HG. Existe correlación significativa y positiva entre el liderazgo del director y el desempeño docente en la institución educativa de Panaochocha de la región Huánuco en el periodo 2019.

2.1.2 Hipótesis Específicas

HE₁. Existe correlación significativa y positiva entre la gestión institucional para el liderazgo del director y el desempeño docente sobre lo profesional

HE₂. Existe correlación significativa y positiva entre la gestión pedagógica para el liderazgo del director y el desempeño docente sobre lo personal.

HE₃. Existe correlación significativa y positiva entre la gestión administrativa para el liderazgo del director y el desempeño docente sobre lo social.

2.2 Operacionalización de las variables

Tabla 01

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
V. Independiente liderazgo del director	Gestión institucional	* Satisfacción por la gestión del director	Cuestionario de encuesta
		* Gestión de procesos pedagógicos	
		* Eficacia y eficiencia en sus funciones	
	Gestión pedagógica	* Interesa por el aprendizaje de los alumnos	
		* Orientación de los procesos pedagógicos	
		* Cumplimiento eficaz de las funciones que realiza el docente	
	Gestión administrativa	* Gestión de condiciones para la mejora de los aprendizajes	
		* Clima institucional	
		* Cumplimiento de las normas y reglamentos	
V. Dependiente desempeño docente	Profesional	* Dominio de la ejecución curricular	Cuestionario de encuesta
		* Liderazgo motivacional	
		* Utilización de estrategias para el aprendizaje	
	Personal	* Vocación pedagógica	
		* Satisfacción en el trabajo	
		* Actuación con imparcialidad y justicia	
	Social	* Identificación con la institución educativa	
		* Orientación consejo y apoyo al alumno	
		* compromiso para el mejoramiento institucional	

2.3 Definición operacional de las variables

El liderazgo del director (Rutas del Aprendizaje-MINEDU 2013); enfatiza el mejoramiento escolar, ello implica promover y comprometerse totalmente por los objetivos que se plantean en la educación. Es fundamental no olvidarse de la motivación de los maestros, las capacidades de los docentes y personal administrativo, así como las condiciones en las que un estudiante debe aprender.

Se enfatiza tanto liderazgo, porque es el único camino en el que se puede generar una gestión centrada en los aprendizajes. Cada institución necesita una persona que dirija, aliente y corrija cada uno de los pasos que se dan. Así, cómo se preocupe por todos los estándares que debe cumplir el centro educativo Y si las estrategias que emplean son las adecuadas o no para lograr las metas que se proponen

Se dice que, un líder capaz que trabaje con docentes proactivos, cultiva estudiantes que tendrán éxito en un futuro y serán los siguientes líderes que asumirán cargos de importancia y se desenvolverán correctamente en la sociedad.

Desempeño Docente: Aquel que provee oportunidades de aprendizaje y colabora de forma eficiente a construir una sociedad integrada y equitativa es un docente de calidad.

Los estándares de desempeño docente son modelos que tienen el principal propósito de evaluar a los docentes según ciertos patrones. Así se tendrán a docentes calificados que tengan las capacidades para formar estudiantes que alcancen éxito en el futuro.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de la Investigación

3.1.1. A Nivel Internacional

- ✓ González, A. (Venezuela - 2013) “Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E. José Tadeo Monagas Universidad Santa María decanato de postgrado y extensión dirección de investigación especialización en gerencia educativa trabajo especial de grado para optar al título de especialista en gerencia educativa Aranelis González - mayo de 2013”

El análisis del proceso investigativo desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Estatal José Tadeo Monagas ubicada en el municipio dirigido a analizar las estrategias gerenciales aplicadas por el directivo y el Baralt, estado Zulia, permite elaborar el siguiente cuerpo de conclusiones.

Dentro de la institución seleccionada, se puede ver claramente que los directivos no emplean un estilo de liderazgo que se dirijan a generar un mejor desempeño laboral de los docentes. Dentro de esa situación no existe una colaboración o participación activa que genera una toma de decisiones adecuadas para el bienestar y el desarrollo de la organización escolar. De la misma forma, se pudo determinar que la dirección tiene un nivel mediano de uso de los elementos de liderazgo. La conducción hacia el personal de la institución es de forma autocrática, no se toma en consideración al personal para tomar decisiones de importancia y por ello el jefe solo Recibe un trato como ello, una persona que no brinda apoyo y no comunica.

También se pudo recabar información de que los directivos conservan la autoridad de forma extrema, siendo los únicos responsables en las actividades que se realizan y tomando en consideración solo sus opiniones, los demás docentes para organizar y llevar a cabo actividades de suma importancia.

De la misma forma, se pudo identificar qué no existe preocupación por realizar un seguimiento de las labores de los docentes ni preocuparse en el rendimiento de los estudiantes. Por ende, se concluye, qué liderazgo es un factor esencial que promueve tanto individuos como grupos identificar sus objetivos y emplear las estrategias adecuadas para lograr el éxito. Este proceso es un proceso de influencia que se asume con compromiso y liderazgo.

En otras palabras, el liderazgo existe porque se necesita cumplir un objetivo, y para ello se deben potencializar todas las relaciones de una organización. En todo este proceso se necesita convicción, motivación, compromiso y claridad. Solo un líder puede influir en todos estos procesos y generar un desempeño laboral acorde a las necesidades de los estudiantes. Dentro de la institución que se ha estudiado se ve claramente que el desempeño laboral de los docentes es medianamente bajo, dado que no se están llevando a cabo tomando en consideración parámetros que se debe haber establecido por parte de la dirección. Está falta de consideración y compromiso da como resultado un nivel de liderazgo bajo o nulo que obvia necesidades de los estudiantes y no se preocupa por contar con educadores de calidad.

De la misma forma, ambas poblaciones manifestaron que los docentes en muchas oportunidades han implementado estrategias adecuadas se mejora en la enseñanza, por ende, confían en que desarrollan una praxis que se caracteriza por una enseñanza magistral. Por este motivo, los alumnos desarrollen actividades básicas y antiguas sin tener una participación activa en todo este proceso de construcción de aprendizajes.

Se puede concluir que la institución educativa seleccionada, los docentes tienen un desempeño laboral muy bajo debido a usar enfoques pedagógicos antiguos y obsoletos que no permiten el desarrollo activo de los estudiantes ni promueven el aprendizaje por diferentes vías.

- ✓ Jiménez, B. (2014) disertó en la Universidad Católica de Colombia la investigación de maestría denominada “Relación entre el

liderazgo de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada”, siendo su principal meta poder detectar la interacción entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo de sus directivos y el manejo gremial en los profesores en una facultad de una universidad privada de Bogotá. El tipo integrado en el estudio es el tipo correlacional, y de diseño no empírico, la muestra a analizar se compone de 73 maestros de la mencionada universidad. La variable motivación hacia el trabajo se midió con el instrumento conocido como: Cuestionario de motivación para el trabajo y, para la variable liderazgo se usó el instrumento: Cuestionario de Liderazgo de los directores, mediante las cuales se pudo dar la siguiente síntesis: se mostró la correlación en medio de las variables.

La motivación tal como refiere el autor de esta tesis, viene a ser una de las especificaciones que suele ser relevante en el líder de una institución educativa priorizando en primera instancia en el desempeño de los docentes que en ella laboran.

- ✓ Raxuleu, M. (2014) “brindo un estudio descriptivo-correlacional considerando como fin de primera mano, el poder describir la asociación del liderazgo por parte del director junto al desempeño pedagógico del docente, para lo cual se proyectó una población de 237 participantes dentro de las cuales 9 fueron directores, 70 docentes y 158 estudiantes de los institutos del Distrito Escolar No. 07 -06-03, que tiene por sede la localidad de La Ceiba-Guatemala, aplicando en este estudio un tipo de muestreo conocido como probabilístico aleatorio simple, estratificado para que se pueda estimar las cantidades adecuadas en los estudiantes por instituto. En el presente estudio se aplicó la llamada técnica de la encuesta mostrándose 3 cuestionarios. La demostración del estudio fue la vinculación alta que posee el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente.”

✓ Monroy, J. (2013) en la tesis El liderazgo directivo como factor estratégico en la eficacia de la ejecución docente, al comprobar que el liderazgo directivo es un factor estratégico para mejorar la eficacia de las actividades docentes. Este método es descriptivo, con diseño de campo. La muestra estuvo conformada por 2 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados muestran que el liderazgo directivo es un factor estratégico para aumentar la eficacia docente. Asimismo, muestra que los directores que exhiben una actitud dominante y establecen criterios pasivos y desmotivadores, apoyándose en controles impuestos externa o internamente, solo logran afectar el desempeño de los docentes porque tienen la sensación de trabajar en un ambiente desfavorable donde todos lo hace. en cuarentena.

✓ Tantaleán, Vargas y López (2016) en un estudio titulado Supervisión pedagógica en las actividades profesionales de los docentes, para investigar el índice de supervisión educativa en el desempeño profesional de los docentes. El estudio fue cuantitativo con un diseño cuasi experimental, considerando una muestra de 18 docentes a los que se les aplicó un panel de control. El autor concluye que el seguimiento educativo incide en el desempeño profesional de los docentes, argumentando que el promedio pasó de 65,44 a 93258 después de aplicar este método de seguimiento pedagógico, que se caracteriza porque el punto es el acompañamiento de medidas de apoyo y asesoramiento.

3.1.2. A Nivel Nacional

✓ Tantaleán, Vargas y López (2016) en el estudio titulado Supervisión pedagógica en la actividad profesional docente, para verificar el índice de supervisión pedagógica en el desempeño profesional docente. “Estudio cuantitativo con diseño semi-experimental, considerando una muestra de 18 docentes que recibieron fichas de seguimiento. El autor concluye que el seguimiento pedagógico incide en el desempeño profesional de los docentes, argumentando que el promedio aumentó de 65, a 93.258 después de aplicar este método de seguimiento

pedagógico, que se caracteriza por acompañar acciones de apoyo y asesoramiento.”

- ✓ Reyes, N. (2012) Presentó en la Universidad de San Ignacio de Loyola una tesis de Maestría en Educación con mención honorífica en Administración Educativa titulada “Liderazgo Directivo y Desempeño Educativo en el Nivel Secundario de un Establecimiento Educativo de Ventanilla - Callao. El objetivo de este estudio fue determinar la relación que existe entre las variables estilo de liderazgo administrativo y la eficacia de la docencia en el nivel medio de una institución educativa del distrito Callao del distrito de Ventanilla en el año 2009. En esta tesis se realizó la encuesta sobre liderazgo gerencial, además de la tabla de evaluación del desempeño docente, se aplica a Población total de 40 parámetros, sin aplicar criterios de exclusión. Como resultado, no existe correlación entre las variables y se concluye que el desempeño docente responde a diversos factores, los cuales pueden referirse al clima organizacional, cultura escolar, situación económica, etc. Y el liderazgo que ejerce el director es solo otro aspecto. Junto con el análisis descriptivo comparativo de dimensiones como edad, género, estado civil, antigüedad, etc. La tesis demostró que no solo es necesario tener un líder administrativo en una institución educativa para tener un buen desempeño de los docentes, sino que existen otros factores que también influyen en el desempeño de los docentes.”
- ✓ Calderón, A. (2010) presentó una tesis titulada “Liderazgo, gestión y eficacia de las actividades pedagógicas en instituciones educativas para adolescentes UGEL 04, Comas, 2010”. Elige una maestría de la Universidad Pedagógica Nacional "Enrique Guzmán y Valle". La Cantota, Lima, Perú. El propósito del estudio fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño educativo en las instituciones educativas de la jurisdicción de la UGEL 04 del municipio de Comas. El método de investigación es no experimental y está relacionado en diseño y nivel descriptivo. La población de estudio fue de 18 ejecutivos y 190 docentes LE. “Sinchi Roca”, “Franz

Tamayo”, “Tupac Amaru”, “Ramón Castilla”, “San Agustín” y “Tungasuca”, tomados de nueve directores y 49 docentes. Para el muestreo se utilizó un muestreo de ajuste no probabilístico. De igual forma, se aplicaron dos herramientas, una para evaluar los estilos de liderazgo gerencial y otra para medir la efectividad docente. La investigación concluyó que existe una relación entre el estilo de liderazgo administrativo y la eficacia docente. El estudio concluyó que a medida que mejoran los estilos de liderazgo gerencial, mejora el desempeño educativo en las instituciones UGEL 04 del cantón de Comas. Vale 0,76 Rho de Spearman.

- ✓ Zárate, D. (2011) presentó en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos su tesis de maestría titulada Liderazgo y Práctica Docente en Escuelas Primarias de la Región Independencia, Lima. "Tuvo como objetivo establecer una relación interactiva entre la orientación directa y la gestión docente en las instituciones de educación primaria de la provincia de Libertad y la finalidad de la investigación fue contribuir al mejoramiento de la docencia en la provincia. En esta tesis se detalla el proceso, en un enfoque cuantitativo no experimental, y el método de diseño utilizado fue una declaración para una transacción o transferencia detallada. En esta encuesta se utilizó una muestra de docentes de primaria y estudiantes de quinto y sexto grado y la muestra utilizada para seleccionar la muestra de docentes se dividió proporcionalmente. En esta encuesta se aplicaron técnicas de encuesta y se concluyó que existe una profunda interacción entre el liderazgo administrativo y la gestión docente, observándose que el 95% de los docentes aún está de acuerdo con la presencia del liderazgo administrativo en su institución educativa.”
- ✓ Mestanza (2017) en tesis titulada Liderazgo Educativo del Director y la Efectividad de las Actividades Profesionales Pedagógicas en la I.E. San Antonio de Jicamarca, de la provincia de San Juan de Luregancho, Lima capital, tiene como objetivo demostrar que el liderazgo educativo y la eficacia profesional en la docencia son

variables correlacionadas. El estudio describió una relación de causa y efecto. La muestra estuvo conformada por 56 docentes quienes fueron seleccionados de manera propositiva y no probabilística aplicándoles un cuestionario sobre liderazgo educativo y un apunte sobre desempeño profesional en la docencia. Los resultados de la investigación muestran que no existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo en la docencia y la eficacia docente ($\chi^2 = 0,593$; $p = 0,744 > 0,05$).

- ✓ Chauillco (2015) presentó la tesis titulada “Relación de Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en el Valle de Chumbado de la Provincia de Andahuaylas”. Hecho para optar por realizar una Maestría en la Universidad Nacional Mayor de José María Arguedas. Apurímac, Perú. Se trabajó con una población de 6.867 personas dividida en 9 directores, 283 docentes y 6.575 estudiantes y una muestra de 9 directores, 377 estudiantes y 165 docentes de la ciudad analizada. Metodológicamente, el tipo de muestreo con el que trabajo es la aleatorización proporcional estratificada por subgrupos. Técnicamente, uso formulario de entrevista y 2 formularios para profesores y estudiantes. En términos de metodología de investigación, trabajo con diseños de exhibición reales no empíricos, patrones de correlación detallados y patrones comerciales. El análisis concluye que “entre el estilo de liderazgo del director y la gestión del docente existe una alta correlación de consenso con el coeficiente de Pearson de 0,76. Por lo tanto, hubo una correlación positiva significativa entre los dos factores de cambio de análisis. Además, se concluye que el liderazgo destacado en la industria es autoritario y anárquico, considerando al director como tal, ya que controla y dicta su autoridad sobre los docentes, en nombre del grupo de elección del director. En segundo lugar, el estilo de liderazgo del triunfador del laissez-faire se caracteriza de hecho por dejar ir, dejar ir y no ser importante. Además, el análisis concluye que al director no le preocupan las consecuencias de un órgano de gobierno mal

definido, razón por la cual dejan el profesorado a la voluntad independiente del apellido.”

- ✓ Macahuachi y González (2015) en su tesis titulada Liderazgo Dirigido y Desempeño Educativo en Instituciones de Educación Inicial Nuestra Señora de la Esperanza del Distrito de Tambopata Puerto Maldonado - 2016, con el objetivo de establecer una relación entre la percepción de los líderes direccionales y el desempeño de maestros. El estudio fue de tipo básico y diseño asociativo descriptivo, con una muestra de 25 docentes de una institución educativa pública de Tambopata. Las herramientas son cuestionarios para cada variable. Los resultados mostraron que hubo una relación positiva entre la percepción del liderazgo administrativo y la eficacia de la docencia ($r = 0,546$; $p < 0,05$).
- ✓ Arana y Coronado (2017) en su tesis titulada Liderazgo Dirigido y Desempeño Educativo en una Institución Educativa Diocesana de la localidad de San Isidro, para demostrar que “Los estilos de liderazgo directivo se correlacionan con el desempeño docente encuesta cuantitativa con diseño de correlación, muestra de 48 docentes aplicando formularios. Los resultados mostraron una interacción directa y significativa entre el desempeño docente y el liderazgo transformacional ($r = 0,393$; $p = 0,006$).”

3.2.Bases Teóricas

3.2.1. Liderazgo del director

Definición de Liderazgo

Liderazgo se conceptualiza como la potestad en una persona para contribuir en el comportamiento de los demás, a partir de poseer un carácter circunstancial que dependerá a las actividades, saberes y habilidades que aplicará para hacerlo eficiente.

- ✓ Chiavenato (2002, p. 315), define que “El liderazgo es la capacidad de lograr que las personas hagan lo que necesitan. Los gerentes influyen en las personas orientadas a los objetivos, sus percepciones de los objetivos. La definición de liderazgo tiene dos aspectos. La

primera es la capacidad que se espera que motive a las personas a hacer lo que necesitan hacer. En segundo lugar, tienden a seguir lo que sus subordinados perciben como una herramienta para lograr sus objetivos y satisfacer sus necesidades personales.”

- ✓ De acuerdo a Hogg y Vaughan (2010) “El liderazgo es una relación en la que algunos miembros de un grupo pueden influir en otros para que adopten sus nuevos valores, actitudes y objetivos y se esfuercen por alcanzarlos.” Al mismo tiempo, citan a Chemers, quien define el liderazgo como “un proceso de influencia social a través del cual una persona reúne y moviliza la ayuda de otras para lograr un objetivo común.” El liderazgo se define como “un estado de superioridad en el que se encuentra una empresa, producto o sector económico dentro de sus fronteras” (Diccionario de la Real Academia Española, DRAE, 2001). Esto también indica que la palabra "líder" se deriva de la palabra inglesa "leader", que significa una persona que es seguida por un grupo, considerándolo un líder o guía.
- ✓ Guibovich (2006, p. 185), citando a Burns, define el liderazgo como “el proceso mediante el cual los líderes crean seguidores para la acción en la búsqueda de metas que representan valores, motivos y valores”, deseos, necesidades, aspiraciones de unos y otros, líderes y seguidores. 27 Según Burns, el concepto de liderazgo “es un proceso mediante el cual los seguidores se convierten en líderes. Insta al líder a trabajar en la búsqueda de metas que representen no solo los intereses y aspiraciones del líder, sino también los del líder. Miembros del equipo. Al mismo tiempo, debe incluir los motivos, deseos y necesidades del líder y del equipo dentro de la organización.”
- ✓ Hellriegel (2005, p. 418), expresa que, “el liderazgo viene a considerarse una relación de atribución entre líderes y seguidores que ponen esfuerzo para dar un cambio real a partir de resultados que demuestren sus propósitos en común.” (Pág. 22)

- ✓ Ander-Egg (1997, p. 110), afirma que “el liderazgo es una función que realiza el líder en un grupo, que en algunos casos se refiere al carisma”.
- ✓ Existen diferentes formas de liderazgo según la situación y la misión: una persona puede ser líder en un grupo y seguidor en otro. Puede ejercer influencia en un área específica o para realizar una tarea, pero no ejercer influencia de liderazgo en otras áreas de actividad. Gallegos (2004, p. 114), afirma que un líder es un líder, un mentor, un jefe y un líder. Es el líder de la organización y la persona que dirige la organización. Sugiera rápidamente medios o caminos para lograr objetivos y cree visiones para el futuro que sean deseables y se logren a través de acciones no coercitivas.
- ✓ Naranjo (2004) nos dice que un líder es “la persona que construye la cultura y lidera el proceso todo porque enfrenta los desafíos de crear, desplegar y dar seguimiento a un cargo”. Define una misión que la organización, así como sus reglas y códigos éticos difunde y promueve de manera sistemática y fundamentalmente con el ejemplo, y define a su vez el capital intelectual de la empresa. La empresa lo hace crecer y en definitiva fortalece el espíritu de equipo y el clima organizacional. Todo líder debe estar en contacto directo con todos los miembros de una organización y con todos aquellos que tienen relación con esa organización, estableciendo un diálogo permanente para promover niveles efectivos orientados a resultados, y por supuesto premiar y reconocer cuando estos resultados se han logrado.
- ✓ Fernández y Hernández (2013) El objetivo de este artículo es “conocer, describir y explorar las habilidades y/o prácticas utilizadas en el liderazgo gerencial, asociadas a las buenas prácticas educativas en los centros de aprendizaje armonizados”. Importación". A partir del diseño del estudio de caso, visto por los directores, equipo directivo y pedagógicos de tres centros de educación secundaria obligatoria en España, seleccionados según las características de los centros, y

analizados. Los métodos utilizados para la recogida de información fueron análisis de documentos, entrevistas en profundidad y grupos focales. Entre las conclusiones destacamos la importancia de potenciar la competencia

Concepto del liderazgo

- ✓ Espinosa (1999) señaló que liderazgo “es un término derivado del inglés leader, que significa líder, quien es el elemento más importante en la organización porque en la labor gerencial debe dirigir, incentivar y dirigir al elemento humano en la empresa. Los administradores o directivos deben ser estrategas, organizadores y dirigentes” (art. 8).
- ✓ Ander Egg (1997, pág. 110), afirma que “líder en inglés es líder, que se deriva del verbo to lead (guiar). La palabra se usa mucho en nuestro idioma, ya que se escribe y se pronuncia fonéticamente en inglés. Un líder es una persona que tiene la capacidad de persuadir o liderar desde cualidades personales, independientemente de su condición social, estatus o puesto de trabajo. Él es capaz de tener seguidores y seguidores. Para algunos psicólogos sociales, la marca más distintiva de un líder es ser miembro de un grupo a menudo y de manera persistente para participar en comportamientos que afectan a otros miembros del grupo. Como resultado de sus rasgos de personalidad y capacidad para aparecer en una situación contextual particular.
- ✓ Según Ander-Egg y otros psicólogos sociales; El concepto de líder es una persona que posee cualidades personales y deriva de él la capacidad de persuadir o dirigir y esta es la capacidad completamente independiente del estatus social al que pertenezca la persona, o los puestos o puestos de trabajo pueden tener éxito porque el gerente se no necesariamente tienen capacidades de liderazgo innatas.

Además, su alcance es muy amplio ya que sus rasgos de personalidad y habilidades provendrán de la organización o grupo del que forman parte cuyo comportamiento afecta a los demás miembros del grupo.

- ✓ UNE (2004) indica que un líder es un líder que se convierte en alguien que titula, dirige, organiza y reconoce el esfuerzo de los demás ya sea por estatus o por poder. o mantener una posición. Por lo tanto, un líder es aquel que lidera por clasificación y sobre la base del consenso consciente de sus seguidores. Esto quiere decir que el líder debe ser carismático y tener otras condiciones o características que lo hagan atractivo para su grupo de seguidores.

Teorías sobre liderazgo

Chiavenato (2006, p. 106), afirma los temas relacionados al liderazgo de gestión más estudiados o explorados en los últimos periodos de investigación. Menciona que las teorías sobre el liderazgo por los defensores de la interacción humana tienen una clasificación en tres dimensiones con características distintas entre ellas:

- ✓ **Teorías de rasgos de personalidad**

Esta es una de las cuantas teorías de liderazgo más antiguas. El rasgo es considerado como una peculiaridad notoria de la conducta y comportamiento humano. Basado en la teoría, los líderes tienen ciertas características notorias que los hacen distintos a su alrededor, eso quiere decir que, tiene capacidades que tienden a generar un cambio en el comportamiento de sus compañeros en el ámbito laboral y en su vida profesional.

Estas teorías fueron influenciadas por la conjetura propuesta del "Gran Hombre" presentada por Carlyle a fin de demostrar el desarrollo global es el resultado de los logros personales de un grupo de hombres durante la historia humana. Por separado, los autores identifican varias características en la personalidad que distinguen a los líderes, así como:

- 1) Características físicas: vitalidad, imagen personal, altura y peso.
- 2) Rasgos intelectuales: respuesta rápida en problemas, capacidad de lucha, compromiso y manejo emocional.

- 3) Características sociales: cooperación, habilidades de comunicación interpersonal y competencia gerencial.
- 4) Características del trabajo: afán de superación, perseverancia e iniciativa.

En breves palabras, los líderes deben generar una relación de lealtad y confianza, inteligencia y perspicacia y tener decisiones exitosas de liderazgo. Sin embargo, las distintas teorías sobre los rasgos han tendido críticas como:

- 1) Las teorías de los rasgos no tienen en cuenta la importancia relativa de cada uno de los diversos rasgos de personalidad y los rasgos que subyacen a los aspectos del liderazgo; Dado que no todos los rasgos son igualmente importantes para definir a un líder, algunos deben valorarse más que otros.
- 2) Las teorías de los rasgos ignoran la influencia y las reacciones de los subordinados. La pregunta a hacerse es: ¿Puede un individuo ser líder de cualquier tipo de grupo social o afiliado?
- 3) Estas teorías no distinguen las características asociadas al logro de cierto tipo de metas. En algunos casos, ciertos rasgos de personalidad son más importantes que otros: una misión militar en tiempo de guerra requiere rasgos de liderazgo que son diferentes de una misión religiosa o caritativa.
- 4) Las teorías de los rasgos ignoran por completo las situaciones en las que el liderazgo es efectivo. En los negocios surgen situaciones que requieren diferentes características de los líderes. Una situación de emergencia requiere cierto comportamiento por parte del comandante; Una situación estable y tranquila requiere otras características.
- 5) Desde este simple punto de vista, un individuo con el rasgo de liderazgo siempre será el líder en todas las situaciones, lo que no es el caso en la realidad. El individuo puede ser el líder indiscutible en el área en la que trabaja, pero puede ser el último en hablar en la familia.

✓ **Teorías de estilos de liderazgo**

Estudiar el liderazgo en términos de los estilos de comportamiento del líder hacia sus colaboradores. Mientras que el enfoque de rasgos se ocupa de lo que es un líder, el enfoque de estilo de liderazgo se basa en lo que realizan los líderes y cómo se comporta cuando aplica sus habilidades y conocimiento de liderazgo.

La teoría principal identifica tres estilos de liderazgo: democrático, liberal y autoritario. White y Lippitt realizaron un estudio que examinó los efectos de tres estilos de liderazgo diferentes en niños enfocados en las tareas. Se dividió en cuatro grupos a los infantes. Constantemente cada mes y medio, los líderes de cada grupo asumen tres estilos diferentes: dictadura, laissez-faire y democracia.

En resumen, los grupos bajo un liderazgo autoritario crearon más trabajo; basado en el liderazgo liberal, los resultados obtenidos fueron no alentadores en criterios de excelencia y número de resultados positivos; Basado en el liderazgo democrático, el nivel de producción es igual al de los grupos basado en el liderazgo autoritario, pero la excelencia y perfección en la actividad tuvo superioridad.

Durante la ejecución, los líderes utilizan tres procesos de liderazgo según el contexto, la actividad que se está realizando y las personas que participan. Seguir órdenes, pero considerar la participación en toma de decisiones a los colaboradores, sugerir ciertas tareas basadas en el liderazgo: aplicar los tres tipos de liderazgo en la actividad. El problema central para ejercer el liderazgo es saber cuándo se aplican los procesos, a quién, en qué condiciones y actividades.

✓ **Teorías situacionales de liderazgo**

Si bien es cierto que las teorías acerca de los rasgos tienen limitaciones y simplicidades, las teorías acerca de los estilos de liderazgo obvian los contextos en el cual se dan los problemas.

Las teorías situacionales tienen origen de un panorama más amplio y mencionan que los rasgos de los líderes no tienen valor en todos los contextos.

Existe error en el planteamiento: en todos los contextos los líderes necesitan de un rasgo característico que prepondere para guiar con éxito a los subordinados.

Las teorías situacionales son más atractivas para un gerente porque aumentan sus opciones y su capacidad para cambiar una situación situacional o traducirla en un modelo de liderazgo situacional. Los líderes deben adaptarse a un grupo de personas en diferentes circunstancias. El progreso de un líder depende más de la posición estratégica que ocupa en los medios que de sus rasgos de personalidad. En poco tiempo, el enfoque situacional del liderazgo comenzó a ganar fuerza.

Tannenbaum y Schmidt asumen el liderazgo situacional y sugieren un conjunto de modelos de comportamiento de liderazgo que los gerentes pueden optar por incorporar a sus seguidores. Cada comportamiento está relacionado con el grado de autoridad que ejerce el líder y el grado en que los seguidores son libres para tomar decisiones, en un continuo de estilos de liderazgo.

Basado en el enfoque de situaciones se pueden conjeturar los siguientes planteamientos:

- 1) Cuando las tareas son repetitivas y repetitivas, el liderazgo suele estar limitado y bajo el control del superior.
- 2) Un líder puede asumir diferentes modelos de liderazgo frente a cada uno de sus subordinados, dependiendo de las fortalezas mencionadas.
- 3) Un líder también puede tomar diferentes formas de liderazgo para el mismo subordinado, dependiendo de la situación actual. Cuando los subordinados son altamente efectivos, el líder puede darle más libertad en la toma de decisiones; Si un subordinado comete errores frecuentes y graves, puede imponer más autoridad personal y reducir la libertad en su trabajo.

Tipos de liderazgo.

Robbins (2004, p. 314) quien se refiere a que el liderazgo es visto como la capacidad de influir en el grupo para lograr metas; "Sin embargo, no todos los líderes son jefes, y no todos los jefes son líderes". De ahí la importancia de mirar los diferentes tipos de liderazgo, teniendo en cuenta que cada uno es diferente y afecta a los demás de manera diferente.

Robbins y Coulter (1999) indican que existen los siguientes tipos:

- ✓ **Autoritario.** – Hace cumplir todas sus órdenes y se asegura de que se obedezcan literalmente. Toma decisiones por tu cuenta y no delegues tareas. No otorgue permisos de confianza al grupo y dicte todas las directivas. Señale los errores y luego ofrezca aliento.
- ✓ **Democrático – Participativo.** - Descentralizar y controlar la participación Tomar decisiones en conjunto y delegar tareas Generar confianza dentro del equipo y depender de los seguidores para dar órdenes Usar retroalimentación y corregir errores para alentar.
- ✓ **Carismático.** - Sus seguidores le permiten a este líder liderar y supervisar por su experiencia y el equipo le da la capacidad de tomar decisiones de acuerdo a su capacidad. La relación entre los líderes y los subordinados tiene origen de la lealtad y confianza que se genera a partir de la capacidad de profesionalismo en la interacción.
- ✓ **Liberal.** – Proporciona canales, herramientas y mecanismos para resolver problemas sin tener un carácter imperativo. El grupo toma decisiones y realiza todas las funciones del líder. Al confiar plenamente en los seguidores, las personas son libres de motivarse de cualquier manera.
- ✓ **Situacional.** - Mando o no en función del estado del grupo y supervisión o no según sea necesario Las decisiones se toman solas o combinadas según las circunstancias y generando confianza en el grupo según la situación tipo de motivación utilizada seleccionada según el grupo liderado.

Características del liderazgo

De Donis (2007) identifica cuatro características básicas de un líder: su visión ganadora se caracteriza por una plena conciencia de las oportunidades que se presentan y el conocimiento de que los pequeños logros ayudan a conducir al éxito. Alcanzar grandes metas, usando las crisis como reacción y aprendizaje, sabiendo convertir las debilidades en fortalezas; Ser un apasionado de su profesión, que le permite superarse a sí mismo y aprovechar las oportunidades disponibles para usted; La integridad le permite actuar éticamente, de manera que sus empleados tengan plena confianza en él para poder actuar por el bien mayor, revisando y trabajando constantemente para potenciar su valor. La audacia y la curiosidad por descubrir, investigar, aprender y tomar conciencia de esta información. Y el conocimiento que te da la ventaja y la gestión del tiempo para trabajar bien.

Se ha afirmado que "No importa cuán talentoso sea un líder, sus talentos nunca alcanzarán su máximo potencial sin la aplicación de la autodisciplina. Esto le permite al líder alcanzar el nivel más alto y es la clave para el liderazgo a largo plazo" (Maxwell, 2007, pág. 36). Respecto a las características de los líderes, señaló que tienen muchos aspectos como respeto, experiencia, fortaleza emocional, disciplina, sentido de oportunidad, entre otros. Señala que muchos factores que juegan un papel son invisibles, por lo que los líderes deben ser maduros para ser efectivos. El mismo autor agrega que hay cuatro etapas en el desarrollo del liderazgo: madurez y conocimiento. La capacidad de ser reconocido por el grupo; Aprende hoy para liderar el mañana y luchar por la protección. Hernández. (2012), plantea que de todos los rasgos presentes en un líder que capacitan para dirigir grupos, se resaltan las siguientes:

- a) Aptitud física, como la capacidad para trabajar y resistir la fatiga.
- b) Inteligencia, incluyendo inteligencia y fluidez media y alta.
Social, incluyendo comunicación, motivación, sociabilidad y sensibilidad

Social o comprensivo, simpático, trabajo en equipo, igualitario, asertivo, cooperativo, digno de confianza, confiable y solidario.

- c) Psicológicos como equilibrio, control, confianza y estabilidad emocional.
- d) Práctica, incluidos los conocimientos, la información, las habilidades, la eficacia y la rendición de cuentas específicos.

Dimensiones del liderazgo

Según Calero (2005), ser líder de gestión implica más que decidir cuándo crear ciertas condiciones favorables para la educación, así como asegurar un funcionamiento eficaz del gobierno, así como administrar los recursos que tiene el gobierno y lo que requiere. Fondo de Desarrollo (pág. 280). Estos puestos requieren un puesto de gerente en la organización:

En la gestión escolar, los responsables de la administración tienen que tomar decisiones que permitan a los docentes realizar sus actividades educativas de manera satisfactoria y profesional. Para tomar la decisión correcta, la facilitación de la educación requiere que el director tenga un conocimiento profundo del fenómeno educativo en general y del fenómeno educativo en particular, una comprensión de las variables o sus factores positivos y negativos, qué condiciones puede tener el resultado esperado, o qué herramientas se necesitan para medir la calidad de la educación, etc. En la gestión administrativa, el jefe de departamento tiene que tomar decisiones sobre los procesos administrativos e institucionales para asegurar que el servicio educativo que brinda se entregue de manera ordenada y sostenible, de acuerdo con los estándares y objetivos establecidos a nivel institucional. La toma de decisiones en este nivel requiere una comprensión profunda de la escuela como institución social. La escuela no es solo un lugar donde los alumnos absorben lecciones, sino también un delicado espacio social donde se crean relaciones tangibles, porque es el lugar donde los alumnos no solo aprenden de lo que está pasando. Diariamente. De todo ello surgen decisiones sobre cómo definir y diseñar los espacios físicos, los horarios, las disciplinas, los códigos escolares, cómo deben comunicarse los docentes con los alumnos y los docentes entre sí, la forma y tipo de celebración,

ceremonia, etc.; Son decisiones que el líder gerente debe pensar y calcular con anticipación porque todas tienen implicaciones pedagógicas. En la gestión empresarial, un líder gestiona las decisiones empresariales como una unidad indivisible. También debe tomar las mejores decisiones para saber cómo conectar mejor la organización con la comunidad, es decir, con los padres, la ciudad, la diócesis, las personas y con otras instituciones educativas. Este tipo de decisión de liderazgo requiere un excelente conocimiento de la realidad actual, sus expectativas y beneficios para otras organizaciones, así como las fortalezas y debilidades de toda la organización, la organización a la que se dirige el grupo y las unidades en las que opera. Ella dice. Que debe estar vinculado. Los supervisores deben tomar decisiones para certificar que la organización satisface las necesidades y expectativas de las comunidades a las que sirve, así como las expectativas del contexto en el que se ubica.

Liderazgo y la educación

Dirección y liderazgo

Calero (2005, 284) señala que “las actitudes tradicionales de los gerentes formales son restrictivas y pocas prácticas para la organización. Ser promovido en el equipo con el que trabajas y aplicar técnicas de liderazgo mejora la productividad y el crecimiento personal y empresarial. Para desempeñar mejor el rol de liderazgo de la organización, se requieren las características y cualidades del liderazgo. La gestión de la innovación requiere que el gerente no sea un gerente tradicional sino un director general senior. Los gerentes encarnan nuevas mentes y nuevas actitudes para crear misterio en toda la organización. El liderazgo es un aspecto importante de la gestión. La capacidad de administrar y liderar con eficacia es un requisito previo para ser un excelente gerente. La esencia del liderazgo es seguir, el deseo de las personas de seguir a una persona, un líder, a quien ven como una forma de satisfacer sus deseos, motivos y necesidades. El liderazgo y la motivación están íntimamente relacionados. Los líderes no solo pueden responder a estas dinámicas,

sino que también pueden acentuarlas y reducirlas gracias al entorno organizacional bien establecido. El liderazgo, a diferencia del mero ejercicio del poder, es inseparable de las necesidades y objetivos de quienes lo siguen y lo alcanzan, y juntos estimulan mayores niveles de motivación y moralidad. Eleva los estándares de comportamiento y las aspiraciones morales tanto del líder como del seguidor, y tiene un efecto transformador en ambos. Los líderes despiertan la confianza de sus seguidores, quienes se sienten más capacitados para alcanzar las metas que imparten.”

Elementos del liderazgo educativo

Gallegos (2004, 117) señaló que cuando el reconocimiento del liderazgo es un proceso, se considera los siguientes factores:

Apuntando Los objetivos deben lograrse tanto a nivel individual como organizacional. Los facilitadores deben tener claros sus objetivos de aprendizaje, encontrar puntos en común y buscar el consenso. por violencia El liderazgo es una forma de ejercer el poder. Las cualidades del líder permiten la participación voluntaria de los agentes educativos, porque ven credibilidad e integridad en sus acciones. c) diseño. El comportamiento del líder se refleja en el ejercicio de su poder, tiende a conciliar intereses y alcanzar metas, alejándose de los extremos: autocrático y egoísta, contrario al sentido del liderazgo, verdadera religión. D) un representante de ventas. La esencia del liderazgo es la cohesión, la sumisión, la supervisión y la emulación de los miembros del equipo. Se sigue a un líder cuando tiene razón, es decir, “cuando hace lo que dice y dice lo que hace”. Gallegos (2004) afirma que el liderazgo es un proceso que incluye estos cuatro elementos porque su presencia es muy importante cuando se trata de liderazgo. El primer componente (objetivos) implica definir metas u objetivos de tal manera que el líder y seguidores de la organización vean que están trabajando para lograrlos. El segundo componente (fortaleza) es la capacidad del líder para liderar y dirigir grupos dentro de la organización utilizando sus habilidades de liderazgo, habilidades y conocimientos que le permitan influir en las

personas. El ejercicio del liderazgo es el ejercicio del poder a través de la influencia, la movilización, la voluntad y la acción del líder en su organización. El tercer elemento (estilo) es otro elemento del liderazgo, que se manifiesta en el comportamiento del líder y sus relaciones con el grupo; Los líderes siempre están presentes en el ejercicio de su poder, ya sea democrático, liberal o autoritario, y veremos a los líderes adoptar uno o una combinación de estos enfoques. El cuarto componente (subordinados) es el componente básico del liderazgo, y los miembros del equipo deben estar movilizados, unidos y empoderados para influenciarlos a seguir el camino deseado por el líder, y se ha sugerido religiosamente ayudarlos a hacerlo. Manera razonable de cumplir con metas y objetivos.

Cualidades del líder educacional

Alfonso (2002, p. 65) afirma que “las cualidades esenciales de un líder en una institución educativa son:

- a. Coincidencia plena y consciente con el proyecto social que se trata de impulsar.
- b. Identificación con los problemas que le preocupan al colectivo.
- c. Estilo propio en la dirección. (Sello personal)
- d. Conocimiento de la labor que realiza.
- e. Seguridad, confianza y autoridad.
- f. Ejemplo personal en su vida laboral, política y social.
- g. Resultados en su desempeño profesional específico (como especialista en determinada área).
- h. Cultura general.
- i. Capacidad para asimilar y aplicar de forma creativa los resultados de la Ciencia de la Dirección.
- j. Objetividad e imparcialidades en las decisiones y sobre todo en la
- k. Capacidad para la comunicación con el colectivo de trabajo.
- l. Iniciativa.
- m. Visión de futuro o perspectiva.

- n. Capacidad para asimilar los cambios provenientes de análisis y valoraciones objetivas.
- o. Capacidad para delegar, organizar, planificar y controlar las tareas fundamentales.
- p. Carisma personal para la dirección de un determinado colectivo."

El director escolar como líder

El director escolar fundamenta un impacto muy esencial dentro de los saberes de los aprendices en forma directa o a veces indirecta. Ya que muchas y complicadas interrelaciones promueven dentro del plantel educativo para un correcto funcionamiento como líder.

De acuerdo a Batanaz (citado por Carda y Larrosa, 2007) "el director puede ejercer su liderazgo en la solución de problemas; la toma de decisiones; el empleo equitativo del tiempo en actividades administrativas, de gestión y de liderazgo pedagógico; la integración de todos en una misma misión y visión; el fomento de valores de respeto y utilización de procesos democráticos; la eliminación de los abusos de poder, el cuidado de la satisfacción laboral y la relaciones interpersonales; y, el involucramiento de la comunidad en la gestión escolar."

Asimismo, García, Rojas y Campos (2002) apuntan que, "en la búsqueda permanente del liderazgo, el director debe confiar en la colectividad y en sí mismo. Demuestra confianza colectiva cuando:

- a. Actúa en democracia y brinda apertura, respeto y participación para resolver las diferencias.
- b. Trabaja en colectividad para el crecimiento de los estudiantes y del personal, ya que es más exitoso el trabajo como colectividad que como colección de individuos.
- c. Favorece relaciones saludables que permiten la convivencia interpersonal.
- d. Reconoce las necesidades de un ejercicio compartido de liderazgo y se reconoce como persona que necesita relaciones cercanas y ser parte de un equipo colegiado.

- e. Descansa en el criterio común o en el criterio de expertos.
- f. Vela por la oportunidad en el cumplimiento de la tarea versus la participación.
- g. Favorece el trabajo en grupos, la pertenencia y responsabilidad individual.
- h. Se apoya en la propia autoridad, como en la autoridad consensual.”

La confianza del director en sí mismo como persona juega un papel importante en la creación de su liderazgo en el colegio y en el desarrollo de su capacidad para fomentar un sentido de colectividad en la organización. Esta confianza no debería ser ciega, sino reflexiva, sustentarse en pruebas de que su liderazgo favorece al colegio, para así, reconocer errores y asegurar habilidades y talentos. Sobre dicha confianza, Kouzes y Posner (2006) refieren que “los líderes ven hacia el futuro perciben las oportunidades que les esperan cuando ellos y sus colaboradores alcanzan las metas, poseen sentido del propósito y son siempre positivos porque creen vehementemente que las personas son capaces de marcar una diferencia.”

Se afirma que “el liderazgo es una preocupación constante para todas aquellas personas que necesitan motivar, guiar e inspirar en el ejercicio de las funciones directivas que tiene asignadas” (Harvard Business School Press de Boston, 2002, p.24). “Agrega que los directores rápidamente notan que la diversidad de problemas y de personas por atender, rebasa su conocimiento, control, influencia personal y energía. Ahí, empiezan a comprender el enorme potencial del trabajo colectivo para el desarrollo de una autoridad compartida.”

3.2.2 Desempeño docente

Definición

Montenegro (2003, p.18) afirma: “Es el cúmulo de labores que ejecuta un docente con la finalidad de poder cumplir sus funciones. Este proceso está limitado por factores que se hallan en el mismo docente, en el estudiante y en el contexto donde se realizan las acciones educativas. Es decir, esta labor lo ejerce en diferentes ámbitos: el contexto socio-

cultural, el ambiente institucional, el aula y el propio docente que muchas veces realiza procesos auto reflexivos”.

Como lo indica Tufinio (2012) “la ejecución de la demostración es la satisfacción de sus capacidades de una manera convincente y efectiva. Esto infiere al estado, las tareas diarias que el educador necesita satisfacer en un aula de clases con sus suplentes para la realización del adelanto esencial de éstas.”

Demostrar la ejecución se evalúa para mejorar la naturaleza de la instrucción y calificar la llamada educativa. Para eso, la evaluación muestra cada una de las habilidades y atributos particulares que se piensan en la temporada de uso. Después, el valor de caracterizar las directrices que se llenan como una razón para hacer el método de evaluación.

Funciones del desempeño docente

Bravo (2006) “llaman la atención sobre que hoy en día, la capacidad, la metodología pulida y la devoción que se le pide, impone una obligación extraordinaria al educador. Que los subalternos comprendan lo que hacen depende en gran medida de lo elaborado por el instructor, es decir, de la manera en que los propulsa, de cómo muestra la sustancia, cómo los compone, etcétera.”

Cada una de estas comunicaciones depende del movimiento conjunto que el instructor debe completar con ellas, ya que comprendemos que educar y aprender son un procedimiento de desarrollo compartido.

Por lo tanto, es esencial que el instructor dentro de su ejecución acepte otra parte inventiva que incluya una progresión de capacidades para realizar:

“Planificar ejercicios de aprendizaje que reaccionen a las primas de los suplentes.

- ✓ Alentar un aire de respeto y confianza.
- ✓ Promover canales de correspondencia.
- ✓ Hacer que sea menos exigente para los suplentes de aprender.
- ✓ Estimar el esfuerzo de los suplentes.

- ✓ Conocer las cualidades de los suplentes a nuestro cargo.
- ✓ Estimular la imaginación y el progreso.
- ✓ Promover el movimiento mental.
- ✓ Ofrecer ayuda para fabricar el aprendizaje.
- ✓ Tener en cuenta los compromisos de los suplentes.
- ✓ La parte del educador imaginativo tiene una obligación extraordinaria de satisfacer; por lo que el instructor creará al máximo su capacidad, investigación y compromiso con su trabajo.

El instructor realizará que el suplente aprenda y entienda lo que él / ella considere, él / ella utilizará sistemas de motivación, sustancia fascinante e identificado con su mundo; el educador compondrá su trabajo a través de la mejor planificación posible del diseño de la clase. Durante el tiempo dedicado al desarrollo de la demostración de tomar en el instructor recordará que la educación se hace en el aprendizaje.”

Educar sin aprender no es instructivo. La instrucción es en la medida en que el suplente aprenda, no sólo se reúna, el horario, las horas de clase, y así sucesivamente. En consecuencia, el instructor desarrolla una progresión de capacidades fundamentales para lograr un aprendizaje genuino, duradero e importante en los alumnos.

Campos de acción del desempeño docente

Montenegro (2003), señala que “este trabajo es diferente; en cualquier caso, se puede situar en cuatro niveles: la actividad del instructor sobre sí mismo, la que entiende en el aula y otras condiciones de aprendizaje, la que crea en la condición institucional y la que se aplica en el entorno sociocultural.”

“El trabajo realizado por el educador sobre sí mismo se identifica con su preparación y la asociación de su propia vida. La preparación profesional cubre la mejora de los programas de educación superior a nivel de pregrado y posgrado; sin embargo, además, un constante movimiento de renovación en los diferentes campos de información identificados con la instrucción; es decir: Pedagogía, sus ciencias auxiliares, instrucciones instructivas, arreglos, reglas y reglas del Estado, en relación al asunto;

incorpora asimismo refresco perpetuo en el campo particular de aprendizaje o territorio de trabajo. En un nivel más privado, la clasificación de su propia vida es fundamental para que el instructor puede realizar con entusiasmo, tranquilidad y compromiso con el procedimiento de preparación de sus suplentes” (Montenegro ,2003)

El campo de impacto más prominente es la ejecución en el aula y otras condiciones de aprendizaje, ejemplificando, instalaciones de averiguación, bibliotecas, zonas de juego, campos deportivos, etcétera. Este trabajo es tal vez el más distinto y complejo; asimismo, de manera directa reconocido con el aprendizaje de suplente.

Al sistematizar tienen la posibilidad de explicar 3 min: los ejercicios anteriores, la ejecución o optimización de los ejercicios de aprendizaje y los ejercicios posteriores. Como todos entendemos, el profesor ejecuta diversos ejercicios previos de organización, arreglo y agrupación. El motivo para ordenar es la configuración de los módulos educativos para estructurar suficientemente su zona o zonas de trabajo; incluyendo una escala miniaturizada que organiza todos los encuentros de aprendizaje.

Para eso, caracteriza sucesiones de ejercicios y adapta los bienes insustituibles. La preparación se identifica con la averiguación o el establecimiento de todos los temas reconocidos con la sustancia de las regiones para tener la función de reforzar hábilmente los suplentes. La sociedad tiene el fin de ajustar la condición física, con el hardware esencial y materiales para terminar todos los encuentros.

“Los ejercicios subsiguientes se identifican con el estudio y la evaluación del trabajo de suplente y el registro de los logros alcanzados por ellos. Sea como fuere, la ejecución no se limita solamente a las situaciones de aprendizaje, la condición institucional en general, constituye un campo de actividad del educador. En esta condición, actúa, por consiguiente, en 2 regiones: la optimización de la naturaleza y el compromiso con la labor instructiva. Por medio de la conexión diaria con las personas distintivos del conjunto instructivo, el educador mezcla las conexiones

reforzándolas en consenso y colaboración. Además, se suma a la optimización de la organización instructiva por medio de sus ideas hipotéticas, el acto del sistema de normas de mayor parte institucional y por medio de ejercicios ubicados con los múltiples sub-emprendimientos.”

La actividad del educador se eleva por arriba del grado institucional y se anticipa al ámbito socio-social, en el cual se ha alistado la fundación instructiva. Este trabajo se lleva a cabo por medio de asociaciones con diferentes fundamentos de eruditos, magistrales, juegos y cuidados. En la conexión con esta condición, el educador alarga su trabajo instructivo y, a medida que tanto, genera aprendizaje que puede, en aquel instante volverlo en la obra con investigadores.

Dimensiones del desempeño docente

Según Bravo (2006), el desempeño educativo tiene tres dimensiones con un conjunto de roles que deben desempeñar los docentes:

a) Dimensión profesional

Bajo este procedimiento, el docente deberá cumplir con lo siguiente:
Diseñar el proceso educativo adecuadamente para satisfacer los intereses y necesidades del suplente.

b) Dimensión personal

Como indica este procedimiento, los educadores deben proporcionar los documentos adjuntos:

- ✓ Asumir que hay imaginación, fundamentos, creatividad y perseverancia en el aula, los métodos de enseñanza y el grupo.
- ✓ Comunicarse críticamente en todos los niveles de la relación.
- ✓ Hacer hincapié en desarrollar su capacidad de autoaprendizaje para siempre, información sobre su trabajo de tutoría.
- ✓ Buscando constantemente la superación personal, social y profesional.
- ✓ Cultivar una fuerte confianza que te permita superar las decepciones personales, profesionales y sociales.

- ✓ Compartir nuestras experiencias educativas para mejorar las cualidades personales y la creencia en lo que se ha logrado.
- ✓ Influir responsabilidad administrativa y sentido de responsabilidad hacia sus representantes y el país.
- ✓ Buscando construir una identidad sólida, que tenga normas, creencias y características distintas, demostrando coherencia entre palabras y acciones.
- ✓ Darse cuenta del verdadero beneficio de la formación en la propia vida.
- ✓ Reconocer y practicar los procesos internos (intelectuales, motivacionales, emocionales) y prácticas que conduzcan a su completa y efectiva mejora.

c) Dimensión social

Como se indica por esta medición, “el educador debe satisfacer las partes que lo acompañan:

Identificarse con el grupo en el que trabaja, estar asociado con sus tareas y apoyo para abordar los problemas que enfrenta.

- Ser un caso de trabajo y determinación dentro de su grupo.
- Orientar, empoderar, evitar, ayudar a grupos de personas.
- Actuar como verdaderos especialistas de progreso en el grupo.”

Teoría de las tres necesidades de Mc Clelland

Mc Clelland considera que “todo trabajador tiene tres tipos de necesidades que podrían afectar su rendimiento laboral y en base a éstas desarrolló su teoría.

Necesidades de Logro (nLog): se materializa en esforzarse para obtener metas de mediana dificultad, obtener éxitos profesionales y reconocimiento de los mismos El trabajador con alta necesidad de logro, al momento de hacer su labor, no está motivado ni por elevado riesgo, ni por la excesiva facilidad” (Crespo, Peña, López, Madrid, y Carreño (2003).

- ✓ Según Robinns (2004) “es el impulso para sobrepasar las expectativas, a fin de mantener el éxito. Estimula a las personas a

lograr sus objetivos con su propio esfuerzo. Estos individuos crean ejercicios por su necesidad, pero, el vínculo que tienen con los demás es mínimo. Las personas que se trasladan a otro lugar se sujetan al deseo de perfección que pretenden alcanzar, se orientan a cumplir un excelente trabajo en sus ocupaciones, aceptan sus deberes y exigen una crítica sobre su ejecución.”

- ✓ Necesidad de Poder (nPod): “Se dedica una amplia atención a comportamientos que alcancen un manejo sobre otros, tienen necesidad de poder, exploran nuevos lugares competitivos, el estatus tiene un gran valor, así como, minimizan la importancia del ejercicio eficaz en sus obligaciones” (Crespo, Peña, López, Madrid, y Carreño (2003).
- ✓ Necesita impresionar e inspeccionar a otros sujetos y reuniones, asimismo, alcanzar un reconocimiento por parte de cada uno de ellos. Las personas estimuladas por estas razones se benefician de la ocasión para ser considerados como críticos y desean ganar fama, a fin de mejorar su estatus. Luchan normalmente para que sus pensamientos se mantengan o prevalezcan, además la mentalidad que manejan se orienta a lo político (Robbins, 2004).
- ✓ Necesidad de Afiliación (nAfi): Es el deseo de generar vínculos amistosos, entre dos o más personas, disfrutar del acompañamiento de otros trabajadores. Los individuos con necesidades de relacionarse, procuran mantener una influencia en los compañeros, se orientan hacia situaciones donde se da una rivalidad, para así esperar relaciones mutuas y comprensivas, dado que la necesidad de tener conexiones afectuosas y acogedoras son grandes (Crespo, Peña, López, Madrid, y Carreño (2003).

3.3. Bases Conceptuales

- **Liderazgo:** Se define como la competencia de un individuo para predominar en la conducta de las otras personas, teniendo éste una índole situacional de acuerdo a las actividades, competencias y destrezas, que lo utiliza para realizarlo con más eficiencia.

- **Aprendizaje:** Es el proceso de formar una imagen personal elocuente y con propósito de una cosa o situación real. Es un desarrollo interno que se aplica en el momento que, el alumno se encuentra interactuando con su entorno socio-cultural y natural.
- **Capacidad:** Es un potencial innato al ser humano que puede desarrollarse a lo largo de la vida, motivando a establecer los logros educativos. Ellas surgen a partir de la interrelación de procesos de conocimientos, afectos y aprendizajes.
- **Capacitación:** Son las capacidades y destrezas que se utilizan para ejecutar una acción. Psicológicamente se encuentra restringido por una posición, al igual que por la preparación, formación y el oficio.
- **Didáctica:** Término genérico que señala la instrucción y las maneras de educar, ordenando la función que tiene que realizar el docente, para que de ese modo lograr un aprendizaje en sus alumnos, con utilidad y agrado. Consiste en abrir la puerta al aprendizaje, conforme a lo preestablecido para llevarlo a cabo.
- **Desempeño docente.** – Es el proceso en la cual se construye el Perfil, los criterios e indicadores a fin de realizar la estimación del desempeño, comprende a manera de precedente la creación de un perfil exclusivo, para conocer sus labores como docentes, esto se da mediante juntas del Consejo Nacional de Autoridades Educativas (CONAEDU). La aceptación del perfil facultó la creación de dictámenes para la entrada de los docentes y técnicos docentes, que dictan cursos y asignaturas para la formación básica, regular y profesional.
- **Desempeño didáctico:** es el desarrollo del docente en una clase, en donde emplea métodos, destrezas, habilidades e instrumentos didácticos para conseguir un excelente aprendizaje de los educandos.
- **Docente:** Es el profesional o experto en materia de la educación, se ocupa de instaurar los conocimientos a los alumnos mediante un proceso de enseñanza y en donde se emplean instrumentos manipulables por el educador y el educando, con una finalidad formativa.
- **Educación:** Consiste en el desarrollo físico, psicológico y social del sujeto mediante la disciplina, la indagación y las incidencias ambientales, saberes, posiciones, destrezas, técnicas y competencias, obtenidos por esta forma.

- **Enseñanza:** Es el método de desarrollo de una actividad mediante el cual se imparten conocimientos, experiencias, acciones, destrezas, habilidades, entre otros, con la finalidad de hacer que otros tengan retención de lo explicado.
- **Investigación:** Es una técnica de pensamiento sofisticada y sistemática que maneja instrumentos, herramientas y procesos particulares para lograr obtener un resultado más refinado de un problema, que al utilizar los métodos tradicionales.
- **Método:** forma de conducir, orientar e incentivar a los estudiantes en el desarrollo de la formación, pero proporcionando a la intervención dinámica y asociativa; originando estados propicios que permite la aceleración y estimulación de los múltiples desarrollos psicológicos y relaciones sociales de los educandos.
- **Proyectos de investigación:** Es la planificación para el desarrollo del trabajo de investigación científica, siendo el mismo que va a contener el problema de estudio, el marco teórico, los métodos de investigación a utilizar, etc.
- **Técnicas:** Grupo de mecanismos, herramientas, recursos, etc., que el pedagogo utiliza al momento de impartir sus enseñanzas, con el fin de lograr aprendizajes efectivos en sus estudiantes.
- **Tesis:** Informe de investigación científica; es la aplicación del estudio de la investigación, donde se registran los resultados obtenidos del trabajo de campo, de laboratorio, etc.

3.4 Bases Epistemológicas

Las conjeturas que sustentan y dirigen el proyecto de investigación se apoya desde el punto de vista cuantitativo, ejemplo que se relaciona precisamente con el estudio, dado que se empleará la recopilación de datos para contrarrestarlo con las suposiciones, de acuerdo al análisis estadístico, con la finalidad de implantar modelos de comportamiento y justificar teorías. Del mismo modo se empleará el método deductivo, que comenzará de lo general a lo particular, para así derivar las premisas que el indagador buscará someter a prueba.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLOGÍA

4.1. Ámbito de estudio

En el presente estudio se discutirá la relación entre el liderazgo del director y el desenvolvimiento de la plana docente en la institución educativa Panaococha, Huánuco.

4.2. Tipo y Nivel de Investigación

Considérese una referencia al libro Métodos de investigación de Hernández, R. y otros (2016: 108), relativo al campo de las ciencias sociales; El trabajo de investigación incluye un estudio de base correlativo. Es fundamental porque los efectos revelarán una conclusión según el estudio detallado de las dos variables, sin cambiar el problema. Las variables a detallar serán la relación entre el liderazgo del director y la eficacia educativa de la plana docente.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

La población se conformará por 30 docentes de la institución educativa Panaococha, Huánuco.

4.3.2. Muestra y método de muestreo

Según Vara (2012), una muestra "es la totalidad o parte de los casos extraídos de la población, razonablemente seleccionados, formando parte de la población, y científicamente observados. Un estudio por cuenta de la población con el fin de obtener resultados válidos" (pág. 223). Cabe señalar que la muestra será tomada por 15 docentes de la institución educativa Panaococha, Huánuco.

4.3.2.1. Método de muestreo

Como lo señala Vara (2012), en la encuesta se utilizó un muestreo no probabilístico de este tipo de criterio o propósito, con base en el juicio y opinión del investigador. Este modelo de muestreo tiene en cuenta la experiencia del investigador con la población.

4.3.3.2. Criterios de inclusión

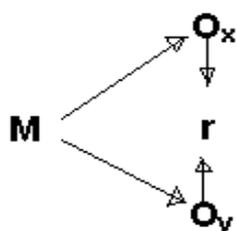
- Plana docente del centro educativo Panaococha, Huánuco

4.3.3.3. Criterios de exclusión

- Plana docente que tiene ciertos límites para lograr un desenvolvimiento en el centro educativo.
- Complejidad en mantener un buen clima institucional
- Falta de motivación a la familia escolar

4.4. Diseño de Investigación

Según la regulación de los planes de investigación de Sánchez H. (2015: 79), se utilizará un esquema de correlación; Este tipo de investigación implica la recolección de dos o más conjuntos de datos de un grupo de individuos, con el fin de determinar la relación posterior de los conjuntos de datos, siendo su representación gráfica:



Donde:

r = Grado de
correlación

O₁ = Corresponde al conjunto de datos con respecto al liderazgo del director.

O₂ = Conjunto de datos perteneciente al desempeño docente.

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1 Técnicas

La Encuesta: Es la técnica que nos permite recopilar datos relacionados con el liderazgo del director, mediante las interrogantes efectuadas a los pedagogos, recopilaremos la información pertinente para así conocer su posición sobre el director.

El formulario sobre las labores del docente recoge datos relevantes sobre el trabajo educativo realizados por los educandos.

4.5.2 Instrumentos

Durante el desarrollo del estudio, se utilizó una encuesta para recopilar datos sobre el liderazgo de los directores y el trabajo eficaz de los docentes.

El estudio fundamentalmente será para comprender cuál es el sentir de los docentes respecto al Liderazgo del director, para saber cómo el director y los docentes llevan el clima de la familia institucional en Panaococha.

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

De acuerdo a Carrasco (2009, p. 45) la cualidad de las herramientas de investigación incluye el hecho de que miden la objetividad, exactitud, honestidad y validez de las variables estudiadas a medir. En esta investigación, para precisar la efectividad del instrumento, se trata de imponerlos a un grupo de especialistas antes de su presentación (juicio de expertos), y para ello se consideró a los siguientes expertos:

La validez de los instrumentos fue aprobada por el juicio de 5 expertos:

Tabla 02

Validación de los instrumentos

	NOMBRES(S) Y APELLIDOS DEL EXPERTO	LIDERAZGO DEL DIRECTOR	DESEMPEÑO DOCENTE
1	Andrés Avelino Cámara Acero	20	20
2	Joel Tarazona Bardales	20	20
3	Agustín Rojas Flore	20	20
4	Orlando Ascayo León	20	20
	Puntaje total de validación	80	80

4.5.3.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

La Confiabilidad del instrumento de medición se refiere a la exactitud o precisión de la medición, es decir, si aplicamos repetidamente el instrumento al mismo individuo u objeto, dará el mismo resultado. Los resultados de la investigación sobre la confiabilidad de la capacidad de liderazgo del director, según el método de consistencia interna, según el cual, en diferentes niveles la confiabilidad alcanzada por medio de la escala de Lickert va del 33% al 67%, lo que permite confirmar que la herramienta sea confiable y que el liderazgo del supervisor tenga mucho que ver con el desempeño del docente.

Tabla 03

Nivel de liderazgo del director de la Institución Educativa de Panaochocha, Huánuco 2019

Escala valorativa		fi	%
Muy deficiente	0 - 5	0	0%
Deficiente	6 - 10	0	0%
Regular	11 - 13	5	33%
Bueno	14 - 17	10	67%
Excelente	18 - 20	0	0%
Total		15	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Tabla 04

Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa de Panaochocha, Huánuco 2019

Escala valorativa		fi	%
Muy deficiente	0 - 5	0	0%
Deficiente	6 - 10	0	0%
Regular	11 - 13	1	7%
Bueno	14 - 17	10	66%
Excelente	18 - 20	4	27%
Total		15	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

El análisis de confiabilidad por escala de Likert que va del 7% al 66% es significativo, lo que permite concluir que la efectividad docente tiene una alta confiabilidad.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

4.6.1. Técnicas Para el Procesamiento de Datos

- a) **La Revisión y consistenciación de la Información:** Este proceso consiste principalmente en filtrar la información mirando las referencias en las herramientas del espacio, con el objetivo de modificar los denominado datos brutos (juicios de especialistas).

- b) Clasificación de la Información:** Se cumplió con la finalidad de recopilar y asociar datos distribuyendo variables independientes y dependientes.
- c) La Codificación y Tabulación:** La codificación es un paso en el que el cuerpo o un grupo de símbolos que se han formado de manera que los datos se han prohibido, y generalmente se realiza con números o mensajes. La pestaña manual se lleva a cabo establecido cada variable de los grupos especificados en la clasificación de datos, es decir, en la distribución de frecuencia. También se utilizó la tabulación mecánica, la aplicación de programas o paquetes estadísticos computarizados.

4.6.2. Técnicas Para el Análisis e Interpretación de Datos

Se aplicó la prueba de hipótesis de correlaciones usando la distribución normal ($n \geq 31$).

Tabla 06

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Interpretación del Índice de Correlación: Para la interpretación clásica del índice de correlación de todo modelo de regresión se utiliza la siguiente escala de medición.

INDICE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
$0,00 < r < 0,20$	Existe correlación no significativa + ó -
$0,20 \leq r < 0,40$	Existe correlación baja + ó -
$0,40 \leq r < 0,70$	Existe significativa correlación + ó -
$0,70 \leq r < 1,00$	Existe alto grado de correlación + ó -
$r = 1$	Existe correlación perfecta + ó -
$r = 0$	No existe correlación

Fuente: Isaac Córdova Baldeón, Estadística, Pág. 254

4.6.3. Técnicas Para la Presentación de Datos

- a) **Cuadros Estadísticos Bidimensionales:** Para presentar los datos de forma ordenada y así facilitar la lectura y el análisis, se han construido cuadros estadísticos bidimensional, es decir, con doble entrada ya que en estos cuadros se distinguen dos variables de investigación.
- b) **Gráficos de Columnas o Barras:** Se utiliza para relacionar puntajes con sus respectivas frecuencias, y es típico de una escala en el tiempo, que es la más específica y fácil de entender.

4.6.4. Técnicas Para el Informe Final

- a) **La Redacción Científica:** Se llevó a cabo de acuerdo a los lineamientos basados en el cumplimiento de la normativa para grados y títulos de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. Es decir, según el plan o esquema del informe, y para su elaboración se ha tenido en cuenta: el problema estudiado, objetivos, marco, teórico, metodología, técnicas empleadas, trabajo de campo, análisis de resultados, discusiones, propuestas de conclusiones y recomendaciones.
- b) **Sistema Computarizado:** De manera similar, los informes se preparan utilizando varios procesadores de texto, software y paquetes, ingresando textos y gráficos de un documento a otro. Algunos de estos programas son: Word, Excel (hoja de cálculo y gráficos) y SPSS.

4.7. Aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticos de este estudio, se mencionó que el trabajo siempre prioriza la confidencialidad de la información recolectada, los datos de este estudio son tratados con estricta privacidad. Los protocolos tienen codificaciones específicas. En este sentido, se aseguró que los aspectos éticos presentados en forma impresa, fueron revisado por el Comité de Ética Institucional de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, para verificar que en el estudio no se incurrió en ningún tipo de falta de ética profesional, ni transgreda los derechos de los participantes del estudio.

De la misma manera, es primordial que todos los participantes conozcan los antecedentes al respecto con anterioridad. Para ello, se emitió un formulario de “consentimiento informado”, detallando la información antes mencionada y el proceso de recolección de datos. El documento dijo que fue entregado al director y docentes de la institución educativa Panaococha con el fin respectivo de permitir a los docentes participar en la encuesta. De igual forma, se brindó una presentación preliminar a los participantes para detallar antecedentes sobre el tema: Liderazgo y Eficacia Educativa de los Directivos, para que los participantes entendieran la idoneidad del trabajo a realizar y fueran lo más sinceros posibles al momento de responder las preguntas. Finalmente, los participantes tenían total libertad para reservarse o retirarse del estudio en cualquier etapa del proceso.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

El análisis descriptivo del comportamiento de los datos constituye un componente importante en una investigación científica, más aún en el enfoque cuantitativo. Las variables y sus dimensiones muestran comportamientos distintos, pero se verifica que guardan relación.

El resultado del procesamiento se muestra en tablas estadísticas y sus respectivas figuras, resaltando las frecuencias absoluta y porcentual. También se muestra las pruebas de hipótesis a través Rho de Spearman. Se ha realizado la correlación entre variables para la prueba de la hipótesis general; luego, para las pruebas específicas, se relacionaron las dimensiones de las variables entre sí, siguiendo un orden consecutivo.

Escalas de medición de variables, dimensiones e ítems:

Tabla 01

Escalas para variables y dimensiones de liderazgo del director y desempeño docente con puntuación vigesimal

Escala cualitativa	Valor
Muy deficiente	0 – 5
Deficiente	6 – 10
Regular	11 – 13
Bueno	14 – 17
Excelente	18 – 20

Fuente: Escala Lickert

Elaboración: Tesista

Tabla 02**Escalas para los ítems del liderazgo del director y desempeño docente**

Escala cualitativa	Valor
Deficiente	1
Regular	2
Bueno	3
Muy bueno	4

Fuente: Escala Lickert

Elaboración: Tesista

5.1.1. Presentación de resultados del trabajo de campo

a) Base de datos de la variable 1: Liderazgo del director

Tabla 3

Base de datos respecto al liderazgo del director (variable 1)

Variable 1: Liderazgo del director																																
	DIMENSIÓN 1 Gestión institucional										DIMENSIÓN 2 Gestión pedagógica										DIMENSIÓN 3 Gestión administrativa						Promedio V1	Total V1	Puntaje vigesimal V1			
	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	Ítem8	Promedio D1	Total D1	Puntaje vigesimal D1	Ítem9	Ítem10	Ítem11	Ítem12	Ítem13	Ítem14	Ítem15	Ítem16	Promedio D2	Total D2	Puntaje vigesimal D2	Ítem17	Ítem18	Ítem19	Ítem20				Promedio D3	Total D3	Puntaje vigesimal D3
1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	22	14	2	3	3	3	3	3	3	2	3	22	14	3	3	3	3	3	12	15	3	56	14
2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	23	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	15	3	3	3	2	3	11	14	3	58	14
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	17	11	2	2	3	3	2	2	2	2	2	18	11	2	2	2	2	2	8	10	2	43	11
4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	20	13	3	2	3	3	3	2	3	2	3	21	13	3	3	3	2	3	11	14	3	52	13
5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	25	16	2	2	2	3	3	3	2	2	2	19	12	2	2	3	3	3	10	13	3	54	14
6	3	3	3	3	3	3	4	3	3	25	16	3	4	3	3	3	3	3	2	3	24	15	3	3	3	3	3	12	15	3	61	15
7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	23	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	15	3	2	2	3	3	10	13	3	57	14
8	3	3	3	3	3	3	2	3	3	23	14	3	2	2	2	3	2	2	2	2	18	11	2	2	2	3	2	9	11	2	50	12
9	3	3	3	3	3	4	3	3	3	25	16	3	4	3	3	3	3	3	3	3	25	16	3	3	3	3	3	12	15	3	62	16
10	3	3	3	3	4	3	3	3	3	25	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	15	3	3	3	2	3	11	14	3	60	15
11	3	2	2	2	2	2	1	3	2	17	11	2	3	3	2	2	2	2	2	2	18	11	2	2	2	3	2	9	11	2	44	11
12	4	3	3	3	3	3	2	3	3	24	15	3	2	3	3	3	3	3	3	3	23	14	3	3	2	2	3	10	13	3	57	14
13	2	3	2	3	3	3	3	3	3	22	14	2	2	2	2	3	2	2	2	2	17	11	2	2	3	2	2	9	11	2	48	12
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	15	4	3	3	3	4	3	3	2	3	25	16	3	3	3	3	3	12	15	3	61	15
15	3	3	2	3	3	3	2	3	3	22	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	15	3	3	3	3	3	12	15	3	58	15

Fuente: Cuestionario

b) Base de datos de la variable 2: Desempeño docente

Tabla 04

Base de datos respecto desempeño docente (variable 2)

Variable 2: Desempeño docente																															
	DIMENSIÓN 1 Profesional									DIMENSIÓN 2 Personal									DIMENSIÓN 3 Social									Promedio V1	Total V1	Puntaje vigesimal V1	
	Ítem1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	Promedio D1	Total D1	Puntaje vigesimal	Ítem8	Ítem9	Ítem10	Ítem11	Ítem12	Ítem13	Ítem14	Promedio D2	Total D2	Puntaje vigesimal	Ítem15	Ítem16	Ítem17	Ítem18	Ítem19	Ítem20	Promedio D3				Total D3
1	3	3	3	3	3	3	3	3	21	15	3	3	2	3	3	3	3	20	14	3	3	3	3	3	3	3	18	15	3	59	15
2	3	3	3	3	3	3	3	3	21	15	3	3	3	3	3	3	3	21	15	3	3	3	3	3	3	3	18	15	3	60	15
3	3	3	2	3	2	2	3	3	18	13	3	3	2	3	3	3	3	20	14	2	3	3	3	3	3	3	17	14	3	55	14
4	4	4	4	4	4	3	4	4	27	19	4	4	4	4	4	4	3	4	27	19	4	4	4	4	3	4	22	18	4	76	19
5	3	3	3	3	3	3	3	3	21	15	3	3	2	3	3	4	3	3	21	15	3	3	3	4	3	3	19	16	3	61	15
6	4	4	3	4	4	4	3	4	26	19	4	3	4	4	4	4	4	27	19	4	4	4	4	3	4	4	23	19	4	76	19
7	2	3	3	4	3	3	3	3	21	15	3	3	3	3	3	3	3	21	15	3	3	3	2	4	3	3	18	15	3	60	15
8	3	3	2	3	3	4	3	3	21	15	3	3	3	3	3	3	3	21	15	3	3	3	3	4	3	3	19	16	3	61	15
9	4	4	4	4	4	3	4	4	27	19	4	4	3	4	4	4	4	27	19	4	4	3	4	4	4	4	23	19	4	77	19
10	3	3	3	3	3	3	3	3	21	15	3	3	3	3	3	3	3	21	15	3	3	3	3	3	3	3	18	15	3	60	15
11	3	2	2	2	3	3	3	3	18	13	2	3	3	2	2	3	2	17	12	2	2	3	2	2	3	2	14	12	2	49	12
12	3	3	3	3	3	2	3	3	20	14	3	3	3	3	3	3	3	21	15	3	3	2	3	4	3	3	18	15	3	59	15
13	3	3	3	3	3	3	3	3	21	15	3	3	3	3	3	3	3	21	15	3	3	3	3	3	3	3	18	15	3	60	15
14	4	4	4	3	4	4	3	4	26	19	4	4	4	3	3	3	4	25	18	4	4	3	3	4	4	4	22	18	4	73	18
15	3	3	3	4	3	2	3	3	21	15	3	3	2	3	2	3	3	19	14	3	2	3	2	3	3	3	13	3	56	14	

Fuente: Encuesta

5.1.2. Resultados sobre la variable 1: Liderazgo del director.

A. Resultado general sobre la variable liderazgo del director.

Tabla 05

Nivel de liderazgo del director de la Institución Educativa de Panaochocha, Huánuco 2019

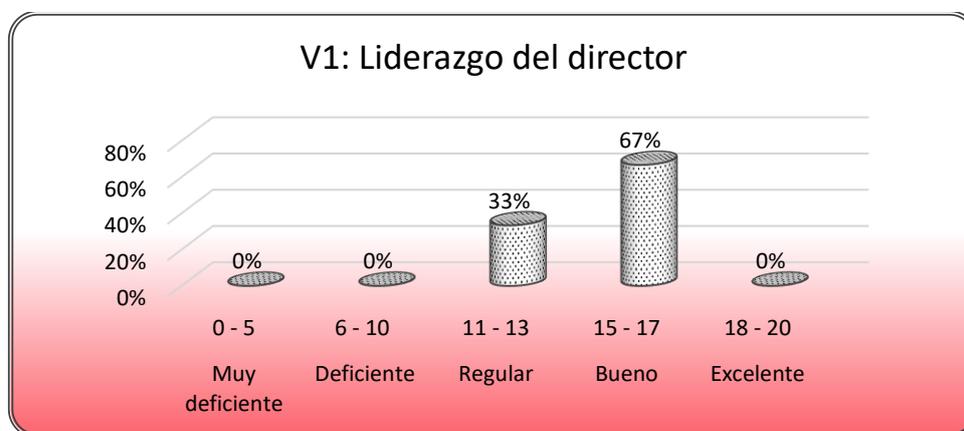
Escala valorativa		Fi	%
Muy deficiente	0 - 5	0	0%
Deficiente	6 - 10	0	0%
Regular	11 - 13	5	33%
Bueno	14 - 17	10	67%
Excelente	18 - 20	0	0%
Total		15	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Figura 01

Nivel de liderazgo del director de la Institución Educativa de Panaochocha, Huánuco 2019



Fuente: Tabla 05

Elaboración: Tesista

Interpretación: En la tabla y gráfico se evidencia resultados sobre el liderazgo del director desde la apreciación del docente. El 33% de unidades de análisis mostraron que el liderazgo del director se ubica en la escala de **regular**, el 67% en **bueno**, y ninguno calificó en las escalas de **excelente**, **deficiente** ni **muy deficiente**; es decir estos resultados evidencian que la mayoría de los docentes expresan que el liderazgo del director es aceptable aunque ninguno calificó en la escala de excelente.

B. Resultados generales sobre las dimensiones de la variable 1: liderazgo del director.

b.1. Resultados generales sobre la dimensión 1: Gestión institucional.

Tabla 06

Nivel de gestión institucional en la Institución Educativa de Panaochoa, Huánuco 2019

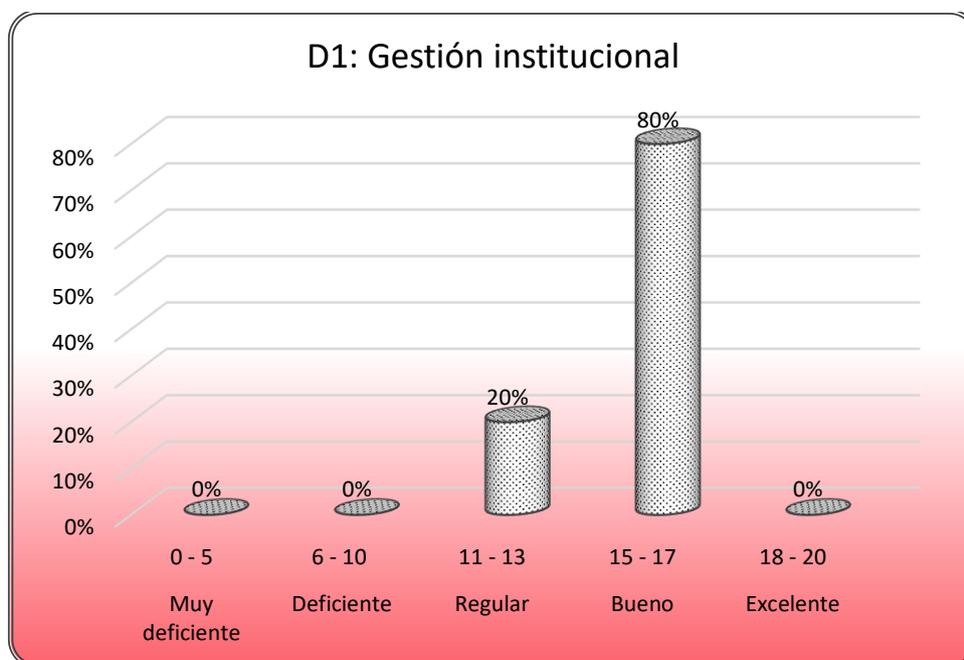
Escala valorativa		fi	%
Muy deficiente	0 - 5	0	0%
Deficiente	6 - 10	0	0%
Regular	11 - 13	3	20%
Bueno	14 - 17	12	80%
Excelente	18 - 20	0	0%
Total		15	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Figura 02

Nivel de gestión institucional en la Institución Educativa de Panaochoa, Huánuco 2019



Fuente: Tabla 06

Elaboración: Tesista

Interpretación

En la tabla y gráfico se evidencia resultados sobre el liderazgo del director, respecto a la dimensión gestión institucional, desde la apreciación del docente. El 20% de unidades de análisis mostraron que la referida gestión institucional se ubica en la escala de **regular**, el 80% en **bueno**, y ninguno calificó en las escalas de **excelente**, **deficiente** ni **muy deficiente**; es decir estos resultados evidencian que la mayoría de los docentes expresan que el liderazgo del director, respecto a la dimensión gestión institucional es aceptable aunque ninguno calificó en la escala de excelente..

b.2. Resultados de los ítems correspondientes a la dimensión 1 gestión institucional

A continuación, se presentan los resultados de los ítems de la dimensión **gestión institucional** en las siguientes tablas:

Tabla 07

1. ¿Se mantiene un adecuado clima institucional?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	3	20,0	20,0	20,0
Bueno	10	66,7	66,7	86,7
Válidos Muy bueno	2	13,3	13,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿se mantiene un adecuado clima institucional?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (20%), **bueno** (66,7%) y **muy bueno** (13,3%).

Tabla 08

2. ¿El director se esmera por el respeto y el apoyo de los docentes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	3	20,0	20,0
	Bueno	11	73,3	93,3
	Muy bueno	1	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el director se esmera por el respeto y el apoyo de los docentes?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (20%), **bueno** (73,3%) y **muy bueno** (6,7%).

Tabla 09

3. ¿Se establece metas y expectativas para promover los logros en la enseñanza?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	5	33,3	33,3
	Bueno	10	66,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿se establece metas y expectativas para promover los logros en la enseñanza?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (33,3%) y **bueno** (66,7%).

Tabla 10

4. ¿El director promueve la participación y el involucramiento en el aprendizaje y desarrollo de los maestros?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	4	26,7	26,7	26,7
Válidos Bueno	11	73,3	73,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el director promueve la participación y el involucramiento en el aprendizaje y desarrollo de los maestros?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (26,7%) y **bueno** (73,3%).

Tabla 11

5. ¿El director respeta los aportes y opiniones de los docentes para la mejora institucional?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	2	13,3	13,3	13,3
Bueno	12	80,0	80,0	93,3
Válidos Muy bueno	1	6,7	6,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el director respeta los aportes y opiniones de los docentes para la mejora institucional?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (13,3%), **bueno** (80%) y **muy bueno** (6,7%).

Tabla 12

6. ¿El director cumple con eficacia y eficiencia sus funciones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	3	20,0	20,0	20,0
Bueno	11	73,3	73,3	93,3
Válidos Muy bueno	1	6,7	6,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el director cumple con eficacia y eficiencia sus funciones?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (20%), **bueno** (73,3%) y **muy bueno** (6,7%).

Tabla 13

7. ¿Los docentes muestran satisfacción por la gestión del director?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	1	6,7	6,7	6,7
Regular	5	33,3	33,3	40,0
Válidos Bueno	8	53,3	53,3	93,3
Muy bueno	1	6,7	6,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿los docentes muestran satisfacción por la gestión del director?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (33,3%), **bueno** (53,3%) y **muy bueno** (6,7%).

Tabla 14**8. ¿Manejaron varios materiales didácticos en la enseñanza?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	2	13,3	13,3	13,3
Válidos Bueno	13	86,7	86,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿manejaron varios materiales didácticos en la enseñanza?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (13,3%) y **bueno** (86,7%).

b.3. Resultados generales sobre la dimensión 2: Gestión pedagógica.**Tabla 15**

**Nivel de gestión pedagógica en la Institución Educativa de Panaococha,
Huánuco 2019**

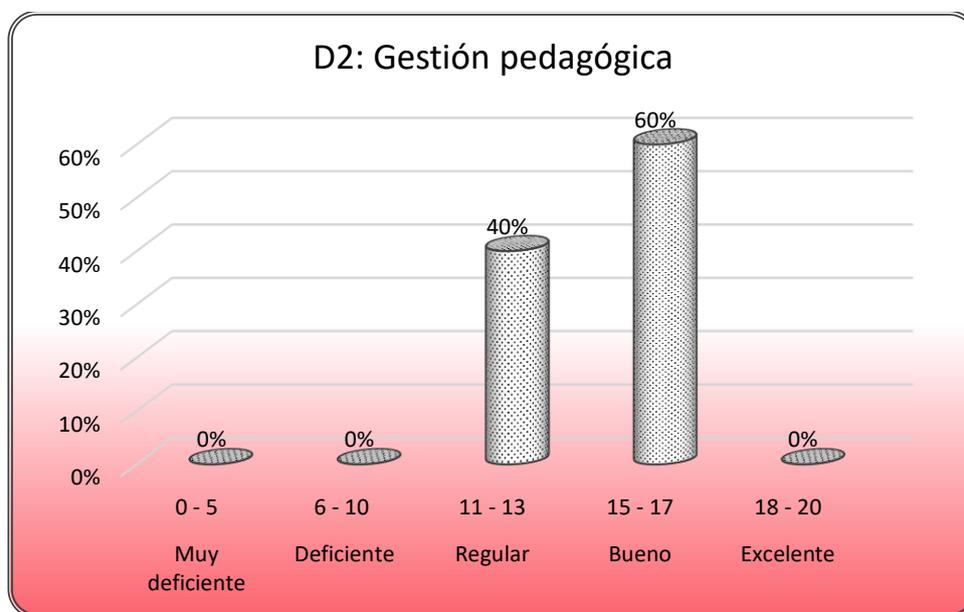
Escala valorativa	Fi	%
Muy deficiente 0 - 5	0	0%
Deficiente 6 - 10	0	0%
Regular 11 - 13	6	40%
Bueno 14 - 17	9	60%
Excelente 18 - 20	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Figura 03

**Nivel de gestión pedagógica en la Institución Educativa de Panaococha,
Huánuco 2019**



Fuente: Tabla 15

Elaboración: Tesista

Interpretación:

En la tabla y gráfico se evidencia resultados sobre el liderazgo del director, respecto a la dimensión gestión pedagógica, desde la apreciación del docente. El 40% de unidades de análisis mostraron que la referida gestión pedagógica se ubica en la escala de **regular**, el 60% en **bueno**, y ninguno calificó en las escalas de **excelente**, **deficiente** ni **muy deficiente**; es decir estos resultados evidencian que la mayoría de los docentes expresan que el liderazgo del director, respecto a la dimensión gestión pedagógica es aceptable aunque ninguno calificó en la escala de excelente..

b.4. Resultados de los ítems correspondientes a la dimensión 2 gestión pedagógica

A continuación, se presentan los resultados de los ítems de la dimensión **gestión institucional** en las siguientes tablas:

Tabla 16

9. ¿El director se interesa por el aprendizaje de los alumnos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	5	33,3	33,3	33,3
Bueno	9	60,0	60,0	93,3
Válidos Muy bueno	1	6,7	6,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el director se interesa por el aprendizaje de los alumnos?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (33,3%), **bueno** (60%) y **muy bueno** (6,7%).

Tabla 17

10. ¿El director orienta sobre los procesos pedagógicos a los docentes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	6	40,0	40,0	40,0
Bueno	7	46,7	46,7	86,7
Válidos Muy bueno	2	13,3	13,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el director orienta sobre los procesos pedagógicos a los docentes?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (40%), **bueno** (46,7%) y **muy bueno** (13,3%).

Tabla 18**11. ¿El director vela por el cumplimiento eficaz de las funciones del docente?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	3	20,0	20,0	20,0
Válidos Bueno	12	80,0	80,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el director vela por el cumplimiento eficaz de las funciones del docente?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (20%) y **bueno** (80%).

Tabla19**12. ¿El director promueve el trabajo en equipo?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	3	20,0	20,0	20,0
Válidos Bueno	12	80,0	80,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el director promueve el trabajo en equipo?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (20%) y **bueno** (80%).

Tabla 20**13. ¿El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	2	13,3	13,3	13,3
Válidos Bueno	12	80,0	80,0	93,3
Muy bueno	1	6,7	6,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (13,3%), **bueno** (80%) y **muy bueno** (6,7%).

Tabla 21

14. ¿El director proporciona material actualizado y adecuado para aprendizaje de los docentes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	5	33,3	33,3	33,3
Válidos Bueno	10	66,7	66,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el director proporciona material actualizado y adecuado para aprendizaje de los docentes?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (33,3%) y **bueno** (66,7%).

Tabla 22

15. ¿Está de acuerdo con la frecuencia de asesoría del director efectuada hacia el docente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	5	33,3	33,3	33,3
Válidos Bueno	10	66,7	66,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿está de acuerdo con la frecuencia de asesoría del director efectuada hacia el docente?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (33,3%) y **bueno** (66,7%).

Tabla 23

16. ¿Considera que el número de asesorías fue adecuado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	9	60,0	60,0	60,0
Válidos Bueno	6	40,0	40,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿considera que el número de asesorías fue adecuado?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (60%) y **bueno** (40%).

b.5. Resultados generales sobre la dimensión 3: Gestión administrativa.

Tabla 24

Nivel de gestión administrativa en la Institución Educativa de Panaococha, Huánuco 2019

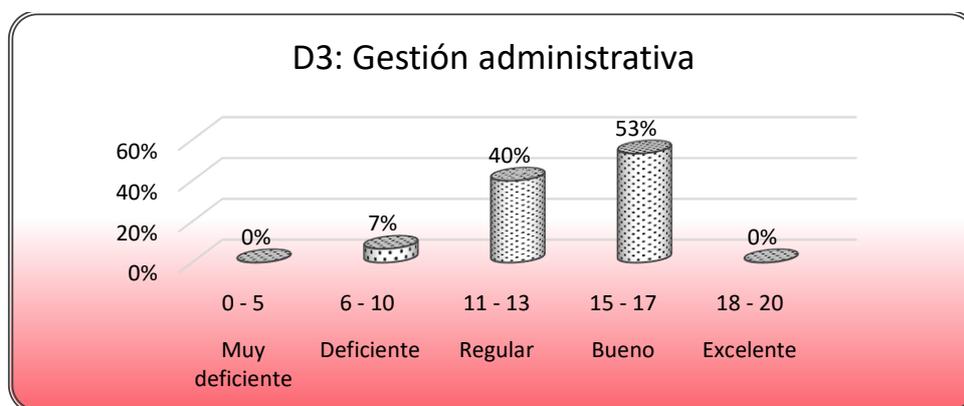
Escala valorativa	fi	%	
Muy deficiente	0 - 5	0	0%
Deficiente	6 - 10	1	7%
Regular	11 - 13	6	40%
Bueno	14 - 17	8	53%
Excelente	18 - 20	0	0%
Total	15	100%	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Figura 04

Nivel de gestión administrativa en la Institución Educativa de Panaococha, Huánuco 2019



Fuente: Tabla 24

Elaboración: Tesista

Interpretación: En la tabla y gráfico se evidencia resultados sobre el liderazgo del director, respecto a la dimensión gestión administrativa, desde la apreciación del docente. El 7% de unidades de análisis mostraron que la referida gestión institucional se ubica en la escala de deficiente, el 40% en **regular**, el 80% en **bueno**, y ninguno calificó en las escalas de **excelente**, ni **muy deficiente**; es decir estos resultados evidencian que la mayoría de los docentes expresan que el liderazgo del director, respecto a la dimensión gestión administrativa es aceptable aunque ninguno calificó en la escala de excelente.

b.6. Resultados de los ítems correspondientes a la dimensión 3 gestión administrativa.

A continuación, se presentan los resultados de los ítems de la dimensión gestión administrativa en las siguientes tablas.

Tabla 25

17. ¿Considera que la gestión del director por la mejora de los aprendizajes fue buena?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	5	33,3	33,3	33,3
Válidos Bueno	10	66,7	66,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿considera que la gestión del director por la mejora de los aprendizajes fue buena?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (33,3%) y **bueno** (66,7%).

Tabla 26

18. ¿El director cumple y hace cumplir las normas y reglamentos de la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	6	40,0	40,0	40,0
Válidos Bueno	9	60,0	60,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el director cumple y hace cumplir las normas y reglamentos de la institución?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (40%) y **bueno** (60%).

Tabla 27**19. ¿El director usa estratégicamente los recursos económicos?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	5	33,3	33,3	33,3
Válidos Bueno	10	66,7	66,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el director usa estratégicamente los recursos económicos?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (33,3%) y **bueno** (66,7%).

Tabla 28**20. ¿El director muestra habilidad en el manejo administrativo de recursos educativos?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	6	40,0	40,0	40,0
Válidos Bueno	9	60,0	60,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el director muestra habilidad en el manejo administrativo de recursos educativos?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (40%) y **bueno** (60%).

5.1.3 Resultados sobre la variable 2: Desempeño docente.**A. Resultado general sobre la variable desempeño docente.****Tabla 29**

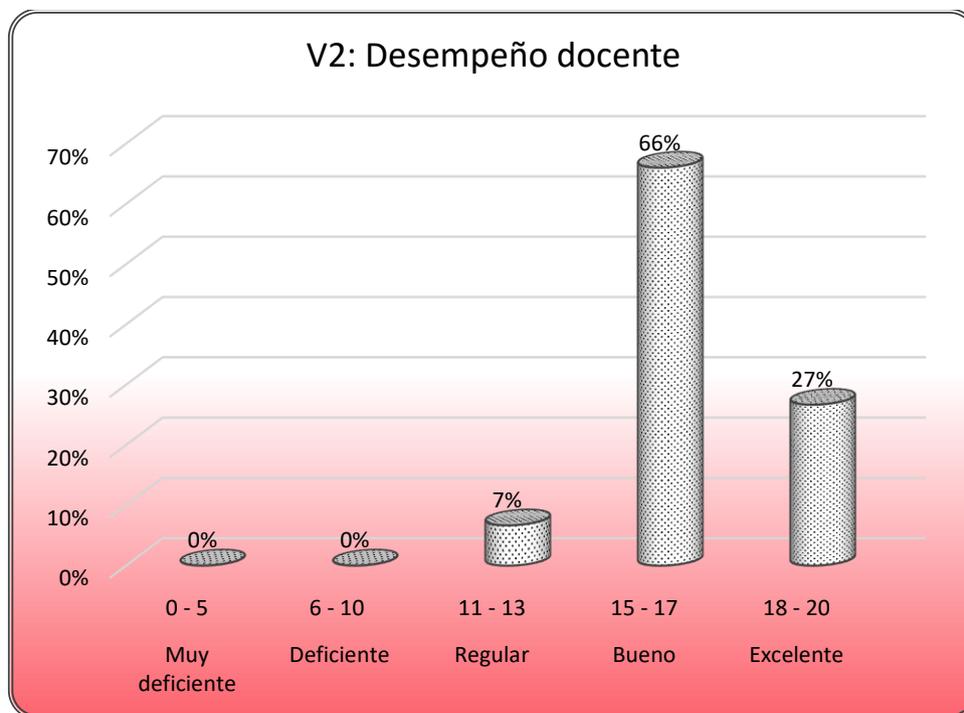
Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa de Panaochoa, Huánuco 2019

Esca la valorativa	fi	%
Muy deficiente 0 - 5	0	0%
Deficiente 6 - 10	0	0%
Regular 11 - 13	1	7%
Bueno 14 - 17	10	66%
Excelente 18 - 20	4	27%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta

Figura 05

Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa de Panaochocha, Huánuco 2019



Fuente: Tabla 29

Elaboración: Tesista

Interpretación:

En la tabla y gráfico se evidencia resultados sobre el desempeño docente desde la apreciación del docente. El 7% de unidades de análisis mostraron que el desempeño docente se ubica en la escala de **regular**, el 66% en **bueno**, el 27% en **excelente** y ninguno calificó en las escalas de **deficiente** ni **muy deficiente**; es decir estos resultados evidencian que la mayoría de los docentes expresan que el desempeño docente es aceptable y no se evidencia marcadas limitaciones.

B. Resultados generales sobre las dimensiones de la variable 2 desempeño docente.

b.1. Resultados generales sobre la dimensión 1: desempeño docente respecto a lo profesional.

Tabla 30

Nivel de desempeño docente respecto a la dimensión profesional en la Institución Educativa de Panaococha, Huánuco 2019

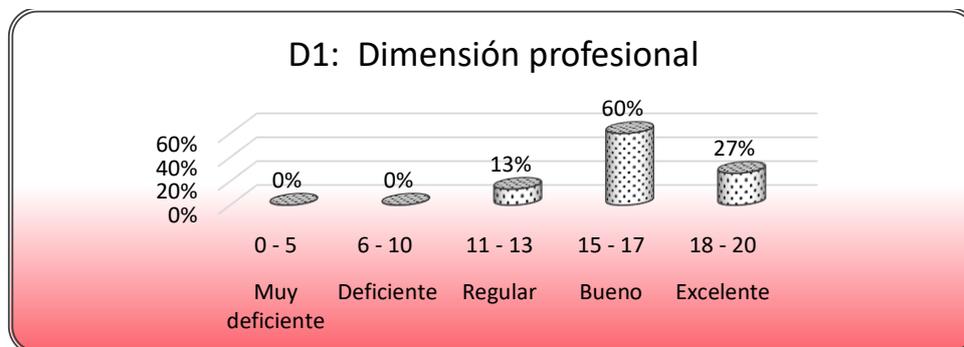
Escala valorativa		fi	%
Muy deficiente	0 - 5	0	0%
Deficiente	6 - 10	0	0%
Regular	11 - 13	2	13%
Bueno	14 - 17	9	60%
Excelente	18 - 20	4	27%
Total		15	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Figura 06

Nivel de desempeño docente respecto a la dimensión profesional en la Institución Educativa de Panaococha, Huánuco 2019



Fuente: Tabla 30

Elaboración: Tesista

Interpretación: En la tabla y gráfico se evidencia resultados sobre el desempeño docente, respecto a la dimensión profesional, desde la apreciación del docente. El 13% de unidades de análisis mostraron esta dimensión en la escala de **regular**, el 60% en **bueno**, el 27% en **excelente** y ninguno se mostró en las escalas de **deficiente** ni **muy deficiente**; es decir estos resultados evidencian que la mayoría de los docentes expresan que el desempeño docente, respecto a la dimensión profesional, es aceptable y no se evidencia marcadas limitaciones.

b.2. Resultados de los ítems correspondientes a la dimensión 1: desempeño docente respecto a lo profesional

A continuación, se presentan los resultados de los ítems de la dimensión profesional del desempeño docente en las siguientes tablas.

Tabla 31

1. ¿El docente tiene dominio de la ejecución curricular?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	1	6,7	6,7
	Bueno	10	66,7	73,3
	Muy bueno	4	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el docente tiene dominio de la ejecución curricular?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (6,7%), **bueno** (66,7%) y **muy bueno** (26,7%).

Tabla 32

2. ¿El docente utiliza estrategias para el aprendizaje de los estudiantes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	1	6,7	6,7
	Bueno	10	66,7	73,3
	Muy bueno	4	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el docente utiliza estrategias para el aprendizaje de los estudiantes?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (6,7%), **bueno** (66,7%) y **muy bueno** (26,7%).

Tabla 33

3. ¿El docente tiene manejo didáctico para aprendizaje de sus estudiantes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	3	20,0	20,0	20,0
Bueno	9	60,0	60,0	80,0
Válidos Muy bueno	3	20,0	20,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el docente tiene manejo didáctico para aprendizaje de sus estudiantes?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (20%), **bueno** (60%) y **muy bueno** (20%).

Tabla 34

4. ¿El docente se vincula con los estudiantes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	1	6,7	6,7	6,7
Bueno	9	60,0	60,0	66,7
Válidos Muy bueno	5	33,3	33,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el docente se vincula con los estudiantes?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (6,7%), **bueno** (60%) y **muy bueno** (33,3%).

Tabla 35

5. ¿El docente muestra un liderazgo motivacional en la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	1	6,7	6,7	6,7
Bueno	10	66,7	66,7	73,3
Válidos Muy bueno	4	26,7	26,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el docente muestra un liderazgo motivacional en la institución?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (6,7%), **bueno** (66,7%) y **muy bueno** (26,7%).

Tabla 36

6. ¿El docente fomenta la participación activa en sus estudiantes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	3	20,0	20,0	20,0
Bueno	9	60,0	60,0	80,0
Válidos Muy bueno	3	20,0	20,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el docente fomenta la participación activa en sus estudiantes?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (20%), **bueno** (60%) y **muy bueno** (20%).

Tabla 37

7. ¿El docente elabora con pertinencia el marco teórico?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno	13	86,7	86,7	86,7
Válidos Muy bueno	2	13,3	13,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el docente elabora con pertinencia el marco teórico?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (86,7%) y **bueno** (13,3%).

b.3. Resultados generales sobre la dimensión 2: desempeño docente respecto a lo personal.

Tabla 38

Nivel de desempeño docente respecto a la dimensión personal en la Institución Educativa de Panaococha, Huánuco 2019

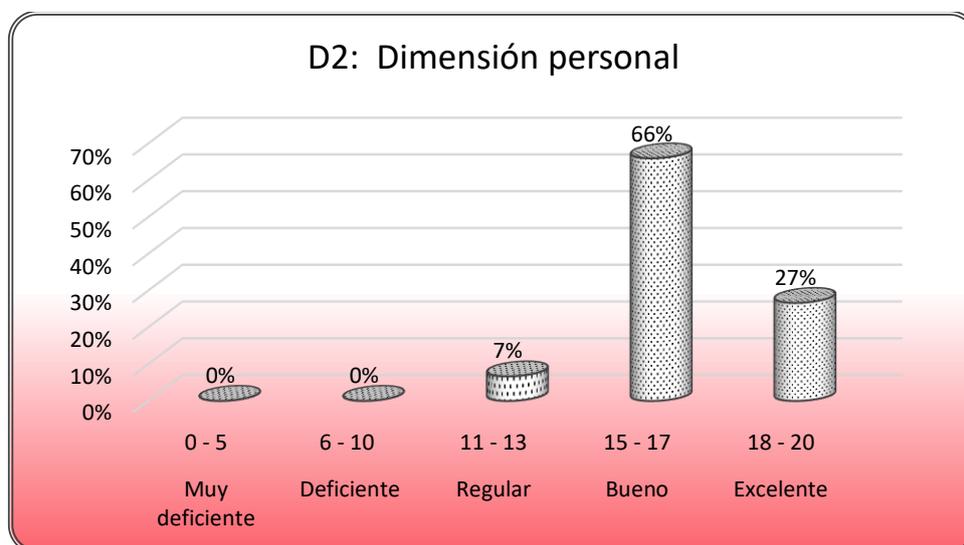
Escala valorativa	fi	%
Muy deficiente 0 - 5	0	0%
Deficiente 6 - 10	0	0%
Regular 11 - 13	1	7%
Bueno 14 - 17	10	66%
Excelente 18 - 20	4	27%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Figura 07

Nivel de desempeño docente respecto a la dimensión personal en la Institución Educativa de Panaochocha, Huánuco 2019



Fuente: Tabla 38

Elaboración: Tesista

Interpretación:

En la tabla y gráfico se evidencia resultados sobre el desempeño docente, respecto a la dimensión personal, desde la apreciación del docente. El 7% de unidades de análisis mostraron esta dimensión en la escala de **regular**, el 66% en **bueno**, el 27% en **excelente** y ninguno se mostró en las escalas de **deficiente** ni **muy deficiente**; es decir estos resultados evidencian que la mayoría de los docentes expresan que el desempeño docente, respecto a la dimensión personal, es aceptable y no se evidencia marcadas limitaciones.

b.4. Resultados de los ítems correspondientes a la dimensión 2 desempeño docente respecto a lo personal

A continuación, se presentan los resultados de los ítems de la dimensión personal del desempeño docente en las siguientes tablas.

Tabla 39

¿El docente muestra vocación pedagógica?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	1	6,7	6,7	6,7
Bueno	10	66,7	66,7	73,3
Válidos Muy bueno	4	26,7	26,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el docente muestra vocación pedagógica?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (6,7%), **bueno** (66,7%) y **muy bueno** (26,7%).

Tabla 40

9. ¿El docente muestra satisfacción?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno	12	80,0	80,0	80,0
Válidos Muy bueno	3	20,0	20,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el docente muestra satisfacción?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **bueno** (80%) y **muy bueno** (20%).

Tabla 41

10. ¿Los docentes se sienten satisfechos con su desempeño laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	4	26,7	26,7	26,7
Bueno	8	53,3	53,3	80,0
Válidos Muy bueno	3	20,0	20,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿los docentes se sienten satisfechos con su desempeño laboral?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (26,7%), **bueno** (53,3%) y **muy bueno** (20%).

Tabla 42

11. ¿El docente aplica un sistema de evaluación justa y adecuada?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	1	6,7	6,7	6,7
Bueno	11	73,3	73,3	80,0
Válidos Muy bueno	3	20,0	20,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el docente aplica un sistema de evaluación justa y adecuada?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (6,7%), **bueno** (73,3%) y **muy bueno** (20%).

Tabla 43

12. ¿El docente es puntual en la institución y en él aula?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	2	13,3	13,3	13,3
Bueno	10	66,7	66,7	80,0
Válidos Muy bueno	3	20,0	20,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el docente es puntual en la institución y en él aula?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (13,3%), **bueno** (66,7%) y **muy bueno** (20%).

Tabla 44

13. ¿El docente está capacitado para desempeñar sus labores en clases?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno	11	73,3	73,3	73,3
Válidos Muy bueno	4	26,7	26,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el docente está capacitado para desempeñar sus labores en clases?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **bueno** (73,3%) y **muy bueno** (26,7%).

Tabla 45

14. ¿El docente está capacitado para elaborar y aplicar instrumentos de evaluación a sus estudiantes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	1	6,7	6,7	6,7
Vá Bueno	11	73,3	73,3	80,0
lid Muy	3	20,0	20,0	100,0
os bueno				
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el docente está capacitado para elaborar y aplicar instrumentos de evaluación a sus estudiantes?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (6,7%), **bueno** (73,3%) y **muy bueno** (20%).

b.5. Resultados generales sobre la dimensión 3: desempeño docente respecto a lo social.

Tabla 46

Nivel de desempeño docente respecto a la dimensión social en la Institución Educativa de Panaococha, Huánuco 2019

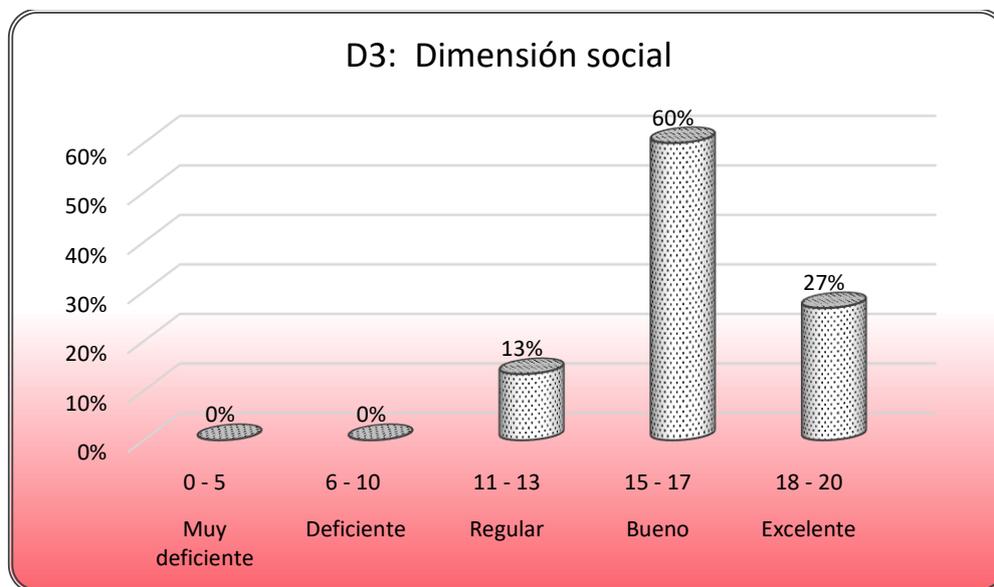
Esca	Fi	%
Muy deficiente 0 - 5	0	0%
Deficiente 6 - 10	0	0%
Regular 11 - 13	2	13%
Bueno 14 - 17	9	60%
Excelente 18 - 20	4	27%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Figura 08

**Nivel de desempeño docente respecto a la dimensión social en la
Institución Educativa de Panaococha, Huánuco 2019**



Fuente: Tabla 46

Elaboración: Tesista

Interpretación:

En la tabla y gráfico se evidencia resultados sobre el desempeño docente, respecto a la dimensión social, desde la apreciación del docente. El 13% de unidades de análisis mostraron esta dimensión en la escala de **regular**, el 60% en **bueno**, el 27% en **excelente** y ninguno se mostró en las escalas de **deficiente** ni **muy deficiente**; es decir estos resultados evidencian que la mayoría de los docentes expresan que el desempeño docente, respecto a la dimensión social, es aceptable y no se evidencia marcadas limitaciones.

b.6. Resultados de los ítems correspondientes a la dimensión 1 desempeño docente respecto a lo social

A continuación, se presentan los resultados de los ítems de la dimensión social del desempeño docente en las siguientes tablas.

Tabla 47

15. ¿El docente se identifica con la institución educativa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	2	13,3	13,3	13,3
Bueno	9	60,0	60,0	73,3
Válidos Muy bueno	4	26,7	26,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el docente se identifica con la institución educativa?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (13,3%), **bueno** (60%) y **muy bueno** (26,7%).

Tabla 48

16. ¿El docente muestra compromiso para el mejoramiento institucional?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	2	13,3	13,3	13,3
Bueno	9	60,0	60,0	73,3
Válidos Muy bueno	4	26,7	26,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el docente muestra compromiso para el mejoramiento institucional?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (13,3%), **bueno** (60%) y **muy bueno** (26,7%).

Tabla 49

17. ¿El docente orienta y apoya al estudiante?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	1	6,7	6,7	6,7
Bueno	12	80,0	80,0	86,7
Válidos Muy bueno	2	13,3	13,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el docente orienta y apoya al estudiante?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (6,7%), **bueno** (80%) y **muy bueno** (13,3%).

Tabla 50

18. ¿El docente muestra buena comunicación con los padres de familia de la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	3	20,0	20,0	20,0
Bueno	9	60,0	60,0	80,0
Válidos Muy bueno	3	20,0	20,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el docente muestra buena comunicación con los padres de familia de la institución?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (20%), **bueno** (60%) y **muy bueno** (20%).

Tabla 51

19. ¿El docente fomenta las expresiones culturales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	1	6,7	6,7	6,7
Bueno	8	53,3	53,3	60,0
Válidos Muy bueno	6	40,0	40,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el docente fomenta las expresiones culturales?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **regular** (6,7%), **bueno** (53,3%) y **muy bueno** (40%).

Tabla 52

20. ¿El docente promueve la innovación pedagógica en la instrucción?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno	12	80,0	80,0	80,0
Válidos Muy bueno	3	20,0	20,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Interpretación: respecto al ítem *¿el docente promueve la innovación pedagógica en la instrucción?*; los docentes contestaron en su mayoría en las escalas de **bueno** (80%) y **muy bueno** (20%).

5.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

A continuación, se presenta la prueba de hipótesis general y las pruebas específicas. Previa a las referidas pruebas se muestra la prueba de normalidad, el mismo que permitió conocer el comportamiento de los datos, sus resultados indican que dichos datos, expresados en puntuación vigesimal, no se aproximan a una distribución normal. Estos resultados de normalidad también permitieron decidir que la contratación de hipótesis se realice con una prueba no paramétrica; en este caso a través de Rho de Spearman.

Prueba de normalidad:

La prueba de normalidad ha permitido verificar si los datos se aproximan o no a una distribución normal.

1°. Planteo de hipótesis para normalidad

H_0 : Los datos se aproximan a una distribución normal.

H_a : Los datos no se aproximan a una distribución normal.

2°. Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

3°. Estadístico de prueba de normalidad: teniendo en cuenta que la cantidad de datos en cada variable y dimensión es menor que 50, se verificó a través del método de Shapiro Wilk.

Tabla 53

Valores de normalidad para los datos de las variables y dimensiones

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gf	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1:PV: Liderazgo del director según puntuación vigesimal	,252	15	,011	,901	15	,038
V3:PV: Desempeño docente según puntuación vigesimal	,358	15	,000	,814	15	,006
V1:D1:PV: Gestión institucional según puntuación vigesimal	,251	15	,012	,854	15	,020
V1:D2:PV: Gestión pedagógica según puntuación vigesimal	,234	15	,014	,845	15	,015
V1:D3:PV: Gestión administrativa según puntuación vigesimal	,196	15	,017	,852	15	,019
V2:D1:PV: Dimensión profesional según puntuación vigesimal	,367	15	,000	,770	15	,002
V2:D2:PV: Dimensión personal según puntuación vigesimal	,344	15	,000	,828	15	,009
V3:D2:PV: Dimensión social según puntuación vigesimal	,227	15	,036	,916	15	,039

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

4°. Decisión: teniendo en cuenta que significancia de los datos de las variables y dimensiones son menores que el nivel de significatividad 0.05, se rechaza la hipótesis nula; por tanto, las observaciones no se aproximan a una distribución normal.

En consecuencia, la contratación de las hipótesis corresponde a una prueba estadística no paramétrica. Dicha contrastación se ha realizado mediante Rho de Spearman, teniendo en cuenta el p-valor, asimismo el valor de Rho permitió verificar el grado de relación.

5.2.1. Contrastación de la hipótesis general

Como los datos no se aproximan a la distribución normal se ha utilizado una prueba no paramétrica; en este caso a través de Rho de Spearman.

El nivel de relación se determinó con la siguiente tabla:

Tabla 54
Significado de correlación de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,90 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,70 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,40 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,20 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,20 a 0,39	Correlación positiva baja
0,40 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,70 a 0,89	Correlación positiva alta
0,90 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

a) Formulación de la hipótesis

H₀: No existe relación positiva y significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente en la Institución Educativa de Panaochocha de la región Huánuco en el periodo 2019.

H₁: Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente en la Institución Educativa de Panaochocha de la región Huánuco en el periodo 2019.

Donde:

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alternativa

b) Determinación del nivel de significancia α de la prueba:

Se asumió el nivel de significación de $\alpha = 0,05$

c) **Determinación del estadístico de la prueba.**

El estadístico adecuado para la prueba es la distribución Rho de Spearman mediante el contraste de asociación.

$$rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

n: Cantidad de sujetos que se clasifican.

d_i: Diferencia entre el rango de sujetos de una variable con otra, según jerarquía.

El valor de rho se ha determinado con el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), obteniéndose los siguientes resultados:

TABLA 55
Correlaciones de las variables liderazgo del director y desempeño docente

		V1:PV: Liderazgo del director según puntuación vigesimal	V2:PV: Desempeño docente según puntuación vigesimal
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,512
	V1:PV: Liderazgo del director según puntuación vigesimal	.	,041
	Sig. (bilateral)	.	,041
	N	15	15
	Coefficiente de correlación	,512	1,000
	V2:PV: Desempeño docente según puntuación vigesimal	,041	.
Sig. (bilateral)	,041	.	
N	15	15	

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

d) Decisión

Como el p-valor = 0.041 es menor que el nivel de significancia = 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia se afirma que existe una relación significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente, pero por debajo de lo esperado; asimismo de acuerdo al valor rho de Spearman=0,512 se evidenció que el liderazgo del director y el desempeño docente tienen una relación positiva moderada, indicando que el liderazgo del director en lo que concierne a gestión institucional, gestión pedagógica y gestión administrativa debe orientarse a mejorar el desempeño docente.

5.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas

Las hipótesis específicas se contrastaron de forma similar a la prueba de hipótesis general.

A. Contrastación de la hipótesis específica 1

a) Formulación de la hipótesis

H₀: No existe relación positiva y significativa entre la gestión institucional para el liderazgo del director y el desempeño docente sobre lo profesional.

H₁: Existe relación positiva y significativa entre la gestión institucional para el liderazgo del director y el desempeño docente sobre lo profesional.

Donde:

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alternativa

b) Determinación del nivel de significancia α de la prueba:

Se asumió el nivel de significación de $\alpha = 0,05$

c) Determinación del estadístico de la prueba.

El estadístico adecuado para la prueba es la distribución Rho de Spearman mediante el contraste de asociación.

$$rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

n: Cantidad de sujetos que se clasifican.

d_i: Diferencia entre el rango de sujetos de una variable con otra, según jerarquía.

El valor de rho se ha determinado con el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 56

Correlación entre la gestión institucional del liderazgo del director y la dimensión profesional del desempeño docente

		V1:D1:PV: Gestión institucional según puntuación vigesimal	V2:D1:PV: Dimensión profesional según puntuación vigesimal
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,482
	V1:D1:PV: Gestión institucional según puntuación vigesimal	.	,039
	Sig. (bilateral)		
	N	15	15
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,482	1,000
	V2:D1:PV: Dimensión profesional según puntuación vigesimal	,039	.
	Sig. (bilateral)		
	N	15	15

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

d) Decisión

Como el p-valor = 0.039 es menor que el nivel de significancia = 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia se afirma que existe una relación significativa entre la gestión institucional del liderazgo del director y la dimensión profesional del desempeño docente, pero por debajo de lo esperado; asimismo de acuerdo al valor rho de Spearman=0,482 se evidenció que la gestión institucional del liderazgo del director y la dimensión profesional del desempeño docente tienen una relación positiva moderada, indicando que la referida gestión institucional debe orientarse a mejorar la dimensión profesional del desempeño docente.

B. Contrastación de la hipótesis específica 2**a) Formulación de la hipótesis**

H₀: No existe relación positiva y significativa entre el liderazgo del director para el liderazgo del director y el desempeño docente sobre lo personal.

H₁: Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo del director para el liderazgo del director y el desempeño docente sobre lo personal.

Donde:

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alternativa

b) Determinación del nivel de significancia α de la prueba:

Se asumió el nivel de significación de $\alpha = 0,05$

c) Determinación del estadístico de la prueba.

El estadístico adecuado para la prueba es la distribución Rho de Spearman mediante el contraste de asociación.

$$rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

n: Cantidad de sujetos que se clasifican.

d: Diferencia entre el rango de sujetos de una variable con otra, según jerarquía.

El valor de rho se ha determinado con el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 57

Correlación entre el liderazgo del director del liderazgo del director y la dimensión personal del desempeño docente

		V1:D2:PV: Gestión pedagógica según puntuación vigesimal	V2:D2:PV: Dimensión personal según puntuación vigesimal
Rho de Spearman	V1:D2:PV: Gestión pedagógica puntuación vigesimal	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 15
	V2:D2:PV: Dimensión puntuación vigesimal	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,487 ,036 15
			,487 1,000
			,036 .

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

d) Decisión

Como el p-valor = 0.036 es menor que el nivel de significancia = 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia se afirma que existe una relación significativa entre el liderazgo del director del liderazgo del director y la dimensión personal del desempeño docente, pero por debajo de lo esperado; asimismo de acuerdo al valor rho de Spearman=0,487 se evidenció que el liderazgo del director del liderazgo del director y la dimensión personal del desempeño docente tienen una relación positiva moderada, indicando que la referida gestión institucional debe orientarse a mejorar la dimensión personal del desempeño docente.

C. Contrastación de la hipótesis específica 3

a) Formulación de la hipótesis

H₀: No existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa para el liderazgo del director y el desempeño docente sobre lo social.

H₁: Existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa para el liderazgo del director y el desempeño docente sobre lo social.

Donde:

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alternativa

b) Determinación del nivel de significancia α de la prueba:

Se asumió el nivel de significación de $\alpha = 0,05$

c) Determinación del estadístico de la prueba.

El estadístico adecuado para la prueba es la distribución Rho de Spearman mediante el contraste de asociación.

$$rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

n: Cantidad de sujetos que se clasifican.

d_i: Diferencia entre el rango de sujetos de una variable con otra, según jerarquía.

El valor de rho se ha determinado con el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), obteniéndose los siguientes resultados:

TABLA 58

Correlación entre la gestión administrativa del liderazgo del director y la dimensión social del desempeño docente

		V1:D3:PV: Gestión administrativa según puntuación vigesimal	V2:D3:PV: Dimensión social según puntuación vigesimal
Rho de Spearman	V1:D3: PV: Gestión administrativa según puntuación vigesimal	1,000	,448
		15	15
	V2:D3:PV: Dimensión social según puntuación vigesimal	,448	1,000
		,044	.
	N	15	15

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

d) Decisión

Dado que el p-valor = 0.044 es menor que el nivel de significación = 0.05, se rechazó la hipótesis nula, por lo que se confirmó que existe una relación significativa entre la alta dirección gerencia administrativa y la comunidad lateral de efectividad docente, pero es menor que esperado; De igual forma, según el valor de rho de Spearman = 0.487, se estableció que la gestión gerencial del liderazgo del gerente y el aspecto social de las actividades educativas tienen una relación bastante positiva, lo que indica esta actividad. de la eficacia docente.

5.3. Discusión de resultados

Después de eso, la discusión sobre los resultados recibió los supuestos planteados, en el marco teórico relacionado con las variables de estudio y la prueba de prueba obtenida a través de herramientas de recopilación de datos. Según los resultados obtenidos en el estudio, se determinó que existe una gran relación entre las variables: el liderazgo del director y el desempeño educativo; Dado que se obtuvo

el coeficiente de asociación de la persona, es posible confirmar porque el valor $p = 0.041$ es menor importante $= 0.05$, la hipótesis vacía se rechaza, por lo que confirmó que "el líder del director y el desempeño educativo, pero por debajo de la esperada. y del mismo modo, según el valor de Rho para Spearman $= 0.512$, se ha demostrado que el liderazgo del gerente y el desempeño educativo tiene una relación positiva moderada, lo que indica el liderazgo del director en la administración física. Administración educativa, administración y administración administrativa Surge para mejorar la eficiencia educativa del centro educativo en Panaochocha en la región de Huánuco en el periodo 2019.

Los resultados son comparables con diferentes estudios realizados, en las que Jiménez, B. (2014) en la tesis de maestría de la Universidad Católica de Colombia titulada "La relación entre el liderazgo de los directores con la motivación y desempeño de los docentes de universidades privadas", el objetivo es determinar la relación entre la motivación laboral, la capacidad de liderazgo de los directivos y el desempeño Experiencia de docentes de una universidad privada de Bogotá. El tipo utilizado en el estudio es de correlación descriptiva y diseño no experimental, y el número de docentes fue de 73 docentes de la mencionada universidad. La variable motivación laboral se mide mediante la herramienta: el cuestionario de motivación laboral y la variable liderazgo, se utilizó la herramienta: el cuestionario de capacidad de liderazgo para directivos, lo que llevó a la siguiente conclusión: se comprobó la asociación entre las variables.

La motivación, como lo indica el autor de esta tesis, es una de las características que debe manejar el líder de una institución educativa, ya que tiene un impacto significativo en el desempeño de los docentes que se desempeñan en este campo. Al respecto, Zárate, d. (2011) presentado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Tesis de Maestría titulada Liderazgo Directivo y Desempeño Educativo en Escuelas Primarias de la Región Independencia, Lima. Su objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo administrativo y el desempeño docente en las escuelas primarias de la provincia de Independencia y la finalidad del estudio fue contribuir al mejoramiento de la educación en el país. En esta tesis se utilizó el método descriptivo, bajo el enfoque cuantitativo no experimental, y el tipo de diseño utilizado fue descripción transaccional o descripción horizontal.

En este estudio se utilizó una muestra de docentes de primaria y estudiantes de quinto y sexto grado, y la muestra se utilizó para seleccionar una muestra de docentes dividida proporcionalmente. En la investigación realizada se utilizó la técnica de la encuesta, por lo cual, se concluyó que existe una relación de fuerza entre el liderazgo en la alta dirección y el desenvolvimiento de la plana docente, se observó que el 95% de los profesores están de acuerdo y apoyan la capacidad directiva en el centro educativo. Por otro lado, en comparación con hipótesis específicas, los resultados obtenidos son los siguientes:

En la Hipótesis 1 en particular, se asume que el p-valor = 0.039 es menor que el nivel de significación = 0.05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se confirma que existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión institucional del liderazgo del supervisor por parte de la gerencia y las dimensiones profesionales del desempeño docente, pero sin expectativas; De igual forma, según el valor rho de Spearman = 0.482, se encontró que la gestión institucional del liderazgo del supervisor y el aspecto profesional del desempeño docente tienen una relación bastante positiva, lo que indica que la gestión debe apuntar a la mencionada teoría institucional para mejorar el aspecto profesional de la docencia.

En la hipótesis 2 específica, indica que el valor $p = 0.036$ es menor que 0.05 , la hipótesis vacía se rechaza y, por lo tanto, indica que existe una gran relación entre la administración, el director del director y el aspecto personal del desempeño educativo, pero bajo esperando; Del mismo modo, según el valor de Rho de Spearman = 0.487, se ha demostrado que el liderazgo del director y el lado personal del desempeño educativo tienen una relación positiva moderada, lo que indica que la administración institucional mencionada anteriormente debe estar dirigida a mejorar el personal. Aspectos del desempeño educativo del desempeño educativo. En la hipótesis especificada 3, indica que el valor $p = 0.036$ es menor que 0.05 , la hipótesis vacía se rechaza y, por lo tanto, indica que existe una gran relación entre la administración, el director del director y el aspecto personal del desempeño educativo, pero bajo esperando; Del mismo modo, según el valor de Rho de Spearman = 0.487, se ha demostrado que el liderazgo del director y el lado personal del desempeño educativo tienen una relación positiva

moderada, lo que indica que la administración institucional mencionada anteriormente debe estar dirigida a mejorar el personal. Aspectos del desempeño educativo del desempeño educativo.

En general, esto se puede inferir al mostrar que existe una relación significativa entre el liderazgo de la alta dirección y el desenvolvimiento, capacidad, etc. de la plana docente en la Institución Educativa Panaococha del distrito de Huánuco durante el 2019.

5.4. Aporte científico de la investigación

Este estudio se realizó porque era necesario abordar el problema de los bajos niveles de efectividad docente en la institución educativa de Panaococha, debido a que en los últimos cinco años el ambiente institucional y las relaciones interpersonales entre la alta dirección y docentes se han visto afectados.

Alternativamente, los resultados de esta investigación pueden organizarse y luego incorporarse al campo cognitivo de la investigación científica, contribuyendo a la educación en la resolución de un problema cuya relación se fijará como una muestra aleatoria entre las dos variables de producción y rendimiento de conducción. . Docentes de instituciones educativas públicas del Perú.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo con la primera conclusión, tenemos una $p = 0.041$ que es menor que el nivel de significación $= 0.05$ por lo que se rechazó la hipótesis nula y, por lo tanto, se confirmó una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo del administrador de autoridad y la eficacia de la enseñanza. . , pero más débil de lo esperado; De igual forma, según el valor rho de Spearman $= 0.512$, se ha demostrado que la capacidad de liderazgo del director y la eficacia docente tienen una relación más o menos positiva, lo que indica que el liderazgo del director en las instituciones de gestión, gestión educativa y gestión administrativa debe estar dirigido a mejorar la eficacia de la enseñanza.
2. De acuerdo con la segunda conclusión y dado que el p-valor $= 0,039$ es menor que el nivel de significación $= 0,05$, se rechazó la hipótesis nula, que indica una relación estadísticamente significativa entre la gestión institucional de los líderes clave y los aspectos profesionales de la educación. . desempeño, pero por debajo de las expectativas; De igual forma, según el valor rho de Spearman $= 0.482$, se encontró que la gestión institucional del liderazgo del supervisor y el aspecto profesional del desempeño docente tienen una relación bastante positiva, lo que indica que la gestión debe apuntar a la mencionada teoría institucional para mejorar el aspecto profesional de la docencia.
3. Dado que el valor $p = 0,036$ es menor que el nivel de significación $= 0,05$, se rechazó la hipótesis nula y, por lo tanto, se confirmó que existe una relación significativa entre la capacidad de liderazgo del docente y los resultados individuales sobre el desempeño docente, pero sin expectativas. De igual forma, según el valor rho de Spearman $= 0.487$, se ha demostrado que el liderazgo del director sobre el liderazgo del director y el aspecto personal del desempeño docente tienen una relación bastante positiva, pues se encontró que la gestión institucional mencionada necesita mejorar el aspecto individual de la eficacia de la enseñanza.

4. Finalmente, concluyendo que el p -valor = 0.044 es menor que el nivel de significación = 0.05, se rechazó la hipótesis nula, lo que confirma la existencia de una relación significativa entre la gestión administrativa del gerente de liderazgo. la dimensión social del logro educativo, pero por debajo de las expectativas; De igual forma, según el valor de rho de Spearman = 0.487, lo que indica que la gestión gerencial del liderazgo del director y el aspecto social de las actividades educativas tienen una relación bastante positiva, indicando que esta actividad de la gestión gerencial mencionada debe apuntar a mejorar el aspecto social. de la educación eficaz.

SUGERENCIAS

1. Al evidenciarse que la gestión institucional del liderazgo del director y profesional del desempeño docente tienen una relación positiva moderada, se recomienda trabajar en un clima favorable en familia y que la plana docente pueda tener satisfacción por la gestión del director, con una buena gestión de procesos pedagógicos y eficacia y eficiencia en sus funciones que deben orientarse a mejorar el desempeño docente.
2. Al evidenciarse que la gestión pedagógica del liderazgo del director y personal del desempeño docente tienen una relación positiva moderada, se recomienda que la familia educativa, se interesa por el aprendizaje de los alumnos, con orientación de los procesos pedagógicos y cumplimiento eficaz de las funciones que realiza el docente a mejorar el desempeño docente.
3. Al evidenciarse que la gestión administrativa del liderazgo del director y social del desempeño docente tienen una relación positiva moderada, se recomienda trabajar con una gestión de condiciones para la mejora de los aprendizajes, en un clima institucional favorable, con cumplimiento de las normas y reglamentos paramejorar el desempeño docente.
4. Finalmente, al evidenciarse que el liderazgo del director y el desempeño docente tienen una relación positiva moderada, se recomienda que el liderazgo del director en lo que conciernen a la gestión institucional, gestión pedagógica gestión administrativa deben orientarse a mejorar del desempeño docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonso, A. (2001). La excelencia gerencial en educación. Lima: Magisterial. Biblioteca Pública de Lima.
- Calderón, A. (2010). Liderazgo de gestión y desempeño docente en las instituciones de menores de la Ugel 04- Comas-2010 (Tesis de maestría inédita). Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle". La Cantuta, Lima, Perú.
- Carrasco, S. (2006). Metodología de la Investigación científica. Lima, Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2006). Administración en los nuevos tiempos. Bogotá Colombia: Mc Graw Hill.
- De Donis, P. (2007). Liderazgo: el más común de los misterios o lo más misterioso. Guatemala: Universidad del Itzmo
- Fernández, J. y Hernández, A. (2013) Liderazgo directivo e inclusión educativa Estudio de casos Open Access funded by Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas
- Fernández, J. (2013). Estadística Aplicada y Técnicas Para La Investigación. (2a. Ed.). Perú: Editorial San Marcos.
- González, A. (Venezuela - 2013) liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E. José Tadeo Monagas trabajo especial de grado.
- Hernández, R. (2006). Los estilos de liderazgo directivo y la calidad educativa.
- Jiménez, B. (2000). Evaluación de la docencia. En Jiménez (ed.), Evaluación de programas, centros y profesores. Madrid: Editorial Síntesis, 173-206.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá: Magisterio
- Monroy, J. (2013). Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente. Tesis de maestría, Universidad de Carabobo, Carabobo, Venezuela.
- Montenegro, I. (2007). Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos,

modelos e instrumentos. Colombia: ARTE JOVEN.

- Raxuleu, M. (2014). "Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente". Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, México.
- Reyes, N. (2012). Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una Institución Educativa de Ventanilla - Callao. Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Rincón, J. (2005). Relación de liderazgo del director y desempeño de los docentes del valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas (Tesis de maestría inédita). Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle". La Cantuta, Lima, Perú.
- Vara, A. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa.
- Zarate, D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima. Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

FUENTES INTERNET

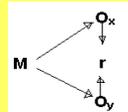
- El Comercio. (2015). Perú sale del último lugar en la prueba PISA 2015. Recuperado de <https://elcomercio.pe/peru/peru-sale-lugar-prueba-pisa-2015-152124-noticia/>
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- UNESCO. (2007). Educación de calidad para todos: Un asunto de derechos humanos. Recuperado de: https://www.oei.es/historico/reformaseducativas/educacion_calidad_todos_aunto_derechos_humanos_prelac.pdf
- MBDD. (2012). Marco del buen desempeño docente recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PANAOCOCHA DE LA REGIÓN HUÁNUCO EN EL PERIODO 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
			VARIALES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo del director y el desempeño docente en la institución educativa de Panaococha de la región Huánuco en el periodo 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Evaluar el grado de relación que existe entre el liderazgo del director y el desempeño docente en la institución educativa de Panaococha de la región Huánuco en el periodo 2019.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe correlación significativa y positiva entre el liderazgo del director y el desempeño docente en la institución educativa de Panaococha de la región Huánuco en el periodo 2019.</p>	<p align="center"><u>Inde</u> <u>pendiente</u></p>	<p>Gestión Institucional</p>	<p>Satisfacción por la gestión del director.</p> <p>*Gestión de procesos pedagógicos.</p> <p>*Eficacia y eficiencia</p>	<p>Cuestionario de encuestas.</p>	<p>*Población (N): 30</p> <p>*Muestra (n): 15</p> <p>* Nivel de investigación Correlacional</p> <p>*Tipo de Investigación Inv. Social Básica o Teórica.</p> <p>*Diseño de Investigación: Correlación</p>  <p>*Técnicas Para Acopio de datos: Observación y fichas</p> <p>*Instrumentos de Recolecta de datos:</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>) ¿De qué manera se relaciona la gestión institucional</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a) Identificar la relación que existe entre la gestión institucional para el liderazgo del director y el desempeño</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>H1: Existe correlación significativa y positiva entre la gestión institucional para el liderazgo del director y el</p>		<p>Gestión Pedagógica</p>	<p>Interesa por el aprendizaje de los alumnos</p> <p>*Orientación de los procesos pedagógicos</p> <p>*Cumplimiento eficaz de las funciones que realiza el docente</p>		
				<p>Gestión Administrativa</p>	<p>*Gestión de condiciones para la mejora de los aprendizajes</p> <p>*Clima institucional</p>		

<p>para el liderazgo del director y el desempeño del docente sobre lo profesional?</p> <p>b) ¿Cómo se relaciona la gestión pedagógica para el liderazgo del director y el desempeño docente sobre lo personal?</p> <p>c) ¿En qué medida se relaciona la gestión administrativa para el liderazgo del director y el desempeño docente sobre lo social?</p>	<p>docente sobre lo profesional</p> <p>b) Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica para el liderazgo del director y el desempeño docente sobre lo personal.</p> <p>c) Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa para el liderazgo del director y el desempeño docente sobre lo social.</p>	<p>desempeño docente sobre lo profesional</p> <p>H2: Existe correlación significativa y positiva entre la gestión pedagógica para el liderazgo del director y el desempeño docente sobre lo personal.</p> <p>H3: Existe correlación significativa y positiva entre la gestión administrativa para el liderazgo del director y el desempeño docente sobre lo social.</p>	<p><u>Dependiente</u></p>		<p>*Cumplimiento de las normas y reglamentos</p>		<p>Pruebas educativas</p> <p>*Para Procesamiento de Datos:</p> <p>Codificación y tabulación de datos.</p> <p>*Técnicas para el Análisis e Interpretación de Datos:</p> <p>Estadística descriptiva e inferencial para cada variable</p> <p>* Para la Presentación de Datos:</p> <p>Cuadros, tablas estadísticas y gráficos</p> <p>*Para el Informe Final:</p> <p>Reglamento general de Grados y Títulos de la Facultad de ciencias de la Educación</p>
<p>Profesional</p>	<p>Dominio de la ejecución curricular</p> <p>*Liderazgo motivacional</p> <p>*Utilización de estrategias para el aprendizaje</p>	<p>Personal</p>		<p>Vocación pedagógica</p> <p>*Satisfacción en el trabajo</p> <p>*Actuación con imparcialidad y justicia</p>			
<p>Social</p>	<p>*Identificación con la institución educativa</p> <p>*Orientación consejo y apoyo al alumno</p> <p>*Compromiso para el mejoramiento institucional</p>						



ANEXO 02
CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID:

FECHA:

TÍTULO: LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PANAOCOCHA DE LA REGIÓN HUÁNUCO EN EL PERIODO 2019

OBJETIVO: Evaluar el grado de relación que existe entre el liderazgo del director y el desempeño docente en la institución educativa de Panaococha de la región Huánuco en el periodo 2019

INVESTIGADOR: Cordova Maylle Sandra Jeaneth

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

FIRMA DLE PARTICIPANTE

FIRMA DEL INVESTIGADOR RESPONSABLE:

HUÁNUCO, 2018

ANEXO 03

ENCUESTA SOBRE EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN ESCUELA DE POSGRADO



Instrucciones: Estimado (a) Docente, en el presente cuestionario encuentra usted 20 preguntas que requieren ser contestadas con veracidad. Por favor, lea cuidadosamente y marca con una “x” la alternativa que a su juicio es la clave o respuesta correcta.

DIMENSION 01: Gestión institucional

01.¿Se mantiene un adecuado clima institucional?

(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

02.¿El director se esmera por el respeto y el apoyo de los docentes?

(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

03.¿Se establece metas y expectativas para promover los logros en la enseñanza?

(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

04.¿El director promueve la participación y el involucramiento en el aprendizaje y desarrollo de los maestros?

(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

05.¿El director respeta el aporte y opiniones de los docentes para la mejora institucional?

(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

06.¿El director cumple con eficacia y eficiencia sus funciones?

(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

07.¿los docentes muestran satisfacción por la gestión del director?

(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

08.¿Manejaron V arios materiales didácticos en la enseñanza?

(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

DIMENSIÓN 02: Gestión pedagógica

09.¿El director se interesa por el aprendizaje de os alumnos?

(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

10. ¿El director orienta de los procesos pedagógicos a los docentes?
(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente
11. ¿El director vela por el cumplimiento eficaz de las funciones del docente?
(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente
12. ¿El director promueve el trabajo en equipo?
(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente
13. ¿El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes?
(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente
14. ¿El director proporciona material actualizado y adecuado para aprendizaje de los docentes?
(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente
15. ¿Está de acuerdo con la frecuencia de asesoría del director efectuada hacia el docente?
(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente
16. ¿Considera que el número de asesorías fue adecuado?
(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente
- DIMENSION 03: Gestión Administrativa**
17. ¿Considera que la gestión del director por la mejora de los aprendizajes fue buena?
(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente
18. ¿El director cumple y hace cumplir las normas y reglamentos de la institución?
(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente
19. ¿El director usa estratégicamente los recursos económicos?
(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente
20. ¿El director muestra habilidad en el manejo administrativo de recursos educativos?
(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

ANEXO 04



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
ENCUESTA SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE



Instrucciones: Estimado (a) egresado, en el presente cuestionario encuentra usted 20 preguntas que requieren ser contestadas con. Por favor, solicito vuestro apoyo respondiendo una de las alternativas de los ítems contenidos.

DIMENSIÓN 04: Profesional

01. ¿El docente tiene dominio de la ejecución curricular?

(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

02. ¿El docente utiliza estrategias para el aprendizaje de los estudiantes?

(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

03. ¿El docente tiene manejo de didácticas para aprendizaje de sus estudiantes?

(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

04. ¿El docente se vincula con los estudiantes?

(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

05. ¿El docente muestra un liderazgo motivacional en la institución?

(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

06. ¿El docente fomenta la participación activa en sus estudiantes?

(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

07. ¿Durante la maestría aprendió a elaborar marcos teóricos?

DIMENSIÓN 05: Personal

(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

08. ¿El docente muestra vocación pedagógica?

(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

09. ¿El docente muestra satisfacción?

(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

10. ¿Los docentes se sienten satisfecho con su desempeño laboral?

(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

11.¿El docente aplica un sistema de evaluación justa y adecuada?

(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

12.¿El docente es puntual en la institución y en él aula?

(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

13.¿El docente está capacitado para desempeñar sus labores en clases?

(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

14.¿El docente está capacitado para elaborar y aplicar instrumentos de evaluación a sus estudiantes?

(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

DIMENSIÓN 06: Social

15.¿El docente se identifica con la institución educativa?

(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

16.¿El docente muestra compromiso para el mejoramiento institucional?

(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

17.¿El docente orienta y apoya al estudiante?

(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

18.¿El docente muestra buena comunicación con los padres de familia de la institución?

(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

19.¿El docente fomenta las expresiones culturales?

(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

20.¿El docente promueve la innovación pedagógica en la instrucción?

(4) Muy bueno (3) Bueno (2) Regular (1) Deficiente

ANEXO 05
TAXONOMIA DE BLOOM

FORMA A:



APLICACIÓN

Aplicar
Practicar
Administrar
Preparar
Calcular
Programar
Cambiar
Producir
Demostrar
Relacionar
Describir
Resolver
Dramatizar
Trazar
Dibujar
Usar
Esbozar
Utilizar
Interpretar
Inventariar
Mostrar

VALORACIÓN

Apreciar
Participar
Acrecentar
Aceptar
Asumir
Asistir
Argüir
Compartir
Cooperar
Colaborar
Debatir
Justificar
Promover
Proyectarse
Preferir

PRECISIÓN

Amarrar
Introducir
Calibrar
Martillar
Clavar
Mezclar
Calentar
Pintar
Conducir
Taladrar
Desplazar
Desmantelar
Eliminar
Estructurar
Ejecutar
Emplear
Enseñar
Contar
Guiar



ORGANIZACIÓN

Aceptar
Cambiar
Comparar
Discutir
Desarrollar
Defender
Formular
Juzgar
Prestar
Revisar
Teorizar



ANALIZAR

Analizar
Distinguir
Catalogar
Esquematizar
Calcular
Examinar
Combinar
Experimentar
Comparar
Identificar
Contrastar
Ilustrar
Corregir
Intercambiar
Criticar
Inspeccionar
Descompensar
Probar

COORDINACIÓN

Agarrar
Crear
Conducir
Desplazar
Diseñar
Esbozar
Idear
Implantar
Inscribir
Identificar
Localizar
Mantener
Obtener

SINTESIS

Categorizar
Facilitar
Combinar
Formular
Compilar
Generar
Componer
Modificar
Construir
Narrar
Crear
Organizar
Dirigir
Planear
Diseñar
Proponer
Erigir
Proyectar
Escribir
Recomendar
Esquematizar
Reunir
Estructurar
Reconstruir
Establecer
Relacionar
Explicar
Sintetizar

CATEGORIZACI ÓN

Evitar
Certificar
Controlar
Codificar
Resolver
Resistir
Transformar

ADQUISICIÓN

Conservar
Decir
Efectuar
Encontrar
Establecer
Guardar
Manipular
Movilizar
Pasar
Prohibir
Suplir
Seguir
Usar
Tener



EVALUACIÓN

Alentar
Medir
Apoyar
Comparar
Concluir
Contrastar
Criticar
Decidir
Discriminar

FORMA B:

CUADRO DE VERBOS

DE INFORMACIÓN	DE APLICACIÓN	DE ANALIZAR
-Clasificar -Definir -Describir - Determinar -Formular -Identificar - Relacionar -Registrar	-Demostrar -Describir -Interpretar -Inventariar -Practicar -Programar -Producir -Resolver	-Calcular -Comparar -Contrastar -Diagramar -Dirigir -Examinar -Inspeccionar -Probar
DE SÍNTESIS	DE EVALUACIÓN	DE MANIPULACIÓN
-Construir -Crear -Diseñar -Estructurar -Explicar -Organizar -Proponer -Proyectar -Recomendar	-Comprar -Explicar -Medir -Seleccionar -Sustentar -Tazar -Concluir -Contrastar -Justificar	-Arreglar -Cambiar -Componer -Fijar -Llenar -Recoger -Remover -Tranquilizar -Sistematizar
DE COMPRENSIÓN	DE ORGANIZACIÓN	DE CARACTERIZACIÓN
-Acatar -Deducir -Diagnosticar -Explicar -Generalizar -Inferir -Planificar -Resumir -Traducir -Transformar	-Aceptar -Cambiar -Comparar -Discutir -Desarrollar -Defender -Formular -Juzgar -Prestar -Revisar	-Evitar -Certificar -Controlar -Codificar -Resolver -Resistir -Transformar

ANEXO 06



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Dr. ASCAYO LEÓN, Orlando
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Cuestionario de Encuesta
Autor(es) del Instrumento	Sandra Jeaneth Córdova Maylle

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
				RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Liderazgo del director	Gestión institucional	El director mantiene un adecuado clima institucional.	1	4	4	4	4	4	
		El director demuestra imparcialidad para sancionar faltas e incumplimientos.	2	4	4	4	4	4	
		El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la institución educativa	3	4	4	4	4	4	
		El director expresa responsabilidad y laboriosidad directiva	4	4	4	4	4	4	
		El director aplica y hace uso del PEI.	5	4	4	4	4	4	
		El director evidencia conocimiento y capacidad directiva	6	4	4	4	4	4	
		El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.	7	4	4	4	4	4	
	Gestión pedagógica	El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza.	8	4	4	4	4	4	
		El director promueve la innovación y capacitación del docente.	9	4	4	4	4	4	
		El director toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la institución educativa.	10	4	4	4	4	4	
		El director Demuestra actitudes de innovación y visión.	11	4	4	4	4	4	
		El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.	12	4	4	4	4	4	
		El director procura el cumplimiento eficaz de la función docente.	13	4	4	4	4	4	
		El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.	14	4	4	4	4	4	
	Gestión administrativa	El director incentiva el cumplimiento de las normas y reglamentos vigentes	15	4	4	4	4	4	
		El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones	16	4	4	4	4	4	
		El director promueve la comunicación horizontal	17	4	4	4	4	4	
		El director es emprendedor laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones.	18	4	4	4	4	4	
		El director participa en la solución de conflictos.	19	4	4	4	4	4	
		El director se siente usted satisfecho por la gestión que realiza el director.	20	4	4	4	4	4	
PUNTAJE TOTAL								80	

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN:		20/80 x Puntaje Total = 0,25 x Puntaje Total			80
	CUALITATIVA	CUALITATIVA	CUALITATIVA	CUALITATIVA	CUALITATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 - 05	C	REGULAR	11 - 13
D	DEFICIENTE	06 - 10	B	BUENO	14 - 17
			A	EXCELENTE	18 - 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: <input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO		() MEJORAR		() NO VÁLIDO	
V. RECOMENDACIONES					
Huánuco, .i.l. de JUNIO de 2019		41722427		951078955	
Lugar y Fecha		DNI	Firma del Experto	Teléfono	



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Dr. ASCAYO LEON, Orlando
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Cuestionario de Encuesta
Autor(es) del Instrumento	Sandra Jeaneth Córdova Maylle

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
				RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Desempeño docente	Profesional	El docente prepara y planifica su clase.	1	4	4	4	4	4	
		El docente demuestra dominio en la conducción de las sesiones de aprendizaje	2	4	4	4	4	4	
		El docente se capacita y actualiza para mejorar su desempeño laboral	3	4	4	4	4	4	
		El docente utilizo estrategias diversas e innovadoras para el aprendizaje	4	4	4	4	4	4	
		El docente se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.	5	4	4	4	4	4	
		El docente fomento la participación activa en clase.	6	4	4	4	4	4	
		El docente conoce suficiente de su materia como para impartirla	7	4	4	4	4	4	
	Personal	El docente tiene sus documentos pedagógicos al día.	8	4	4	4	4	4	
		El docente evidencia vocación pedagógica pertinente	9	4	4	4	4	4	
		El docente evalúa de manera justa y adecuada.	10	4	4	4	4	4	
		El docente mi comunicación e interacción con el alumno es adecuada	11	4	4	4	4	4	
		El docente cumple y hace cumplir las normas establecidas por la Institución educativa y el MINEDU.	12	4	4	4	4	4	
		El docente se esfuerza por mejorar cada día su desempeño laboral	13	4	4	4	4	4	
		El docente se esfuerza por mejorar cada día su desempeño laboral	14	4	4	4	4	4	
		El docente es responsable y puntual en el colegio y el aula.	15	4	4	4	4	4	
	Social	El docente demuestro participación e integración en las actividades institucionales.	16	4	4	4	4	4	
		El docente fomenta la práctica de los valores en la institución educativa.	17	4	4	4	4	4	
		El docente se compromete con el logro de objetivos institucionales	18	4	4	4	4	4	
		El docente participa y colabora en las actividades que realiza la I.E.	19	4	4	4	4	4	
		El docente es fomenta las expresiones culturales, deportivas y creativas para con sus alumnos.	20	4	4	4	4	4	
PUNTAJE TOTAL								80	

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN:		20/80 x Puntaje Total = 9,25 x Puntaje Total	20
CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA
E MUY DEFICIENTE	00 - 05	C REGULAR	11 - 13
D DEFICIENTE	06 - 10	B BUENO	14 - 17
		A EXCELENTE	18 - 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:	<input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO	<input type="checkbox"/> MEJORAR	<input type="checkbox"/> NO VÁLIDO
V. RECOMENDACIONES			
Huánuco, 11 de JUNIO de 2019	4722227		951078955
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Dr. Anselmo Rojas Flores
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Cuestionario de Encuesta
Autor(es) del Instrumento	Sandra Jeaneth Córdova Maylle

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
				RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Liderazgo del director	Gestión Institucional	El director mantiene un adecuado clima institucional.	1	4	4	4	4	4	
		El director demuestra imparcialidad para sancionar faltas e incumplimientos.	2	4	4	4	4	4	
		El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la institución educativa.	3	4	4	4	4	4	
		El director expresa responsabilidad y laboriosidad directiva	4	4	4	4	4	4	
		El director aplica y hace uso del PEI.	5	4	4	4	4	4	
		El director evidencia conocimiento y capacidad directiva	6	4	4	4	4	4	
		El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.	7	4	4	4	4	4	
	Gestión pedagógica	El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza.	8	4	4	4	4	4	
		El director promueve la innovación y capacitación del docente.	9	4	4	4	4	4	
		El director toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la institución educativa.	10	4	4	4	4	4	
		El director Demuestra actitudes de innovación y visión.	11	4	4	4	4	4	
		El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.	12	4	4	4	4	4	
		El director procura el cumplimiento eficaz de la función docente.	13	4	4	4	4	4	
		El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.	14	4	4	4	4	4	
	Gestión administrativa	El director incentiva el cumplimiento de las normas y reglamentos vigentes	15	4	4	4	4	4	
		El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones	16	4	4	4	4	4	
		El director promueve la comunicación horizontal	17	4	4	4	4	4	
		El director es emprendedor laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones.	18	4	4	4	4	4	
		El director participa en la solución de conflictos.	19	4	4	4	4	4	
		El director se siente usted satisfecho por la gestión que realiza el director.	20	4	4	4	4	4	
PUNTAJE TOTAL								80	

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: 20/80 x Puntaje Total = 925 x Puntaje Total (75)

	CUALITATIVA	CUNANTIFATIVA	C	CUALITATIVA	CUNANTIFATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 - 05	C	REGULAR	11 - 13
D	DEFICIENTE	06 - 10	B	BUENO	14 - 17
			A	EXCELENTE	18 - 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO

V. RECOMENDACIONES :

Huánuco, 14 de Junio de 2019	27074143		980262272
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	<i>Dr. David Luis Rojas Flores</i>
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Cuestionario de Encuesta
Autor(es) del Instrumento	Sandra Jeaneth Córdova Maylle

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
				RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Desempeño docente	Profesional	El docente prepara y planifica su clase.	1	4	4	4	4	4	
		El docente demuestra dominio en la conducción de las sesiones de aprendizaje	2	4	4	4	4	4	
		El docente se capacita y actualiza para mejorar su desempeño laboral	3	4	4	4	4	4	
		El docente utilizo estrategias diversas e innovadoras para el aprendizaje	4	4	4	4	4	4	
		El docente se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.	5	4	4	4	4	4	
		El docente fomento la participación activa en clase.	6	4	4	4	4	4	
		El docente conoce suficiente de su materia como para impartirla	7	4	4	4	4	4	
	Personal	El docente tiene sus documentos pedagógicos al día.	8	4	4	4	4	4	
		El docente evidencia vocación pedagógica pertinente	9	4	4	4	4	4	
		El docente evalúa de manera justa y adecuada.	10	4	4	4	4	4	
		El docente mi comunicación e interacción con el alumno es adecuada	11	4	4	4	4	4	
		El docente cumple y hace cumplir las normas establecidas por la institución educativa y el MINEDU.	12	4	4	4	4	4	
		El docente se esfuerza por mejorar cada día su desempeño laboral	13	4	4	4	4	4	
		El docente se esfuerza por mejorar cada día su desempeño laboral	14	4	4	4	4	4	
	El docente es responsable y puntual en el colegio y el aula.	15	4	4	4	4	4		
	Social	El docente demuestro participación e integración en las actividades institucionales.	16	4	4	4	4	4	
		El docente fomenta la práctica de los valores en la institución educativa.	17	4	4	4	4	4	
		El docente se compromete con el logro de objetivos institucionales	18	4	4	4	4	4	
		El docente participa y colabora en las actividades que realiza la I.E.	19	4	4	4	4	4	
		El docente es fomenta las expresiones culturales, deportivas y creativas para con sus alumnos.	20	4	4	4	4	4	
PUNTAJE TOTAL								80	

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN:		20/80 x Puntaje Total = 95 x Puntaje Total	70
	CUALITATIVA	CUNANTITATIVA	CUALITATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 - 05	C REGULAR
D	DEFICIENTE	06 - 10	B BUENO
			A EXCELENTE
			11 - 13
			14 - 17
			18 - 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:	<input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO	<input type="checkbox"/> MEJORAR	<input type="checkbox"/> NO VÁLIDO
V. RECOMENDACIONES :			
Huánuco, <i>14</i> de <i>Junio</i> de 20 <i>19</i> .	<i>22674143</i>	<i>[Firma]</i>	<i>980 802222</i>
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	<i>Dr. Anunciado R. Rojas Cotrina</i>
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Cuestionario de Encuesta
Autor(es) del Instrumento	Sandra Jeaneth Córdova Maylle

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
				RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Liderazgo del director	Gestión institucional	El director mantiene un adecuado clima institucional.	1	4	4	4	4	4	
		El director demuestra imparcialidad para sancionar faltas e incumplimientos.	2	4	4	4	4	4	
		El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la institución educativa.	3	4	4	4	4	4	
		El director expresa responsabilidad y laboriosidad directiva	4	4	4	4	4	4	
		El director aplica y hace uso del PEI.	5	4	4	4	4	4	
		El director evidencia conocimiento y capacidad directiva	6	4	4	4	4	4	
		El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.	7	4	4	4	4	4	
	Gestión pedagógica	El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza.	8	4	4	4	4	4	
		El director promueve la Innovación y capacitación del docente.	9	4	4	4	4	4	
		El director toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la institución educativa.	10	4	4	4	4	4	
		El director Demuestra actitudes de innovación y visión.	11	4	4	4	4	4	
		El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.	12	4	4	4	4	4	
		El director procura el cumplimiento eficaz de la función docente.	13	4	4	4	4	4	
		El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.	14	4	4	4	4	4	
	Gestión administrativa	El director incentiva el cumplimiento de las normas y reglamentos vigentes	15	4	4	4	4	4	
		El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones	16	4	4	4	4	4	
		El director promueve la comunicación horizontal	17	4	4	4	4	4	
		El director es emprendedor laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones.	18	4	4	4	4	4	
		El director participa en la solución de conflictos.	19	4	4	4	4	4	
			El director se siente usted satisfecho por la gestión que realiza el director.	20	4	4	4	4	4
PUNTAJE TOTAL								80	

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN:		20/80 x Puntaje Total = 92.5 x Puntaje Total	(16)
CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA
E MUY DEFICIENTE	00 - 05	C REGULAR	11 - 13
D DEFICIENTE	06 - 10	B BUENO	14 - 17
		A EXCELENTE	18 - 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:	<input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO	<input type="checkbox"/> MEJORAR	<input type="checkbox"/> NO VÁLIDO
V. RECOMENDACIONES :			
Huánuco, <i>17</i> de <i>Julio</i> de 20 <i>19</i>	04025628	<i>[Firma]</i>	959537600
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	<i>Dr. Amancio R. Rojas Cobina</i>
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Cuestionario de Encuesta
Autor(es) del Instrumento	Sandra Jeaneth Córdova Maylle

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
				RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Desempeño docente	Profesional	El docente prepara y planifica su clase.	1	4	4	4	4	4	
		El docente demuestra dominio en la conducción de las sesiones de aprendizaje	2	4	4	4	4	4	
		El docente se capacita y actualiza para mejorar su desempeño laboral	3	4	4	4	4	4	
		El docente utilizo estrategias diversas e innovadoras para el aprendizaje	4	4	4	4	4	4	
		El docente se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.	5	4	4	4	4	4	
		El docente fomento la participación activa en clase.	6	4	4	4	4	4	
		El docente conoce suficiente de su materia como para impartirla	7	4	4	4	4	4	
	Personal	El docente tiene sus documentos pedagógicos al día.	8	4	4	4	4	4	
		El docente evidencia vocación pedagógica pertinente	9	4	4	4	4	4	
		El docente evalúa de manera justa y adecuada.	10	4	4	4	4	4	
		El docente mi comunicación e interacción con el alumno es adecuada	11	4	4	4	4	4	
		El docente cumple y hace cumplir las normas establecidas por la institución educativa y el MINEDU.	12	4	4	4	4	4	
		El docente se esfuerza por mejorar cada día su desempeño laboral	13	4	4	4	4	4	
		El docente se esfuerza por mejorar cada día su desempeño laboral	14	4	4	4	4	4	
	El docente es responsable y puntual en el colegio y el aula.	15	4	4	4	4	4		
	Social	El docente demuestro participación e integración en las actividades institucionales.	16	4	4	4	4	4	
		El docente fomenta la práctica de los valores en la institución educativa.	17	4	4	4	4	4	
		El docente se compromete con el logro de objetivos institucionales	18	4	4	4	4	4	
		El docente participa y colabora en las actividades que realiza la I.E.	19	4	4	4	4	4	
		El docente es fomenta las expresiones culturales, deportivas y creativas para con sus alumnos.	20	4	4	4	4	4	
PUNTAJE TOTAL								80	

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN:		20/80 x Puntaje Total = 0,25 x Puntaje Total	(20)
	CUALITATIVA	CUNTITATIVA	CUALITATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 - 05	C REGULAR
D	DEFICIENTE	06 - 10	B BUENO
			A EXCELENTE
			11 - 13
			14 - 17
			18 - 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: <input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO			
V. RECOMENDACIONES :			
Huánuco, <i>15</i> de <i>Julio</i> de <i>2019</i>	<i>04025628</i>	<i>[Firma]</i>	<i>959537600</i>
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Mg. Tarazona Bardales, Joel
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Cuestionario de Encuesta
Autor(es) del Instrumento	Sandra Jeaneth Córdova Maylle

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
				RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Liderazgo del director	Gestión institucional	El director mantiene un adecuado clima institucional.	1	4	4	4	4	4	
		El director demuestra imparcialidad para sancionar faltas e incumplimientos.	2	4	4	4	4	4	
		El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la institución educativa.	3	4	4	4	4	4	
		El director expresa responsabilidad y laboriosidad directiva	4	4	4	4	4	4	
		El director aplica y hace uso del PEI.	5	4	4	4	4	4	
		El director evidencia conocimiento y capacidad directiva	6	4	4	4	4	4	
		El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.	7	4	4	4	4	4	
	Gestión pedagógica	El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza.	8	4	4	4	4	4	
		El director promueve la innovación y capacitación del docente.	9	4	4	4	4	4	
		El director toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la institución educativa.	10	4	4	4	4	4	
		El director Demuestra actitudes de innovación y visión.	11	4	4	4	4	4	
		El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.	12	4	4	4	4	4	
		El director procura el cumplimiento eficaz de la función docente.	13	4	4	4	4	4	
		El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.	14	4	4	4	4	4	
	Gestión administrativa	El director incentiva el cumplimiento de las normas y reglamentos vigentes	15	4	4	4	4	4	
		El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones	16	4	4	4	4	4	
		El director promueve la comunicación horizontal	17	4	4	4	4	4	
		El director es emprendedor laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones.	18	4	4	4	4	4	
		El director participa en la solución de conflictos.	19	4	4	4	4	4	
		El director se siente usted satisfecho por la gestión que realiza el director.	20	4	4	4	4	4	
PUNTAJE TOTAL								80	

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN:		20/80 x Puntaje Total = 0,25 x Puntaje Total	(20)	
	CUALITATIVA	CUALITATIVA	CUALITATIVA	CUALITATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 - 05	C	REGULAR
D	DEFICIENTE	06 - 10	B	BUENO
			A	EXCELENTE
				11 - 13
				14 - 17
				18 - 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:	<input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO	<input type="checkbox"/> MEJORAR	<input type="checkbox"/> NO VÁLIDO
V. RECOMENDACIONES :			
Huánuco, 22 de <u>junio</u> de 20 <u>19</u>	22513276	<i>[Firma]</i>	962613055
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Ma. Tarazona Bardales, Joel
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Cuestionario de Encuesta
Autor(es) del Instrumento	Sandra Jeaneth Córdova Mayile

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
				RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Desempeño docente	Profesional	El docente prepara y planifica su clase.	1	4	4	4	4	4	
		El docente demuestra dominio en la conducción de las sesiones de aprendizaje	2	4	4	4	4	4	
		El docente se capacita y actualiza para mejorar su desempeño laboral	3	4	4	4	4	4	
		El docente utilizo estrategias diversas e innovadoras para el aprendizaje	4	4	4	4	4	4	
		El docente se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.	5	4	4	4	4	4	
		El docente fomento la participación activa en clase.	6	4	4	4	4	4	
		El docente conoce suficiente de su materia como para impartirla	7	4	4	4	4	4	
	Personal	El docente tiene sus documentos pedagógicos al día.	8	4	4	4	4	4	
		El docente evidencia vocación pedagógica pertinente	9	4	4	4	4	4	
		El docente evalúa de manera justa y adecuada.	10	4	4	4	4	4	
		El docente mi comunicación e interacción con el alumno es adecuada	11	4	4	4	4	4	
		El docente cumple y hace cumplir las normas establecidas por la institución educativa y el MINEDU.	12	4	4	4	4	4	
		El docente se esfuerza por mejorar cada día su desempeño laboral	13	4	4	4	4	4	
		El docente se esfuerza por mejorar cada día su desempeño laboral	14	4	4	4	4	4	
		El docente es responsable y puntual en el colegio y el aula.	15	4	4	4	4	4	
	Social	El docente demuestro participación e integración en las actividades institucionales.	16	4	4	4	4	4	
		El docente fomenta la práctica de los valores en la institución educativa.	17	4	4	4	4	4	
		El docente se compromete con el logro de objetivos institucionales	18	4	4	4	4	4	
		El docente participa y colabora en las actividades que realiza la I.E.	19	4	4	4	4	4	
		El docente es fomenta las expresiones culturales, deportivas y creativas para con sus alumnos.	20	4	4	4	4	4	
PUNTAJE TOTAL								80	

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: 20/80x Puntaje Total = 4/20x Puntaje Total

CUALITATIVA		CUANTITATIVA		CUALITATIVA		CUANTITATIVA	
E	MUY DEFICIENTE	00	- 05	C	REGULAR	11	- 13
D	DEFICIENTE	06	- 10	B	BUENO	14	- 17
				A	EXCELENTE	18	- 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO

V. RECOMENDACIONES :

Huánuco, 22 de junio de 2019	22513276		962613055
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	<i>Dr. Andrés D. Llamas Alvar</i>
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Cuestionario de Encuesta
Autor(es) del Instrumento	Sandra Jeaneth Córdova Maylle

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN					PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
			ÍTEMES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Liderazgo del director	Gestión Institucional	El director mantiene un adecuado clima institucional.	1	4	4	4	4	4	
		El director demuestra imparcialidad para sancionar faltas e incumplimientos.	2	4	4	4	4	4	
		El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la institución educativa.	3	4	4	4	4	4	
		El director expresa responsabilidad y laboriosidad directiva	4	4	4	4	4	4	
		El director aplica y hace uso del PEI.	5	4	4	4	4	4	
		El director evidencia conocimiento y capacidad directiva	6	4	4	4	4	4	
		El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.	7	4	4	4	4	4	
	Gestión pedagógica	El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza.	8	4	4	4	4	4	
		El director promueve la innovación y capacitación del docente.	9	4	4	4	4	4	
		El director toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la institución educativa.	10	4	4	4	4	4	
		El director Demuestra actitudes de innovación y visión.	11	4	4	4	4	4	
		El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.	12	4	4	4	4	4	
		El director procura el cumplimiento eficaz de la función docente.	13	4	4	4	4	4	
		El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.	14	4	4	4	4	4	
	Gestión administrativa	El director incentiva el cumplimiento de las normas y reglamentos vigentes	15	4	4	4	4	4	
		El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones	16	4	4	4	4	4	
		El director promueve la comunicación horizontal	17	4	4	4	4	4	
		El director es emprendedor laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones.	18	4	4	4	4	4	
		El director participa en la solución de conflictos.	19	4	4	4	4	4	
		El director se siente usted satisfecho por la gestión que realiza el director.	20	4	4	4	4	4	
PUNTAJE TOTAL							80		

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: $20/80 \times \text{Puntaje Total} = 0,25 \times \text{Puntaje Total}$

CUALITATIVA		CUANTITATIVA		CUALITATIVA		CUANTITATIVA	
E	MUY DEFICIENTE	00	- 05	C	REGULAR	11	- 13
D	DEFICIENTE	06	- 10	B	BUENO	14	- 17
				A	EXCELENTE ✓	18	- 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO

V. RECOMENDACIONES:

Huánuco, 09 de <i>Junio</i> de 20 <i>19</i>	<i>22470972</i>	<i>[Firma]</i>	<i>967556160</i>
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	M. Doreas B. Cámara Moro
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Cuestionario de Encuesta
Autor(es) del Instrumento	Sandra Jeaneth Córdova Maylle

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN					PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
			ÍTEMES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Desempeño docente	Profesional	El docente prepara y planifica su clase.	1	4	4	4	4	4	
		El docente demuestra dominio en la conducción de las sesiones de aprendizaje	2	4	4	4	4	4	
		El docente se capacita y actualiza para mejorar su desempeño laboral	3	4	4	4	4	4	
		El docente utilizo estrategias diversas e innovadoras para el aprendizaje	4	4	4	4	4	4	
		El docente se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.	5	4	4	4	4	4	
		El docente fomento la participación activa en clase.	6	4	4	4	4	4	
		El docente conoce suficiente de su materia como para impartirla	7	4	4	4	4	4	
	Personal	El docente tiene sus documentos pedagógicos al día.	8	4	4	4	4	4	
		El docente evidencia vocación pedagógica pertinente	9	4	4	4	4	4	
		El docente evalúa de manera justa y adecuada.	10	4	4	4	4	4	
		El docente mi comunicación e interacción con el alumno es adecuada	11	4	4	4	4	4	
		El docente cumple y hace cumplir las normas establecidas por la institución educativa y el MINEDU.	12	4	4	4	4	4	
		El docente se esfuerza por mejorar cada día su desempeño laboral	13	4	4	4	4	4	
		El docente se esfuerza por mejorar cada día su desempeño laboral	14	4	4	4	4	4	
		El docente es responsable y puntual en el colegio y el aula.	15	4	4	4	4	4	
	Social	El docente demuestro participación e integración en las actividades institucionales.	16	4	4	4	4	4	
		El docente fomenta la práctica de los valores en la institución educativa.	17	4	4	4	4	4	
		El docente se compromete con el logro de objetivos institucionales	18	4	4	4	4	4	
		El docente participa y colabora en las actividades que realiza la I.E.	19	4	4	4	4	4	
		El docente es fomenta las expresiones culturales, deportivas y creativas para con sus alumnos.	20	4	4	4	4	4	
PUNTAJE TOTAL							80		

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: $20/80 \times \text{Puntaje Total} = 25 \times \text{Puntaje Total}$

CUALITATIVA		CUANTITATIVA		CUALITATIVA		CUANTITATIVA	
E	MUY DEFICIENTE	00	- 05	C	REGULAR	11	- 13
D	DEFICIENTE	06	- 10	B	BUENO	14	- 17
				A	EXCELENTE	18	- 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO

V. RECOMENDACIONES :

Huánuco, 09 de Julio de 2019	22470932	<i>[Firma]</i>	962556160
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

NOTA BIOGRÁFICA

Lic. Cordova Maylle Sandra Jeaneth, nació en el Departamento de Huánuco, Provincia Huánuco y Distrito Amarilis. Realizó estudios primarios en la I.E 32223 Mariano Dámaso Beraun, secundarios en la I.E José Carlos Mariátegui “EL AMAUTA”, superiores en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán “UNHEVAL” Facultad Ciencias de la Educación Primaria, culminó los estudios en la Escuela de Posgrado, Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo en la Universidad “UNHEVAL”, también estudio Segunda Especialización en el Nivel Inicial “UNHEVAL”, Auxiliar Técnica en Computación e Informática en el CETPRO San Luis Gonzaga.

En el servicio de su profesión de docente promovió la enseñanza en diferentes instituciones de la región Huánuco: I.E. Sagrado Corazón de Jesús “Ambo 2016”, I.E. 32218 Horacio Zevallo Gamez “Yarowilca 2021”, I.E. 32218 Horacio Zevallo Gamez “Yarowilca 2020”, I.E. 32631 Raco “Pachitea 2019”, I.E. 32589 Pinquray “Pachitea 2018”, I.E. Carlos Ivan Degregori Taso “Pachitea 2017”

Participó en distintas capacitaciones y talleres obteniendo reconocimiento con certificaciones: inglés para Posgrado – Maestría, Edición de mensajes visuales, Administración de Herramientas para internet, Edición de Publicidad Visual, Ofimática, Actualización Docente Rubrica de Observación Docente en Aula, X Seminario Talle de Innovación Pedagógica., Enseñanza de la Comprensión Lectora y Didáctica de la Educación Primaria.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Cisco Webex de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **19:00h**, del día jueves **26 DE NOVIEMBRE DE 2020** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Edwin Roger ESTEBAN RIVERA	Presidente
Dr. Lester Froilán SALINAS ORDOÑEZ	Secretario
Dr. Jesús Arturo ORTIZ MOROTE	Vocal

Asesor de tesis: Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA (Resolución N° 1013-2019-UNHEVAL-FCE/D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña Sandra Jeaneth CÓRDOVA MAYLLE.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulada: **LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PANAOCOCHA DE LA REGIÓN HUÁNUCO EN EL PERIODO 2019.**

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

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

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

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de QUINCE (15),
 Equivalente a BUENO, por lo que se declara APROBADA
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 20:00 horas de 26 de noviembre de 2020.



PRESIDENTE
 DNI N° 20715667



SECRETARIO
 DNI N° 40349762



VOCAL
 DNI N° 09356302

Leyenda:
 19 a 20: Excelente
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(RESOLUCIÓN N° 0380-2020-UNHEVAL/FCE-D)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

UNIDAD DE POSGRADO DE EDUCACIÓN



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dra. Clorinda Natividad Barrionuevo Torres

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PANAOCOCHA DE LA REGIÓN HUÁNUCO EN EL PERIODO 2019**, realizada por la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo **Sandra Jeaneth CORDOVA MAYLLE**, cuenta con un **índice de similitud del 20%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 25% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 07 de julio de 2022.

DRA. CLORINDA NATIVIDAD BARRIONUEVO TORRES
DIRECTORA
UNIDAD DE POSGRADO - EDUCACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: CORDOVA MAYLLE, SANDRA JEANETH

DNI: 62626689

Correo electrónico: Sandra_23_16@hotmail.com

Teléfono de casa:

Celular: 993148876

Oficina:

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

POSGRADO	
Maestría:	Educación
Mención:	Gestión y Planeamiento Educativo

Grado obtenido:

MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

Título de la tesis:

LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PANAOCOCHA DE LA REGIÓN HUÁNUCO EN EL PERIODO 2019

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 10/10/2022

Firma del autor